



Guia Prático para Saúde Mental e Trabalho no Pós-Pandemia





Quando o mundo parou por causa da covid-19, ninguém sabia o que estava por vir. Depois de um ano e meio, só temos uma certeza: precisamos continuar nos protegendo, usar máscara, manter o distanciamento social quando possível e, mais do que nunca, cuidar da saúde mental.

Neste momento nós já estamos vivenciando os impactos do que se previa como a quarta onda da pandemia: aumento nos índices de depressão, ansiedade e burnout na sociedade. Enquanto temos vacinas e a esperança de poder viver com um pouco mais de segurança, enfrentamos novas incertezas, muitas relacionadas ao trabalho.

A proposta deste guia “Saúde Mental e Trabalho Pós-Pandemia” surgiu pois nós do Zenklub entendemos que há muitas incertezas e ansiedade nas empresas neste momento. E em todos os níveis hierárquicos, dos CEOs aos estagiários. É natural e importante que exista uma preocupação, mas precisamos evitar que isso limite nossas ações.

Como o Zenklub tem por missão democratizar o acesso à saúde emocional, preparamos este guia pensando em ajudar nesta transição. Esse guia traz dicas, exemplos e reflexões que podem ajudar e inspirar a implementar os cuidados com a saúde mental de colaboradores, em todos os níveis hierárquicos. Esperamos que ajude e saibam que vocês não estão sozinhos.

Contem conosco.

Rui Brandão

CEO do Zenklub

Zenklub

Fundadores:

Rui Brandão e José Simões

COO:

Cassia Messias

Diretor de Vendas:

Vinicius Ventura

Expediente

Diretor de Comunicação:

William Ávila

Coordenadores de Conteúdo:

Jéssika Elizandra e Davi Rocha

Reportagem:

Adriana Fonseca

Diagramação:

André Zaniratti

Especialistas:

Ana Paula Tognotti - CRP: 06/139452

Daniele Nazari - CRP: 07/23746

Monique Luz - CRP: 03/12039

Iury Florindo - CRP: 08/19098

Todos os especialistas citados nos textos são parte da rede de mais de 5 mil profissionais disponíveis no Zenklub.



Índice



- 04** [Reuniões virtuais aumentam e devem permanecer na rotina](#)
- 07** [Como deve ser a volta ao escritório](#)
- 09** [De frente com o luto](#)
- 11** [Aumentam os casos de depressão e burnout](#)
- 14** [Como fica a vida financeira em tempos tão difíceis](#)
- 15** [A importância do sono](#)
- 16** [Como a terapia pode ajudar nisso tudo](#)
- 18** [Saúde mental na prática](#)



Reuniões virtuais aumentam e devem permanecer na rotina

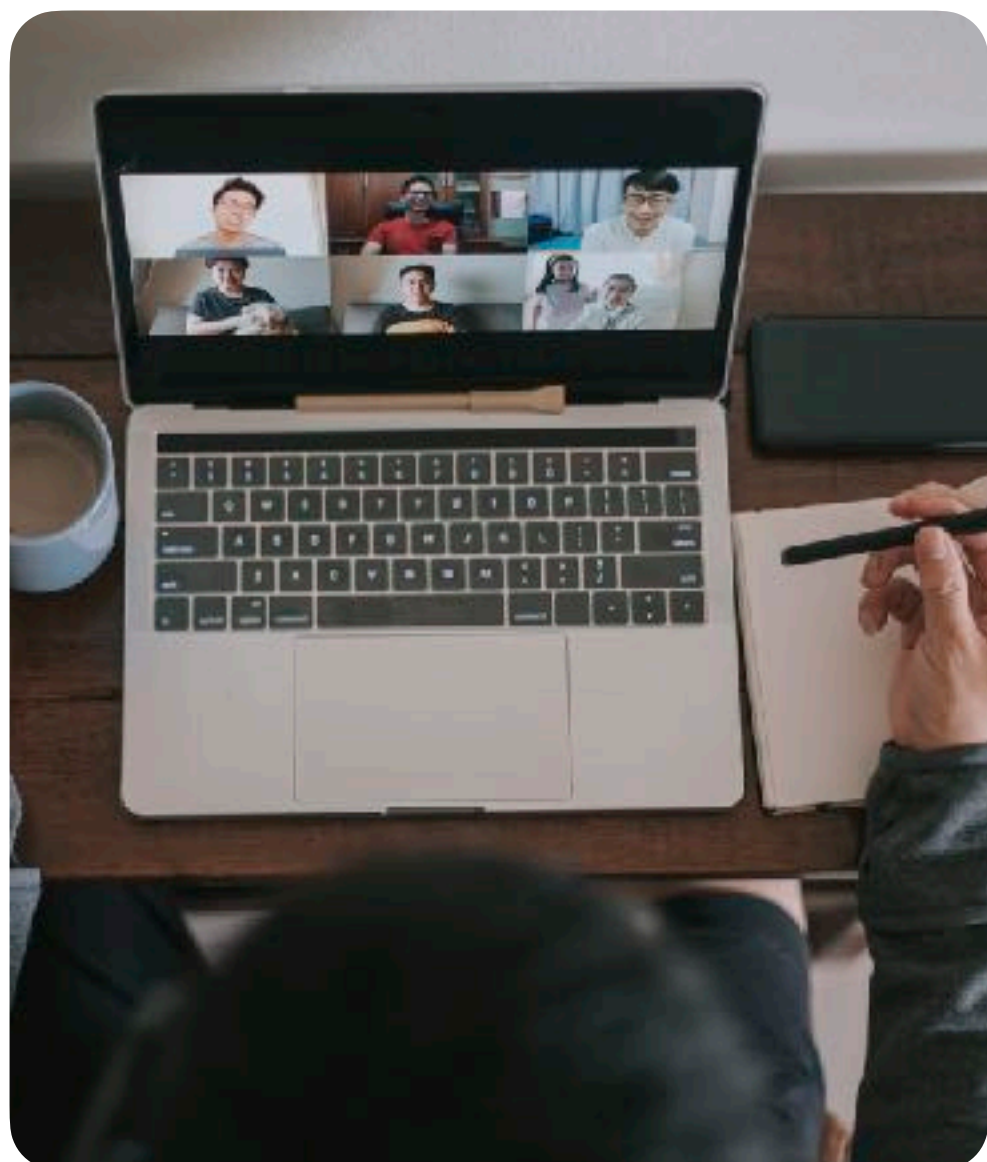
- *Conheça dicas para evitar a chamada "fadiga do Zoom"*

