

CÉREBRO & TRABALHO

Ano 1 | Nº 4 | Agosto de 2025



sindicomis

SINDICATO NACIONAL DE COMISSÁRIAS
DE DESPACHOS, AGENTES TRANSITÓRIOS
E INTERMEDIÁRIOS DE CARGA, LOGÍSTICA
E FRETES EM COMÉRCIO INTERNACIONAL



actc

ASSOCIAÇÃO NACIONAL
DAS EMPRESAS TRANSITÓRIAS,
AGENTES DE CARGA AÉREA,
COMISSÁRIAS DE DESPACHOS
E OPERADORES INTERMODAIS

SAÚDE MENTAL

**SOLUÇÕES SIMPLES
E EFICAZES DE GRANDES
EMPRESAS**

BURNOUT OU BURN 'IN'?

EDITORIAL

CUIDAR É DECISIVO

A saúde mental deixou de ser assunto de rodapé para ganhar espaço nas decisões da alta gestão. Não é modinha: é uma resposta concreta à exaustão silenciosa que há anos atravessa os ambientes de trabalho.

Nesta edição, trazemos exemplos reais de empresas brasileiras que estão mudando a cultura organizacional com ações simples, eficazes e, muitas vezes, de baixo custo.

A Gerdau criou o programa +Cuidado, que oferece apoio psicológico, financeiro e jurídico 24 horas por dia, respeitando a individualidade de cada colaborador e reforçando a segurança emocional. Já a Unilever incorporou meditação, biofeedback e momentos de escuta ativa no dia a dia, entendendo que cuidar da mente também impulsiona produtividade e inovação. A Ambev, por sua vez, estruturou uma diretoria exclusiva para saúde mental, capacitou lideranças e lançou o CARE — um grupo interno de apoio, treinado pelo Hospital Israelita Albert Einstein, para oferecer escuta empática e acolhimento. Entre as iniciativas mais originais, a Motiva (Grupo CCR) se destaca com a formação de “socorristas em saúde mental”: colaboradores preparados para oferecer o primeiro suporte em situações de crise. A capacitação dura apenas oito horas, mas trabalha habilidades como empatia, comunicação e detecção precoce — provando que impacto social e cuidado genuíno não dependem de grandes orçamentos, e sim de intenção e continuidade.

O que todas essas ações têm em comum? A certeza de que pessoas emocionalmente equilibradas são mais criativas, colaborativas e resilientes. Cuidar da saúde mental não é custo; é investimento inteligente.



GERDAU

Cultura organizacional e apoio psicológico

Fonte: Gerdau



A Gerdau, maior empresa brasileira produtora de aço, foi reconhecida com o *Safety and Health Excellence Recognition* 2024, uma premiação da Associação Mundial do Aço (*World Steel Association*), que destaca programas de excelência em saúde e segurança do trabalho na indústria do aço.

A empresa implantou o programa +Cuidado, com foco na segurança, no bem-estar e na saúde integral de seus colaboradores e colaboradoras. Disponível de forma gratuita e confidencial, 24 horas por dia, sete dias por semana, ele oferece apoio especializado para colaboradores e seus dependentes legais, ajudando-os na resolução de problemas relacionados a questões psicológicas, financeiras, jurídicas e sociais.

O processo de aconselhamento inclui a análise do contexto de cada situação, a construção conjunta de soluções e a criação de planos de ação personalizados.

“O propósito da Gerdau é empoderar pessoas que constroem o futuro, e esse compromisso começa com os nossos colaboradores e colaboradoras. Investimos continuamente no bem-estar de todos, garantindo que a segurança, seja física ou psicológica, esteja sempre em primeiro lugar. Acreditamos que ambientes seguros e saudáveis são fundamentais para que cada pessoa possa desenvolver todo o seu potencial e enfrentar desafios com resiliência e equilíbrio. Por isso ficamos muito orgulhosos de recebermos esse reconhecimento”, afirmou Adriana Mansueto, gerente geral de Bem-Estar e Saúde da Gerdau.

