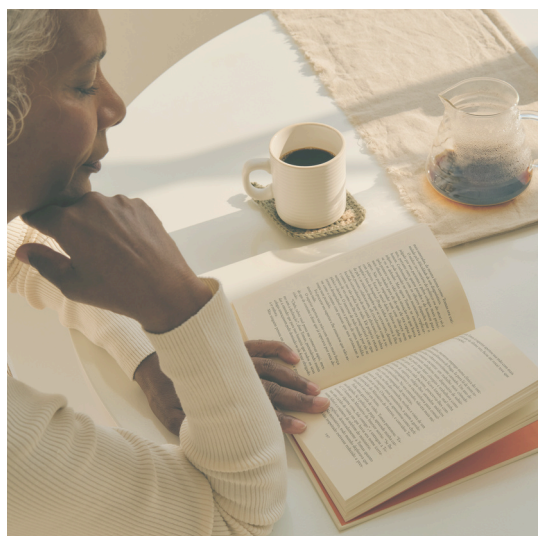


# Saúde Mental para Colaboradores

---

Insights e práticas para cultivar um espaço mais saudável e produtivo para todos

Aproveite a leitura >>





# Programa de Saúde Mental - PSM

A nova Lei 14.831/24 e a NR-1 reforçam a obrigatoriedade das empresas na prevenção e no cuidado com a saúde mental dos colaboradores.

Mais do que uma exigência legal, investir no bem-estar emocional da equipe é essencial para aumentar a produtividade, reduzir afastamentos e melhorar o clima organizacional.



## 01 O que é Saúde Mental

Introdução  
Fatores de proteção da saúde

## 02 Ambiente Saudável

A importância de um Ambiente Mentalmente Saudável

## 03 Riscos Psicossociais

E quando não há um ambiente mentalmente saudável ?

## 04 Transtornos Mentais

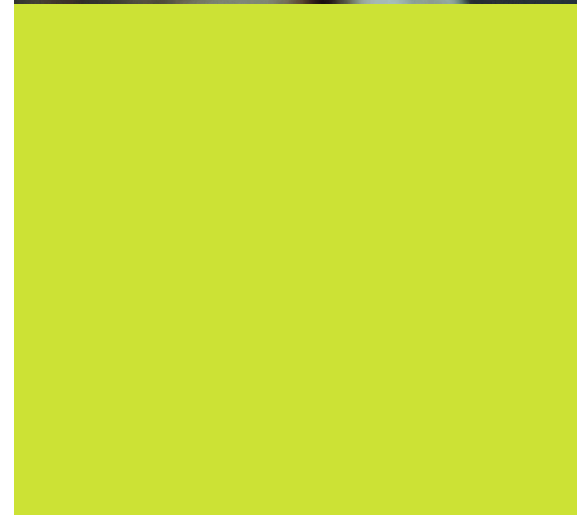
Como Identificar Sinais de Que Alguém Pode Precisar de Ajuda

## 05 Papel da Liderança

O Papel Essencial da Liderança no Suporte à Saúde Mental

## 06 Segurança Psicológica

Conceito e abordagem sobre Prevenção de Violência e Assédio no Trabalho



# 1- O que é Saúde Mental

---

A saúde mental vai além da ausência de doenças, ela representa um **estado dinâmico de bem-estar**.

É a capacidade de um indivíduo de:

- **reconhecer** suas próprias habilidades,
- **lidar** com os desafios cotidianos,
- **trabalhar** de forma produtiva,
- **contribuir** positivamente para a comunidade ao seu redor.



# 1- O que é Saúde Mental

## FATORES DE PROTEÇÃO DA SAÚDE

**Proteção do adoecimento:** deve ocorrer em todos os âmbitos que envolvem o trabalhador, dentro e fora do ambiente laboral, considerando também seu contexto social.



**Conhecimento:** é fundamental disseminar conhecimento sobre o controle de determinadas doenças, promover educação em saúde e fortalecer a prevenção de riscos e agravos à saúde do trabalhador. Este é o motivo da nossa visita hoje...



