

**Saúde
Mental e
Segurança
Psicológica no
Ambiente
de Trabalho**
E-BOOK



De acordo com um artigo publicado na Harvard Business Review, foi em 2020, com a pandemia assolando o mundo com toda força, que o fator saúde mental no ambiente de trabalho deixou de ser uma “boa coisa para se ter” para um imperativo nos negócios. O fato é que as pessoas que trabalham numa empresa precisam de ambientes de trabalho que sejam mentalmente saudáveis e sustentáveis, e isso vai além de aplicativos que tratam do tema ou reports sobre saúde mental cujas ideias não são praticadas nas empresas.



Estamos vivendo em tempos caóticos. O mundo foi abalado de maneira devastadora pelo coronavírus, cujos danos, tanto em termos sociais como econômicos, estão bem longe de terminarem. Com mudanças significativas no ambiente de trabalho, como boa parte das empresas adotando um regime de trabalho híbrido, e outras adotando o home-office de maneira integral, muitas pessoas se encontraram em novas circunstâncias profissionais e sociais. Por exemplo, aquelas pessoas que ficaram 100% do tempo trabalhando de suas casas perderam contato significativo com colegas do trabalho. Outras, por conta do isolamento, deixaram de ter qualquer contato social.

Essa falta de contato social, somada a instabilidade político-econômica que o mundo passou e continua passando, acrescida a crescente demanda no local de trabalho, acaba provocando problemas relacionados a saúde mental, até porque é no nosso local de trabalho que passamos a maior parte dos nossos dias.

Em termos numéricos, a questão da saúde mental no ambiente de trabalho é bastante expressiva. De acordo com uma pesquisa realizada pela Accenture no Reino Unido com 2000 pessoas que compõem a força de trabalho britânica:

90%

das pessoas participantes relataram que já passaram por desafios concernentes a saúde mental;

76%

das pessoas confirmaram que dificuldades com saúde mental no local de trabalho afetou negativamente sua capacidade de apreciar a vida;

30%

dessas pessoas afirmaram que elas raramente ou quase nunca conseguem aproveitar completamente a vida no dia a dia.

61%

declararam que não compartilharam o estado de sua saúde mental com ninguém;

53%

acreditam que compartilhar questões relacionadas a saúde mental pode ser vista por parte de colegas e chefes como um sinal de fraqueza.

Esses dados nos mostram como o ambiente de trabalho é, muitas vezes, falho com as pessoas que trabalham lá. A mesma pesquisa da Accenture mostra ainda que apenas 1 a cada 4 pessoas participantes sentem que as empresas estão tratando da saúde mental de maneira satisfatória, através de suporte para ajudá-las com questões de saúde mental. A pesquisa deixa claro que a questão de saúde mental não é, nem de longe, um assunto minoritário. Muito pelo contrário, ela afeta praticamente todas as pessoas da organização e afeta também a capacidade delas de performar no trabalho e viver suas vidas ao máximo.

No Brasil, a organização sem fins lucrativos Borgen Project listou alguns fatos sobre a questão da saúde mental dos brasileiros, e infelizmente, nenhum deles é encorajador. No entanto, não deixam de ser relevantes e servem como diagnóstico para nossa situação atual, assim como podem fornecer diretrizes para quais ações podem ser tomadas no intuito de reverter esse cenário.



Alguns dos fatos relevantes são:

.01

A população brasileira, em sua maioria, considera o tema da saúde mental um grande tabu: boa parte subestima ou até ignora questões relacionadas a saúde mental, principalmente das pessoas que têm depressão ou que sofrem com ansiedade. A cultura brasileira não coloca muita ênfase sobre saúde mental, priorizando tratamentos físicos a tratamentos mentais.

.02

O foco na cultura de trabalho tradicional abre mais portas para a depressão e para a ansiedade: a cultura de trabalho brasileira é focada em longas horas de trabalho, e abraça o "workaholismo", isto é, quanto mais trabalhar, melhor. Essas pessoas trocam sua qualidade de vida por mais horas de trabalho, na esperança de serem promovidas ou de terem mais reconhecimento no local de trabalho.