UNILEVER

Meditação, biofeedback e apoio dos colegas



A unilever tem investido de forma consistente em programas de saúde mental para seus funcionários desde 2015, incorporando práticas como meditação, técnicas de respiração e biofeedback.

A iniciativa surgiu a partir de uma compreensão crescente de que o bem-estar psicológico é um pilar fundamental para a produtividade, a criatividade e a sustentabilidade no ambiente corporativo.

A partir de 2020, com o agravamento da pandemia de Covid-19, a empresa acelerou e ampliou suas estratégias de apoio. As ações deixaram de ser apenas complementares e passaram a fazer parte central da cultura organizacional, com foco em quatro dimensões integradas: saúde mental, física, emocional e de propósito.

Este último aspecto — o propósito — é tratado como elemento-chave para engajamento, especialmente em tempos de incerteza e transformação.

Entre as ferramentas adotadas, o biofeedback se destaca como uma técnica terapêutica baseada em dados fisiológicos em tempo real. Por meio de sensores conectados ao corpo, os funcionários aprendem a reconhecer e regular padrões involuntários, como frequência cardíaca, respiração, tensão muscular e temperatura da pele.

Essa autorregulação tem se mostrado eficaz no controle da ansiedade, estresse crônico e até dores psicossomáticas, como apontam diversas revisões sistemáticas da literatura clínica.

Além do biofeedback e da meditação, a Unilever implementou políticas de horários flexíveis, dias de saúde mental e programas de apoio entre colegas — com voluntários treinados para oferecer escuta ativa, orientação e encaminhamento.

Há também um foco crescente na identificação precoce de gatilhos de estresse e na criação de espaços seguros para o diálogo emocional dentro das equipes.

AMBEV

Seres humanos em equilíbrio e harmonia

Fonte: Ambev



“Cuidar da saúde mental e do bem-estar é o maior estímulo para despertar a potência individual de cada colaborador”, afirma Patricia da Silva Ferreira, gerente de saúde mental da Ambev.

Ela cita o “Ciclo de Gente”, processo de avaliação de desempenho que acontece na companhia durante o ano e contribui para reforçar o conceito de que um ser humano em equilíbrio e harmonia será responsável por grandes entregas e desenvolvimento. Nele, são realizados treinamentos para sensibilizar a liderança e o time de Gente e Gestão sobre a importância de olhar para o bem-estar das equipes.

Como forma de priorizar o tema dentro da empresa, desde 2020, a Ambev criou uma diretoria específica para cuidar de ações relacionadas à saúde mental.

“Atualmente, a estratégia dessa diretoria está baseada em cinco pilares principais: quebra do estigma, consciência, cuidado, prevenção e promoção de bem-estar. Essas etapas passam por uma linha que conecta todos os pontos e são fundamentais para espaços que promovam a segurança psicológica”, destaca Patrícia.

Para que os colaboradores e as lideranças possam trilhar essa jornada, a companhia disponibiliza ferramentas como o Guia de Saúde Mental e um grupo de apoio de saúde mental, o CARE, que traduz em suas siglas as palavras Cuidado, Autoconhecimento, Respeito e Escuta Ativa.

O CARE é formado por funcionários que foram selecionados e capacitados pelo Instituto Albert Einstein de Ensino para conduzir a agenda de saúde mental dentro da companhia”, explica a executiva.

MOTIVA

Funcionários tornam-se socorristas em saúde mental

Fonte: Motiva

No último mês de julho, a Motiva (Grupo CCR), maior empresa de infraestrutura de mobilidade do Brasil, promoveu a formação de mais de 340 colaboradores na sua primeira turma de socorristas em saúde mental. Inédita em seu segmento de atuação, a iniciativa tem como meta inicial capacitar 1,7 mil colaboradores até o final de 2025, cerca de 10% do seu quadro total de empregados, e busca promover o diálogo franco e transparente sobre o tema no ambiente de trabalho, ampliando a capacidade de acolhimento pela Companhia.

