

Bom dia Contrasp

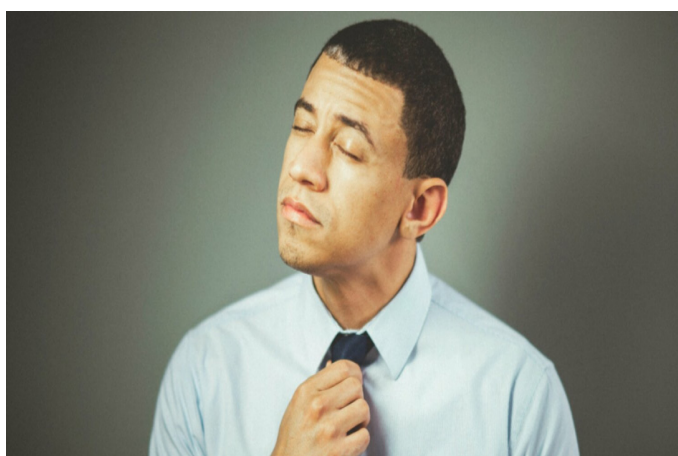


Edição 1281- Segunda- feira, 18 de agosto de 2025



DOENÇA OCUPACIONAL POR ANSIEDADE: UM RISCO SILENCIOSO QUE EXIGE AÇÃO IMEDIATA

Entenda as causas, os custos e as ações preventivas para empresas e trabalhadores.



Nos últimos anos, tenho acompanhado de perto, como advogado trabalhista consultivo, um cenário que me preocupa profundamente: o crescimento acelerado das doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental, especialmente a ansiedade. Essa realidade, que antes aparecia pontualmente nas empresas, hoje se apresenta como uma das principais causas de afastamento do trabalho no Brasil.

De acordo com dados do Ministério da Previdência, apenas em 2024, mais de 307 mil trabalhadores foram afastados por ansiedade e depressão – um número que triplicou em relação a 2015, quando registramos cerca de 90 mil casos. Se somarmos outras doenças mentais, o total de afastamentos chegou a impressionantes 440 mil no último ano.

Por que isso está acontecendo?

O avanço desses números não é fruto de um único fator. A

pandemia de covid-19 atuou como um catalisador, acelerando um problema que já vinha se formando. A insegurança, o isolamento, a sobrecarga e as mudanças abruptas na organização do trabalho ampliaram o risco psicossocial em praticamente todos os setores.

Além disso, o modelo de gestão e a cultura empresarial ainda enfrentam dificuldades para lidar com a questão. Em muitas organizações, encontramos:

- Pouca flexibilidade na rotina e nas condições de trabalho;
- Excesso de demandas e prazos irreais;
- Falta de preparo das lideranças para identificar sinais de adoecimento mental;
- Ausência de políticas estruturadas de prevenção e apoio.

Paralelamente, também há um aumento na notificação e no debate público sobre saúde mental, o que leva mais trabalhadores a procurarem ajuda e formalizarem afastamentos algo positivo do ponto de vista da conscientização, mas que também revela um passivo represado.

O custo invisível para empresas e trabalhadores

Para a empresa, o afastamento de um colaborador não é apenas um desafio operacional. Há custos diretos com substituições, treinamentos e perda de produtividade, e custos indiretos relacionados ao clima organizacional e à imagem corporativa.

Para o trabalhador, as consequências podem ser ainda mais graves: perda de renda, estigmatização, impacto nas relações pessoais e, em casos mais severos, a saída definitiva do mercado de trabalho.

O papel do compliance trabalhista e das ações preventivas

Uma das áreas que mais tenho reforçado nas orientações aos meus clientes é a importância de implementar um programa de compliance trabalhista voltado à saúde mental. Não se trata apenas de cumprir a lei, mas de criar um ambiente de trabalho saudável e sustentável. Entre as ações que considero essenciais:

1. Mapeamento de riscos psicossociais conforme as exigências da NR-01 e demais normas aplicáveis;
2. Treinamento de lideranças para identificação precoce de sinais de adoecimento mental;
3. Políticas claras de prevenção ao assédio e gestão de conflitos;
4. Ações de promoção da saúde mental e equilíbrio entre vida profissional e pessoal;
5. Canais de apoio e acolhimento com sigilo e confian-

ça;

6. Integração das áreas de RH, Segurança do Trabalho e Jurídico para atuação conjunta.

Um problema estrutural que exige mudança cultural

Ainda enfrentamos um preconceito estrutural contra as doenças mentais, tanto no setor privado quanto no público. Muitos trabalhadores temem falar sobre seus problemas para não perder o emprego, e muitas empresas ainda não enxergam a saúde mental como prioridade estratégica.

O caminho para reverter esse quadro passa por informação, capacitação e comprometimento da alta gestão. Não basta reagir quando o problema já está instalado: é preciso atuar preventivamente e de forma contínua.

Conclusão

A ansiedade como doença ocupacional é um risco silencioso, mas que já deixou de ser invisível. Os números de afastamentos mostram que a saúde mental no trabalho não é mais um tema “complementar”, e sim um desafio urgente para todos os gestores.

Como profissional que acompanha empresas no dia a dia, reforço: investir em prevenção e cuidado é mais barato, humano e sustentável do que lidar com os impactos do adoecimento. Mais do que evitar passivos trabalhistas, trata-se de preservar o bem mais valioso da organização as pessoas.

Fonte: contabeis.com.br



Presidente: Edilson Silva Pereira
Secretária de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha Oliveira
Produção, Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

ED. CENTRO EMPRESARIAL BRASÍLIA, SRTVS QD 701 BL A
SALAS 315 E 316, ASA SUL BRASÍLIA -DF, CEP: 70340907

(61) 35320448 / 35320414

<https://www.facebook.com/constrasp>

https://www.instagram.com/contrasp_seg/

<https://contrasp.org.br/>