

Domingo, 04 de Outubro de 2026

Por que Lippy é sempre mais divertido?

Quem cresceu assistindo aos desenhos da Hanna-Barbera talvez se lembre de Lippy e Hardy, a dupla criada em 1962. Lippy era um leão cheio de planos, sempre convencido de que, daquela vez, tudo daria certo. Hardy, a hiena que o acompanhava, já sabia que não daria e resumia sua visão de mundo num bordão que muita gente ainda reconhece: “Oh, céus! Oh, vida! Oh, azar!”

Na tela, o contraste tornava a dupla engraçada. Fora dela, o Hardy do cotidiano costuma ser rapidamente julgado.

É o colega que não acredita que a equipe vai bater a meta, reclama do calor e do trânsito antes mesmo do bom-dia e avisa que a reunião não vai resolver nada.

Nossa primeira reação é rotulá-lo: pessimista, reclamão, difícil. Mas será que é só isso?

Pessimismo e depressão não são sinônimos, e ninguém deveria diagnosticar colegas a partir do humor. O que merece atenção é quando o desânimo deixa de ser um dia ruim e se instala na rotina. A pessoa começa a se afastar, o cansaço e a tristeza não vão embora e nós, por falta de tempo, informação ou disposição, deixamos passar.

Quando o sofrimento é nosso, muitas vezes, também agimos no automático. Culpamos a correria, dizemos que é uma fase e esperamos que passe. Às vezes passa. Quando não passa, o sono piora, a ansiedade aumenta e a rotina começa a se desfazer.

No trabalho, é comum que os colegas só percebam a gravidade quando chega o afastamento ou o pedido de demissão. Então surge, no corredor, o comentário: “Nunca imaginei”.

Na advocacia trabalhista, esse “nunca imaginei” chega com frequência ao escritório, quase sempre tarde demais.

Ao procurar orientação, o trabalhador muitas vezes já chega com a vida profissional e pessoal comprometida. Traz laudos, prescrições médicas e registros de tratamento. Em muitos casos, já está afastado pelo INSS, foi dispensado em circunstâncias que podem caracterizar discriminação ou pediu demissão porque não suportou mais o ambiente de trabalho.

Quando o caso é relatado desde o início, surgem metas que aumentaram sem que a equipe crescesse, atribuições acumuladas e cobranças cada vez mais intensas. Em alguns casos, aparecem também humilhações, ameaças e constrangimentos diante dos colegas, condutas que podem caracterizar assédio moral.

Os números confirmam que não são casos isolados. Em 2025, a Previdência Social concedeu 546.254 benefícios por incapacidade temporária decorrentes de transtornos mentais e comportamentais, um aumento de aproximadamente 15,7% em relação a 2024, quando foram concedidos 472.328 benefícios da mesma natureza. Esses dados não significam que todos os casos tenham origem ocupacional, mas revelam a dimensão do problema.

O adoecimento mental pode ter diferentes origens. Quando a rotina profissional contribui para desencadear ou agravar o quadro, a Lei nº 8.213/1991 admite o reconhecimento da natureza ocupacional, ainda que o trabalho não tenha sido a única causa. É a chamada concausa.

O diagnóstico, isoladamente, não garante benefício previdenciário. É necessário demonstrar que a doença incapacitou o trabalhador e, quando se pretende o reconhecimento da natureza ocupacional, comprovar o

nexo entre o trabalho e o adoecimento.

Reconhecida a natureza acidentária do afastamento, o trabalhador poderá ter direito à estabilidade provisória de doze meses após a cessação do benefício. Em regra, essa garantia exige afastamento superior a quinze dias e a concessão do benefício por incapacidade temporária de natureza acidentária. A exceção ocorre quando a doença ocupacional é constatada após a dispensa, desde que comprovada sua relação com o trabalho.

Durante o afastamento de natureza acidentária, o empregador deve manter os depósitos do FGTS.

Desde 26 de maio de 2026, a nova redação da NR-1 inclui expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais. Na prática, as empresas devem identificar aspectos da organização do trabalho que possam adoecer as pessoas e demonstrar quais medidas adotaram para prevenir, controlar ou reduzir esses riscos.

Isso exige olhar para além das máquinas, dos produtos químicos e dos acidentes visíveis. Sobrecarga, metas abusivas, assédio e falta de apoio também precisam entrar nessa avaliação.

Setembro termina hoje, e os laços amarelos começam a sair das paredes. Espero que o assunto não vá junto para a gaveta. Uma palestra por ano não compensa onze meses de sobrecarga, e nenhuma norma substitui o gestor ou o colega que percebe que alguém mudou e pergunta o motivo.

Se você convive com um Hardy, talvez a primeira reação seja dizer que ele precisa reagir, que a vida não é tão ruim assim. Da próxima vez, pergunte como ele está e fique para ouvir. Lippy continua sendo mais divertido. Mas, por trás do “Oh, céus! Oh, vida! Oh, azar!”, pode haver um pedido de ajuda que ninguém soube ouvir.

Andréa Maria Zattar é Advogada trabalhista e previdenciarista, membro da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica – ABMCJ; palestrante, articulista e ativista em causas sociais