

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA
“PAULA SOUZA”
ETEC “RODRIGUES DE ABREU”
Técnico em Segurança do Trabalho**

**Alessandra Ap. Ramos de Oliveira
Mileisi Yzada de Zambrano
Tatiana de Moraes Pereira**

**O TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL
DO TRABALHADOR**

**BAURU
2025**

Alessandra Ap. Ramos de Oliveira

Mileisi Yzada de Zambrano

Tatiana de Moraes Pereira

O TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Segurança do Trabalho da ETEC “Rodrigues de Abreu”, orientado pelo Prof. Sérgio Cunha Antunes, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Segurança do Trabalho.

BAURU

SUMÁRIO

SUMÁRIO.....	3
INTRODUÇÃO.....	4
Objetivos.....	4
Objetivos Gerais.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificativa.....	4
REFERENCIAL TEÓRICO.....	5
Programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO).....	6
A Saúde mental do trabalhador e a empresa.....	6
Como promover a saúde mental no trabalho.....	8
O TST no auxílio à saúde mental do trabalhador.....	9
METODOLOGIA.....	10
ANEXOS.....	11
Anexo 1 – Entrevista – Questionário no CEREST.....	11
CEREST no cuidado à saúde do trabalhador.....	11
Quem pode procurar o CEREST?.....	12
Questões:.....	12
Através da visita no órgão do CEREST, obtemos as seguintes respostas.....	13
Anexo 2 – Pesquisa Google Forms.....	18

INTRODUÇÃO

Neste trabalho veremos porquê o ambiente de trabalho ganhou especial importância, mediante ao impacto significativo que a organização do trabalho pode ter na saúde mental do trabalhador. E como o profissional de segurança do trabalho pode colaborar. Com a mudança da NR 01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) introduziu a identificação e gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, colocando como obrigação a saúde mental nas organizações. E como o técnico de segurança pode colaborar com o trabalhador.

Objetivos

Objetivos Gerais

Analisar e compreender os fatores que influenciam a saúde mental dos trabalhadores, incentivando os impactos das condições de trabalho, do ambiente organizacional e das relações laborais na qualidade, no bem estar psicológico e na produtividade dos trabalhadores, prontas medidas e estratégias para a promoção de ambientes de trabalho mais saudável e respaldo à saúde mental.

Serão abrangidas de maneira geral as questões relacionadas ao impacto do trabalho na saúde mental e as ações possíveis para melhorar essas situações.

Objetivos específicos

Identificar como a saúde mental é afetada através da exposição dos trabalhadores aos agentes ambientais físicos, químicos e biológicos, em situações acima do limite de tolerância. Normalmente ocorrem após um tempo longo de exposição, e algumas doenças ocupacionais podem surgir mesmo depois que o trabalhador se afasta do agente causador.

Analisar o porquê os transtornos mentais são a terceira maior causa do afastamento por auxílio – doença acidentária, segundo dados da Previdência Social. Como esse aspecto impacta no ambiente laboral.

Justificativa

A saúde mental no ambiente de trabalho é um tema de crescente relevância na sociedade atual. O ambiente de trabalho ganha especial importância devido ao impacto significativo que a organização do trabalho pode ter na saúde mental. Atualmente, a articulação entre a Política de saúde mental e atenção básica é um desafio a ser enfrentado. Isso porque, dependem da efetivação dessa articulação, a melhoria da assistência prestada e a ampliação do acesso da população aos serviços, com garantia de continuidade de atenção.

REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico inclui a análise dos fatores que influenciam a saúde mental dos trabalhadores, considerando as condições de trabalho, o ambiente organizacional e as relações laborais. Além disso, aborda a importância da NR 01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) na identificação e gestão de riscos psicossociais. Baseado em dados da Previdência Social, que indicam os transtornos mentais como a terceira maior causa de afastamento por auxílio-doença acidentário.

A parte cognitiva, como parte fundamental, para um bom equilíbrio. Visto que o equilíbrio cognitivo e mecânico são diferentes (Agostinho 2009).

Sem contar com os benefícios do reconhecimento de seu trabalho em poder aceder ao sentido da relação que vive com esse trabalho, o sujeito se confronta com seu sofrimento e só ele. Sofrimento que produz mais sofrimento, dentro de um círculo vicioso, e que será desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade, a personalidade e causar doenças mentais. Por isso, não há neutralidade no trabalho em relação à saúde mental.

Nas empresas, as situações comuns de trabalho, são frequentes os incidentes e acidentes de origem incompreensíveis, que desestabilizam os trabalhadores experientes.

Recentemente o agente Ergonômico é um dos responsáveis por desencadear doenças do trabalho (físicas), que posteriormente se não sanados podem se tornar um problema maior, tratando para psicomentais.

Dados apontam para um aumento significativo de transtornos mentais associados ao trabalho, como o estresse ocupacional, ansiedade e a depressão. Esses aspectos têm sido agravado pelas transformações no mundo do trabalho, como a flexibilização de contratos, a sobrecarga de tarefas e a ausência de políticas efetivas de promoção à saúde mental nas organizações (Antunes, 2009). Ambientes de trabalho psicologicamente seguros contribuem para maior produtividade, menor absenteísmo e melhoria do clima organizacional (OMS, 2020).