A pandemia levou as reuniões para o mundo virtual. E não só. Todo o trabalho migrou para o digital e até os encontros pessoais, por algum tempo, se deram através das telas - e muitas empresas já decidiram que continuarão em home office mesmo após a vacinação, integral ou parcialmente. O excesso de uso de computadores, tablets e smartphones levou a um cansaço extremo que ficou conhecido como “fadiga do Zoom”.

O tema é tão sério que o professor Jeremy Bailenson, diretor fundador do Laboratório de Interação Humana Virtual de Stanford, nos Estados Unidos, examinou o que leva as pessoas a sentirem a “fadiga do Zoom”. Ele fez isso justamente porque muitas organizações – entre escolas, governos e empresas - queriam entender como criar melhores práticas para o uso das videoconferência.

Um questionário desenvolvido pelo pesquisador e sua equipe, disponível gratuitamente, ajuda as empresas a identificarem o quão exaustos seus funcionários estão com as plataformas virtuais.

Além disso, Bailenson identificou as principais causas da fadiga e apontou dicas de como minimizar o problema.



Os aspectos que causam a fadiga do Zoom e o que fazer

Tanto a quantidade de contato visual que mantemos em videoconferências quanto o tamanho dos rostos nas telas não são naturais. Em uma reunião normal, as pessoas fazem anotações, olham para quem está falando ou para outro lugar. Mas nas ligações do Zoom e outras plataformas, todos estão vendo todo mundo, o tempo todo. A quantidade de contato visual aumenta drasticamente.

SOLUÇÃO

Até que as plataformas mudem sua interface, Bailenson recomenda tirar o Zoom da opção de tela inteira e reduzir o tamanho da janela do Zoom em relação ao monitor para minimizar o tamanho do rosto e usar um teclado externo para permitir um aumento de espaço pessoal entre si mesmo e a grade de participantes da reunião.

Ver a si mesmo durante conversas de vídeo constantemente em tempo real é cansativo

A maioria das plataformas de vídeo mostra um quadrado de sua aparência na câmera durante a reunião. Mas isso não é natural, diz Bailenson. “No mundo real, se alguém estivesse te seguindo com um espelho constantemente - de forma que enquanto você estivesse falando com as pessoas, tomando decisões, dando feedback, recebendo feedback - você estivesse se vendo em um espelho, isso seria loucura. Ninguém jamais pensaria nisso.” Bailenson cita estudos que mostram que quando as pessoas veem o próprio reflexo elas são mais críticas de si mesmas. “É cansativo para nós. É estressante. E há muitas pesquisas mostrando que há consequências emocionais negativas em se ver no espelho.”

SOLUÇÃO

Bailenson recomenda que as plataformas mudem a prática padrão de transmitir o vídeo para si e para outras pessoas, quando ele só precisa ser enviado para outras pessoas. Nesse ínterim, o usuário deve usar o botão “ocultar visão própria”, que pode ser acessado clicando com o botão direito do mouse em sua própria foto, assim que perceber que seu rosto está devidamente enquadrado no vídeo.

