

MANUAL

SAÚDE MENTAL NAS EMPRESAS



MANUAL

SAÚDE MENTAL

NAS EMPRESAS



Autor

Dr. André Chiga

Coordenação

José Antonio Ramalho

Editor e Jornalista Responsável

Andrew Simek (DRT 10484/DF)

Revisão de Textos

Andrew Simek (DRT 10484/DF)

Isabella Queiroz

Enzo Blum (DRT 13356/DF)

Camila Gonzalez

Projeto Gráfico

Thallys Guilande

Diagramação

Thallys Guilande

SOBRE O AUTOR



DR. ANDRÉ CHIGA

Palestrante, médico cardiologista, diretor do Hospital São Francisco de Assis (HSFA) e presidente da Sociedade Brasileira de Médicos Executivos (SOBRAMEX). Tem MBA em Gestão Estratégica de Negócios pela Universidade de São Paulo (USP). É professor de Estratégias na Saúde da Fundação Dom Cabral (FDC) e conselheiro da Universidade Corporativa Anadem (UCA).

PALAVRA DO PRESIDENTE.....	11
1 INTRODUÇÃO.....	13
2 O QUE É SAÚDE MENTAL.....	14
3 COMO PROBLEMAS DE SAÚDE MENTAL AFETAM O TRABALHO.....	15
4 LIDERANÇA NA MANUTENÇÃO DA SAÚDE MENTAL.....	17
5 O PAPEL DA CULTURA CORPORATIVA.....	18
5.1 Como reconhecer um problema de saúde mental.....	19
6 COMO IMPLEMENTAR FERRAMENTAS DE SAÚDE MENTAL.....	20
6.1 Desenvolva políticas para uma cultura segura, inclusiva e igualitária.....	21
6.2 Ofereça apoio psicológico.....	21
6.3 Como medir a segurança psicológica.....	22
7 LOCAIS DE TRABALHO MENTALMENTE SAUDÁVEIS.....	22
7.1 Relação entre corpo e mente.....	24
7.2 Boas práticas em “Mens sana”.....	27
8 COMO O PROPÓSITO IMPACTA NA SAÚDE MENTAL.....	28
8.1 Você sabe o que é Ikigai?.....	28
8.2 Os quatros elementos do Ikigai.....	29
8.3 Os cinco pilares do Ikigai.....	30
8.4 Estado de flow.....	31
8.5 Olhando para a frente.....	33
9 CONCLUSÃO.....	34
REFERÊNCIAS.....	35

PALAVRA DO PRESIDENTE

Esclarecer sobre o tema saúde mental e as suas implicações no ambiente de trabalho é o objetivo principal deste novo Manual, de autoria do Dr. André Chiga, conselheiro da Universidade Corporativa Anadem (UCA).

Muitas pessoas passam a maior parte do dia trabalhando e, por isso, ficam mais tempo com colegas de trabalho e com clientes do que com seus familiares e amigos. Portanto, as instituições e os gestores devem prover condições para que seus colaboradores tenham uma rotina mentalmente saudável.

O Dr. Chiga vai além de conceitos, expondo opções de ferramentas para lidar com questões como estresse, esgotamento, ansiedade e depressão, que, cada vez mais, impactam a vida pessoal e, conseqüentemente, a profissional.

Ao apresentar os cinco pilares do Ikigai (razão de viver) como cultura organizacional, ele oferece uma alternativa para que as empresas possam lidar melhor com o assunto, evitando situações atuais enfrentadas pelos colaboradores no espaço de trabalho, como o presenteísmo (queda na produção) e o absenteísmo (ausência ou conduta faltosa prolongada).

Com o Manual “Saúde Mental nas Empresas”, é possível ainda que o colaborador identifique problemas de saúde mental em si mesmo e em seus colegas, compartilhando a missão institucional de zelar pelo bem-estar individual e da equipe.

Boa leitura!



Dr. Raul Canal
Presidente da Anadem



1 INTRODUÇÃO

Por ano, um em cada cinco adultos sofre de doença mental, mas apenas um em cada três obtém ajuda. Por esse motivo, muitos perdem o trabalho ou acabam produzindo menos. O “produzir menos” é conhecido como presenteísmo, que corresponde ao ato de estar com o corpo presente, mas com a cabeça ausente. Em consequência disso, cada vez mais as pessoas têm trabalhado enquanto lutam com problemas de saúde física ou mental.

Excesso de trabalho, jornadas cansativas, remuneração inadequada, plantões e noites mal dormidas, pressão por resultados, insalubridade e contato frequente com o sofrimento e com a morte de pacientes são algumas das principais causas de sofrimento mental nos profissionais de saúde.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que a depressão e a ansiedade custam à economia global US\$ 1 trilhão por ano em perda de produtividade. A OMS também descobriu que, para cada US\$ 1 gasto no tratamento de problemas comuns de saúde mental, há um retorno de US\$ 4 em melhorias na saúde e na produtividade.



Foto: Reprodução | Freepik

De acordo com a Society for Human Resources Management (SHRM), muitos empregadores estão aumentando os benefícios emocionais e de saúde mental. Os tipos de apoio podem variar desde o gerenciamento do estresse até o tratamento de deficiências invisíveis, como ansiedade e depressão.

Há uma razão pela qual os *Millennials* são conhecidos como a geração esgotada, e a Geração Z não está longe do mesmo destino. Problemas de saúde mental, para os milhões de adultos jovens, às vezes, levam anos para serem diagnosticados ou tratados, devido à falta de assistência médica ou à impossibilidade de pagar. Um estudo descobriu que metade da Geração do Milênio (*Millennials*) e 75% da Geração Z deixaram empregos devido a problemas de saúde mental.