Assim, o técnico de segurança do trabalho deverá auxiliar para identificar sinais de sofrimento mental, orientar gestores e trabalhadores sobre riscos psicossociais e colaborar na construção de uma cultura organizacional que valorize a saúde mental como parte essencial da segurança do trabalho.

Programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO)

Na NR7 iremos aprender os parâmetros mínimos e as diretrizes gerais a serem observados na execução do PCMSO, podendo estes ser ampliados mediante negociação coletiva do trabalho.

O PCMSO deve ter o caráter de prevenção, rastreamento e diagnósticos precoce dos agravos à saúde relacionada ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde do trabalhador. Dentro dele deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos: admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional.

Desta forma, será possível detectar os problemas que ocorrem com o trabalhador dentro da empresa.

A Saúde mental do trabalhador e a empresa

A saúde mental dos colaboradores tem impacto direto no rendimento da organização. Para evitar doenças mentais, as empresas precisam ter ações de proteção à saúde mental e promover um ambiente de trabalho saudável. Milhares de pessoas passam por desequilíbrios emocionais que têm consequências para a qualidade de vida. No Brasil, as doenças mentais estão entre as grandes causas do afastamento de profissionais dos ambientes de trabalho.

De acordo com pesquisas, os transtornos psicológicos já são a terceira causa de perícias médicas no INSS, sendo que a depressão ocupa a primeira posição. Outra avaliação, conduzida pela Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), mostra que mais de quatro em cada 10 brasileiros já tiveram problemas de ansiedade. As estatísticas internacionais também são preocupantes: o estresse relacionado ao trabalho é o segundo problema de saúde mais frequente na Europa.

Com a globalização financeira e a mundialização da precarização social, juntamente com as inovações tecnológicas e as novas formas de gestão, causaram rápidas transformações no mundo do trabalho. As empresas continuam a priorizar os aspectos físicos, mecânicos, químicos e biológicos dos ambientes laborais como

fatores de risco à saúde dos trabalhadores. Os processos psicossociais em suas repercussões sobre a subjetividade do trabalhador são minimizados ou ignorados.

A influência das características atuais do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores pode decorrer de inúmeros fatores situações, entre os quais, a exposição a agentes tóxicos, a altos níveis de ruídos, as situações de risco à integridade física, por exemplo, trabalho com compostos explosivos ou sujeitos a assaltos e sequestros, as formas de organização do trabalho e políticas de gerenciamento que desconsideram os limites físicos e psíquicos do trabalhador, anulando suas individualidades para que a produção não seja prejudicada e as metas estabelecidas sejam cumpridas.

A precarização (deterioração das condições de trabalho, com a crescente insegurança no trabalho, a redução dos salários e a perda de direitos trabalhistas), é um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho. O trabalhador que antes tinha uma estabilidade, hoje não mais, pois além das dúvidas, as empresas não valorizam os mesmos, preferem atividades temporárias, deixando o profissional cada vez mais instável. Outro fator que afeta a saúde mental é a reabilitação e não reinserção do profissional no mercado de trabalho, é a exclusão final profissional e social.

As consequências dessas precariedades do trabalho contemporâneo podem ser vistas nas estatísticas de saúde. O aumento dos agravos psíquicos relacionados ao trabalho prosseguiu ao longo de 2008.

Nas empresas, a saúde mental está relacionada com a lucratividade. Doenças mentais geram um impacto econômico global de cerca de US\$1 trilhão em perda de produtividade. O The Wall Street Journal informou que as corporações já consideram a saúde mental como uma das causas dessas despesas.

Segundo o Instituto Ipsos, 53% dos brasileiros relataram alguma deterioração na saúde mental em 2020. Foi a quinta maior alta entre os 30 países pesquisados. E uma pesquisa da Oracle em 11 países mostrou que 84% dos funcionários brasileiros consideram que suas empresas precisam fazer mais para proteger a saúde mental.

A saúde mental no trabalho afeta a segurança do trabalho, porque pode aumentar o risco de erros e acidentes, problemas emocionais, como estresse, ansiedade e depressão que podem prejudicar a concentração. Também, pode ocorrer o aumento do absenteísmo e afastamentos, queda da produtividade,

aumento de erros e hostilidade no ambiente de trabalho e aumento de diagnósticos de depressão, ansiedade, estresse e burnout.

Como promover a saúde mental no trabalho

Promover a saúde mental no ambiente de trabalho é uma tarefa essencial para garantir o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. Para isso, é necessário adotar um conjunto de ações que visem tanto a prevenção quanto a promoção da qualidade de vida no contexto organizacional.

Em primeiro lugar, é fundamental garantir boas condições de trabalho, assegurando ambientes seguros, confortáveis e que respeitem as limitações físicas e psicológicas dos profissionais. O investimento em ergonomia é outro ponto indispensável, pois um posto de trabalho adaptado às necessidades do trabalhador contribui para reduzir o estresse físico e mental, prevenindo doenças ocupacionais.