As conversas por vídeo reduzem drasticamente nossa mobilidade usual



As conversas telefônicas ou feitas pessoalmente permitem que as pessoas andem e se movam. Mas com a videoconferência, a maioria das câmeras tem um campo de visão definido, o que significa que uma pessoa geralmente tem que ficar no mesmo lugar. O movimento é limitado de uma maneira que não é natural. “Há uma pesquisa crescente agora que diz que quando as pessoas estão se movendo, elas têm um desempenho cognitivo melhor”, disse Bailenson.

SOLUÇÃO

Bailenson recomenda que as pessoas pensem mais sobre a sala em que estão fazendo a videoconferência, onde a câmera está posicionada e se coisas como um teclado externo podem ajudar a criar distância ou flexibilidade. Por exemplo, uma câmera externa mais distante da tela permitirá que você acompanhe e rabisque em reuniões virtuais, assim como fazemos em reuniões reais. E, claro, desligar o vídeo periodicamente durante as reuniões é uma boa regra básica a ser definida para grupos, apenas para dar a si mesmo um breve descanso não verbal.

A carga cognitiva é muito maior em conversas de vídeo

Bailenson observa que na interação cara a cara regular, a comunicação não verbal é bastante natural e cada um de nós naturalmente faz e interpreta gestos e pistas não verbais subconscientemente. Mas em conversas de vídeo temos que trabalhar mais para enviar e receber sinais. Gestos também podem significar coisas diferentes em um contexto de videoconferência. Um olhar de soslaio para alguém durante uma reunião pessoal significa algo muito diferente do que uma pessoa em uma grade de bate-papo por vídeo olhando para fora da tela para seu filho que acabou de entrar em seu escritório em casa.

SOLUÇÃO

Durante longos períodos de reuniões, faça uma pausa “somente áudio”. “Não se trata simplesmente de desligar sua câmera para fazer uma pausa de não ter que ser não verbalmente ativo, mas também de afastar seu corpo da tela”, diz Bailenson, “para que por alguns minutos você não seja sufocado por gestos que são perceptivelmente realistas, mas socialmente sem sentido.”



Como deve ser a volta ao escritório

Retorno ao escritório pode gerar ansiedade. Saiba o que empresa, líderes e funcionários podem fazer para tornar a mudança menos brusca.

Algumas empresas já começam a organizar a volta ao escritório, e esse momento pode causar insegurança e ansiedade nas equipes. Uma pesquisa realizada pela consultoria de recrutamento executivo Korn Ferry com 581 profissionais nos Estados Unidos indica esse sentimento. Mais da metade (55%) das pessoas ouvidas disse que a ideia de retornar ao trabalho presencial gera um estresse. Só que boa parte sente que não tem opção. Entre os entrevistados, 58% disseram que admitir ao chefe a preferência por continuar trabalhando remotamente pode prejudicar as chances de ascensão profissional.



Para a psicóloga Daniele Nazari, formada pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões e especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, voltar para o espaço presencial pode, sim, proporcionar gatilhos ansiosos - e não há como medir sobre como esse momento poderá desencadear ansiedade em cada funcionário. “Eu vejo um processo de retorno acontecendo até com energias extremas dos colaboradores, aqueles que terão medo de retornar e aqueles que estão com uma enorme expectativa pelo retorno”, afirma.

Segundo ela, em ambos os casos, é importante a empresa tornar o processo flexível e gradativo para amenizar o impacto de uma quebra de rotina que está durando muito tempo. “Na clínica as pessoas relatam muita exaustão, e trabalhar presencialmente exige uma energia diferente do que estão acostumadas no conforto dentro de casa.”

Daniele diz que o mais importante para evitar gatilhos de ansiedade é a empresa manter a transparência e conversas frequentes com os colaboradores para motivação e esclarecimento dos cuidados que estão sendo proporcionados. “A dinâmica com filhos também vai mudar e se reestruturar, então as lideranças precisam ter paciência com essa adaptação também.”



PAPEL DO LÍDER

O líder, segundo a psicóloga, tem o papel de proporcionar sensibilidade no time e permitir que as pessoas possam falar mais sobre o que sentem em relação ao trabalho. “Permitir falar mais sobre as emoções torna a relação com mais sintonia e transparência, e com isso o líder também pode conduzir melhor com a sua equipe.”

