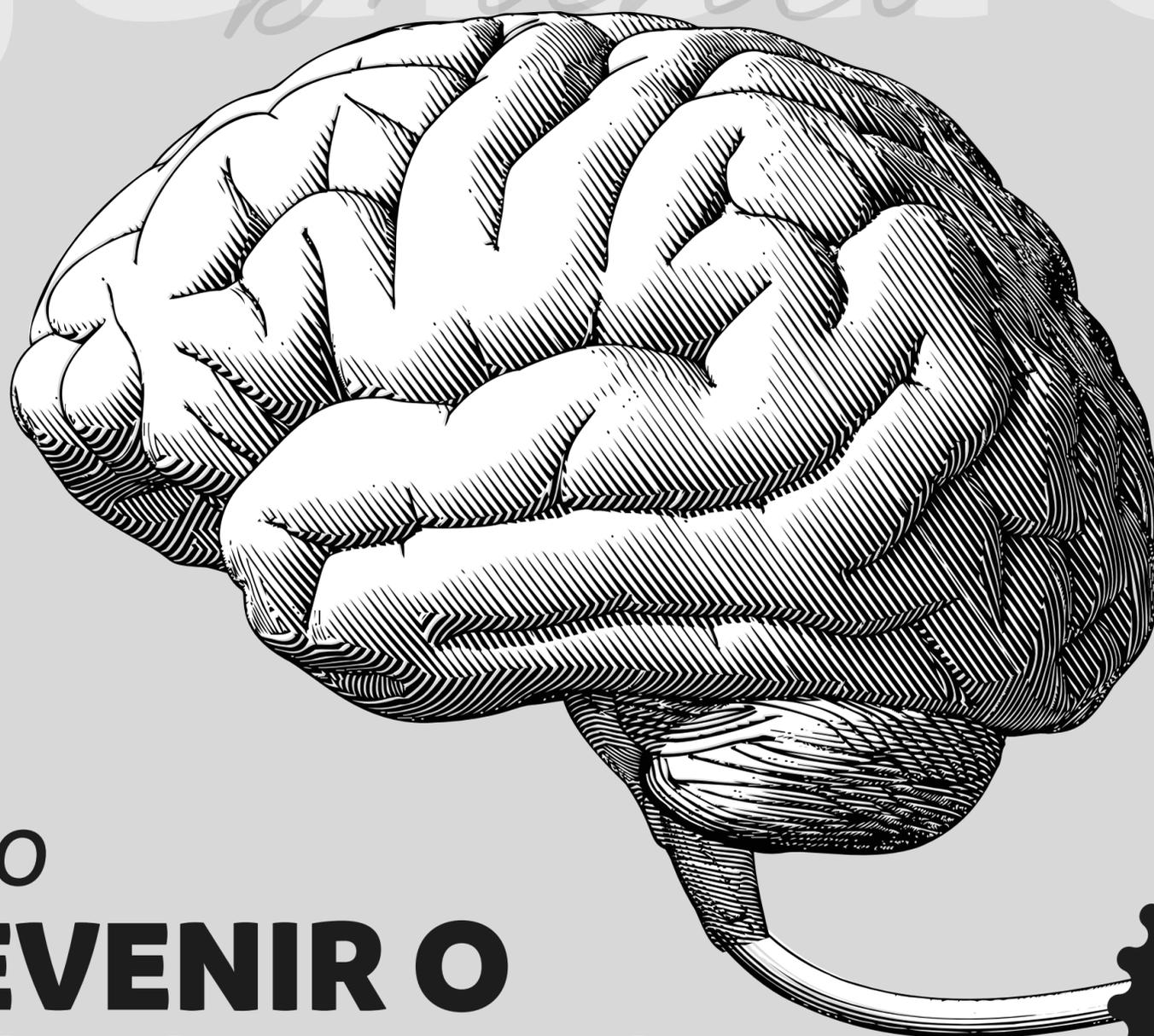
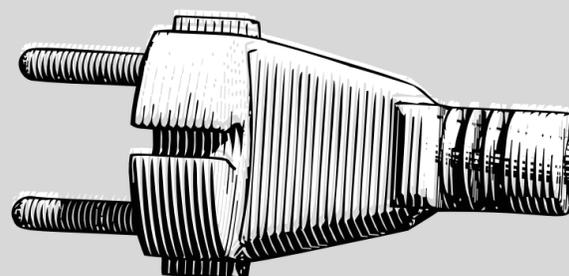


