

**REPORTAGEM**  
**Empresas**  
**reforçam**  
**investimento em**  
**programas de**  
**saúde mental**

PÁGINAS 4 E 5



EDP realiza eventos online de promoção da saúde mental dos funcionários

# Problemas de saúde mental em alta e índice de satisfação em baixa

## | OS DESAFIOS DAS EMPRESAS |

Pesquisas revelam que 53% dos brasileiros tiveram piora no seu bem-estar mental e que 67% das corporações já tiveram afastamentos do trabalho por problemas psíquicos

### ADRIANO QUEIROZ

adriano.queiroz@opovo.com.br

Assédio moral, falta de diálogo dentro do ambiente corporativo, ausência de olhar para a saúde mental dos colaboradores são, normalmente, alguns dos principais problemas relatados por profissionais de Recursos Humanos (RH) e de Medicina do Trabalho.

Acrescente a estes ingredientes a pandemia mais letal dos últimos 100 anos. Um cenário tão desafiador levou pelo menos 60% das empresas no Brasil a anunciarem a intenção de ter um departamento ou, pelo menos, um profissional dedicado a cuidar do bem-estar psíquico de suas equipes.

Para além da responsabilidade social, tais corporações começaram a atentar mais para o

retorno em termos de produtividade que adotar tais medidas podem trazer. Segundo estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS), para cada US\$ 1 investido em saúde mental outros US\$ 4 são gerados.

A entidade calcula que, anualmente, a perda econômica por conta das doenças de fundo emocional seja de US\$ 1 bilhão, em um contexto no qual



264 milhões de pessoas sofrem com ansiedade ou depressão. No Brasil, por exemplo, 53% das pessoas afirmaram ter tido piora no seu bem-estar mental em 2020. Apenas quatro nações apresentaram quadro mais grave nesse aspecto.

O País também registrou, no ano passado, o menor índice de satisfação com a vida (de 6,1) desde que a Fundação Getúlio Vargas, em seu relatório FGV Social, passou a acompanhar tais indicadores. “Hoje, a gente consegue entender de forma bem simples que, para produzir bem e estar feliz, precisa estar com uma maior gama de esferas, relacionadas à saúde, satisfeitas; e a saúde mental faz parte dessa esfera do bem-estar global”, diz o pesquisador e médico do trabalho Cláudio Patrício, do Serviço Social da Indústria no Ceará (Sesi-CE).

Especificamente sobre os desafios à saúde mental no ambiente corporativo, em um cenário de pandemia, Cláudio Patrício afirma que a primeira sensação que os trabalhadores tiveram foi a de medo.

“Depois que ela diminuiu, por conta dos maiores conhecimentos sobre as formas de prevenção à doença, e mais recentemente, por conta do avanço da vacinação, vieram outros receios que fazem parte do escopo social



## ***Não há como separar a razão da emoção. O homem-máquina ruiu e o paradigma mecanicista tem se desconstruído cada vez mais”***

**Adriana Bezerra,**  
psicóloga e fundadora da Flow  
Desenvolvimento Integral

da doença, tais como o medo de ser demitido ou de não conseguir mais se recolocar no mercado. Da parte das empresas, os principais receios foram quanto à queda de produtividade e sobre como lidar com as pessoas afetadas de alguma forma pela pandemia”, afirma.

Neste sentido, ele lembra que muitas empresas criaram uma rede de apoio em termos de acompanhar os enlutados, as pessoas dos grupos de risco, os que passaram a sofrer com ansiedade ou depressão, além daquelas que já enfrentavam algum problema de saúde mental e tiveram seus quadros agravados no contexto da incerteza que se instalou em todo o planeta.

Para o pesquisador e médico do trabalho, é fundamental, contudo, que as corporações mantenham essas redes no pós-pandemia e que se fale mais em bem-estar mental, buscando superar estigmas.

“Quem está produzindo pouco hoje por conta de um problema emocional tem tudo para se recuperar, se for apoiado, e produzir até mais no dia seguinte. Aos poucos, vem acabando a cultura de se demitir quem sofre com um quadro depressivo, por exemplo. Quanto mais se falar sobre esses assuntos no ambiente

corporativo, menos eles são vistos de forma estigmatizada ou como tabu”, conclui.

Por sua vez, Adriana Bezerra, psicóloga e fundadora da Flow Desenvolvimento Integral, no auge da pandemia, chegou a conceder até quatro auxílios-doença por dia em decorrência de depressão. Para ela, a Covid-19 ajudou a mostrar, de modo indireto, o efeito de outra doença que se desenvolve de forma silenciosa e é vivida, muitas vezes, de forma escondida devido ao medo do preconceito.

“Não há como separar a razão da emoção. O homem-máquina ruiu e o paradigma mecanicista tem se desconstruído cada vez mais”, avalia. Esta percepção, na avaliação de Adriana, vem proporcionando abertura para as pessoas pedirem ajuda sem medo de se sentirem julgadas como incapazes. “Sim, é possível ser feliz, sentir bem-estar e ser produtivo novamente”, enfatiza.