Hoje, as gerações mais jovens têm liderado a tarefa de desestigmatizar preconceitos em relação a problemas de saúde mental, ao incentivar terapias e práticas no local de trabalho destinadas a prevenir o esgotamento.

Portanto, mais e mais empresas estão percebendo a importância dos benefícios de se ter uma boa saúde mental e diálogos abertos. Inclusive, algumas empresas já lideram o caminho para melhorar a cultura e os benefícios, com o intuito de colocar a saúde mental dos colaboradores em primeiro lugar.

2 O QUE É SAÚDE MENTAL

A saúde mental é um estado de bem-estar em que um indivíduo, mesmo com o estresse do cotidiano, trabalha de forma produtiva, atinge seu pleno potencial e contribui para a sua comunidade. Ela, juntamente à saúde física e ao bem-estar social, é um componente essencial da saúde geral.

É importante ressaltar que a saúde mental é mais do que a ausência de doença mental. Você pode ter a saúde mental ruim sem ter uma doença mental e, da mesma forma, ter a saúde mental boa e uma doença mental controlada.

Hoje, há muitos benefícios em cuidar da saúde mental dos funcionários, como:

- **aumento da produtividade:** pesquisas mostram que quase 86% dos funcionários tratados por conta da depressão têm maior desempenho no trabalho. E, em alguns estudos, o tratamento da depressão demonstrou reduzir o absenteísmo e o presenteísmo em 40 e 60%, respectivamente;
- **maior retenção:** em uma pesquisa de 2019, nos Estados Unidos, com mais de 1.500 funcionários, mais de um terço dos entrevistados relataram que deixaram o emprego. Desses, 59% disseram que a saúde mental era o principal motivo;
- **redução dos custos com saúde e deficiência:** de acordo com a National Alliance on Mental Illness (Nami), as taxas de doenças cardiovasculares e metabólicas são duas vezes maiores em adultos com doenças mentais graves; e
- **diminuição do risco de suicídio:** segundo a OMS, 90% dos casos de suicídio podem ser evitados, e um dos principais meios de prevenção é o diálogo. Devido ao medo, ao preconceito e até à ignorância sobre o assunto, o suicídio é um mal silencioso, porque, muitas vezes, a pessoa não deixa transparecer comportamentos com tendência suicida.

Diante do exposto, sem dúvidas, o ideal é buscar um profissional para o tratamento das pessoas que apresentam esses problemas. Entretanto, como a resistência pela procura de auxílio é comum, a ajuda de quem convive com elas, seja em casa, seja na empresa, faz a diferença. Para te ajudar a reconhecer se uma pessoa que você convive está com pensamentos suicidas, listamos, abaixo, sete comportamentos:

1. pensamentos compulsivos e pessimistas e falta de esperança e de concentração são um dos primeiros sinais, assim como enxergar a vida como algo sem sentido ou sem propósito;
2. alterações extremas no humor podem sinalizar emoções suicidas. Excesso de raiva, irritabilidade, ansiedade, sentimentos intensos de vergonha, de culpa ou de vingança são sinais;
3. frases de alerta, como “a vida não vale a pena”, “estou tão sozinho que queria morrer” ou “você vai sentir a minha falta”, estão diretamente ligadas a pensamentos sobre a morte. Se a pessoa se sente um fardo, é recomendado que ela busque ajuda imediatamente;

4. geralmente, a ideia de suicídio está ligada a um sentimento de que a pessoa está no fundo poço. A felicidade súbita, ou “melhora súbita”, pode ser um sinal de que ela já aceitou a decisão de encerrar a própria vida. Caso você perceba uma melhora repentina na pessoa, é preciso buscar auxílio imediatamente;
5. se perceber que a pessoa está começando a finalizar pendências, a doar seus pertences e até visitar parentes, como se fosse uma “despedida”, faça uma intervenção o mais rápido possível;
6. comportamentos irresponsáveis, perigosos e inconsequentes, como o uso excessivo de álcool e drogas, direção imprudente e sexo sem proteção, são indícios de que a pessoa já não dá a importância devida à própria vida; e
7. todo mundo tem lugares que gosta muito de frequentar, então preste atenção em mudanças abruptas na rotina. Caso a pessoa pare de frequentar locais que sempre gostou de ir, tome medidas imediatas. Abandonar atividades que lhe davam prazer é um grande sinal de alerta.

O apoio de pessoas queridas ajuda muito. Converse, escute com paciência, sem julgamentos, sem expor nenhum sentimento que faça a pessoa se sentir culpada e envergonhada. Seja direto e pergunte se ela está com pensamentos suicidas. Por meio da resposta, você pode obter um forte indício para buscar assistência. Diálogos salvam vidas!

Fica o alerta para não somente perceber esses comportamentos em outra pessoa, mas também em si mesmo. Caso perceba, busque ajuda profissional.

3 COMO PROBLEMAS DE SAÚDE MENTAL AFETAM O TRABALHO

Em 2016, a OMS informou que, se não fossem ampliados tratamentos para a saúde mental, o mundo perderia, até 2030, 12 bilhões de dias de trabalho para a depressão e para transtornos de ansiedade. Cabe ressaltar que não são apenas os dias fora do escritório que contam, mas também os dias com produtividade reduzida. Como, muitas vezes, não há precedente para tirar um dia de folga por motivo de problema de saúde mental, muitos funcionários vão ao trabalho, mas não conseguem se concentrar (presenteísmo), o que só serve para aumentar o estresse e ampliar o problema.



Foto: Reprodução | Freepik

Em um documento técnico da Harvard Business Review, foi relatado que economias significativas de custos foram demonstradas com a implementação de iniciativas de saúde mental no local de trabalho.

Funcionários felizes são 12% mais produtivos do que os infelizes.