# 2- Ambiente Saudável

---

## A IMPORTÂNCIA DE UM AMBIENTE MENTALMENTE SAUDÁVEL:

---

- Ambientes **positivos** são ambientes em que as pessoas querem trabalhar.
- **Passamos a maior parte de nossas horas no trabalho, com nossos colegas de trabalho e clientes.** Ou seja, mais do que com nossas famílias e nossos amigos.
- É importante se sentir **seguro e valorizado no trabalho**, para ter o melhor desempenho e prosperar em outros aspectos da vida.





Para os colaboradores, um ambiente que valoriza o bem-estar psicológico resulta em:

### MAIOR BEM-ESTAR INDIVIDUAL

As pessoas sentem um senso mais forte de propósito e pertencimento. Elas se sentem protegidas contra o desenvolvimento de problemas de saúde mental e percebem seus colegas e líderes como uma **rede de apoio confiável**.

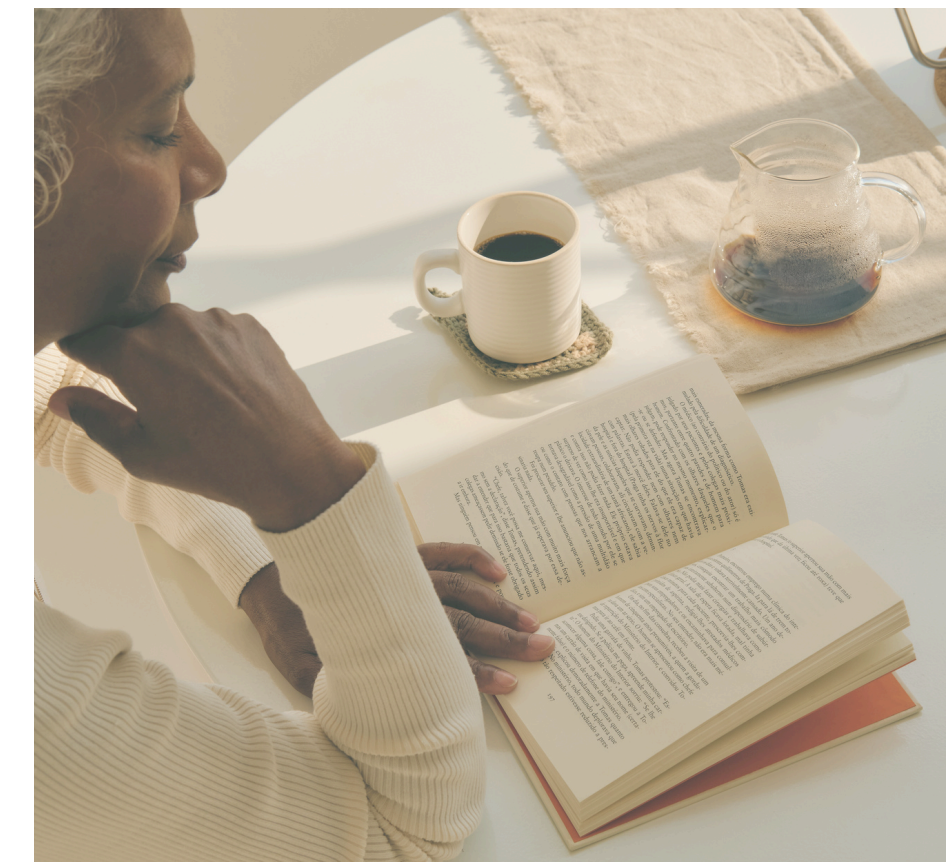


### OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO

Ambientes saudáveis tendem a oferecer caminhos mais claros para o **desenvolvimento profissional e pessoal**.

### SUORTE NA RECUPERAÇÃO

Para aqueles que enfrentam desafios de saúde mental, o trabalho, quando **estruturado de forma solidária**, pode desempenhar um papel crucial no processo de recuperação.





Para as organizações, os benefícios se traduzem em resultados de negócio aprimorados:

## DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE ELEVADOS

Colaboradores com boa saúde mental são geralmente **mais focados, engajados** e capazes de entregar **resultados de alta qualidade**.

Melhores Resultados Corporativos: A saúde mental da equipe impacta diretamente a performance geral da empresa, contribuindo para o seu **sucesso e sustentabilidade**.