Apesar do que ainda se tem a percorrer para que a saúde mental seja encarada de forma mais perene no ambiente corporativo, a psicóloga diz que “é muito bom ver esse processo acontecer nas empresas, num ambiente anteriormente improvável e que agora promove esse movimento de saúde e bem-estar”. (Colaborou Nadine Lima/ Especial para O POVO)

## Empresas

# Investimento na prática

Com o início da pandemia, a Cimentos Apodi, por exemplo, passou a investir em consultoria especializada para promover um acompanhamento individual dos colaboradores, principalmente daqueles que se sentiram mais fragilizados e tiveram dificuldades com o novo modelo de trabalho.

Além disso, a empresa conta com um aplicativo monitorado pela área de saúde e segurança, que entra em ação diante de qualquer suspeita de caso de Covid-19, acolhendo o colaborador que eventualmente precise se afastar e mantendo a segurança dos que necessitam trabalhar presencialmente.

“A partir do segundo semestre de 2020, nós identificamos a necessidade de realizar um diagnóstico de saúde mental e emocional da nossa equipe. A consultoria aplicou algumas escalas validadas cientificamente e posteriormente realizaram alguns grupos focais para identificar as temáticas mais relevantes”, explica Gisele Sestren, gerente da área de Pessoas, Saúde e Segurança.

Desde então, os resultados desse diagnóstico orientam as necessidades da empresa em ações e programas para o ano. A partir da consultoria especializada começou a realização de rodas de conversas temáticas, lives, aulas de yoga, desenvolvimento de lideranças para gestão remota, entre outras ações. Em 2020 foi ainda implementada na empresa a aplicação de um questionário diário sobre a saúde dos colaboradores, que além de monitorar casos de Covid, passou a auxiliar as equipes de saúde e RH em realizar um acompanhamento direto com cada colaborador.

Por sua vez, Fernanda Fernandes, consultora de gestão



FABIO LIMA

**FUNCIONÁRIOS** da empresa Apodi recebem apoio psicológico via live

de pessoas da EDP (empresa do setor energético), relata que a companhia possui um programa de assistência social e psicológica que tem se mostrado fundamental para o bem-estar dos colaboradores, especialmente no cenário atual.

“A construção de um ambiente de trabalho psicologicamente seguro para todos, onde as pessoas podem ser quem são, se expressar e interagir, reflete diretamente no engajamento da empresa e no sentimento de pertencimento”, afirma.

Já Jordânia Caetano, diretora de Comunicação da Leme Digital, afirma que manter uma relação próxima e franca com os colaboradores sempre foi uma das diretrizes da empresa, porém com a realidade atual foi necessário

investir em cuidados adicionais com o bem-estar.

“Nós sabemos que muitos dos funcionários tiveram problemas em virtude do lockdown e da adoção do home office, algo novo até então para todos eles. Então ao longo do ano fizemos muitas ações para reforçar que eles poderiam contar conosco”, explica. Entre as ações, ela cita o envio de “mimos” para a casa dos colaboradores nas datas especiais.

Ações como as relatadas por essas empresas, compõem o que a psicóloga Adriana Bezerra denomina de ‘Economia do Cuidado’. Para quem está trabalhando em casa há mais de um ano ou para quem nunca pôde parar, a expectativa é que essa mudança de mentalidade corporativa, ao contrário da Covid-19, tenha chegado para ficar. (Nadine Lima/ Especial para O POVO e Adriano Queiroz)



## PONTO DE VISTA

### Sensibilidade para si no contexto laboral: cuidando da saúde mental

Para falarmos sobre saúde mental no trabalho, primeiro precisamos pensar acerca do que se trata a saúde mental. Podemos exercitar uma visão diferente do que estamos habituados, colocando o foco não para o sujeito, mas para o contexto que este vivencia. Não se trata, portanto, de uma doença mental, mas sim de um contexto que não favorece a manutenção de comportamentos “saúdáveis”.

Partindo deste pressuposto, vamos analisar o contexto macro em que estamos: pandemia. Atualmente, visualizamos perdas em vários sentidos, de vidas, de emprego, de poder de compra, de acesso a vivências reforçadoras de maneira geral, colocando-nos em privação. Dessa forma, as situações que se estabelecem como possibilidade de reforçamento acabam ganhando bastante intensidade. É nesse sentido que entra em cena o contexto laboral.

O trabalho desde sempre é algo importante na vida do homem, mas atualmente tem entrado com mais intensidade na vida das pessoas. Muitos estão com medo de perder o emprego, muitos têm medo de não conseguir outro emprego caso venham a ser demitidos, fora as preocupações com os gastos mensais que cada vez mais aumentam, haja vista o aumento dos valores monetários dos produtos.

É perfeitamente compreensível o aumento da ansiedade das pessoas nesse contexto, portanto. E o que fazer? Colocando dessa forma pode soar como se fosse algo invariável, mas não o é. Somos seres complexos, em contato com muitas contingências, portanto, dentro do próprio contexto “trabalho” podemos exercer

estratégias que nos façam ter um olhar diferente para este.

