

08-04-2025

Saúde Mental no Trabalho: Direito Humano Fundamental

Luizinho Oliveira

[Metalúrgico. Ativista Sindical]

*“Enquanto o tempo
Acelera e pede pressa
Eu me recuso, faço hora
Vou na Valsa
A vida é tão rara.” (Lenine)*

O Brasil precisa tirar do papel políticas eficazes que equilibrem direitos humanos, integração e inclusão social. É urgente e necessário que o poder público enxergue e enfrente as causas do adoecimento mental no ambiente do trabalho como o mal do século. Ano passado o país registrou mais de 400 mil casos de afastamentos do trabalho por problemas relacionados à saúde mental a um custo de 5% do PIB (Produto Interno Bruto) (dados do Ministério da Previdência). Desde 1999, o Ministério da Saúde incluiu o Burnout - distúrbio psíquico resultante de estresse crônico no trabalho -, além da ansiedade e depressão, como patologia decorrente do estresse vivido no ambiente do trabalho. O adoecimento mental não é exclusividade dos trabalhadores plenos e veteranos, como a princípio pode parecer. A incidência é grande entre os jovens. Os números impressionam, envergonham e convocam os que atuam nas ações em defesa da saúde a refletirem e agirem. As relações de trabalho com imposição de metas inalcançáveis, cargas horárias excessivas, salários reduzidos, deslocamentos de ida e vinda para o trabalho em meios de transportes em condições indignas, a violência urbana e ainda a flexibilização de direitos são fatores geradores determinantes de adoecimentos mentais. É impossível dissociar o aumento do adoecimento mental no ambiente do trabalho ao caos gerado pelo governo do Bolsonaro. É preciso ter em vista que a promoção de um ambiente de trabalho saudável só se realizará quando as condições gerais de vida forem transformadas. Foi neste contexto que em 2024 foi sancionada a lei conhecida como “nova lei da saúde mental”. Esta lei prevê ações tais como: implemento de programas de saúde mental, oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátricos para os operários, campanhas de conscientização da importância de termos um ambiente de trabalho mental saudável. Além disso, faz-se necessário ainda que aconteça capacitação de lideranças com treinamentos que abordem temas voltados à saúde mental com foco no combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas e modalidades. Uma pergunta que não quer calar: na prática qual será a real função desta lei?

Será mais uma para inglês ver?

Ou será que é para as empresas e suas diretorias se apropriarem do discurso sobre a saúde mental, transformando-a em propaganda da manjada segurança do trabalho, e não saúde? Sem de fato ter práticas coerentes com a lei, que em nenhum de seus itens previu a participação dos trabalhadores ou de seus representantes na sua execução, atingirá seus objetivos? Globalmente, o adoecimento mental no ambiente laboral tem custo de US\$ 6,6 trilhões de dólares com licenças médicas, absenteísmo e aposentadorias precoces (OXFAM Brasil). Um breve alerta: não estão incluídos nestes trágicos números as subnotificações e as pessoas vivendo em vulnerabilidade e nem as perdas para a economia como um todo. Os números gritam por soluções e clamam às autoridades governamentais, sindicatos e demais órgãos da sociedade civil um posicionamento crítico. **O estigma contra as pessoas com doença mental adquirida no ambiente de trabalho é tão ou mais pernicioso que a doença, ele representa a injustiça social, gera preconceito, discriminação por amigos, por familiares, por colegas de trabalho.** A vítima é preterida pelos empregadores, por fim, vem violência física e psicológica. Temos que combater sem trégua o estigma. É necessário que os trabalhadores atingidos por este terrível mal sejam acolhidos com solidariedade, compreensão sem julgamentos. Estas pessoas precisam de tratamentos para se sentirem seguras e retomarem sua condição de trabalho, viver plenamente, usufruir de novas oportunidades, terem vida digna e serem inseridas na sociedade. É nesta questão da estigmatização que as direções sindicais poderiam cumprir relevante papel, digo “poderiam” porque é com tristeza que constato uma realidade completamente desfocada deste tema. Os dirigentes são oriundos de uma matriz conservadora e machista, do tipo “homem que é homem não chora”, “trabalho é pra macho” e é no ambiente de trabalho que estes sentimentos são extravasados como seres imortais ou super-heróis. E aí está o dilema para o sindicalista: como convencê-lo de que o camarada, seu representado, é portador de moléstia classificada pela OMS (organização mundial da saúde) como mal do século e não está de mimimi? Será um trabalho árduo e demorado.

Em 2025, ocorrerá a 5ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora com o tema “Saúde no Mundo do Trabalho como Direito Humano”. Está aí uma ótima oportunidade para, coletivamente inventarmos um mundo em que a saúde mental no ambiente do trabalho seja uma conquista como direito humano.

■ ■ ■

OBS. Os textos expressam a opinião de seus autores, não necessariamente coincidente com a dos coordenadores do Blog e dos participantes do Fórum Intersindical. A cada reunião ordinária, os textos da Coluna Opinião do mês são debatidos, suscitando divergências e provocando reflexões, na perspectiva de uma arena democrática, criativa e coletiva de encontros de ideias em prol da saúde dos trabalhadores.