jamais
branco



Como
**PREVENIR O
ADOECIMENTO
MENTAL** *nas
empresas?*

ebook
**SAÚDE
MENTAL**



**Sesi Serviço Social
da Indústria
do Estado
do Paraná**

Gerência de Segurança e Saúde
para a Indústria

Av. Cândido de Abreu 200
Curitiba, PR

Telefone: 41. 3271 9832

Site: sesipr.com.br

Autora
Bruna Marinho Isume

Revisão Técnica
Guilherme Augusto Murta

TÓPICOS

1. INTRODUÇÃO	04
2. SAÚDE MENTAL E O CONTEXTO SOCIAL	05
3. A IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	08
4. AÇÕES DE PREVENÇÃO EM SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	09
4.1. AMBIENTE DE TRABALHO	09
4.2. HABILIDADES E CONHECIMENTOS	12
4.3. CUIDADO	14
5. MODELO DE PLANO DE AÇÃO	15
6. CONCLUSÃO	17
7. MATERIAIS DE APOIO	17
8. REFERÊNCIAS	18

1. INTRODUÇÃO

Em meio à campanha do Janeiro Branco, dedicada à promoção da Saúde Mental e respaldada pela Lei Federal 14.556/23, elaboramos este material de conscientização abordando **a importância da prevenção do adoecimento mental no ambiente de trabalho, além de possíveis ações para serem aplicadas com esse fim.**

A relevância deste material se deve ao fato de que o Brasil lidera o ranking de ansiedade e depressão na América Latina, com quase 19 milhões de pessoas acometidas com os transtornos que, ainda, são a terceira maior causa de afastamentos do trabalho. A Organização Mundial do Saúde (OMS) estima que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade, com custo à economia global de quase US\$ 1 trilhão.

Além disso, ansiedade, depressão e síndrome de burnout foram incluídas desde 2022 na atualização da lista de doenças relacionadas ao trabalho, se caracterizando assim como ocupacionais. E cada vez mais estudos relacionam **o adoecimento mental com os fenômenos de turnover, acidentes e afastamento do trabalho, absenteísmo, presenteísmo, falta de engajamento, prejuízos financeiros e de clima organizacional para as empresas.**

De acordo com a “Pesquisa de Saúde Ocupacional”, elaborada pela Mercer Marsh Benefícios em 2022 e que contemplou 29 segmentos da indústria, “Os transtornos mentais estão entre os principais motivos de afastamento (...) alta demanda de saúde mental pede mais qualidade e amplitude das ações preventivas”.

Já o relatório da GPTW Brasil e Great People, “Tendências de Gestão de Pessoas”, realizado em 2023, destaca o tema da saúde mental como um dos assuntos mais discutidos no mundo corporativo quando se pretende focar em crescimento no mercado e controle dos índices de *turnover*.

Desta forma, o investimento em ações, **projetos e programas de saúde mental**, respaldados em diretrizes validadas cientificamente e realizadas de forma continuada e abrangente nas organizações, faz com que se aumente o retorno para empresas em produtividade e fortalecimento da competitividade no mercado.

2. SAÚDE MENTAL E O CONTEXTO SOCIAL

“Não existe saúde, sem saúde mental”.

Essa frase compõe todas as campanhas de Saúde Mental feitas atualmente pela Organização Mundial da Saúde. Em um contexto pós-pandemia, que evidenciou essa afirmação, pode parecer algo trivial, porém, dentro do campo da Saúde Mental, consiste em um grande reconhecimento.