"A crescente preocupação sobre o assunto nos levou a refletir sobre a importância de ampliar o diálogo sobre a saúde mental e fortalecer redes de apoio em todas as áreas nas quais nossos colaboradores atuam. Nossa capilaridade nos coloca frequentemente na linha de frente, em que nossos times lidam diariamente com milhares de clientes. Por isso, investir nessa formação não só contribui para cuidar do bem-estar dos nossos colaboradores, mas também para termos um ambiente mais acolhedor e empático aos nossos clientes", diz a vice-presidente de Pessoas e Desenvolvimento Organizacional da Motiva, Raquel Cardoso.

Capacitação em Saúde Mental

O curso de socorristas em saúde mental, com duração total de 8 horas, é organizado em dois módulos. No primeiro, os participantes exploram o impacto dos transtornos mentais na sociedade atual, a importância da segurança psicológica e o desenvolvimento de habilidades essenciais, como comunicação não violenta e escuta ativa. Já o segundo módulo aprofunda a identificação dos sinais de condições como ansiedade, depressão e uso de substâncias, além de fornecer diretrizes para acolhimento em situações de crise e encaminhamento para os programas de apoio oferecidos pela empresa.

Ao capacitar colaboradores no tema, a Motiva tem a intenção de prepará-los para atuarem no primeiro nível de acolhimento dentro da Companhia por meio da proximidade do dia a dia, apoiando seus colegas, familiares e clientes de forma ágil e segura. Os socorristas estão preparados para oferecer aos colaboradores uma escuta ativa e qualificada e



propor um diagnóstico ou tratamento.

Na prática, ao identificar uma pessoa em situação de uma possível crise ou necessitando de um apoio psicológico, o socorrista aplica o conhecimento obtido na formação e a encaminha para programas internos, como o Núcleo de Atenção Primária (NAP), que oferece consultas gratuitas com médicos da rede Fleury, e o Programa de Apoio Viva Bem, canal confidencial e disponível 24h por dia, que disponibiliza suporte psicológico, social, financeiro e jurídico de forma gratuita. Os benefícios vão além dos limites da Companhia, também permitindo que os colaboradores ofereçam suporte para familiares, amigos e conhecidos.

OPINIÃO

DO TRATAMENTO À PREVENÇÃO: POR QUE A ATENÇÃO À SAÚDE MENTAL DEVE ESTAR NA PAUTA DAS ORGANIZAÇÕES

A saúde mental se tornou um tema incontornável dentro das empresas.

O aumento nos afastamentos por transtornos psicológicos escancara um cenário urgente: apenas entre janeiro e abril de 2025, o número de licenças por questões emocionais cresceu 110%, segundo o Correio Braziliense.

São milhares de profissionais adoecendo em silêncio, enquanto suas empresas ainda hesitam em transformar cultura, práticas e prioridades.

Mais do que uma pauta de RH, cuidar da saúde emocional é hoje uma exigência estratégica para a sustentabilidade dos negócios. Se antes o foco estava apenas no tratamento, agora o desafio é mais amplo: promover ambientes de trabalho que previnam o sofrimento psíquico e fortaleçam o bem-estar coletivo.

Saúde mental: o ponto cego da gestão empresarial

Não é mais possível dissociar performance de saúde mental no ambiente de trabalho. Nos últimos anos, as empresas têm sido confrontadas com uma verdade incômoda: a ausência de estratégias voltadas ao bem-estar psíquico dos colaboradores cobra um preço alto, social e financeiro.

Dados recentes do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab/MPT) revelam que o Brasil registrou **472.328 afastamentos por transtornos mentais apenas em 2024**, um salto de **66,6% em relação a 2023**. Mais alarmante ainda: **em apenas quatro meses de 2025, o número mensal de afastamentos por saúde mental cresceu 110%**, conforme levantamento do *Correio Braziliense*. Os transtornos mais comuns são ansiedade (58%), depressão (27%) e distúrbios mistos (15%).

Por trás das estatísticas, há histórias de esgotamento, silenciamento e sobrecarga. Empresas que ignoram esse cenário comprometem não só o bem-estar de seus times, mas também sua própria sustentabilidade.