Em uma pesquisa feita pela Anxiety and Depression Association of America (ADAA), mais da metade das pessoas pesquisadas com ansiedade no local de trabalho relataram sentir-se desmotivadas e cansadas. A exaustão e a falta de motivação, devido à ansiedade, fazem com que os funcionários precisem de mais tempo para concluir as tarefas, e essas horas de perda de produtividade se somam. Portanto, vale a pena se preocupar com o bem-estar mental de seus funcionários, pois, com isso, eles mostram maior lealdade e são mais produtivos.

Quando você se sente bem mental e emocionalmente, acaba desempenhando melhor o seu trabalho, sendo capaz de lidar com desafios, sendo adaptável, flexível e resiliente. Suas contribuições para com a equipe são significativas e você prospera na vida pessoal e na profissional. Entretanto, quando está lutando com problemas de saúde mental, mesmo que não sejam extremos, isso afeta negativamente o seu trabalho de várias maneiras.

Quando os locais de trabalho são mentalmente saudáveis, vemos enormes benefícios para os funcionários e para a própria empresa. Cuidar da experiência do colaborador resulta em vários benefícios corporativos, como:

- **melhor desempenho e produtividade no trabalho:** maiores níveis de bem-estar psicológico e satisfação no trabalho levam ao melhor desempenho;
- **melhores resultados para a empresa:** redução da rotatividade de pessoal; de custos de recrutamento e treinamento; menos dias de ausência por doença ou de presenteísmo (estar no trabalho, mas não poder trabalhar plenamente); e maior produtividade e criatividade contribuem para o aumento da receita da empresa;
- **melhorias no bem-estar do colaborador:** o trabalho nos infunde um senso de propósito, fornece redes sociais e suporte, oferece oportunidades de crescimento e desenvolvimento e nos ajuda a alcançar áreas de força;
- **recuperação do colaborador:** para quem luta contra alguma patologia mental, o trabalho pode desempenhar um papel importante na recuperação. Muitas doenças mentais que vemos no local de trabalho são tratáveis e, em alguns casos, evitáveis; e
- **atração e manutenção de grandes talentos:** as empresas que investem em saúde mental são mais propensas a atrair e a reter os melhores e mais brilhantes talentos. A cultura do bem-estar no local de trabalho tem muitos efeitos de fluxo para os indivíduos, as empresas e a comunidade.

Listamos, acima, os benefícios em cuidar dos funcionários, para se obter produtividade e bem-estar. Abaixo, estão cinco consequências da má saúde mental no local de trabalho:

1. **pouco engajamento com o trabalho:** a má saúde mental leva à desmotivação e à falta de foco. Quando temos problemas de saúde mental, nossas mentes vagam ou se fixam em nossos problemas, dificultando a regulação de nossos pensamentos e emoções;
2. **pouca produtividade e baixo desempenho no trabalho:** ter alta performance significa que a força mental está em movimento. Quando não nos sentimos bem, acessar as habilidades comportamentais que estimulam a criatividade e a resiliência é um desafio. Sem essas habilidades, não temos os recursos psicológicos para ter um bom desempenho em nossos trabalhos;
3. **baixa capacidade física e pouco funcionamento diário:** da ansiedade social a uma redução do desempenho cognitivo e da memória de trabalho, a saúde mental precária afeta muito a vida diária e a capacidade física. Você se sente esgotado;
4. **comunicação ineficiente:** é difícil se comunicar bem quando não estamos emocionalmente estáveis. A má saúde mental pode levar a interpretações erradas ou a reações exageradas com os colegas, como falar com um tom agressivo, ser um mau ouvinte ou ter uma atitude negativa; e
5. **má tomada de decisão:** a má saúde mental pode levar à falta de controle, a impulsos, a pensamentos insalubres e à má tomada de decisão, que pode levar a reuniões perdidas, atrasos, cancelamento de compromissos ou não adesão às políticas da empresa.

4 LIDERANÇA NA MANUTENÇÃO DA SAÚDE MENTAL

Em geral, adotar um estilo de gerenciamento eficaz e empático é o tipo certo de abordagem e você estará em melhor posição para ajudar os colaboradores que possam, mais tarde, precisar. No entanto, é da gestão a responsabilidade de garantir que o bem-estar da equipe seja mantido sob controle. Manter essa proximidade com os colaboradores é importante para detectar suas mudanças comportamentais.



Foto: Reprodução | Freepik

Como uma doença física, a doença mental deve ser tratada com a mesma gravidade e importância. Hipoteticamente, se um membro da equipe estivesse com dor física, você perguntaria como ele sente e se você poderia ajudá-lo. A mesma atitude deve ser tomada em relação à saúde mental de alguém.

Além da experiência do cliente externo, focar na experiência dos colaboradores e dos parceiros estratégicos é fundamental. A *employee experience* (experiência do colaborador) está em alta e precisa estar no radar da liderança e da cultura da organização como estratégia e, também, como sobrevivência.

Cabe à liderança inspirar e direcionar sua equipe em direção ao topo, e a cultura institucional é o arcabouço estrutural que possibilita esse resultado esperado. Abrir o canal de comunicação, difundir esses conceitos e garantir suas aplicações também é papel da liderança.

Entre as boas habilidades sociais que os gerentes devem ter em seu currículo, a fim de gerenciarem efetivamente as preocupações e a experiência dos funcionários, estão:

- **empatia:** uma palavra hoje muito falada e pouco aplicada. É necessário saber se colocar no lugar do outro, a fim de compreender o que ele tem a falar e o que tem pensado;
- **escuta efetiva:** muitas vezes, ouvimos uma pessoa com o intuito de dar respostas, sem realmente parar para entender o que está sendo dito;
- **fazer as perguntas certas:** mais que dar respostas, o líder precisa saber extrair essas respostas e motivar a reflexão;
- **entender os limites e as expectativas dos funcionários:** as frustrações geralmente estão relacionadas à quebra de expectativa e à falta de alinhamento;
- **dar suporte:** um dos pilares da gestão do estresse é a rede de suporte no trabalho. Muitas vezes, o colaborador não tem esse apoio em casa e, muito menos, na rede de amigos;
- **inspirar sua equipe:** nas entrelinhas, todas as pessoas esperam isso dos seus líderes; e
- **dar direção:** transtornos mentais embaçam a visão, ludibriam os órgãos dos sentidos e deixam as pessoas sem rumo.