## REDUÇÃO DA ROTATIVIDADE

### Atração e Retenção de Talentos:

Empresas que se preocupam com o bem-estar se tornam mais atraentes para profissionais qualificados e conseguem reter seus melhores talentos.



## MENOR ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO

Problemas de saúde mental são uma causa significativa de faltas.

Ao promover o bem-estar, a empresa pode **reduzir o número de ausências**.

# 3- Riscos Psicossociais

---

## E QUANDO NÃO HÁ UM AMBIENTE MENTALMENTE SAUDÁVEL ?

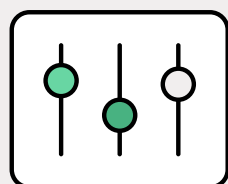
É fundamental reconhecer que o ambiente de trabalho pode, por vezes, ser uma **fonte de estresse e pressão**.

Fatores como a **carga excessiva de tarefas** e a **constante exigência por alta produtividade** podem afetar qualquer pessoa, independentemente de sua posição na hierarquia.

Ninguém está imune a passar por momentos de dificuldade relacionados à saúde mental.

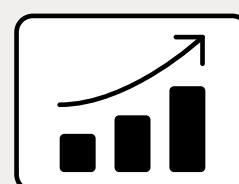


# Como identificar os riscos psicossociais?



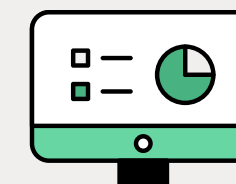
## ANÁLISE DE DADOS SOC

- indicadores de atestados e afastamentos
- relatórios de absenteísmo
- CID da família F que trata e agrupa os transtornos mentais e comportamentais



## AVALIAÇÃO PRELIMINAR NA VISITA TÉCNICA

Check-list do TST para inclusão no PGR



## QUESTIONÁRIOS PARA FUNCIONÁRIOS

formulário para que os trabalhadores respondam, permitindo uma análise detalhada e direcionada para identificar possíveis fatores de riscos

# 3- Riscos Psicossociais

---



## GRUPOS

### 1. ESTRUTURA DOS MODELOS RELACIONAIS

- Falta de apoio social
- Assédio moral ou sexual

### 2. ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO

- Insegurança no emprego
- Desvio de função
- Falta de reconhecimento

### 3. ESTRUTURA DAS ATIVIDADES

- Excesso de trabalho
- Pressão por metas inatingíveis
- Falta de controle sob a forma como o trabalho é executado

# Consequências negativas de ambientes com altos riscos psicossociais...

Quando a saúde mental dos colaboradores é negligenciada, diversos impactos negativos podem surgir:

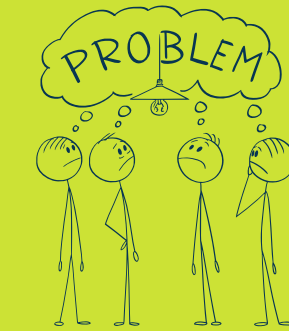


**Dificuldade de concentração e memória**, e uma sensação geral de esgotamento nos colaboradores.



## Comunicação Prejudicada

Comunicação ineficiente, levando a mal-entendidos, reações desproporcionais, **tom de voz agressivo**, dificuldade em ouvir ativamente e uma atitude geralmente negativa.



## Baixo Engajamento

A falta de motivação, dificuldade de foco e pensamentos fixados em problemas.



## Redução da Produtividade e Desempenho

A criatividade, a resiliência e a performance geral dos colaboradores podem ser significativamente prejudicadas.

# Consequências negativas de ambientes com altos riscos psicossociais...

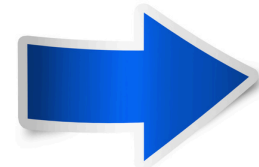
PROBLEMAS DE SAÚDE MENTAL	DOENÇAS FÍSICAS	ABSENTEÍSMO E PRESENTEÍSMO	ACIDENTES DE TRABALHO
<ul style="list-style-type: none"><li>• estresse, ansiedade, depressão</li><li>• burnout</li><li>• outros transtornos mentais podem ser desencadeados ou agravados</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• problemas cardiovasculares</li><li>• distúrbios gastrointestinais</li><li>• dores de cabeça e outras doenças podem estar relacionadas ao estresse crônico</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• aumento das faltas</li><li>• queda da produtividade no trabalho</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• o estresse e a falta de concentração podem aumentar o risco de acidentes no trabalho</li></ul>