A realização de treinamentos contínuos possibilita que os trabalhadores desenvolvam suas competências, sintam-se mais preparados e valorizados, o que reduz a ansiedade e aumenta a motivação. Além disso, uma comunicação clara, eficaz e transparente entre gestores e equipes fortalece a confiança, evita conflitos e cria um clima organizacional mais saudável.

As empresas também podem oferecer atividades que promovam o equilíbrio emocional, como ginástica laboral, momentos de relaxamento e práticas de meditação, favorecendo a integração e a redução do estresse diário. Outra medida importante é propor palestras e campanhas educativas sobre transtornos psicológicos, contribuindo para quebrar tabus e estimular o autocuidado.

O técnico de segurança do trabalho deve estar atento aos riscos psicossociais, que podem favorecer acidentes ou doenças ocupacionais, e atuar de forma preventiva. Paralelamente, é essencial desenvolver lideranças conscientes e humanizadas, capazes de identificar sinais de sofrimento mental e acolher os trabalhadores de forma empática. Por fim, é importante sensibilizar toda a equipe sobre a relevância dos cuidados com a saúde mental, promovendo uma cultura de respeito, apoio mútuo e valorização da vida.

Assim, a promoção da saúde mental no trabalho vai além de ações pontuais, trata-se de uma estratégia contínua de cuidado, que fortalece o vínculo entre

empresa e colaborador, contribui para a produtividade e melhora a qualidade de vida no ambiente organizacional.

O TST no auxílio à saúde mental do trabalhador

O técnico de segurança do trabalho terá um papel importante na detecção de problemas referente a saúde mental dos trabalhadores, será necessário maior atenção para criar prevenção dos riscos psicossociais, para um ambiente de trabalho mais saudável.

Identificar e avaliar os riscos psicossociais, como estresse, assédio e falta de suporte e implementar medidas para mitigá-los.

Embora sua atuação seja mais voltada à segurança ocupacional, ele contribui diretamente para o bem-estar psicológico no ambiente de trabalho por meio de ações preventivas, educativas e de acolhimento.

Outro aspecto importante de sua atuação está na promoção de ações educativas e campanhas de conscientização. O Técnico de Segurança do Trabalho além das prevenções necessárias, pode organizar palestras, treinamentos e eventos como a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), abordando temas como estresse ocupacional, equilíbrio emocional, valorização da vida e prevenção ao suicídio. Essas atividades contribuem para quebrar tabus e fomentar o diálogo sobre o cuidado emocional dentro das empresas.

Realização do DDS (Diálogo Diário de Segurança), uma reunião entre funcionários e gerentes para discutir sobre segurança no trabalho. É uma ferramenta de conscientização e prevenção de acidentes.

Por fim, destaca-se o papel humanizado do Técnico de Segurança do Trabalho, que muitas vezes é o primeiro a perceber sinais de sofrimento emocional nos colegas. Sua postura empática e a escuta ativa podem servir como ponto de acolhimento, incentivando o encaminhamento do trabalhador a profissionais especializados e fortalecendo a cultura de cuidado dentro das organizações.

METODOLOGIA

A presente pesquisa classifica-se como um estudo de abordagem quantitativa, com caráter descritivo e exploratório. Teve como finalidade compreender aspectos relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho, bem como identificar as principais causas de esgotamento mental e a atuação das empresas diante dessa realidade.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário elaborado e realizado em entrevista presencial. O questionário foi composto por 15 perguntas objetivas, voltadas à análise do nível de esgotamento mental dos trabalhadores e da percepção do suporte oferecido pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest) e pelo sistema público de saúde.

A amostra foi composta por dois correspondentes, profissionais atuantes no Cerest. A escolha por essa amostragem justifica-se pela relevância do trabalho desempenhado por esses profissionais na promoção da saúde do trabalhador e na vigilância das condições de trabalho.

Os dados obtidos foram organizados e analisados de forma quantitativa, com base nas respostas, permitindo a identificação dos fatores mais recorrentes associados à saúde mental no ambiente laboral e o compromisso do profissional do técnico de segurança do trabalho.

CONCLUSÃO

O estudo demonstrou que a saúde mental do trabalhador é um fator essencial para o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. As análises realizadas, tanto no referencial teórico quanto nas entrevistas e na pesquisa quantitativa, demonstram que fatores organizacionais, ergonômicos e psicossociais exercem influência direta no bem-estar emocional e na qualidade de vida do trabalhador, refletindo também nos índices de absenteísmo, adoecimento e afastamentos.

Os resultados obtidos reafirmam a importância do Técnico de Segurança do Trabalho como agente fundamental na promoção de práticas preventivas voltadas não apenas aos riscos físicos e operacionais, mas também aos riscos psicossociais. Sua atuação ética, educativa e vigilante, junto com outros departamentos da empresa, como o RH, contribui para a identificação precoce de situações de sofrimento mental, fortalecimento da cultura de prevenção e promoção de ambientes mais saudáveis.