.03

Condições socioeconômicas cada vez piores aumentam a prevalência de questões de saúde mental: pessoas que crescem em lares que enfrentam situações socioeconômicas precárias tem maiores chances de se tornarem depressivas e de passarem por crises de ansiedade. Evidentemente, isso se transporta também para o ambiente de trabalho, que muitas vezes serve para potencializar, de maneira negativa, as condições de saúde mental das pessoas.

Precisamos, portanto, responder a seguinte pergunta: o que as empresas podem fazer para melhorarem a questão da saúde mental de seus funcionários? De acordo com Barbara Harvey, da Harvard Business Review, esses três fatores-chave devem ser considerados:

Empresas, deixem claro que o tema de segurança mental é importante: a liderança deve estar aberta a conversa, e principalmente, deve iniciar a conversa com suas equipes sobre a saúde mental. Quando as lideranças compartilham suas próprias experiências, as pessoas lideradas se sentem mais confortáveis em terem essa conversa. Além disso, a liderança precisa deixar claro que o estado de saúde mental de suas equipes é prioridade da empresa.

Disponibilizar treinamentos sobre o tema: falar de saúde mental pode ser difícil, de modo que um treinamento especializado no tema se torna essencial. Uma combinação de treinamentos e webinars são valiosas, porque ajudam as pessoas a identificarem os sinais de estresse, ansiedade e outras questões associadas a saúde mental.

Desenvolver e melhorar ferramentas virtuais sobre saúde mental: a maioria das pessoas está disposta a buscar informações online sobre o tema, e as empresas podem se valer disso para fornecer ferramentas adequadas. Na Accenture do Reino Unido, todas as pessoas têm acesso a uma plataforma online, gerida por profissionais, que garantem o anonimato da pessoa participante, para tratar de questões de saúde mental. Se a empresa não tiver nenhuma ferramenta própria, ela pode buscar de terceiros ou até mesmo de órgãos públicos. O que não podem é não fazer nada.



Outro fator que está relacionado com a saúde mental no ambiente de trabalho é a questão da segurança psicológica. Quantas pessoas nós conhecemos que têm grande insegurança emocional no local de trabalho, falta de confiança em sua liderança e baixa performance? Boa parte da força de trabalho sofre com a falta de segurança psicológica, como veremos a seguir.

Uma pesquisa conduzida pelo instituto de análises globais Gallup de 2017 traz dados relevantes sobre as pessoas que fazem parte da força de trabalho das corporações. Esses dados deveriam nos fazer pensar sobre como temos conduzido os nossos negócios, principalmente no que tange as relações interpessoais com as pessoas que trabalham em nossas empresas. No entanto, e se mesmo assim essas pessoas não tiverem voz ativa dentro da sua corporação? É para prevenir isso que temos o conceito de segurança psicológica.

De acordo com a pesquisa, a cada 10 pessoas que compõe a força de trabalho nas empresas, 3 delas afirmam que suas opiniões e pontos de vista não são relevantes e tampouco levados em conta no trabalho. Ou seja: quase 1/3 das pessoas estão menos engajadas e motivadas, além de não contribuírem com novas ideias para suas equipes. Além do prejuízo pessoal e profissional, as empresas estão basicamente permitindo que 1/3 do time permaneça no anonimato, fazendo com que pessoas não sejam mais do que meros números em seus relatórios anuais.





O motivo que leva essa terça parte das pessoas a permanecerem quietas e com um grande potencial não explorado é o medo de serem punidos ou ridicularizados por emitirem suas opiniões ou oferecerem seus insights sobre ideias, projetos e decisões que ocorrem no cotidiano da empresa e dentro das equipes em que essas pessoas estão inseridas. De acordo com o Center for Creative Leadership (CCL), essa falta de segurança psicológica traz repercussões negativas para as empresas, pois elas perdem a oportunidade de aproveitar seus talentos e usá-los para maximizar resultados.