PAPEL DO FUNCIONÁRIO

Como as pessoas se acostumaram a ter uma rotina mais isolada, retornar para um ambiente mais dinâmico e com muito mais barulhos – como costuma ser o escritório – pode proporcionar uma certa exaustão inicial. A sugestão da psicóloga é as pessoas já iniciarem essa adaptação ao sistema da empresa dentro de casa alguns dias antes de iniciar o presencial. Isso inclui acordar no horário que sairiam para trabalhar, respeitar o horário das refeições e intervalos (conforme seria no presencial), respeitar o horário de trabalho e finalizar as atividades conforme término do expediente na empresa, sair mais de casa para atividades ao ar livre e exposição gradativa para quem mantém o isolamento e estabelecer horários para dormir e relaxar conforme a rotina de cada um.

PAPEL DA EMPRESA

A organização pode fazer pesquisas de clima para monitorar a adaptação, ouvir os colaboradores e permitir sugestões, ser transparente, manter a comunicação com frequência e reforçar os cuidados de saúde e das medidas implementadas – como uso do álcool gel, máscaras e limpeza dos locais comunitários. Proporcionar palestras com profissionais da saúde e conteúdos que auxiliem na adaptação também são uma sugestão de Daniela.



De frente com o luto

Como lidar com o tema no ambiente de trabalho

Com mais de meio milhão de mortos por covid-19 no Brasil, não há como deixar de falar em luto no ambiente corporativo. São muitas as pessoas que estão lidando com perdas de amigos e familiares – estima-se que um em cada oito brasileiros tenha passado por isso na pandemia -, e esse estado emocional afeta as pessoas de diferentes formas e em todas as áreas da vida, inclusive no trabalho. “O luto é um processo natural, porém vivenciado de uma forma individual, cada um vai lidar da sua própria maneira, dependendo do contexto”, explica Monique Luz, formada pela Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública e pós-graduada tanto em Psicologia Analítica quanto em Hospitalar. “

Na pandemia, em particular, vem de uma forma muito diferente, uma vez que os rituais aos quais estamos acostumados não estão acontecendo, a despedida muitas vezes é realizada a distância.”

Então, deve-se falar sobre o assunto com o funcionário, respeitando sempre a permissão da pessoa enlutada. “O acolhimento é fundamental, escutar, tentar entender o que a pessoa está passando, não desviar de uma conversa”, sugere a psicóloga. “O gestor, nesse momento, precisa ter a sensibilidade de perceber a situação, e atuar como um porta-voz da equipe, promovendo reuniões, ainda que remotas, para falar sobre o tema de uma maneira aberta. Precisa entender também que o luto de um colaborador afeta toda a equipe e pode haver uma mudança de desempenho, mas que é um período específico.”



O QUE A EMPRESA PODE FAZER EM CASOS DE LUTO

A empresa pode considerar financiar um acompanhamento psicológico, principalmente se pensarmos que, na situação atual, esse tipo de serviço está mais acessível. A depender do tamanho da empresa, a promoção de palestras, grupos de apoio e ações que, inclusive, possam ser estendidas para a família, são propostas interessantes. Para além disso, a antecipação das férias e diminuição das atividades também podem ser estratégias a serem adotadas. “Tudo isso faz com que a pessoa que está passando pelo luto entenda que existem aliados ali, que é um espaço seguro”, comenta Monique. “É importante também que tais ações passem a fazer parte da cultura da empresa e possam ser postas em prática sempre que for necessário.”

E QUANDO O CHEFE É QUEM ESTÁ DE LUTO?

Muito se fala sobre a atuação das lideranças para com seus colaboradores, e é claro que isso é muito importante, mas é preciso olhar também para essa pessoa que está em um cargo de gestão e que também precisa ser cuidada. “O chefe é uma figura essencial e um modelo para os demais funcionários, então a sua saúde mental impacta diretamente a produtividade”, afirma Monique. Se o próprio chefe perdeu alguém próximo e está de luto, a questão também não pode ser ignorada. “Assim como os demais colaboradores, o gestor também é uma pessoa que precisa vivenciar seu processo de luto e, para que isso aconteça, é necessário um diálogo aberto com a sua equipe e o RH da empresa, demonstrando sua própria vulnerabilidade nesse momento”, diz Monique. A partir daí, segundo ela, cabe à empresa reorganizar o fluxo de trabalho para que exista uma reorganização do setor nas questões práticas, seja delegando as tarefas, e, se necessário, adiantando dias de férias.



Aumentam os casos de depressão e burnout

Esses transtornos caracterizam outra pandemia, mais silenciosa.

Entenda como a empresa pode ajudar

Além da pandemia causada pela covid-19, o mundo vive uma outra pandemia, mais silenciosa, a da saúde mental. Globalmente, mais de 300 milhões de pessoas sofrem de depressão e 260 milhões vivem com transtornos de ansiedade, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS). Os dois distúrbios custam US\$ 1 trilhão por ano em perda de produtividade.