Conclui-se que investir em saúde mental não é apenas uma obrigação legal, mas uma necessidade para garantir qualidade de vida, produtividade e respeito à dignidade do trabalhador. Cabe às empresas, aos órgãos públicos e aos profissionais da área fortalecer políticas e práticas que promovam ambientes saudáveis e valorizem o ser humano em sua integralidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SOUZA, V. V. M. Enfermagem do trabalho. Salvador: Editora Sanar Ltda, 2018

AGOSTINHO, José Maria. Aspectos cognitivos na aprendizagem. São Paulo: Editora Exemplo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. O mundo do trabalho: conhecimento e crítica. São Paulo: Cortez, 2009.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Ambientes de trabalho psicologicamente seguros e saudáveis: uma visão geral. Genebra: OMS, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240000000>. Acesso em: 17 maio 2025.

SELIGMANN-SILVA, Edith; BERNARDO, Márcia Hespanhol; MAENO, Maria; KATO, Mina. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 44, 2019.

FORBES BRASIL. Crise de saúde mental no Brasil: empresas terão que adotar medidas de prevenção. Forbes Brasil, 12 mar. 2025. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2025/03/crise-de-saude-mental-no-brasil-empresas-ter-ao-que-adotar-medidas-de-prevencao/>. Acesso em: 17 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Portaria MTP n.º 422, de 7 de outubro de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01>. Acesso em: 17 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Portaria MTP n.º 426, de 7 de outubro de 2021. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-dotrabalho/normas-regulamentadoras/nr-07>. Acesso em: 17 maio 2025.

ARTIGO – CERVEIRA, Márcio, Disponível em
<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/saude-mental-no-brasil-e-o-impacto-para-as-empresas>.

ARTIGO CIENTÍFICO (SciELO), **Renata Paparelli, Leny Sato e Fábio de Oliveira**
Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbso/a/YfMz55kDCyzXjny74jw6>. Acesso em: 17 maio 2025.

ANEXOS

Anexo 1 – Entrevista – Questionário no CEREST

O Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) é uma unidade de saúde pública que atende trabalhadores com problemas de saúde relacionados ao trabalho. O Cerest é parte do Sistema Único de Saúde (SUS).

CEREST no cuidado à saúde do trabalhador

Exerce um papel fundamental na promoção, prevenção e recuperação da saúde dos trabalhadores, independentemente do seu vínculo empregatício. O órgão atende trabalhadores empregados, autônomos e até mesmo desempregados, assegurando que todos tenham acesso à atenção especializada em casos de doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho.

Entre suas principais atribuições, destaca-se a vigilância em ambientes de trabalho que possam representar riscos à saúde física ou mental dos profissionais. Essa atuação preventiva permite identificar fatores de risco e orientar medidas corretivas para garantir condições mais seguras e saudáveis.

O CEREST também emite pareceres técnicos sobre as condições dos locais de trabalho, auxiliando empresas e instituições na adequação às normas de segurança e saúde ocupacional. Além disso, presta assistência médica e terapêutica aos trabalhadores acometidos por doenças relacionadas ao trabalho, contribuindo para sua recuperação e reabilitação profissional.

Outra função essencial é a realização de atividades educativas e de prevenção, por meio de palestras, oficinas, seminários e cursos. Essas ações visam conscientizar trabalhadores e empregadores sobre a importância da prevenção, do autocuidado e da promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Dessa forma, o CEREST atua de maneira integrada e multidisciplinar, fortalecendo a rede de proteção à saúde do trabalhador e contribuindo para a melhoria contínua das condições laborais e da qualidade de vida dos profissionais.

Quem pode procurar o CEREST?

O Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) tem como público-alvo todos os trabalhadores que apresentem algum tipo de comprometimento de saúde decorrente das atividades laborais. O órgão presta atendimento especializado a trabalhadores que sofrem de doenças ocupacionais, ou seja, enfermidades diretamente relacionadas às condições e aos agentes presentes no ambiente de trabalho, como exposição a substâncias químicas, ruídos excessivos ou posturas inadequadas.

Além disso, oferece suporte a trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, realizando o acompanhamento clínico e a orientação necessária para o processo de recuperação e reintegração profissional. Também são atendidos trabalhadores acometidos por doenças relacionadas ao trabalho realizado, ainda que não sejam exclusivamente ocupacionais, mas que tenham sua origem ou agravamento influenciados pelas condições laborais.

Com essa atuação abrangente, o CEREST busca garantir o acesso à atenção integral à saúde do trabalhador, contribuindo para a redução dos agravos ocupacionais, a promoção de ambientes de trabalho mais seguros e a valorização da saúde como direito fundamental de todos os profissionais.

Questões:

- 1 - Na NR 7 tem o programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO), que tem como obrigatório, exames médicos (admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudanças de função e demissional). Tem algum exame feito para análise psicológica do trabalhador? Se não, tem como implementar? Se sim, qual seria e como é feito?
- 2 - Qual a relação do CEREST e as empresas?
- 3 - Quais os desafios que o sistema de saúde enfrenta em relação a saúde mental do trabalhador?
- 4 - Existe alguma política pública local que trate da saúde mental no ambiente de trabalho? Como o CEREST participa dela?

5 - O CEREST realiza visitas técnicas ou fiscalizações em locais de trabalho com foco na saúde mental, como são feitas e como o trabalhador pode solicitar? 6 - Quais são os direitos dos trabalhadores em relação à saúde mental, e como um técnico pode garantir que eles tenham acesso a suporte adequado? 7 - Quais medidas são tomadas para prevenir o assédio moral e garantir um ambiente psicologicamente seguro?