# 4- Transtornos Mentais

---

**PERMANECER POR LONGOS PERÍODOS EM AMBIENTES COM ALTOS RISCOS PSICOSSOCIAIS PODEM CONTRIBUIR PARA O APARECIMENTOS DE SINAIS E SINTOMAS...**

Reconhecer esses sinais não significa diagnosticar, mas sim perceber que algo pode não estar bem e que a pessoa pode se beneficiar de uma conversa de apoio ou da busca por ajuda profissional.



**Aparência de Cansaço e Desmotivação**

**Explosões Emocionais**

**Mudanças nos Padrões de Horário**

**Erros Incomuns**

**Aumento nas Faltas**

**Queda na Produtividade**

A photograph of a person with their head resting on a desk in a library, surrounded by stacks of books and a trash can filled with crumpled paper. The scene is dimly lit, suggesting a quiet, perhaps stressful, work environment. Two vertical teal lines are positioned on either side of the text.

Transtornos Emocionais  
Comuns no  
Ambiente Empresarial:

# ESTRESSE OCUPACIONAL

---

**SURGE COMO UMA RESPOSTA A PRESSÕES E DEMANDAS, ESPECIALMENTE AQUELAS RELACIONADAS AO TRABALHO.**

- ✓ Em níveis elevados, pode levar a uma hipersensibilidade emocional, tensão constante, ansiedade e irritabilidade.
- ✓ **ATENÇÃO!**
  - Desenvolver a consciência sobre seus próprios limites de trabalho e **aprender a dizer "não" quando necessário.**
  - **Organizar a rotina** de forma mais eficiente, priorizando tarefas e estabelecendo horários.
  - **Promover pausas** regulares entre as tarefas para descansar a mente e o corpo.
  - Criar o hábito de **praticar atividades relaxantes** ou prazerosas fora do trabalho.



# BURNOUT

---

**É CARACTERIZADA POR UM ESTADO DE EXAUSTÃO EXTREMA, ESTRESSE CRÔNICO E ESGOTAMENTO FÍSICO E MENTAL.**

Ela se manifesta como resultado da **exposição prolongada a situações emocionalmente desgastantes**, pressões e demandas excessivas, levando a um sentimento de desinteresse e distanciamento em relação ao trabalho.



# ANSIEDADE

- ✓ Ela funciona como um sinal de alerta que nos impulsiona a reagir e lidar com desafios.
- ✓ É caracterizada por uma sensação de apreensão ou tensão relacionada a uma expectativa futura.
- ✓ **NO ENTANTO, A ANSIEDADE SE TORNA UM PROBLEMA QUANDO SEUS SINTOMAS COMEÇAM A INTERFERIR NAS ATIVIDADES DIÁRIAS E NA CAPACIDADE DE FUNCIONAMENTO NORMAL...**



## ALGUNS SINAIS QUE MERECEM ATENÇÃO INCLUEM:

- **Dificuldade significativa de concentração.**
- **Sensação constante de estar "acelerado" ou inquieto.**
- **Episódios de pânico ou angústia intensa.**
- **Preocupação excessiva, profunda e persistente.**
- **Sintomas físicos como respiração ofegante ou falta de ar.**

# DEPRESSÃO

---



**É UM ESTADO EMOCIONAL CARACTERIZADO POR UM DESÂNIMO PERSISTENTE, TRISTEZA PROFUNDA, PENSAMENTOS NEGATIVOS, SENTIMENTOS DE CULPA E INUTILIDADE.**

✓ É mais do que apenas sentir-se triste por um dia; é uma condição que **afeta a forma como a pessoa pensa, sente e age.**

✓ É fundamental buscar ajuda profissional, como auxílio psicológico, ao identificar a presença significativa desses sintomas.

## ✓ **ATENÇÃO!**

É importante lembrar que o caminho para a saúde mental é individual e pode estar associado a diversas questões pessoais.