Isso porque o adoecimento mental possui um histórico de grandes estigmas e preconceitos, marcado por diversas violências realizadas nos conhecidos “manicômios”*. Hoje, o Brasil possui claras diretrizes que protegem a população e fortalecem terapêuticas humanizadas. Porém, ainda possuímos uma grande luta para desmistificar os tabus dessa herança histórica.



* “Nise - O Coração da Loucura” é um filme brasileiro longa-metragem de 2016 dirigido por Roberto Berliner. Resultado de 13 anos de ampla pesquisa, é baseado em um momento da vida da psiquiatra Nise da Silveira, pioneira em terapêuticas humanizadas em Saúde Mental.



Você sabia?

Os manicômios eram instituições que atuavam de forma isolada e afastada da sociedade, com o intuito de oferecer tratamentos intensos aos transtornos psiquiátricos. Atualmente, as internações são uma exceção de terapêutica, sendo reforçada a priorização por abordagens preventivas, comunitárias e respaldadas nos direitos humanos.



E, quem está em risco de adoecer mentalmente?

Todos possuímos esta vulnerabilidade. Visto que são diversos e complexos os **determinantes da saúde mental**, como:

- **Atributos individuais:** capacidade de administrar os pensamentos, as emoções, os comportamentos e as interações;
- **Fatores sociais, culturais, econômicos, políticos e ambientais:** momentos/situações com sobrecarga emocional; políticas nacionais; proteção social; padrões de vida; trabalho e ao apoio comunitário;
- **Estresse, genética, nutrição, infecções perinatais e exposição a perigos ambientais;**

(!) É importante ressaltar que todos os fatores influenciam a saúde, seja de maneira positiva ou negativa.



Dahlgren e Whitehead (1991) com seu “**Modelo dos determinantes sociais de saúde**”, deram uma importantíssima contribuição, organizando e categorizando cinco grupos (fatores individuais; estilo de vida; redes sociais e comunitárias; **condições de vida e trabalho**; condições socioeconômicas, culturais e ambientais) para refletirmos sobre estratégias e políticas de prevenção, promoção e intervenção.

você sabia?

Em “condições de vida e trabalho”, constam tanto o desemprego, quanto o ambiente de trabalho. O ambiente de trabalho mal gerido, a perda do emprego e a redução de renda, podem atuar como eventos estressores da vida, impactando inclusive nas taxas de suicídio. Porém, o trabalho em si pode ser um fator de proteção e promoção da saúde. A questão é, como fazer com que o ambiente de trabalho encontre este potencial?

3. A IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em nosso contexto e estrutura social, **o trabalho representa muito mais do que apenas cargos, atividades e salários. Ele expressa uma multidimensionalidade em nossa vida**, como por exemplo, na construção de nossa identidade, nos inserindo socialmente, desenvolvendo nossas habilidades e aprendizados e auxiliando no sentimento de servir à comunidade.

Quando o trabalho potencializa a dignidade e o desenvolvimento das pessoas, consegue impactar diversos aspectos, como:



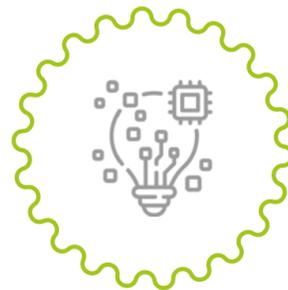
O bem-estar e a confiança no clima organizacional;



O sentimento de pertencimento e cooperação nas equipes e na organização;



A qualidade nos serviços e produtos oferecidos;



A inovação e competitividade no mercado;



A satisfação dos clientes;



O retorno social à comunidade;

Isso demonstra a ampla característica do campo da saúde mental para atuar majoritariamente com a prevenção.

4. AÇÕES DE PREVENÇÃO EM SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicaram **diretrizes para orientar as organizações quanto às ações em saúde mental no trabalho. Entre as indicações, estão ações que articulam estes pontos:**

1. Ambiente de trabalho (com base nos fatores psicossociais);
2. Habilidades e conhecimentos (desenvolvendo pessoas);
3. Cuidado (oferecendo terapêuticas a quem precisa de acompanhamento especializado);

Para criar um ambiente propício são necessárias ações transversais que garantam a implementação das estratégias acima, incluindo: lideranças, investimentos, direitos, integração, participação, evidências e compliance.