CÉREBRO & TRABALHO



Da reação ao cuidado contínuo

Historicamente, a resposta ao adoecimento mental nas empresas tem sido reativa: apenas após licenças médicas prolongadas, prejuízos em produtividade ou crises visíveis, é que a saúde mental entra em pauta. No entanto, esse modelo não se sustenta mais.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que os transtornos **mentais causam a perda de 12 bilhões de dias de trabalho por ano no mundo**, gerando um impacto econômico de **US\$1 trilhão**. A mesma instituição, em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), publicou as “Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho” com recomendações claras: é preciso mapear riscos psicossociais, capacitar líderes, implementar políticas inclusivas e monitorar indicadores constantemente. Ou seja, o foco precisa migrar do tratamento para a **prevenção estratégica e contínua**.

Cultura de bem-estar começa no topo

Líderes não apenas definem apenas metas: moldam culturas. Por isso, são peças-chave na construção de ambientes emocionalmente seguros. O primeiro passo é reconhecer que saúde mental não é um tema “pessoal” ou “de fora da empresa”, mas sim um fator central de risco e produtividade.

Ações fundamentais incluem:

- **Observar os sinais:** aumento de licenças, queixas frequentes, queda de desempenho.
- **Criar espaços seguros de diálogo:** reuniões de check-in emocional, canais anônimos de escuta.
- **Revisar práticas de gestão:** evitar microgerenciamento, promover equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- **Formalizar políticas de apoio:** protocolos de retorno ao trabalho, flexibilização quando necessário, parcerias com programas de assistência psicológica.



A saúde emocional como ativo corporativo

Organizações que promovem o cuidado com a saúde emocional colhem frutos tangíveis.

Entre os principais benefícios estão:

- **Redução no absenteísmo e no turnover.**
- **Melhoria do clima organizacional e da imagem empregadora.**
- **Aumento da produtividade e engajamento.**
- **Fortalecimento da inovação e da confiança interpessoal.**

Em um cenário em que a competição por talentos é acirrada e a retenção se tornou um dos maiores desafios das empresas, **cuidar da saúde mental é uma vantagem competitiva**.

Programa SAUDEAENERGIA: uma solução de destaque

É nesse contexto que iniciativas como o **Programa SAUDEAENERGIA**, da **Digital Medicina**, se destacam como respostas eficazes às novas demandas corporativas. Desenvolvido com base em evidências e alinhado às normas da **NR-01** e **NR-17**, o programa oferece um modelo integrado de cuidado com a saúde mental no trabalho.

Os diferenciais do Programa SAUDEAENERGIA incluem:

- **Capacitação de lideranças** para gestão emocional empática.
- **Campanhas educativas e ações de conscientização** com linguagem acessível.
- **Atendimento multidisciplinar especializado**

com psicólogos, psiquiatras e outros profissionais de saúde.

- **Monitoramento de indicadores em tempo real**, com uso de dados para tomada de decisão.

CONTINUA →

CÉREBRO & TRABALHO



- apoio à obtenção do selo “Empresa Promotora da Saúde Mental”, conforme a Lei 14.831/2024.

Além de atuar na prevenção, o programa facilita intervenções precoces e planos personalizados de cuidado, respeitando a jornada de cada colaborador.

Organizações saudáveis são feitas por pessoas bem cuidadas

Empresas que priorizam saúde mental deixam de apenas reagir e passam a construir ambientes mais seguros, produtivos e sustentáveis. A virada de chave está em entender que **investir no bem-estar psicológico é investir em pessoas, e investir em pessoas é investir em resultados.**

Não basta mais oferecer benefícios pontuais. É hora de **estruturar políticas, formar lideranças preparadas e adotar soluções que promovam cuidado real e contínuo.**

Com iniciativas como o **Programa SAUDEAENERGIA**, da **Digital Medicina**, as organizações têm em mãos o caminho para transformar o trabalho em um espaço de saúde, e não de adoecimento.

“Um ambiente de trabalho saudável é fundamental para o bem-estar das pessoas e para o sucesso das empresas. Investir na saúde mental é investir em produtividade.”



Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da Organização Mundial da Saúde (OMS).

BURNOUT OU BURN “IN”?