Inicialmente, o ideal é que você esteja em um contexto de trabalho em que se sinta bem, em consonância com os valores e práticas da empresa, ademais, pode ajudar estar em contato, ou seja, estar mais sensível, às pessoas e às coisas que acontecem e te fazem sentir bem. Muitas vezes podemos elaborar estratégias simples, como mudar de posição a cadeira do trabalho, ou levar algo para o trabalho, como uma foto ou um objeto, que te coloque em contato com aquilo que te faz bem. Mas, fique atento também ao que você sente. Se você não coaduna com os valores da instituição em que você trabalha, sua saúde mental pode ser afetada porque as atividades que você precisará exercer provavelmente serão sentidas como uma violência.

Dessa forma, concluo enfatizando a importância de você olhar para si, identificar quais são os seus valores, quais são as situações em que você se sente mais confortável para então cuidar da sua saúde mental, em todos os contextos. Lembre-se: todos vivenciamos um ponto em comum, a pandemia, portanto, não se sinta sozinho ou menor por não se sentir bem em alguns momentos. Estamos juntos!



**MILENA VIEIRA COELHO**

psicóloga, professora no curso de Psicologia da Estácio Via Corps e mestre em Ciências do Comportamento

# SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

## DICAS PARA GESTORES

1

### Haja com coerência

Não adianta ter os valores da empresa colados nas paredes das empresas se eles não são seguidos pelos gestores. Assim sendo, como conscientizar o colaborador sobre a importância de cuidar da saúde mental se o chefe passa mensagens 22h de uma sexta-feira sobre um problema que pode ser resolvido na semana seguinte.

2

### Faça um bom planejamento

É preciso haver consistência nas ações sobre saúde mental no trabalho. Iniciativas isoladas, como palestras e programas, por exemplo, embora ajudem, só terão eficácia se houver uma mudança mais profunda e estrutural na forma de agir de uma empresa e isso passa por um bom planejamento no que se refere a trabalhar o bem-estar organizacional

3

### Desenvolva a 'Economia do Cuidado'

A saúde tem que ser vista integralmente na cultura organizacional, incluindo as jornadas dos colaboradores. Para isso é importante alterar modelos de gestão focados na competitividade extrema e focar em modelos que levem em conta a felicidade das pessoas que trabalham em uma empresa, os valores éticos e o bem-comum social. É a chamada 'Economia do Cuidado'. É importante favorecer o surgimento de lideranças com sensibilidade para essa nova realidade



FONTE: Adriana Bezerra/Flow Desenvolvimento Integral

## DICAS PARA QUEM ESTÁ NO HOME-OFFICE

1

Organize juntamente com sua família um cronograma de atividades para que todos possam ajudar com as tarefas domésticas, evitando sobrecargas.

2

Estabeleça um horário para acordar adequado e suficiente à realização das atividades matinais, tais como preparar o café da manhã, organizar as crianças nas aulas remotas etc. Assim você não correrá o risco de fazer essas ações de forma atropelada e começará melhor o expediente de trabalho.

3

Ao marcar reuniões, deixe um espaço de tempo entre elas. As pausas são fundamentais para entrar bem focado em cada uma delas. Vale lembrar também que ao emendar uma reunião na outra fica mais tempo exposto à tela do computador, o que cansa a visão, e, também, fica mais tempo sentado, o que o deixa menos disposto e favorece o sedentarismo.

4

Ao fazer um intervalo por cinco ou dez minutos, saia da frente do computador e evite o celular. Ande um pouco até a cozinha, beba água fresca, tome um café, faça um alongamento e se espreguiçe. Pode parecer bobagem, mas se espreguiçar o ajudará a ficar mais desperto e gerará uma sensação de bem-estar.

5

Outra dica importante é negociar com a empresa os horários de intervalos e de término de expediente, evitando ficar sem comer por intervalos longos ou estender a jornada de trabalho sem necessidade.



## SAÚDE MENTAL EM NÚMEROS

26,4

milhões de pessoas sofrem com ansiedade ou depressão no mundo

US\$ 1

bilhão é a perda econômica anual estimada que as duas doenças causam

US\$ 4

é o retorno para cada US\$ investido em saúde mental

53%

dos brasileiros afirmam que seu bem-estar mental piorou no último ano, o que coloca o país no 5º lugar entre os países com maior deterioração nesse aspecto

6,1

foi a nota média de satisfação do brasileiro com a vida em 2020, a pior da série histórica

62%

dos brasileiros disseram estar mais preocupados em 2020 (em 2019, eram 56%)

31%

dos brasileiros disseram estar mais tristes em 2020 (em 2019, eram 26%)

24%

dos brasileiros disseram estar com mais raiva em 2020 (em 2019, eram 19%)

93%

dos profissionais de RH no País acreditam que falta um olhar das empresas para a saúde mental

67%

das empresas tiveram algum profissional afastado do trabalho por problemas psicológicos

60%

das empresas dizem que pretendem contratar um profissional ou criar um departamento para cuidar do bem-estar mental

19,1%

dos conflitos no ambiente de trabalho se dão por falta de diálogo da liderança

FONTES: Organização Mundial da Saúde/Instituto Ipsos/FGV Social/Kenoby