4.1 AMBIENTE DE TRABALHO

A frente do ambiente de trabalho **contempla os fatores psicossociais**, que compreendem a forma como são geridos pela empresa e o seu impacto nos colaboradores. A depender dessa gestão, **podem impactar tanto de forma positiva (como fatores de proteção à saúde mental), quanto de forma negativa (como fatores de risco).**

Para isso, são usados instrumentos validados cientificamente para avaliar esses fatores e planejar ações que revertam dimensões de risco.

FATORES PSICOSSOCIAIS	FATORES DE PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL	FATORES DE RISCO À SAÚDE MENTAL
Exigências psicológicas do trabalho	Quantidade, ritmo e intensidade do trabalho equilibrados com as demandas das atividades;	Sobrecarga de demandas, pressão, inflexibilidade de prazos;
Exigências cognitivas	Variabilidade das tarefas; aquisição de novos conhecimentos, desenvolvimento de competências;	Tarefas com pouca variedade e alto nível de estagnação; falta de oportunidades e recursos; baixa autogestão;
Saúde mental	Hábitos saudáveis; alto nível de autoconsciência e inteligência emocional; flexibilidade de repertórios frente a desafios;	Baixo nível de controle emocional e comportamental do colaborador; altos níveis de estresse; cansaço mental e esgotamento;
Relação trabalho-família	Apoio e inclusão da família; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal;	Desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional; exigências elevadas de tempo e energia ao trabalho; baixa flexibilidade em situações familiares;
Controle sobre o trabalho	Possibilidade de dar opiniões sobre o trabalho; poder de decisão, participação e autonomia no próprio trabalho;	Impossibilidade de opinar e tomar decisões referentes ao próprio trabalho; baixa influência sobre as demandas, aprendizagem e desenvolvimento de habilidades;
Compensações do trabalho	Reconhecimento por esforço realizado; tratamento justo;	Arbitrariedade e desigualdade nas atribuições, horários, salários, promoções;
Capital social	Rede durável de relações como recurso coletivo real ou potencial; razoabilidade ética nas decisões e gerenciamento;	Sobrecarga de cobrança com foco individual; falta de distribuição de tarefas de forma justa e competente;
Apoio social e qualidade da liderança	Liderança positiva; cooperação entre colegas; sentimento de pertencimento; relacionamentos saudáveis; comunicação clara e previsibilidade das informações;	Relacionamentos conflituosos; problemas de comunicação; falta de apoio da liderança; falta de clareza ou pouca orientação para o trabalho; falta de apoio de colegas;

Você sabia?

Investir na gestão dos fatores psicossociais é parte essencial do planejamento estratégico da empresa, visto que trazem os seguintes impactos na produtividade, serviços, reputação e clima organizacional:

- Redução do absenteísmo;
- Redução da rotatividade de recursos humanos;
 - Redução de acidentes de trabalho;
 - Redução dos afastamentos do trabalho;
 - Aumento da qualidade;
 - Aumento da produtividade;
- Aumento de competitividade no mercado;



Potencialidades:

» Mitigar os riscos psicossociais e utilizar os fatores de proteção como estratégias no planejamento;

» Planejar ações mais assertivas e adaptadas a cada realidade (ramo, empresa, setor, função, turno);