8 - Como o CEREST pode apoiar profissionais e empresas na promoção da saúde mental dos trabalhadores?

9 - Que medidas podem ser implementadas para reduzir o impacto do estresse ocupacional e melhorar o bem-estar emocional dos colaboradores? 10 - A Ergonomia, recentemente, é o maior fator a desencadear doenças do trabalho como: LER/DORT, e representa 80% dos afastamentos dos trabalhadores. O aspecto ergonômico seria o principal fator, também, no desencadeamento de doenças psicológicas.

11 - Quais são os maiores desafios enfrentados pelo CEREST no cuidado da saúde mental dos trabalhadores?

12 - Quais são as iniciativas mais efetivas que o CEREST implementou para prevenir transtornos mentais no trabalho?

13 - O CEREST faz encaminhamentos para serviços especializados quando necessário?

14 - Existem treinamentos ou orientações do CEREST voltados especificamente para Técnicos de Segurança do Trabalho sobre a saúde mental?

15 - Qual é o procedimento recomendado pelo CEREST para que o Técnico de Segurança encaminhe casos relacionados à saúde mental?

Através da visita no órgão do CEREST, obtemos as seguintes respostas.

1. Na NR 7 tem o PCMSO (programa de controle médico de saúde ocupacional) que tem como obrigatoriedade exames médicos (admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudanças de função e demissional). Estes exames visam avaliar as

condições físicas e de saúde do trabalhador, com foco em doenças ocupacionais e riscos relacionados ao ambiente de trabalho. Exames psicológicos não são obrigatórios.

2. A função do CEREST junto às empresas é oferecer suporte técnico, ajudando na identificação e controle dos riscos à saúde no ambiente de trabalho, como: adequando as condições de trabalho às normas de segurança, implementando medidas de prevenção de doenças ocupacionais e promovendo ações educativas e treinamentos, inspeções nas empresas, quando há denúncias ou suspeitas de irregularidades, investigação de acidentes de trabalho graves ou fatais, monitoramento de agravos à saúde relacionados ao trabalho. Em geral, o CEREST tem relação de parceria e fiscalização, com o objetivo de garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis, respeitando os direitos dos trabalhadores e as normas legais de saúde e segurança ocupacional.

3. O sistema de saúde enfrenta vários desafios, muitos trabalhadores evitam buscar ajuda por medo de preconceito, demissão ou julgamento no ambiente de trabalho. Isso dificulta a identificação precoce dos transtornos mentais e impede o tratamento adequado.

A falta de estrutura e de profissionais especializados também é um grande desafio, pois o SUS carece de profissionais de saúde mental, longas filas de espera e dificuldade de acesso.

4. A saúde mental no ambiente de trabalho é contemplada pela Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), que integra ações de promoção, proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores no SUS. Essa política é operacionalizada por meio da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), na qual os CERESTs desempenham papel fundamental.

5. Visitas técnicas e fiscalizações são feitas pelo CEREST em locais de trabalho com foco na saúde mental dos trabalhadores. É parte da Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT) e têm como objetivo identificar, prevenir e controlar riscos psicossociais, como assédio moral, sobrecarga de trabalho e condições que possam levar a transtornos mentais relacionados ao trabalho.

6. Os direitos dos trabalhadores em relação à saúde mental são os previstos nas NR 1 (que trata dos riscos ocupacionais) e a NR17 (Norma Regulamentadora de Ergonomia), preveem a avaliação de riscos psicossociais, com assédio moral, sobrecarga de trabalho, pressão excessiva e jornada exaustivas. E o técnico de segurança do trabalho pode garantir acesso aos suportes adequados:

- Identificando os riscos psicossociais (avaliando os fatores, como carga de trabalho, ritmo, pressão por metas, relações interpessoais e as condições de trabalho).
- Promover ações preventivas (campanhas de conscientização sobre saúde mental, realizar treinamentos sobre assédio moral e resolução de conflitos, incentivar pausas adequadas e gestão de tempo).
- Atuar em conjunto com o SESMT e CIPA (trabalhar em parceria com psicólogos, médicos do trabalho e a CIPA para implementar medidas de apoio e acolhimento).
- Encaminhar para suporte especializado (orientar e garantir que o trabalhador, com sinais de sofrimento psíquico, tenha acesso ao médico do trabalho e, se necessário, seja encaminhado ao INSS ou serviço de saúde mental).
- Criar canais de escuta e acolhimento (propor à empresa a criação de espaços de escuta, como ouvidoria, onde o trabalhador possa relatar problemas emocionais ou abusos de forma segura).

7. Para prevenção do assédio moral e para ter um ambiente psicologicamente seguro devemos dar treinamentos, capacitação contínua, liderança responsável e canais de denúncia seguro, ações corretivas e investigativas, apoio psicológico e liderança e gestão humanizada.

8. O CEREST desempenha um papel fundamental na promoção da saúde mental dos trabalhadores, oferecendo apoio técnico educativo e articulador para profissionais de saúde e empresas, dentre eles estão: assistência técnica especializada, avaliação contínua do clima organizacional, campanhas de conscientização, vigilância e planos de ação.