5 O PAPEL DA CULTURA CORPORATIVA

Há muito tempo, corporações como o Google identificam a saúde mental e a segurança psicológica como fatores-chave para a melhoria da produtividade da equipe.

Os gerentes seniores que reconhecem e buscam reforçar esses dois motores de sucesso em suas equipes precisam criar as condições certas para uma cultura de segurança psicológica. Isso inclui, entre outras coisas, fomentar uma cultura de comunicação e conversação, garantir a segurança econômica e estar aberto a diferentes opiniões e pontos de vista.

As empresas devem se esforçar para criar um ambiente e uma cultura em que as pessoas possam “ser elas mesmas”, ou seja, devem valorizar a identidade, a individualidade e a autenticidade de cada um. Um ambiente que apoia a segurança psicológica não apenas promove o bem-estar psicológico dos funcionários, mas também cria uma atmosfera que aumenta a criatividade e a inovação, ao mesmo tempo em que abre espaço para o aprendizado.

Uma ferramenta muito útil para nortear as decisões gerenciais e as de governança corporativa é o BSC (Balanced Score Card), que abrange quatro perspectivas que precisam ser balanceadas:

1. aspectos financeiros;
2. treinamento e desenvolvimento das equipes;
3. organização dos processos; e
4. clientes internos e externos.

Em todas as quatro perspectivas, as questões de saúde mental são amplamente significantes.

No atual cenário econômico mundial, empresas que só apresentam saúde financeira já não motivam investidores com visão de médio e longo prazo. Em 2004, surgiu o conceito chamado de ESG (*Environmental, Social and Governance*), que ganhou força nos últimos anos. Nele, são apontadas três perspectivas ligadas a responsabilidades das empresas, em relação ao impacto positivo e à causa maior que norteia a existência da empresa: responsabilidade ambiental (*Environmental*), social (*Social*) e de governança (*Governance*). Com esse conceito, a preocupação com a saúde mental ganha ainda mais destaque, além de deixar clara a importância social tanto dos colaboradores quanto das suas famílias e da sociedade em que estão inseridos.

5.1 Como reconhecer um problema de saúde mental

A dificuldade em relação aos problemas de saúde mental é que eles nem sempre são aparentes. Muitos sinais e sintomas diferentes podem se manifestar antes que fique claro que alguém está sofrendo.

Caso tenha preocupação com algum membro da sua equipe, procure os seguintes sinais:

1. fisionomia de cansado e sem motivação, quando difere do que se espera da pessoa;
2. cometendo erros incomuns que, normalmente, ele não cometeria;

3. mudanças em seus horários de trabalho, seja em relação a atrasos ou a saídas inesperadas;
4. explosões de emoção, demonstrações claras de desequilíbrio emocional, descontroles e, muitas vezes, agressividade inexplicável;
5. queda de produtividade, dos indicadores qualitativos e quantitativos, indicando falta de foco ou de concentração; e
6. ausências do trabalho, faltas mesmo que justificadas, atestados ou licenças médicas.

6 COMO IMPLEMENTAR FERRAMENTAS DE SAÚDE MENTAL

Hoje, programas de bem-estar corporativos tendem a ajudar os colaboradores a melhorarem a saúde, pois contam com iniciativas de melhoria clínica em certas medidas, como pressão arterial, Índice de Massa Corporal (IMC), colesterol e glicose, e campanhas antitabagismo.