No Brasil, os transtornos mentais e emocionais são a segunda causa de afastamento do trabalho, de acordo com a Previdência, vinculada ao Ministério da Economia. Nos últimos dez anos, a concessão de auxílio-doença devido a esses transtornos aumentou quase 20 vezes. Com frequência, esses doentes ficam mais de cem dias afastados do trabalho.

O Brasil, aliás, é considerado pela OMS o país mais ansioso do mundo, com 18,6 milhões de pessoas convivendo com o transtorno. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam para 16,3 milhões de pessoas no país sofrendo de depressão.

É uma situação complexa, e algumas empresas vêm tentando endereçar o tema.





O que as empresas podem fazer

“As empresas precisam, primeiro, pensar na cultura organizacional”, enfatiza a psicóloga Ana Paula Tognotti, é formada pela PUC-SP e pós-graduada em Terapia Comportamental e em Gestão Estratégica de Pessoas pela USP. Sem isso, as organizações jamais conseguirão endereçar o tema de forma adequada.

Ana Paula diz que é necessário criar um ambiente que seja seguro para que as pessoas possam compartilhar suas vulnerabilidades, se sentirem acolhidas, partindo, inclusive, da disponibilidade dos gestores se exporem (respeitando o limite de cada um, claro).

Sugestões iniciais para formação e consolidação de uma cultura de acolhimento:

- Realização de eventos sobre a carreira dos líderes da empresa, contendo dificuldades profissionais e pessoais ao longo do caminho;
- Realização de parcerias com empresas especializadas em saúde emocional (como o Zenklub), para oferecer sessões de terapia, webinars, aplicativos de conteúdo (contendo dicas de bem-estar, meditações, cursos etc), diário emocional, entre outros benefícios.

Caso algum colaborador já esteja precisando de ajuda imediata, a sugestão é reafirmar a abertura da empresa e dos líderes da organização de acolherem a vulnerabilidade do profissional. Sem esse tipo de cultura, a conversa nunca vai acontecer. Nesse sentido, vale:

- Orientá-lo para que procure ajuda profissional;
- Se colocar disponível para qualquer tipo de ajuda que esteja ao alcance da empresa.
- Promover um acolhimento inicial, deixando o funcionário seguro quanto às possíveis preocupações, tais como ser exposto para os demais da empresa, não ser compreendido e estigmatizado, ser mandado embora, etc;

Sentindo-se seguro, o funcionário deve ser o mais transparente possível com o seu gestor, deixando claro quais são as dificuldades que está enfrentando e quais são os prejuízos de entrega que estão ocorrendo. “Assim, tanto a pessoa quanto o gestor estarão informados sobre o que está acontecendo e o que fazer para contornar a situação”, comenta Ana Paula.

Caso a pessoa com o distúrbio tenha equipe, a recomendação é falar com seu gestor - ou mesmo com alguém mais acima na hierarquia corporativa - e combinar como as funções de gestão serão feitas. Comunicar a equipe sobre a sua situação, o que irá acontecer daqui para frente quanto às orientações e direcionamentos, tais como se outro gestor ficará responsável pelos seus papéis, se haverá redistribuição de tarefas, mudança de prazos, etc. “Qualquer informação que impacte o time de alguma maneira deve ser comunicada.”



O que é burnout

O burnout é um transtorno de ansiedade com contexto exclusivamente laboral, ou seja, a causa estressora é a relação com o trabalho. Foi reconhecido como doença pela OMS recentemente. Qualquer tipo de excesso pode ser fator desencadeante para um burnout. Os principais são:

- Não respeitar horários de entrada e saída do trabalho;
- Falta de integração entre os membros da equipe (falhas de comunicação, insegurança no compartilhamento de dificuldades enfrentadas na rotina);
- Prazos de entrega que não são factíveis;
- Chefes abusivos (gritos, ofensas, má comunicação);
- Aumento da carga de trabalho sem recompensas claras;
- Insegurança quanto à estabilidade no emprego;
- Falta de clareza sobre os objetivos da equipe e empresa.

Como fica a vida financeira em tempos tão difíceis

A crise sanitária desencadeou uma crise econômica, e as empresas vêm ajudando seus funcionários a organizarem as finanças

A pandemia da covid-19 é um problema de saúde pública que afetou diretamente a economia. Com isso, diversos setores do trabalho sofreram consequências negativas ou tiveram que se reinventar. No início da pandemia, a hashtag #fiqueemcasa tomou as redes sociais, mas nem todos tiveram a opção de trabalhar na segurança de suas casas. Além do desemprego em massa – havia quase 15 milhões de brasileiros sem trabalho no fim de junho –, o país caminha para um aumento da informalidade e condições de trabalho precárias. “Se um membro da família que compõe a renda é atingido por essas mudanças, toda a dinâmica familiar muda”, comenta o psicólogo Iury Florindo, formado pela Universidade Estadual de Londrina e mestre em Análise do Comportamento pela mesma instituição.