9. As medidas que podem ser implementadas para reduzir o impacto do estresse ocupacional e melhorar o bem-estar emocional dos colaboradores são vários como, incentivos e recompensas, feedback positivo, ajuda a manter a motivação e o senso

de propósito e ambiente de trabalho saudável, onde consiga reconhecer os pontos fracos e positivos, distribuição equilibrada de tarefas, definição clara de funções, espaço de escuta ativa, flexibilidade e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, treinamentos regulares, oportunidades de crescimento e programas de apoio psicológico.

10.Recentemente a ergonomia é o maior fator a desencadear doenças do trabalho como LER/DOT, e representa 80% dos afastamentos dos trabalhadores e a ergonomia também é o principal aspecto no desencadeamento de doenças psicológicas. Empresas com sobrecarga de trabalho, ambientes mal projetados, pressão excessiva por produtividade, relações interpessoais e gerencial tóxica, são elementos que se não forem considerados dentro de um bom projeto ergonômico podem gerar estresse crônico, ansiedade, burnout e até depressão.

11.Dentre os desafios enfrentados pelo CEREST no cuidado da saúde mental dos trabalhadores, os mais maiores são: a falta de notificação, falta de políticas públicas específicas e continuidade das ações (muitas ações dos CERESTs são pontuais, sem continuidade, por mudanças na gestão, falta de financiamento ou de indicadores de avaliação), estigma em torno da saúde mental, recursos humanos e estruturais limitados (equipes reduzidas e falta de profissionais especializados em saúde mental e trabalho) e fragmentação dos vínculos empregatícios e menor responsabilidade das empresas sobre o bem-estar psíquico dos trabalhadores.

12.As iniciativas mais efetivas que o CEREST implementou para prevenção do transtorno mental no trabalho foram as ações conjuntas com sindicatos e articulações com outros serviços e outros cerest's.

13.O CEREST faz encaminhamentos para o serviço do RAS, quando necessário. As Redes de Atenção à Saúde (RAS) são uma proposta de revisão do modelo de atenção à saúde, que têm como objetivo proporcionar aos cidadãos uma rede de serviços de saúde melhor caracterizada, regionalizada e resolutiva por meio do acesso qualificado e a organização dos serviços de saúde da rede municipal de São Paulo.

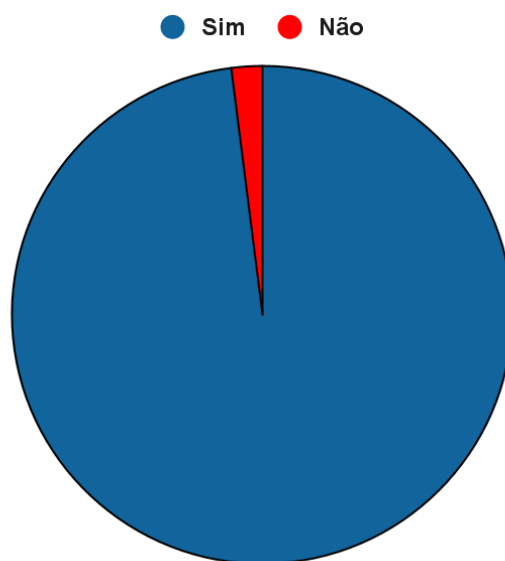
14.O MTP (Ministério do Trabalho e Previdência) está elaborando uma cartilha, mas o acesso ao curso é abrangente para a equipe.

15.O Técnico de Segurança do Trabalho pode colaborar bastante no encaminhamento dos casos relacionados à saúde mental do trabalhador, encaminhado para avaliação médica e psiquiátrica. As etapas são as seguintes: primeiro avaliação médica, depois para um especialista, apoio psicológico, adaptação no ambiente de trabalho, acompanhamento contínuo e programa de reabilitação profissional.

Anexo 2 – Pesquisa Google Forms

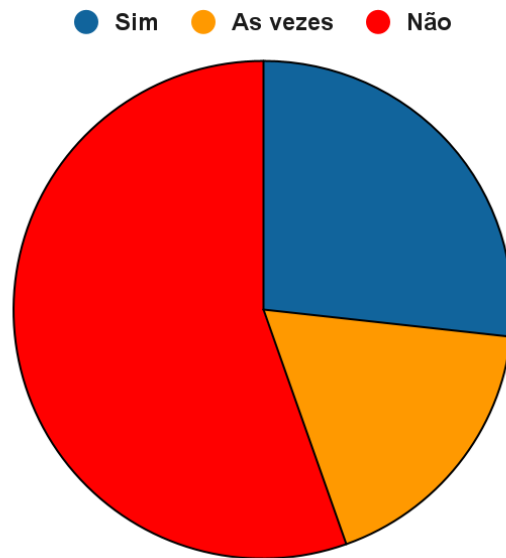
Abordando diversos aspectos do bem estar no ambiente de trabalho. A análise revela uma preocupação generalizada com a saúde mental, com a maioria dos participantes concordando que ela deve ser uma prioridade. No entanto, há uma variação nas respostas sobre o apoio oferecido pelas empresas e o conforto dos funcionários em discutir questões emocionais.

Você concorda que a saúde mental deve ser uma das principais preocupações no ambiente de trabalho?