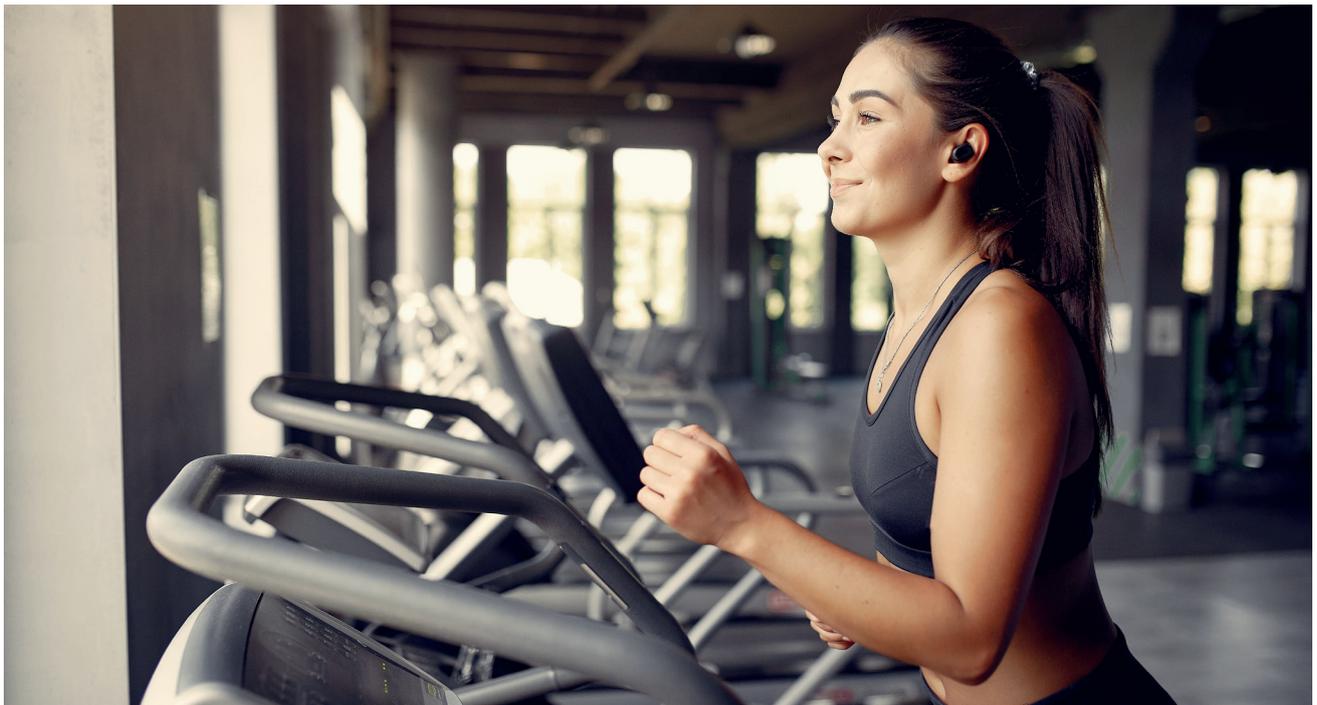


Foto: Reprodução | Freepik

Cada uma dessas medidas, quando alcançadas e mantidas, pode ajudar a prevenir câncer, doenças cardíacas, diabetes, hipertensão e outras doenças que geram custos de saúde para os empregadores. Portanto, não é de surpreender que um número crescente de empregadores esteja oferecendo incentivos aos colaboradores, inclusive concedendo academias de ginástica, para que eles atinjam padrões clínicos.

Embora a saúde mental não seja tão facilmente medida quanto a pressão arterial ou o colesterol, ela merece igual atenção, especialmente quando considerados os custos associados à má saúde mental e emocional.

6.1 Desenvolva políticas para uma cultura segura, inclusiva e igualitária

A cultura de sua organização compreende valores, expectativas e práticas que definem o tom de como os funcionários percebem, engajam e seguem os líderes. O Conselho Nacional de Segurança (CNS) descreve seis áreas fundamentais para as políticas de saúde mental no local de trabalho:

- entender a saúde mental e a doença mental;
- conhecer a relação entre saúde mental, doença mental e local de trabalho;
- perceber os impactos da covid-19 nos membros da equipe;
- tomar medidas efetivas;
- lidar com o estigma e outras barreiras para o sucesso; e
- medir o sucesso.

As políticas que você desenvolve estabelecem a base de como toda a sua organização interage com seus clientes, fornecedores e funcionários. Quando as políticas, escritas e não escritas, fornecem uma cultura segura, inclusiva e igualitária em toda a sua organização, também melhoram a saúde em todas as outras áreas, incluindo a saúde mental de sua equipe e o desempenho de sua empresa.

6.2 Ofereça apoio psicológico

É preciso incentivar e fornecer acesso a serviços de saúde mental quando e onde for necessário. Quando membros da equipe percebem a falta de apoio psicológico da organização, isso pode gerar:

- aumento do absenteísmo;
- comportamentos indesejáveis;
- aumento do conflito;
- ansiedade, tensão e esgotamento desnecessários;
- aumento da rotatividade;
- produtividade reduzida;
- custos elevados; e
- aumento do risco de acidentes e lesões.

Ao oferecer apoio psicológico, você estará amenizando para os membros da equipe estressores traumáticos no local de trabalho.

6.3 Como medir a segurança psicológica

As organizações de saúde podem enviar equipes de pesquisas focadas em diferentes aspectos das experiências de trabalho. Essas pesquisas tendem a abranger categorias que servem como indicadores de segurança psicológica (suporte gerencial e organizacional percebido e compaixão percebida), de modo a identificar equipes que se sentem psicologicamente inseguras.

Para um grande programa, no entanto, seria preferível montar uma pesquisa específica de segurança psicológica na linha de base, com intervalos definidos à medida que esse se desenvolve. É claro que sobrecarregar a equipe com pesquisas adicionais é sempre uma preocupação, mas elas são curtas e levam apenas alguns minutos para serem concluídas. Estratégias de amostragem cuidadosas também reduzirão o número de funcionários recrutados para completar uma nova pesquisa ou para adicionar perguntas a pesquisas existentes.

Portanto, além de produzir dados longitudinais, as pesquisas podem ser úteis para identificar grupos de pessoas com pontuação baixa em segurança psicológica ou que nem se sentem capazes de responder a uma pesquisa. Esses indivíduos e grupos precisam de apoio especial, pois, com isso, os líderes executivos tendem a ganhar a confiança em toda a organização.

7 LOCAIS DE TRABALHO MENTALMENTE SAUDÁVEIS

Locais de trabalho mentalmente saudáveis são positivos e produtivos e, conseqüentemente, são ambientes em que as pessoas querem trabalhar. Eles podem desempenhar grande papel na promoção e na manutenção da saúde mental e do bem-estar. Pesquisas mostram que trabalhadores mentalmente saudáveis são mais produtivos e menos propensos a tirar licença médica.



Foto: Reprodução | Freepik

Passamos a maior parte de nossas horas no trabalho, com nossos colegas de trabalho e clientes. Ou seja, mais do que com nossas famílias e nossos amigos. É importante se sentir mentalmente saudável, seguro e valorizado no trabalho, para ter o melhor desempenho e prosperar em outros aspectos da vida.

Essa percepção pode ocorrer durante toda a jornada do colaborador, desde a seleção, contratação, integração, treinamento e desenvolvimento até o desligamento, seja por demissão ou aposentadoria.