Segundo Iury, lidar com essa situação sem afetar a produtividade ou a rotina do trabalho é muito difícil, mas possível. “A crise vivida no país pode aumentar nossa ansiedade e criar muitos alertas na nossa mente sobre o futuro. É importante focar no presente e no que está no nosso controle”, recomenda.

Organizar as finanças nesse momento é essencial, e o psicólogo dá algumas dicas de como fazer isso:

- Anote todos os gastos e tenha um teto de quanto você pode gastar;
- Se tiver dívidas, negociar formas de pagamento é sempre a melhor opção;
- Assim que possível, faça uma reserva para emergências.





A importância do sono

Estudo comprova que noites mal dormidas afetam a produtividade.

Noites mal dormidas podem diminuir a produtividade no trabalho. Pessoas com insônia moderada e severa apresentam mais que o dobro de perda de produtividade (107% mais) comparado às pessoas que dormem bem, segundo um estudo publicado pela Academia Americana de Medicina do Sono.

Ainda de acordo com a pesquisa, que analisou o comportamento de 1.007 adultos entre 22 e 60 anos, aqueles com insônia leve experimentaram 58% mais perda de produtividade e aqueles que relataram problemas com sonolência diurna experimentaram 50% mais perda de produtividade. Aqueles que roncavam regularmente (um sinal de apneia do sono) experimentaram entre 19% e 34% mais perda de produtividade, em comparação com aqueles que não roncam.

Em relação às horas de sono, os entrevistados que reportaram dormir entre 5 e 6 horas por noite apresentaram 19% mais perda de produtividade do que os que descansam 7 ou 8 horas por noite. Os que dormem menos de 5 horas diariamente apresentaram 29% mais perda de produtividade.

Um outro estudo, este feito pela Philips anualmente para mapear o comportamento do sono das pessoas, mostrou que 61% dos adultos em diferentes países acreditam que a memória fica pior quando não dormem bem. Ao mesmo tempo, 75% admitem ficar menos produtivos após uma noite ruim.

Como dormir melhor

Não há substitutos para o sono. Jeitinhos rápidos, como café e bebidas energéticas, não substituem uma noite bem dormida. O que pode ajudar a dormir melhor são alguns hábitos:

- Passe sete horas na cama. É impossível dormir sete horas se você ficar ali apenas seis horas;
- Pratique o que os especialistas chamam de “a higiene geral do sono”. Isso inclui ir para a cama e levantar-se no mesmo horário regularmente, além de evitar cafeína e álcool perto da hora de dormir;
- Se você tiver problemas constantes para adormecer ou permanecer dormindo, converse com um médico ou psicólogo. Um profissional especializado pode ajudar a implementar mudanças no comportamento que podem levar a melhorias significativas na qualidade do sono.