**Não se deve sentir culpa** ou pressão excessiva durante esse processo.

## **ALGUNS SINAIS QUE MERECEM ATENÇÃO INCLUEM:**

- **Falta acentuada de motivação e dificuldade de concentração.**
- **Perda de interesse em atividades que antes eram prazerosas.**
- **Distúrbios do sono, como insônia ou sono excessivo.**
- **Sentimentos persistentes de inutilidade ou culpa excessiva.**
- **Exaustão física e mental (fadiga).**
- **Afastamento social e isolamento.**

# 5- Papel da Liderança

A LIDERANÇA TEM UMA INFLUÊNCIA SIGNIFICATIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO E, CONSEQUENTEMENTE, NA SAÚDE MENTAL DA EQUIPE.

Desenvolver certas habilidades é crucial para que os líderes possam oferecer o suporte necessário:

Além das habilidades de comunicação, a liderança eficaz no suporte à saúde mental envolve: **Suporte e Direcionamento**

## Empatia

A capacidade de se colocar no lugar do outro, buscando compreender a situação e os sentimentos da pessoa sem julgamento prévio.

## Escuta Efetiva

Estar verdadeiramente presente na conversa, dedicando total atenção ao que o outro está comunicando.

Isso significa ouvir para entender, e não apenas para responder.

## Fazer as Perguntas Certas

Em vez de oferecer respostas prontas, um bom líder faz perguntas que incentivam a reflexão e ajudam o membro da equipe a encontrar suas próprias soluções ou a expressar suas dificuldades de forma mais clara.

# 6- Pilares da Segurança Psicológica

---

## CULTIVANDO A SEGURANÇA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A segurança psicológica **se refere à crença compartilhada pelos membros da equipe de que o ambiente é seguro para assumir riscos interpessoais.**

Em outras palavras, é a **sensação de que se pode ser autêntico, expressar ideias,** fazer perguntas, apontar erros ou preocupações sem medo de ser punido, humilhado ou rejeitado.



A segurança psicológica pode ser vista em diferentes níveis dentro de uma organização:

---



### **Ambiente Físico Adequado**

Sentir-se seguro e confortável no espaço físico de trabalho.



### **Apoio Organizacional**

Ter confiança de que a empresa apoia seus funcionários em momentos de necessidade.



### **Desenvolvimento Profissional e Pessoal**

A percepção de que existem oportunidades para crescer e se desenvolver na carreira e como indivíduo.

# 7 pilares são frequentemente destacados como essenciais para sustentar essa cultura



**CONSTRUIR UM AMBIENTE DE SEGURANÇA PSICOLÓGICA ENVOLVE A PRÁTICA DE COMPORTAMENTOS E ATITUDES ESPECÍFICAS.**

1. **Reação a Erros:** em vez de punir, encarar os erros como valiosas oportunidades de aprendizado e melhoria, sem medo de retaliação.
2. **Lidar com Problemas:** abordar questões sensíveis ou difíceis de forma aberta e construtiva, promovendo diálogos necessários para encontrar soluções.
3. **Aceitação da Diversidade:** respeitar e valorizar as diferentes ideias, perspectivas e valores dos membros da equipe, criando um ambiente inclusivo onde a intimidação não tem lugar.
4. **Assumir Riscos:** encorajar os colaboradores a apresentar novas ideias e tomar decisões calculadas, promovendo a inovação e a proatividade.



**5. Pedir Ajuda:** reconhecendo que todos estão em constante processo de aprendizado e que o trabalho em equipe é fundamental.

**6. Apoio Mútuo:** apoiar ativamente os esforços e desafios dos colegas, construindo um senso de comunidade

**7. Apreciação:** reconhecer e valorizar os talentos, esforços e contribuições de cada pessoa, celebrando habilidades que enriquecem a equipe.

# Estratégias para Promover um Ambiente Mentalmente Mais Saudável - para lideranças

- **Envolva a equipe nas decisões** sobre como o trabalho será realizado, dando-lhes um senso de propriedade e controle.
- **Monitore de perto a carga de trabalho** dos indivíduos e da equipe para evitar sobrecarga e esgotamento.
- Desenvolva um **ambiente que seja percebido como seguro**, onde as pessoas se sintam protegidas e inspiradas a dar o seu melhor.
- Estimule a **liberdade e a autonomia dos colaboradores sempre que possível**, permitindo-lhes gerenciar seu tempo e tarefas de forma mais flexível.