Abaixo, listamos seis formas de ajudar a tornar seu local de trabalho mentalmente saudável:

1. Tenha um projeto de trabalho inteligente

- Estabeleça horários de trabalho flexíveis.
- Envolver a equipe na decisão de como o trabalho é realizado.
- Ouça as ideias das pessoas sobre como fazer seu trabalho.
- Monitore a carga de trabalho da equipe.
- Certifique-se de que seu ambiente físico de trabalho seja seguro e inspirador.

2. Exerça a resiliência pessoal

- Ofereça o treinamento em gerenciamento de estresse e resiliência para aqueles em funções de maior risco, como trabalhadores de serviços de emergência expostos a níveis significativos de trauma ou estresse.
- Use abordagens baseadas em evidências, como terapia cognitivo-comportamental.
- Forneça e incentive oportunidades regulares de atividade física, como yoga na hora do almoço, corrida ou meditação.
- Incentive a *mentoring* e o *coaching*.
- Insira na cultura organizacional a utilização do feedback regular.

3. Construa melhores culturas de trabalho

- Aprenda a conversar com as pessoas com as quais você está preocupado e incentive todos os funcionários a cuidarem uns dos outros.
- Forneça educação em saúde mental para toda a equipe.
- Acabe com o estigma e fale abertamente sobre as condições de saúde mental.
- Garanta que os funcionários seniores estejam envolvidos na promoção da saúde mental, proporcionando um local de trabalho seguro e positivo.
- Implemente uma política de saúde mental, incluindo tolerância zero ao bullying e à discriminação.

4. Aumente a conscientização sobre saúde mental

- Forneça acesso a informações de saúde mental e deixe folhetos sobre saúde mental nos quadros de avisos da equipe.
- Fale abertamente sobre saúde mental no trabalho.
- Participe de eventos como o Dia Mundial da Saúde Mental.
- Realize programas de conscientização sobre saúde mental e treinamento obrigatório.
- Inclua o desenvolvimento da saúde mental na indução e no desenvolvimento do pessoal.
- Promova palestras sobre o assunto.

5. Apoie a recuperação dos colaboradores com doenças mentais

- Forneça treinamento aos supervisores sobre como apoiar os trabalhadores em recuperação de doenças mentais e eventos estressantes da vida.
- Facilite a licença médica flexível.
- Ajuste deveres e horários de trabalho quando for apropriado.

6. Encoraje a intervenção precoce

- Incentive a equipe a procurar ajuda especializada precocemente.
- Considere as verificações de bem-estar assim que os suportes apropriados estiverem em vigor.
- Forneça treinamento em saúde mental para que os funcionários possam apoiar uns aos outros.
- Forneça um programa de apoio dos colegas para a equipe.
- Abra o canal de comunicação.
- Compartilhe esse manual com sua equipe.

7.1 Relação entre corpo e mente

A relação entre corpo e mente é essencial para a saúde mental. Juntos, eles compõem nosso equilíbrio interno. O aforismo “*Mens sana in corpore sano*” significa “Mente sã num corpo são” e é

atribuído ao poeta romano Juvenal, na “Sátira X”, que pertence ao livro “Sátiras”. Esse aforismo remonta aos primeiros séculos da era cristã e lembra que corpo e mente formam um só sistema. Além disso, um fato pouco conhecido a respeito dessa citação é que ela foi escrita como um pedido de oração.

Diante desse contexto, abaixo foram listados hábitos que auxiliam no equilíbrio do sistema “corpo e mente – *corpore sano*”:



Foto: Reprodução | Freepik

Exercícios físicos

A prática de atividades físicas é altamente recomendada para manter o corpo saudável, por motivos como:

- aumento de força e resistência muscular;
- flexibilidade;
- fortalecimento dos ossos;
- desenvolvimento de habilidades psicomotoras;
- manutenção do peso; e
- controle e prevenção de diversas doenças metabólicas e cardiovasculares, como hipertensão arterial, diabetes, dislipidemias, gordura no fígado (esteatose) e dores crônicas nos músculos (fibromialgia).

Além disso, exercitar-se constantemente desencadeia uma série de reações químicas no corpo que interferem positivamente no emocional e no metabolismo. Dessa forma, o corpo funciona melhor e permanece saudável por mais tempo.

Alimentação saudável

A prática de atividades físicas é potencializada quando você se alimenta bem. Esse hábito é fundamental para aplicar o “*Mens sana in corpore sano*”.

Ter uma alimentação saudável não é fazer dieta o tempo todo, mas, sim, fazer uma reeducação alimentar que privilegie aquilo que faz bem ao corpo. Com a ajuda de um nutricionista, você descobre a quantidade adequada de alimentos e nutrientes que precisa comer regularmente. De modo geral, as recomendações básicas têm a ver com o aumento da quantidade de legumes, verduras, frutas e sementes, ingestão de poderosas fibras e vitaminas, redução do sal e, também, de alimentos processados.

Hidratação

Hidratar o corpo é fundamental para mantê-lo saudável, por diversos motivos. Além da água ajudar na manutenção da saúde, ela interfere no ressecamento da pele, das unhas e dos cabelos. Assim, a hidratação do corpo tem um impacto significativo sobre a nossa aparência, porque ajuda nas atividades das células, na digestão, no funcionamento dos rins e do intestino e na regulação da pressão arterial.

Além disso, manter as células hidratadas é fundamental para a absorção de nutrientes, a respiração celular e o equilíbrio homeostático do corpo, além de manter a acidez do nosso sangue dentro dos valores adequados.

Check-up periódico

Em relação a avaliações com profissionais da saúde, uma maneira indispensável de manter o “*Mens sana in corpore sano*” é por meio de consultas periódicas.

A análise e a reflexão sobre essas avaliações garantem que você sempre esteja atento às necessidades do seu corpo. Portanto, procure qual é a periodicidade adequada para se consultar com profissionais, como:

- clínicos;
- psicólogos;
- fisioterapeutas;
- dentistas;
- ginecologistas;
- oftalmologistas; e
- urologistas.