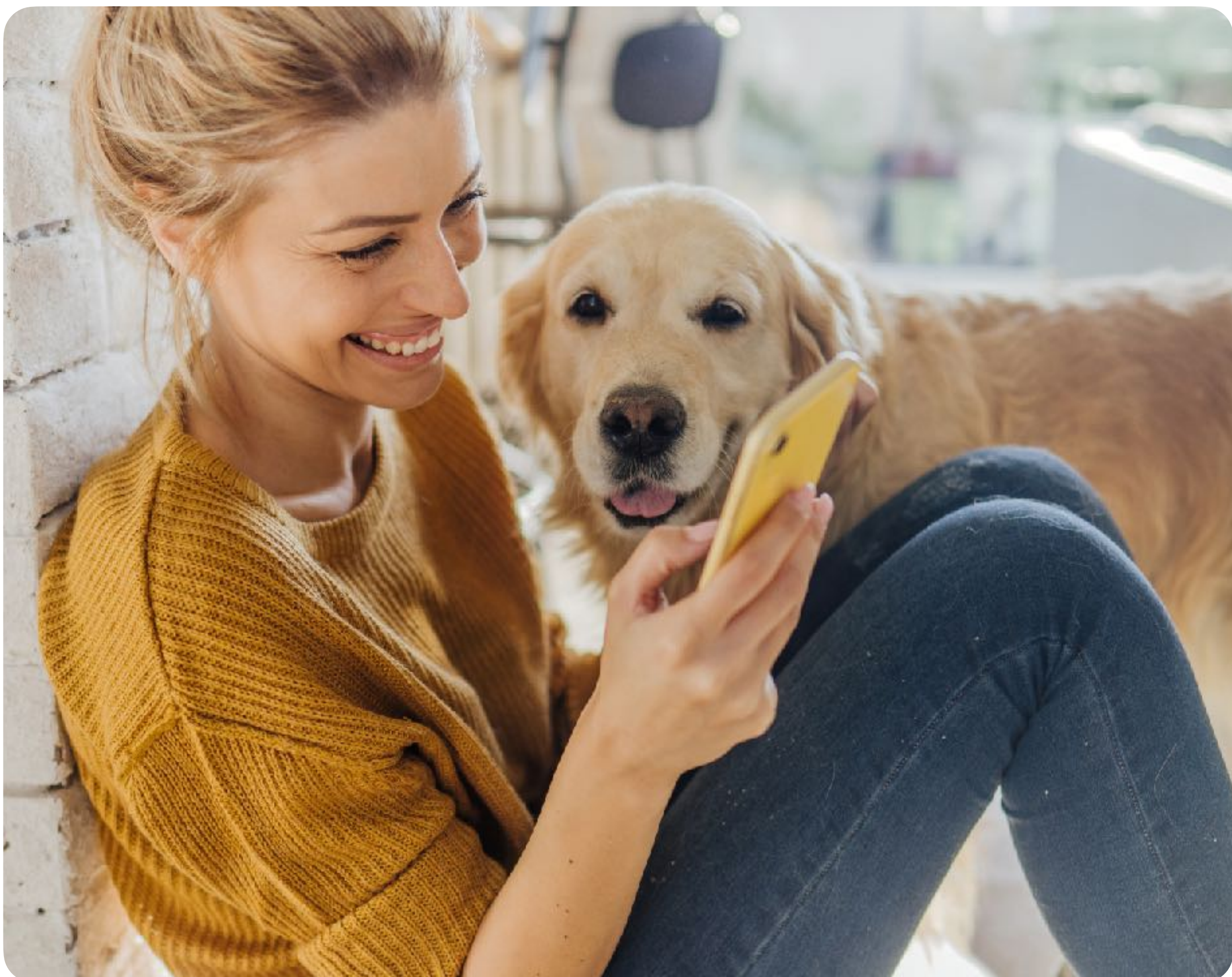
Como a terapia pode ajudar nisso tudo

O psicólogo é um profissional da saúde apto a apoiar o paciente em seu processo de autoconhecimento e a lidar com questões mais profundas como ansiedade e depressão

Pandemia, isolamento social, perda das habilidades de convivência, depressão, ansiedade, burnout, insônia, dificuldade para lidar com uma delicada situação financeira, relacionamentos desafiadores. O covid-19 aflorou tudo isso, como já vimos nos capítulos anteriores deste guia, e manter a saúde mental pode não estar nada fácil. É preciso, então, saber lidar com o que está diante de nós - e a terapia pode ajudar nesse sentido.

Isso porque o psicólogo, que é quem conduz a terapia com os pacientes, é um profissional da saúde capaz de tratar questões emocionais, mentais e psíquicas, que incluem desde tratamentos preventivos até outros mais profundos, como transtorno de ansiedade e depressão. A terapia também ajuda as pessoas em seus processos de autoconhecimento, obtendo melhor relação com autoestima, inteligência emocional, relações sociais e até desenvolvimento profissional e transição de carreira.

O autoconhecimento, aliás, impacta a vida como um todo do paciente, incluindo seu desempenho no trabalho.





Um estudo da Organização Mundial da Saúde (OMS), inclusive, mostrou que cada US\$ 1 investido pelas empresas em saúde emocional gera um retorno de US\$ 4 para a companhia. Entre os clientes do Zenklub, 94% relatam impacto positivo em produtividade e 65% reconhecem melhora no clima da empresa.

Não à toa, só cresce o número de empresas que oferecem a terapia como benefício aos seus colaboradores. Somente no Zenklub, o número de clientes corporativos cresceu 3,7 vezes, comparando o primeiro semestre de 2021 com o primeiro semestre de 2020.



Um novo estudo, realizado pela GK Ventures, investidora do Zenklub, em parceria com o Insper Metrics, calculou o impacto gerado pela plataforma em clientes e em especialistas que atendem por meio dela. Utilizando dados do Zenklub e de algumas publicações renomadas, a pesquisa estimou que, em um período de cinco anos, um milhão de pessoas poderiam ser impactadas. Dessas, 400 mil seguiriam em tratamento continuado e, por conta desse tratamento, 16% poderiam se recuperar da doença que possuem. A partir da renda média do brasileiro, calculou-se que as pessoas curadas podem ter um aumento de renda de R\$ 600 milhões no período, e os profissionais que atendem pela plataforma podem ter incremento de R\$ 300 milhões em seus rendimentos financeiros. Isso significa que, no período de cinco anos, o Zenklub gerará, em impacto social, R\$ 900 milhões.