A autocobrança exagerada, o perfeccionismo paralisante, a dificuldade em dizer não, o medo de parar. Tudo isso pode ser a causa do seu esgotamento – provocado por você mesmo

Fonte: VC S/A

Vivemos na era da hiperconexão, da produtividade extrema, do culto à performance. Nesse contexto, o termo “burnout” ganhou espaço — na mídia, nas conversas, em autodiagnósticos e, infelizmente, em prontuários médicos.

Mas... e se o “fogo” que nos consome não vier apenas de fora? E se a exaustão surgir também de padrões internos, muitas vezes autossabotadores?

Por isso, convida-se a reflexão: estamos em burnout... ou em burnIN?

Síndrome de Burnout

Ela é caracterizada por três pilares principais:

- Exaustão emocional – sensação de esgotamento físico e mental, como se não houvesse mais energia.
- Ceticismo ou despersonalização – distanciamento do trabalho, cinismo, empatia reduzida.
- Redução da eficácia profissional – sentimento de incompetência e baixa realização pessoal.

Embora geralmente relacionada ao ambiente de trabalho, burnout também impacta relações pessoais e a saúde física e mental.

Quando você está se queimando por dentro

O termo “burnIN” funciona como metáfora provocativa: é o fogo que nasce de dentro — autocobrança exagerada, perfeccionismo paralisante, necessidade constante de validação, dificuldade em dizer não, medo de parar. Nesse caso, somos cúmplices do nosso próprio esgotamento.

O corpo como campo da mente

O burnout não causa apenas cansaço subjetivo — existem efeitos biológicos reais: níveis elevados e persistentes de cortisol (hormônio do estresse),



CÉREBRO & TRABALHO



alterações no hipocampo e na amígdala (regiões cerebrais ligadas à memória e regulação emocional).

Limites, propósito e autocuidado

Autocuidado vai além de spa, chá ou skincare. Significa perceber do que precisamos e o que negligenciamos. Envolve reflexão: qual é meu limite?, o que realmente valorizo?, por que me sinto culpado ao descansar?, que histórias uso para justificar meus excessos?

Essa autoavaliação é o primeiro passo terapêutico para uma vida sustentável — é o momento de parar de culpar apenas o mundo e começar a se reconciliar consigo mesmo. É ser gentil com você, mesmo que seu chefe ou RH não o sejam.

Propósito como antídoto

Pesquisas indicam que clareza de propósito, valores pessoais claros e suporte social estão entre os principais fatores para

“porquê”, podemos dizer mais “nãos” — escolher batalhas e reduzir a necessidade de provar constantemente que somos suficientes.

Como diz Greg McKeown em *Sem Esforços*: “Falar não para o outro é como dizer um sim para si mesmo”.

Reconectar-se com o propósito ajuda a apagar o incêndio interno (burnIN) e prever o burnout.

Conclusão

O burnout é real — e muitas vezes começa internamente, de forma silenciosa. Antes que o corpo grite, precisamos ouvir os sussurros da alma. A resposta não é simples, mas o caminho passa, inevitavelmente, por voltar o olhar para dentro. Isso, sim, é autocuidado.

Pergunta final: você está sendo queimado pelo mundo... ou se incendiando por dentro?



Do tratamento à prevenção: por que a atenção à saúde mental deve estar na pauta das organizações

O Brasil vive um cenário alarmante: apenas entre **janeiro e abril de 2025**, o número de afastamentos por saúde mental cresceu **110%**, saltando de **283** para **595 por mês**, totalizando **2.380** casos no quadrimestre.

Entre os motivos, transtornos de ansiedade lideram com **58%**, seguidos por depressão (**27%**) e distúrbio misto (**15%**). A ansiedade está presente em **73%** dos casos.

O Programa **SAUDEAENERGIA** da **Digital Medicina** transforma dados e ciência em ações práticas para o cuidado emocional nas organizações.

- ✓ Formação de gestores para cuidado estratégico e empático.
- ✓ Campanhas educativas para a empresa como um todo.
- ✓ Atendimentos especializados com psiquiatras, psicólogos, nutricionistas e outros profissionais da saúde.
- ✓ Monitoramento de indicadores com uso de inteligência de dados.

Fonte: Correio Braziliense.