Higiene e cuidados pessoais

Por fim, para cuidar do corpo, é importante manter cuidados básicos de higiene, como escovar os dentes ao acordar e após as refeições. Esse hábito conserva a saúde dos dentes e evita infecções graves que podem vir das bactérias da boca, como abscessos amigdalianos, meningites e endocardites. A saúde bucal interfere na autoimagem e na autoestima, que são cruciais na saúde mental.

O hábito de tomar banho diariamente garante que seu corpo permaneça limpo, hidratado e livre de células mortas. Além disso, lavar as mãos e os alimentos previne a ingestão de bactérias e protozoários. Como estão as instalações sanitárias da sua empresa?

7.2 Boas práticas em “*Mens sana*”

Para alcançar a “*mens sana*”, abaixo há cinco boas práticas:

1. Meditação diária

Uma das práticas mais efetivas na manutenção do “*Mens sana in corpore sano*” é a meditação diária. Trata-se do estar presente “aqui” e “agora”, livre do estresse do cotidiano por pelo menos alguns minutos por dia.

A meditação é benéfica, porque auxilia no controle da respiração e da mente e ajuda a aliviar sintomas da ansiedade e da depressão. Meditar estimula a retenção do foco, o fortalecimento da memória e o domínio sobre alguns vícios.

2. Terapia

Outra maneira de manter a mente sã é por meio de práticas terapêuticas. A psicanálise, a psicoterapia, o Reiki e algumas terapias holísticas ajudam as pessoas a lidarem com problemas e frustrações. Há diversas modalidades com efetividade comprovada. Experimente algumas e observe os benefícios que elas trazem para a sua vida e a sua mente.

3. Bons relacionamentos

Relacionamentos saudáveis são um ponto central do “*Mens sana in corpore sano*”, tendo em vista que é muito difícil uma pessoa permanecer emocionalmente estável na solidão. Muitas vezes, é melhor só que mal acompanhado, mas é muito melhor bem acompanhado que só.

No filme “O naufrago”, o personagem principal, Chuck Noland (interpretado por Tom Hanks), acaba criando um relacionamento com a bola de vôlei Wilson, que passa a ser seu amigo durante grande parte do filme.

4. Sono reparador

O sono reparador é aquele em que você descansa verdadeiramente e acorda com disposição, sem apresentar sinais de cansaço ou de sonolência. Ele é fundamental para ter foco e energia nas atividades diárias e não deve ser interrompido.

A glândula pineal ou epífise é um agente cronobiótico. Isso significa que ela sincroniza nosso relógio interno com o ciclo claro-escuro. Na ausência de luz, esse pequeno órgão cerebral de apenas 120 miligramas produz o hormônio que nos leva ao mundo dos sonhos: a melatonina.

Dica prática: desligue todas as luzes que ficam piscando no quarto e, se necessário, troque as cortinas, pois a iluminação atrapalha o sono.

5. Controle as informações que entram no cérebro

Por fim, evite consumir e compartilhar informações e notícias de teor pessimista ou violento por muito tempo. Essas notícias têm o poder de deixar as pessoas mais ansiosas, estressadas e sem

esperança. Permanecer nesse estado por muito tempo pode facilitar o desenvolvimento de doenças mentais. Logo, não é um hábito desejável.

No mundo de hoje, a saúde mental dos funcionários deve ser uma prioridade para as empresas que desejam contratar pessoas de alto desempenho.

Portanto, a saúde mental e o desempenho humano não são duas atividades separadas, mas, sim, duas partes da mesma equação. Combinadas, fazem as pessoas florescerem e serem felizes.

8 COMO O PROPÓSITO IMPACTA NA SAÚDE MENTAL

8.1 Você sabe o que é Ikigai?

Nesses anos de experiência, percebemos que a falta de propósito ou a falta de objetivos claros são as principais causas de problemas de ansiedade e da falta de saúde mental. “Progressão na carreira ou cuidar dos filhos?” e “O que lhe dá energias para sair da cama pela manhã?” são questões que as pessoas se deparam ao longo da vida, mas raramente respondem com segurança.



Foto: Reprodução | Freepik

Cada vez mais, a motivação tem sido a forma que as pessoas têm encontrado para manter a saúde mental frente às novas dificuldades no mercado de trabalho, e é um dos assuntos que as instituições mais têm abordado, a fim de evitarem endemias de Burnout no ambiente de trabalho.

Passamos por tempos de extrema incerteza, mudanças sistêmicas e substanciais na área da saúde, e muitos começam a se questionar: “valeu mesmo a pena tantos anos de abdicação?”.

Tendo sua origem em Okinawa, uma das áreas do mundo com maior concentração de centenários, “Ikigai” pode ser traduzido como “Viver (Iki) + Razão/Motivo (gai)”, basicamente “razão de viver”. Ikigai pode ser aplicado como uma filosofia de vida, uma forma de resiliência e uma forma de gestão de vida, de pessoas e de carreira.

Portanto, é importante motivar a equipe a dar valor aos pequenos prazeres do dia a dia, enquanto os ajuda a encontrar as coisas que realmente dão valor.

8.2 Os quatro elementos do Ikigai

Albert Liebermann e Hector Garcia, em seu livro “Ikigai: Os segredos dos japoneses para uma vida longa e feliz”, popularizaram uma representação de tal filosofia por meio vez de um diagrama que mostra uma convergência de quatro áreas de nossas vidas:

- o que amamos;
- em que somos bons;
- o que o mundo necessita; e
- coisas pelas quais podemos ser pagos.