São bons motivos para investir nesse tipo de serviço, não? Que tal incentivar seus funcionários a fazerem terapia? Será bom para eles e para a empresa.



Saúde mental na prática

O que empresas de todos os tamanhos podem fazer para ajudar seus funcionários a manterem a saúde mental



Cada vez mais empresas estão percebendo a importância de apoiar seus funcionários na manutenção do bem-estar e da saúde mental.

Lançado recentemente pela Rede Brasil do Pacto Global da ONU, idealizado pela InPress Porter Novelli e com o endosso da Sociedade Brasileira de Psicologia, o movimento #MenteEmFoco convida empresas e organizações brasileiras a agir em benefício de seus colaboradores e da sociedade como um todo no combate ao estigma e ao preconceito social ao redor da saúde mental. As signatárias – entre elas o Zenklub e outros grandes nomes do mercado, como AES Brasil, Ambev, Johnson & Johnson, Mapfre, Nestlé, Siemens, Visa, Unilever e Whirlpool - firmam um compromisso com as diretrizes abaixo – práticas que podem ser adotadas por quaisquer empresas que queiram ajudar seus funcionários nesse tema:

- Ter um profissional de referência para aconselhamento e atendimento.
- Oferecer orientação e manejo de crises;
- Garantir a avaliação permanente dos colaboradores;
- Manter gestores engajados, com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre as melhores condutas, sendo agentes de transformação;
- Criar um programa antiestigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização;
- Promover ações de incentivo à saúde mental: campanhas e iniciativas para incentivar práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras, a partir de demandas identificadas.



De forma ainda mais prática, conheça medidas adotadas por empresas que vêm surtindo efeito positivo no equilíbrio da saúde mental das equipes:

- Manter um pequeno intervalo entre reuniões, para que uma não emende na outra – ao invés de reuniões de 1 hora, fazer de 50 minutos. Já fazem isso companhias como Johnson & Johnson e Loggi;
- Proibir o agendamento de reuniões no horário do almoço. Kimberly-Clark, Johnson & Johnson, Unilever e Loggi adotaram essa medida;
- Proibir reuniões após às 18h. Esta também é uma regra de ouro na Kimberly-Clark, na Unilever, na Johnson & Johnson e na Loggi;
- Proibir o agendamento de reuniões em um determinado período da semana, como sextas à tarde, para o funcionário poder organizar outras demandas. Adotaram essa prática Kimberly-Clark, Unilever, Loggi, BASF e BMS (Bristol Myers Squibb);
- Criar grupos pequenos de conversas com especialistas para estimular os funcionários a falarem sobre suas angústias foi uma das práticas da Unilever na pandemia;
- Oferecer sessões de meditação ou mindfulness aos funcionários são ações em empresas como Unilever, Ambev e BMS (Bristol Myers Squibb);
- Atendimento psicológico para funcionários e familiares é algo comum em muitas companhias, como Unilever, Gerdau, Ambev, BMS (Bristol Myers Squibb) e LafargeHolcim;
- Licença para cuidar de filhos pequenos ou idosos – em dias corridos ou intermitentes - foi algo estabelecido pelo LinkedIn;
- Podcasts, webinars ou palestras curtas sobre temas como estresse e ansiedade se tornaram rotina na Kimberly-Clark.





O que cada um pode fazer individualmente

Uma pesquisa realizada pela consultoria de recrutamento Woke com 80 executivos C-Level no Brasil mostrou o que eles têm feito para manter a própria saúde mental: 80% estão praticando exercícios físicos e hobbies, 58% estão garantindo um tempo de qualidade com a família, 19% estão meditando ou praticando mindfulness e 14% buscando apoio psicológico.

ALERTA

Ainda que o tema da saúde mental esteja mais popular, continua sendo um tabu em muitos escritórios. Uma pesquisa feita nos Estados Unidos com mais de 2 mil trabalhadores mostrou que mais da metade acha que a saúde mental não é um motivo válido para pedir licença do trabalho. Entre os pesquisados, 57% concordaram que ainda há um estigma negativo em torno desse tópico e 62% disseram achar que a chefia iria julgá-los se eles pedissem licença para tratamento de saúde mental. Aliás, 54% acham que esse não é um motivo bom o suficiente para levar o assunto para o chefe. Daí a importância de a empresa manter uma diretriz clara sobre o tema e um ambiente aberto para escutar seus colaboradores com transparência.



**Conte com o Zenklub
nessa missão.**

www.zenklub.com.br/empresas

Acesse nosso site e agende uma demonstração.

   **@zenklub**