# Violência e Assédio no Trabalho

## O que é violência no trabalho?

Toda ação ou omissão que cause dano físico, psicológico ou moral ao trabalhador, praticada por colegas, lideranças ou terceiros.

## O que é assédio?

O assédio moral é conceituado como toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.



### Base Legal

Lei 14.457/22 reforça o papel de prevenir.



### Tipos de Ocorrência

Interpessoal ou derivado da estrutura da empresa



### Danos Causados

Impactos psicológicos, físicos e econômicos.

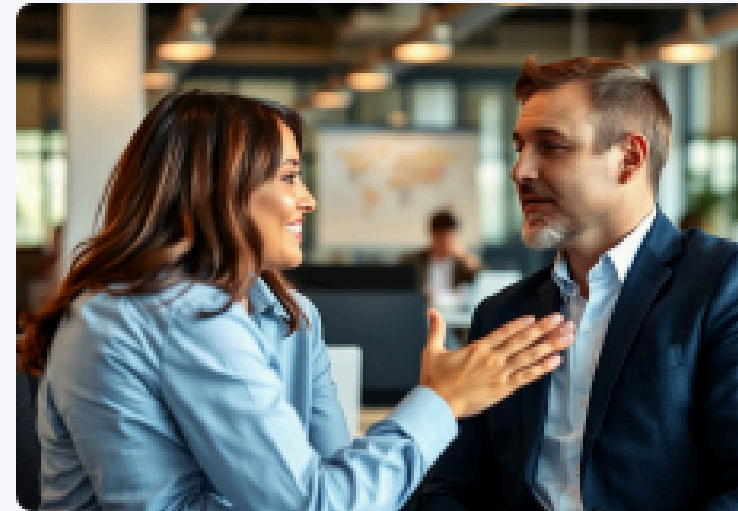
# Formas de ocorrência e aplicações práticas

---



## Assédio Vertical

Envolvendo chefia ou subordinado, marcado pelo **abuso de poder**.



## Assédio Horizontal

Praticado entre colegas, gerando ambiente **hostil e competitivo**.



## Exemplos Típicos

Incluem **exposição vexatória**, isolamento, metas abusivas e discriminação.

*Condutas que atentam contra a dignidade da pessoa no ambiente laboral são proibidas por lei e devem ser prevenidas e combatidas por toda a organização.*

# Assédio Sexual

(Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

## >> *Entendendo sua caracterização*

Caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, **com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual**, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função.

Há, portanto, **uma finalidade de natureza sexual** para os atos de perseguição e importunação.

**Pode se consumir** mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado.

Veja, que se caracteriza com uma promessa, e assim está gerada a violência, e / ou, o constrangimento pela vítima, que pode ter várias reações, como o silêncio por questões de represálias, desespero, choro, angústia, mal-estar em geral frente a conduta do assediador.

# Consequências e responsabilização

## QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA ASSEDIADA?

- privação da autonomia;
- integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- significativa redução da autoestima;
- diminuição da produtividade;
- afastamentos por doenças;
- desligamentos;
- aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho;
- comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

## A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim, tanto na esfera criminal quanto administrativa ou trabalhista.

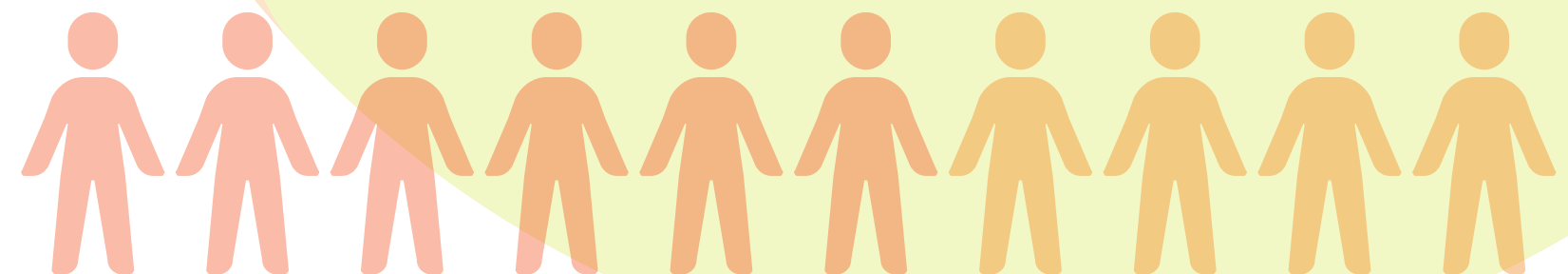
O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990). Também na esfera administrativa, o agressor pode ser punido pela conduta de assédio. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