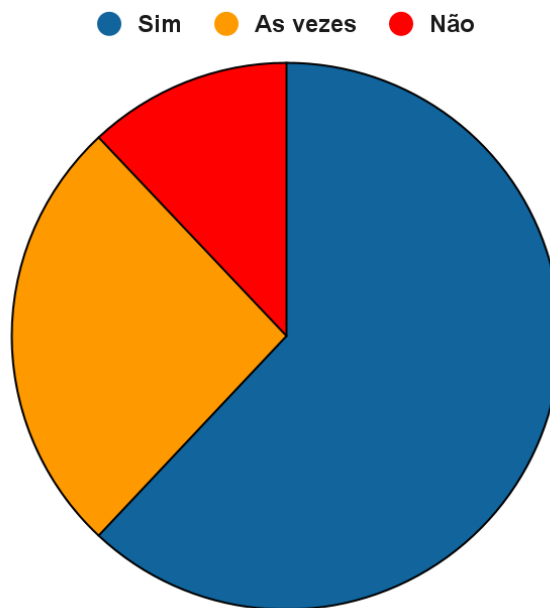
Como podemos ver, a maioria das pessoas concordam que a saúde mental deve ser uma das principais preocupações no ambiente de trabalho. Hoje em dia, muitas pessoas enfrentam pressões, metas e cobranças que acabam afetando o bem-estar emocional. Cuidar da mente é tão importante quanto cuidar do corpo, pois quando estamos bem emocionalmente, conseguimos trabalhar com mais motivação, equilíbrio e qualidade. Um ambiente que valoriza a saúde mental mostra respeito pelos trabalhadores e contribui para um clima organizacional mais saudável e humano.

Você já pensou em procurar apoio psicológico para lidar com questões no trabalho?



Neste contexto vimos que a maioria das pessoas não considerou procurar apoio psicológico para lidar com questões relacionadas ao trabalho. Embora já tenha vivenciado situações de estresse e sobrecarga, procurou administrar essas dificuldades por meio do diálogo interno da organização.

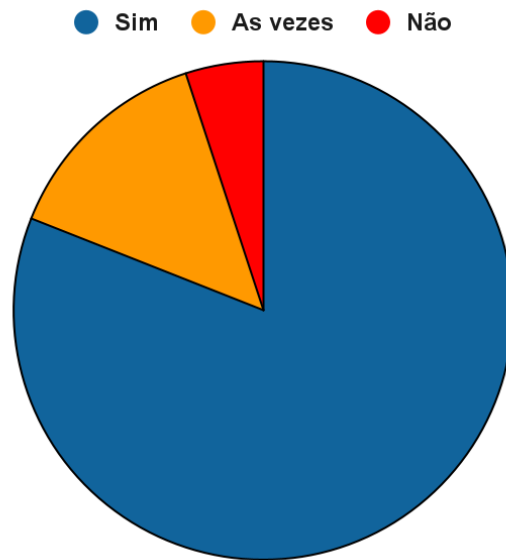
Você sente que sua carga de trabalho é equilibrada?



A maioria dos participantes respondeu sim à pergunta sobre sentir que sua carga de trabalho é equilibrada, embora boa parte tenha afirmado o contrário. Muitos evitam expressar insatisfação por receio de represálias ou pela necessidade de manter o emprego.

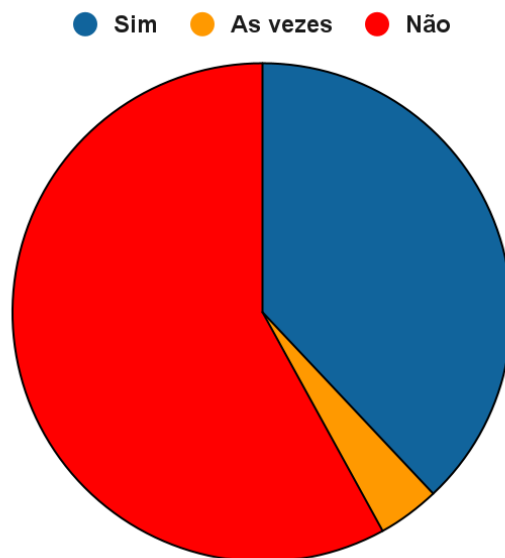
Esse cenário sugere que, mesmo entre aqueles que consideram sua carga adequada, podem existir níveis de sobrecarga não verbalizados, o que reforça a importância de diálogo aberto e acompanhamento constante das condições de trabalho para preservar o bem-estar dos colaboradores.

Você acha que, na empresa em que trabalha, teria como fazer algo para melhorar seu bem-estar mental?



A maioria acredita que na empresa em que trabalho seria possível adotar algumas medidas para melhorar o bem-estar mental dos colaboradores, como espaços de diálogo, o incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a valorização do trabalho em equipe poderiam contribuir significativamente para um ambiente mais saudável. Além disso, ações simples, como pausas regulares, reconhecimento profissional e programas de apoio psicológico, ajudariam a reduzir o estresse e a promover a motivação e o equilíbrio emocional no local de trabalho.