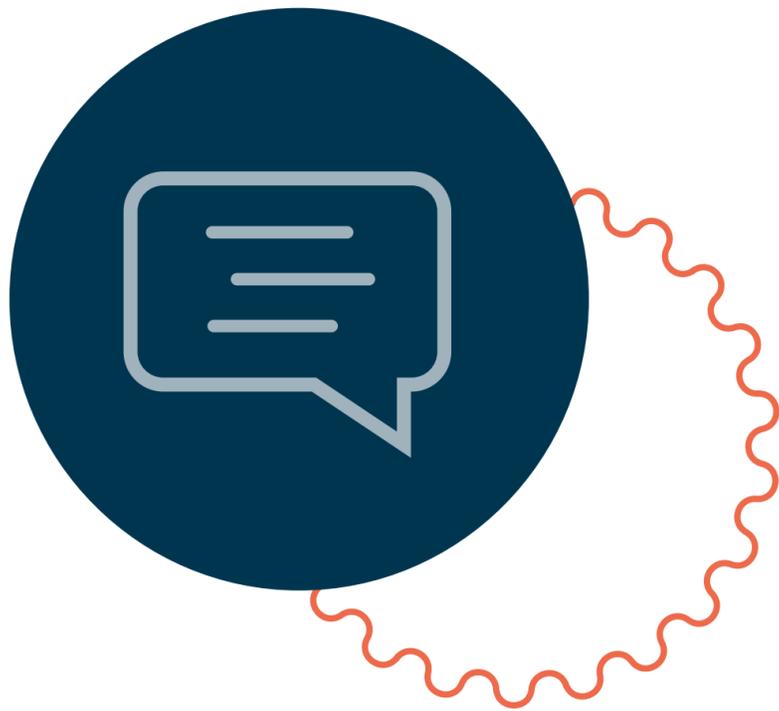
» Articular ações com a cultura e a política da organização;

» Construir um comitê de saúde mental para coordenar a gestão e as ações dos fatores psicossociais;

4.2 HABILIDADES E CONHECIMENTOS

A participação dos colaboradores e o engajamento das lideranças no processo de construção de um ambiente de trabalho mentalmente saudável é fundamental. Quando ocorre esse **envolvimento, pautado em orientações de qualidade e boas práticas em saúde, é possível desenvolver as pessoas e prevenir o adoecimento.**

Para isso, podem ser realizadas ações em forma de capacitações, treinamentos, rodas de conversa, grupos temáticos e de diferentes atividades, tanto para as lideranças, quanto para os colaboradores, em temáticas relevantes de saúde mental e com a mediação de profissionais especializados da área.



Alguns temas relevantes sobre saúde mental para trabalhar a sensibilização:
gestão e liderança humanizada; gestão do estresse; gestão do conflito; inteligência emocional; comunicação não-violenta; autoconhecimento; autocuidado; fatores psicossociais;



Potencialidades:

» Aprofundar o conteúdo em trilhas de aprendizagem compatíveis com o público e seu nível de conhecimento;

» Aplicar práticas para determinadas realidades;

» Proporcionar a troca de experiências e momentos de pausa do trabalho com foco em saúde;

» Construir e fortalecer vínculos pessoais e de trabalho;

4.3 CUIDADO

Oferecer cuidado, individualizado ou organizado em grupos temáticos, por meio de **acolhimentos e atendimentos psicológicos com profissionais qualificados, auxilia na mobilização dos colaboradores em se fortalecerem como agentes ativos em sua própria saúde por meio do autoconhecimento, autocuidado e multiplicação em suas equipes.**

Para isso, pode-se analisar o formato entre atendimentos presenciais *in company* ou online, sua periodicidade, quantidade de atendimentos disponibilizados e roteiros preestabelecidos.

Você
sabia?

modalidade de atendimento psicológico que promove o desenvolvimento de recursos mentais e emocionais objetivando o fortalecimento da resiliência. Dessa forma, o indivíduo se conhece e aprende a manejar as próprias emoções e sentimentos de uma maneira que possibilite seu crescimento pessoal.

A psicoterapia, ao contrário do que muitas pessoas pensam, não serve apenas para casos de adoecimento intenso e extremo. Consiste em uma



Potencialidades:

» Prevenir que o quadro de adoecimento se acentue;

» Integrar (de forma generalista, respeitando o sigilo e confidencialidade) as demais ações a serem realizadas na empresa;

» Multiplicar boas-práticas individuais e coletivas no ambiente de trabalho.

5. MODELO DE PLANO DE AÇÃO

Implementar ações, projetos e programas em saúde mental requer, antes de tudo, um planejamento articulado entre os mais diversos atores, recursos e prazos envolvidos. Para isso, recomendamos a utilização do plano de ação, instrumento que tem o objetivo de estruturar o planejamento e auxiliar nas demais etapas de acompanhamento, monitoramento, avaliação e gestão.