# Qual a diferença de assédio e importunação?

A importunação sexual é quando alguém pratica contra outra pessoa ato libidinoso sem a permissão da vítima.

**Existem vários tipos de importunação sexual, mas alguns dos tipos mais comuns incluem apalpar, lambe, tocar, desnudar, masturbar-se ou ejacular em público, dentre outros.**

Enquanto que o assédio sexual se configura **quando há um constrangimento** com o fim de **ter vantagem sexual** numa relação de cargo ou função.



# Como prevenir o assédio sexual nas empresas?

---



A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Os gestores são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

## PAPEL DAS INSTITUIÇÕES:

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- oferecer informação sobre o assédio sexual;
- fazer constar do código de ética do **Trabalhador** e convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;
- incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva;
- apurar e punir as violações denunciadas.



# Suporte FalaSegura

## Lei 14.457/22

O que diz a lei sobre Assédio Sexual na empresa

## NR 5 - CIPA

prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho

## Gestão FalaSegura

Plataforma com Service-Desk e suporte para **Regulação**

## Proteção da Mulher

no trabalho contra o Assédio Sexual e Importunação

## Canal para Denúncias de Assédio Sexual e outras formas de violência

Garantia de anonimato e LGPD



# Fluxo da Denúncia

Denúncias Anônimas

Plataforma FalaSegura

Ouvidores FalaSegura

Consultores FalaSegura

Gestores da Empresa

Plataforma **FalaSegura**<sup>®</sup>



Olá Nossos Colaboradores,

Temos a imensa satisfação em compartilhar com todos sobre a importância que devemos tratar **denúncias sobre fatos e atitudes incompatíveis** com o bem-estar no ambiente de trabalho em nossa empresa.

A **Lei 14.457/22** prevê a obrigatoriedade de todas as empresas disponibilizarem um Canal de Denúncias Anônimas sobre Assédio Sexual no ambiente de trabalho.

Mais do que isso, você também poderá com a **Plataforma FalaSegura**<sup>®</sup> contribuir com sugestões corporativas quais visam melhorias sobre nossa empresa.

Muito **obrigado**,



Equipes | Plataforma **FalaSegura**<sup>®</sup>  
falasegura.com.br

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, foi promulgada para proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, e a livre formação da personalidade de cada indivíduo.



www.falasegura.com.br



# O que NÃO é assédio moral no trabalho:

---

É necessário não banalizar o instituto da violência e assédio moral, por isso há situações que são plenamente possíveis no ambiente de trabalho e estão dentro do exercício regular dos empregadores, como, por exemplo:

punir com advertências e suspensões empregados(as) que não respeitam as regras de saúde e segurança da empresa



deliberar sobre a organização da empresa, desde que não haja discriminação, como, por exemplo, investir em tecnologia em determinadas áreas de produção e não investir em outras;



estabelecer metas para os(as) empregados(as), desde que sejam razoáveis e compatíveis com as atividades desenvolvidas



