

PREVENÇÃO DE
DOENÇAS
PSICOSSOCIAIS

CARTILHA ORIENTADORA PARA EMPRESAS

INTRODUÇÃO

A saúde mental dos colaboradores é um pilar fundamental para o sucesso sustentável de qualquer organização.

Em 2023, o INSS registrou **289 mil benefícios por incapacidade** relacionados a transtornos mentais, como depressão e ansiedade — um aumento de **38% em comparação com 2022**. Esses números, porém, refletem apenas parte da realidade, já que não incluem afastamentos curtos (inferiores a 15 dias), cujos custos recaem diretamente sobre as empresas.

Esta cartilha oferece um guia prático para a gestão proativa da saúde mental no ambiente de trabalho, alinhado com as exigências da **Portaria MTE 1.419/2024** e da **Norma Regulamentadora 1 (NR-1)**, que determinam a incorporação de riscos psicossociais ao gerenciamento ocupacional a partir de **26 de maio de 2025**.

OBJETIVO

Orientar empresas na implantação de programas efetivos de prevenção de doenças psicossociais, promovendo ambientes de trabalho saudáveis, produtivos e em conformidade com a legislação vigente.

PÚBLICO-ALVO

Empregadores, gestores de Recursos Humanos (RH), profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e líderes organizacionais.

CENÁRIO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

IMPACTO DOS AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS MENTAIS

Além dos custos financeiros (salários durante afastamentos, substituição de pessoal etc.), há perda de produtividade, aumento do absenteísmo e presenteísmo (colaboradores presentes, mas com baixo desempenho), além de impactos negativos para o clima organizacional.

FATORES QUE INFLUENCIAM A SAÚDE MENTAL

A saúde mental é moldada por três dimensões interligadas:

- 1. BIOLÓGICA:** predisposição genética, desequilíbrios neuroquímicos, sedentarismo, dieta inadequada;
- 2. PSICOLÓGICA:** experiências traumáticas, padrões de pensamento negativos, autoestima;
- 3. SOCIAL:** isolamento, falta de apoio socioeconômico, discriminação, conflitos familiares.

O PAPEL DO AMBIENTE DE TRABALHO

O trabalho pode agravar transtornos mentais em decorrência de fatores como:

- sobrecarga de tarefas e cobranças excessivas;
- assédio moral/sexual e discriminação;
- falta de autonomia e comunicação ineficaz.

LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

- **Lei 14.457/2022:** combate o assédio sexual e a violência no trabalho.
- **Portaria 1.419/2024:** exige que empresas apresentem estratégias de prevenção de riscos psicossociais até maio de 2025.
- **NR-1:** foi ampliada para incluir saúde mental no gerenciamento de riscos ocupacionais.

IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL

DIAGNÓSTICO INICIAL

PESQUISAS DE CLIMA: avaliar satisfação, relações interpessoais e percepção da cultura organizacional.

ENTREVISTAS INDIVIDUAIS: identificar desafios diários dos colaboradores.

ANÁLISE DE DADOS: taxas de absenteísmo, rotatividade e acidentes.

AVALIAÇÃO ERGONÔMICA PRELIMINAR (NR-17): detectar riscos psicossociais ligados à organização do trabalho.

PLANO DE AÇÃO

1. AMBIENTE SAUDÁVEL

- Flexibilizar horários e permitir trabalho remoto (quando viável).
- Criar espaços de descanso e promover atividades físicas.
- Incentivar equilíbrio entre vidas pessoal e profissional.

2. PREVENÇÃO DE ESTRESSE E BURNOUT

- Definir prazos realistas e redistribuir cargas excessivas.
- Capacitar líderes em gestão humanizada e técnicas de relaxamento.

3. COMBATE AO ASSÉDIO

- Políticas claras de tolerância zero e canais seguros de denúncia.
- Treinamentos periódicos para gestores e colaboradores.

4. APOIO À SAÚDE MENTAL

- Parcerias com serviços de psicoterapia e programas de resiliência emocional.
- Grupos de apoio e campanhas de conscientização sobre bem-estar.

5. GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS (NR-1)

- Mapear fatores de risco (ex.: ritmo de trabalho, conflitos interpessoais etc.).
- Priorizar medidas preventivas, como redesenho de processos e liderança participativa.

6. MONITORAMENTO CONTÍNUO

- **Pesquisas periódicas:** medição do impacto sobre o clima organizacional.
- **Feedback dos colaboradores:** ajuste de estratégias conforme as necessidades.
- **Indicadores-chave:** redução do absenteísmo e melhoria na produtividade.

LIDERANÇA COMO AGENTE DE TRANSFORMAÇÃO

LÍDERES DEVEM:

- **dar o exemplo:** priorizar a própria saúde mental;
- **praticar empatia:** criar espaço para diálogo aberto;
- **promover autonomia:** envolver equipes na tomada de decisões.

PREVENÇÃO E RESPOSTA A AFASTAMENTOS

- **Prevenção:** campanhas contra estigma, incentivo a hábitos saudáveis e acesso a profissionais de saúde.
- **Durante afastamentos:** manter contato respeitoso e facilitar retorno gradual com adaptações.

CERTIFICAÇÃO E RECONHECIMENTO

A **Lei 14.831/2024** permite que as empresas busquem o **Selo de Empresa Promotora da Saúde Mental**, fortalecendo a reputação e o compromisso social do negócio.

CONCLUSÃO

Investir em saúde mental não se trata apenas de cumprir a lei, mas também de se comprometer de forma ética, impactando positivamente a produtividade, a retenção de talentos e a sustentabilidade organizacional. A partir de maio de 2025, a gestão de riscos psicossociais será obrigatória — mas empresas visionárias já estão colhendo os frutos de ambientes mais humanos e saudáveis.

PRÓXIMOS PASSOS

1. Realizar um diagnóstico do ambiente de trabalho.
2. Elaborar um plano com metas claras e prazos.
3. Engajar líderes e colaboradores na construção de uma cultura de bem-estar.
4. Buscar o Selo de Empresa Promotora da Saúde Mental.

RECURSOS ADICIONAIS

- NR-1, NR-17, Lei 14.457/2022, Lei 14.831/2024 e Portaria MTE 1.419/2024.
- Organização Mundial da Saúde (OMS), Ministério da Saúde (MS) e Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).



E SINDICATOS FILIADOS

ABRAM SZAJMAN

PRESIDENTE

IVO DALL'ACQUA JÚNIOR

PRESIDENTE EM EXERCÍCIO

ANTONIO CARLOS BORGES

SUPERINTENDENTE

WWW.FECOMERCIO.COM.BR

AV. REBOUÇAS, 3377,
PINHEIROS, SÃO PAULO - SP
CEP: 05401-400