**O exemplo fictício serve para demonstrar a organização de ações em um plano de ação.*

PLANO DE AÇÃO

Empresa: Nome da empresa

Unidade/ setor abrangido pelo plano: Nome do setor / Unidade

Panorama Geral: Foi constatado um aumento significativo de demandas de saúde mental no setor, devido a períodos de altas demandas e dificuldade de manejo por uma gestão humanizada. Assim, foi levantada a necessidade de implementar um programa de saúde mental que possua potencial de melhorias contínuas com base em dados e mediação de profissionais especializados na área.

Objetivos: Fortalecer o tema de saúde mental na cultura organizacional e oferecer terapêutica individualizada aos colaboradores.

Etapas:

1. Planejamento – com articulação das ações e atores;
2. Mapeamento de fatores psicossociais;
3. Capacitações com líderes e colaboradores;
4. Acompanhamento e monitoramento;
5. Terapêutica individualizada;
6. Avaliação e análise;
7. Planejamento do próximo ciclo de ações;

ETAPA	AÇÃO	RESPONSÁVEL	RECURSOS E SUA FONTE	DATA DE INÍCIO	PRAZO	INDICADORES	RISCOS	STATUS
1	Estabelecer os pontos focais e atores;	Bruna - Psicóloga da equipe	Interno	10/01/2024	16/01/2024	Critérios e número de pessoas a serem envolvidas;	Não engajamento dos atores – falha nos critérios e/ou número (sobrecarga e distribuição);	A iniciar

6. CONCLUSÃO

Quando há um olhar voltado para a segurança e saúde mental do colaborador, o trabalho possui uma multidimensionalidade intrínseca capaz de proteger e promover a saúde, **fazendo com que a prevenção do adoecimento e/ou piora de quadros traga impactos positivos individuais e coletivos em uma organização (como turnover, afastamentos, acidentes, absenteísmo, entre outros).**

Investir em ações, projetos e programas que abordem a temática de forma consistente e com qualidade (baseada em diretrizes cientificamente validadas), além de oferecer valor para as pessoas, também faz parte de uma estratégia de gestão e crescimento no mercado para a empresa.

Os fatores psicossociais do ambiente de trabalho, mesmo não possuindo uma política de gestão, impactam na produtividade dos colaboradores e resultados do trabalho. Ou seja, **quanto mais forem realizadas ações de forma intencional e direcionada em prol de melhorias, maior será possível o controle em relação à saúde mental.**

7. MATERIAIS DE APOIO

Confira matérias relacionadas à Saúde Mental no Trabalho do Blog SST/SESI:

-  [O que as empresas podem fazer pela saúde mental dos profissionais?](#)
-  [O trabalho como provedor da saúde mental](#)
-  [Saúde mental é assunto de trabalho](#)
-  [Como as indústrias podem promover ambientes mais saudáveis de trabalho](#)

Confira o Programa de Saúde Mental Sesi para Empresas e Indústria:

 [Programa de Saúde Mental Sesi - Serviços - Sesi - Segurança e Saúde - Serviços \(sesipr.org.br\)](https://sesipr.org.br)

8. REFERÊNCIAS

CLOT, Y. A função psicológica do trabalho. Petrópolis: Vozes, 2006. Resenha de: LIMA, M. E. A. Resenha do livro “A função psicológica do trabalho” de Yves Clot. Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho, v. 9, n. 2, pp. 109-114, 2006.

DAHLGREN, G.; WHITEHEAD, M. Policies and strategies to promote social equity in health. Estocolmo: Institute for Future Studies, 1991.

GREAT PLACE TO WORK (GPTW); Great People. Relatório Tendência de Gestão de Pessoas, 2023.

MERCER MARSH BENEFÍCIOS. 1ª Pesquisa de Saúde Ocupacional, 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT, 1986.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). WHO guidelines on mental health at work. Ginebra, 2022.



Fale
CONOSCO

0800 648 0088
aloindustria.pj@sistemafiep.org.br