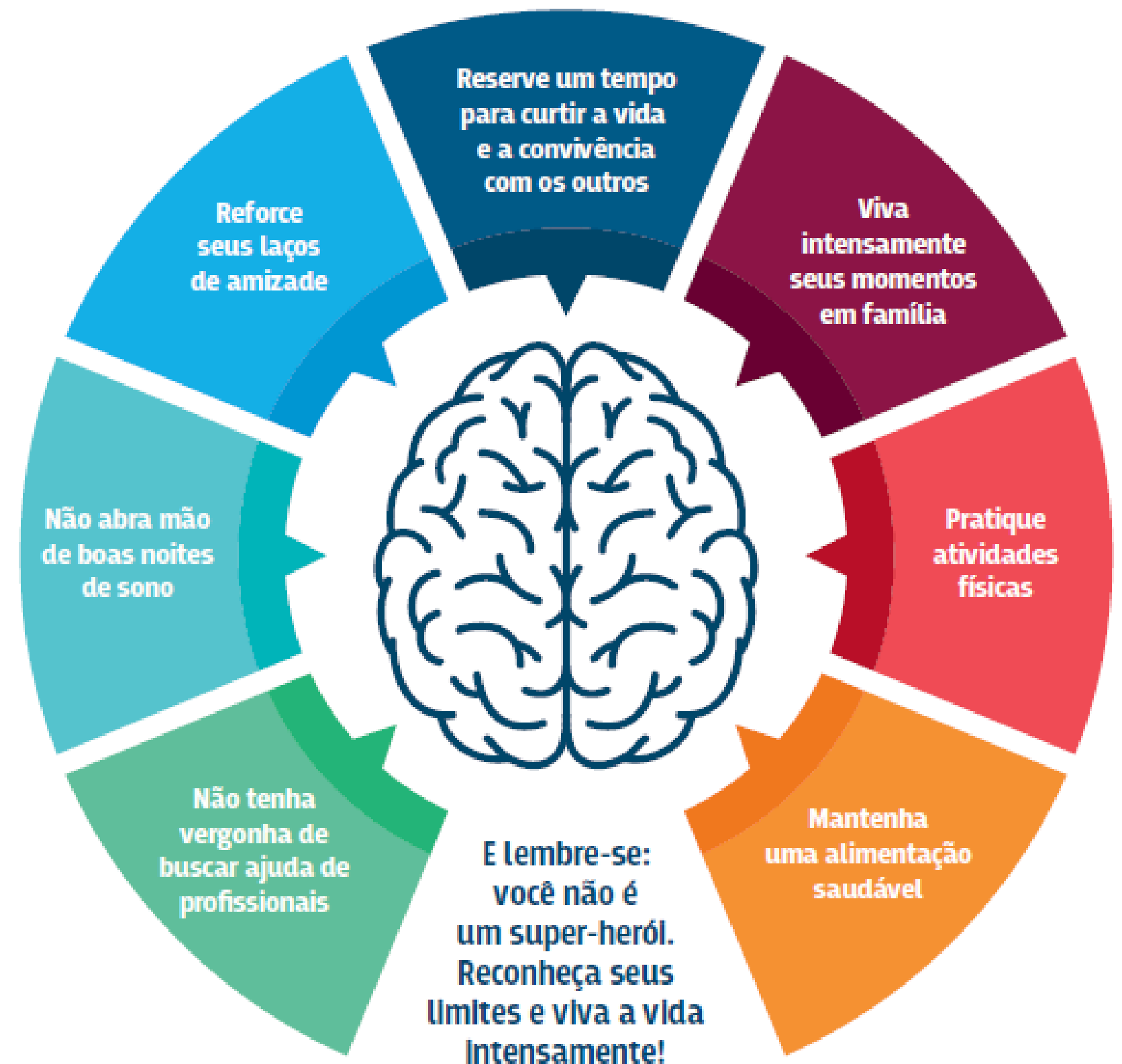
averiguar a produtividade e o desempenho dos(das) trabalhadores(as) dentro de padrões de razoabilidade



realizar críticas construtivas ao trabalho do(a) empregado(a) ou colega, no intuito de melhorar a atividade laboral

***"Incentive o diálogo aberto sobre emoções e sentimentos, ambiente inclusivo é aquele que acolhe e respeita a diversidade. Saúde mental é responsabilidade de todos no ambiente de trabalho."***

**Pratique hábitos saudáveis.  
Melhore sua qualidade de vida.  
Seu corpo e sua mente agradecem.**





*Caso tenha identificado neste material sinais e sintomas de transtornos mentais que estejam acontecendo com você ou com alguém da sua equipe, entre em contato com seu RH para orientações sobre agendamento com o Médico do Trabalho e/ou Psicólogo e Psiquiatra da nossa equipe.*



*Buscar ajuda é um passo importante para o seu bem-estar.*

*Você não está sozinho!*