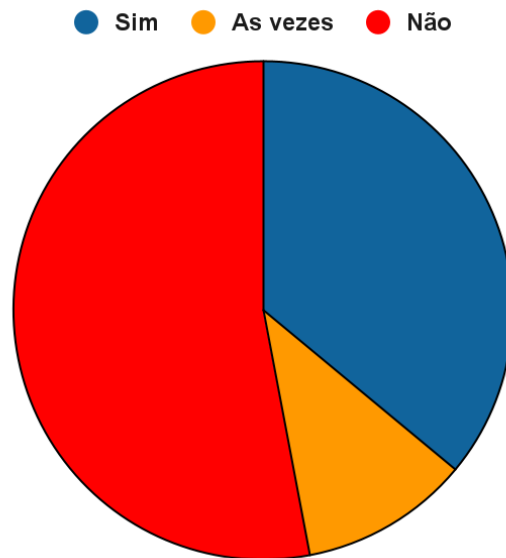
Vc conhece ou já ouviu falar do Cerest, órgão que auxilia na saúde do trabalhador?



Esse resultado evidencia que, apesar de o CEREST desempenhar um papel essencial na promoção, vigilância e prevenção de agravos relacionados às condições de trabalho, ainda há falta de divulgação e informação sobre suas funções entre os trabalhadores.

O desconhecimento sobre o CEREST pode refletir a necessidade de maior integração entre os serviços de saúde pública e as empresas, a fim de ampliar o acesso às informações sobre os direitos e os recursos disponíveis para a proteção da saúde ocupacional. Dessa forma, torna-se fundamental o desenvolvimento de ações educativas e campanhas informativas que fortaleçam o conhecimento dos trabalhadores acerca desse importante órgão de apoio e assistência.

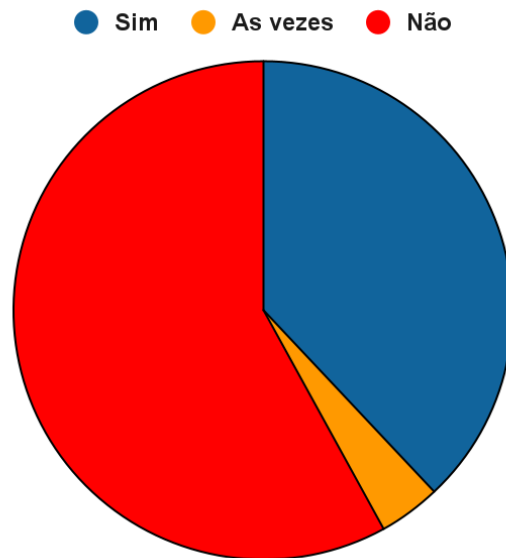
Você sente que seu ambiente de trabalho é ergonomicamente adequado?



A maioria dos participantes relatou que não considera seu ambiente de trabalho ergonomicamente adequado. Entre os principais fatores mencionados estão a falta de mobiliário apropriado, como cadeiras e mesas ajustáveis, além da ausência de pausas regulares e orientações sobre postura correta.

Esses aspectos podem contribuir para desconfortos físicos e, a longo prazo, para o surgimento de problemas musculoesqueléticos, evidenciando a necessidade de maior atenção da empresa às condições ergonômicas do ambiente laboral.

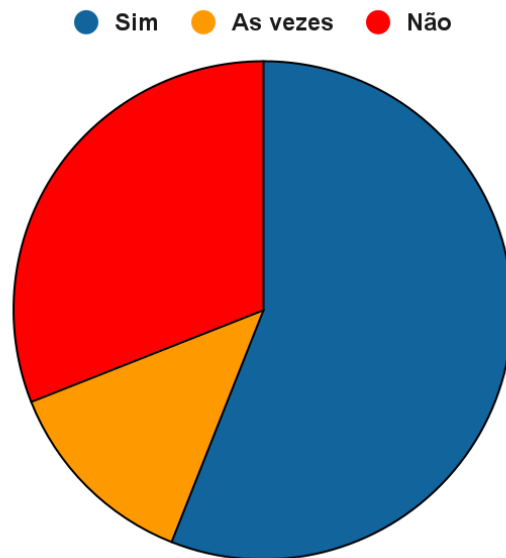
Você já se afastou ou pensou em se afastar do trabalho por problemas emocionais ou mentais?



A maioria dos participantes afirmou que nunca se afastou nem pensou em se afastar do trabalho por motivos emocionais ou mentais, embora boa parte tenha relatado já ter considerado essa possibilidade em algum momento. Esse dado indica que, embora muitos ainda conseguem manter suas atividades, há sinais de desgaste emocional e estresse que merecem atenção.

A presença de um número significativo de trabalhadores que já pensaram em se afastar reforça a importância de ações preventivas e de apoio à saúde mental no ambiente de trabalho.

Você já teve algum sintoma de ansiedade, exaustão ou depressão relacionado ao trabalho?



Esse resultado evidencia que o sofrimento emocional ligado às demandas laborais é uma realidade frequente, refletindo altos níveis de pressão, sobrecarga e estresse no cotidiano profissional. Os dados reforçam a necessidade de estratégias institucionais voltadas ao bem-estar psicológico, como programas de prevenção, acompanhamento psicológico e promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.