Ainda assim, um estudo conduzido pela McKinsey & Company em 2021, afirma os benefícios da segurança psicológica no ambiente de trabalho: quando as pessoas se sentem à vontade para pedir ajuda, dar sugestões ou até mesmo questionar o status quo, elas trazem benefícios para as corporações, como inovação, mais benefícios da diversidade e a habilidade de adaptação quanto a mudanças, habilidades essas que são fundamentais no cenário de pandemia mundial que estamos vivendo.

Portanto, é necessário que o tema de Segurança Psicológica no local de trabalho seja estudado e implementado nas corporações, para que elas possam extrair ao máximo os talentos de todas as pessoas que trabalham nessas empresas. Diante de tantos benefícios e vantagens possibilitados pela segurança psicológica, podemos concluir que ela é extremamente útil, desejável e obrigatória, pois toda empresa precisa que as pessoas possam ser sempre as melhores versões de si próprias, pois somente assim as empresas poderão prosperar.

Por fim, a CKZ Diversidade deixa um convite. Vimos como a liderança tem um papel fundamental nas organizações, tomando decisões que devem nortear os caminhos por onde essas empresas devem ir, e mais ainda, são diretamente responsáveis pelo desenvolvimento das pessoas de suas equipes, e observamos como lideranças despreparadas podem prejudicar suas equipes, promovendo insegurança e instabilidade.



É preciso refletir que tipo de liderança você quer que a sua empresa tenha. Uma liderança inclusiva, responsável, que preza pela saúde mental e psicológica das pessoas ou a velha e tradicional liderança que só se importa com resultados e desempenho, sem levar em conta o bem-estar das pessoas? Se você deseja a primeira, a CKZ Diversidade te convida para conhecer o nosso Treinamento de Cultura & Liderança Inclusiva.

Nesse treinamento, nossas especialistas vão demonstrar como a inclusão é uma característica fundamental e necessária para que a liderança possa promover um ambiente de trabalho onde as pessoas se sintam pertencentes, valorizadas e reconhecidas, e conseqüentemente, deem o seu melhor! Entre em contato conosco e conheça mais sobre esse e muitas outras soluções para o seu negócio!

Quer saber mais sobre este
tema e as nossas soluções?

Acesse nosso site:
www.ckzdiversidade.com.br

contato@ckzdiversidade.com.br

Siga nossas Redes Sociais



CKZ Diversidade

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GREENWOOD, Kelly e ANAS, Julia: "It's a New Era for Mental Health at Work", Harvard Business Review, 2021. Disponível em:
<https://hbr.org/2021/10/its-a-new-era-for-mental-health-at-work>

Accenture, "Nine in 10 UK workers touched by mental health challenges" disponível em
<https://newsroom.accenture.com/news/nine-in-10-uk-workers-touched-by-mental-health-challenges-accenture-research-finds.htm>

The Borgen Project, "6 facts about mental health in Brazil" disponível em
<https://borgenproject.org/mental-health-in-brazil/>

HARVEY, Barbara: "What companies can do to help employees address mental health issues", Harvard Business Review, disponível em:
<https://hbr.org/2018/12/what-companies-can-do-to-help-employees-address-mental-health-issues?autocomplete=true>

HERWAY, Jake: "How to create a culture of psychological safety", Gallup Group. Disponível em
<https://www.gallup.com/workplace/236198/create-culture-psychological-safety.aspx>

Center for Creative Leadership, "What is psychological safety at work?" disponível em
<https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/what-is-psychological-safety-at-work/>

McKinsey & Company: Segurança Psicológica e o papel crucial do desenvolvimento da liderança, disponível em:
<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/psychological-safety-and-the-critical-role-of-leadership-development/pt-br#:~:text=Seguran%C3%A7a%20psicol%C3%B3gica%20e%20o%20papel%20crucial%20do%20desenvolvimento%20da%20lideran%C3%A7a,-12%20de%20abril&text=Se%20os%20benef%C3%ADcios%20da%20seguran%C3%A7a,seguro%20e%20de%20melhor%20performance>