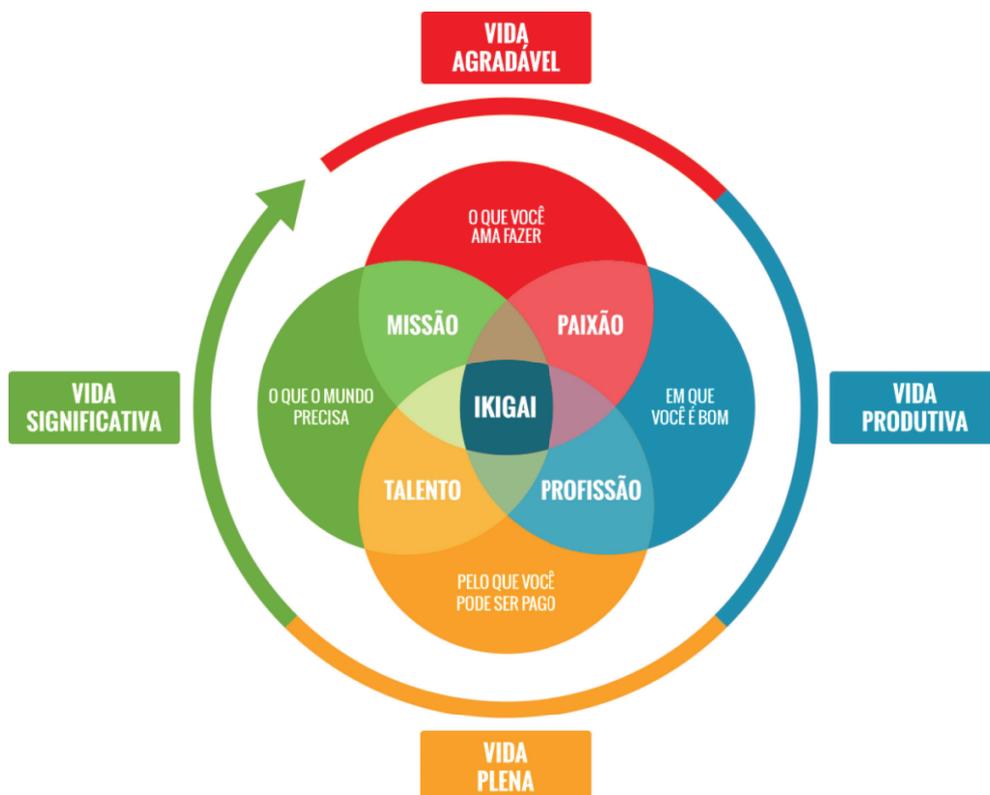


Imagem: Reprodução

Em seu centro, em que os quatro campos se equilibram, encontramos o seu Ikigai. Não importa se você é responsável pela limpeza de um hospital, ou o dono dele, encontre seu Ikigai e poderá encontrar felicidade e valor em sua carreira.

8.3 Os cinco pilares do Ikigai

Conforme demonstra Ken Mogi em seu livro de mesmo tema, tal filosofia pode ser detalhada em cinco pilares centrais:

- comece pequeno;
- liberte-se;
- harmonia e sustentabilidade;
- o prazer nas pequenas coisas; e
- estar atento ao aqui e ao agora.

Apesar de serem extensões do Mindset e da cultura japonesa, qualquer um pode adotar tais princípios na vida, além de técnicas de meditação e de mindfulness. É importante lembrar que a chave está em não se desconectar do momento presente e nunca se esquecer dos próximos passos e dos momentos, além de desfrutá-los por completo quando chegarem.

Enquanto o budismo ensina a libertar-se das coisas que deseja, a fim de encontrar paz e liberdade, o Ikigai vislumbra desejo como uma forma de apreciar, conscientemente, as pequenas coisas enquanto elas ocorrem. Vivemos em função de planos futuros, mas como John Lennon cita em sua música: “vida é o que acontece enquanto estamos ocupados fazendo planos”. Estamos sempre esperando a conquista do próximo degrau para abraçar a felicidade.

Equilibrar os quatro elementos pode parecer impossível para muitos, mas trata-se de uma mudança de perspectiva. Não significa se acomodar com a sua atual posição, mas, sim, encontrar o seu propósito e o seu porquê para o começo da jornada. Este propósito não necessariamente será atrelado a uma conquista profissional, ele poderá estar apoiado por prioridades em diferentes aspectos da vida, como revela a imagem a seguir:

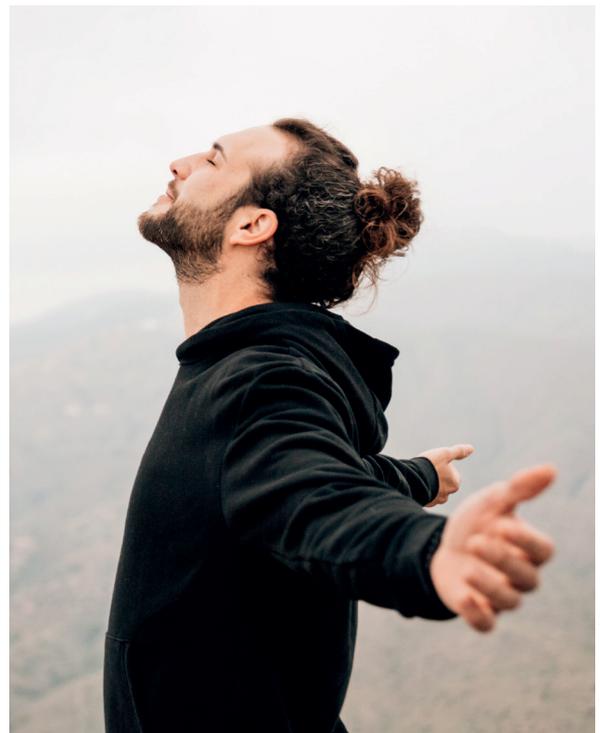


Foto: Reprodução | Freepik

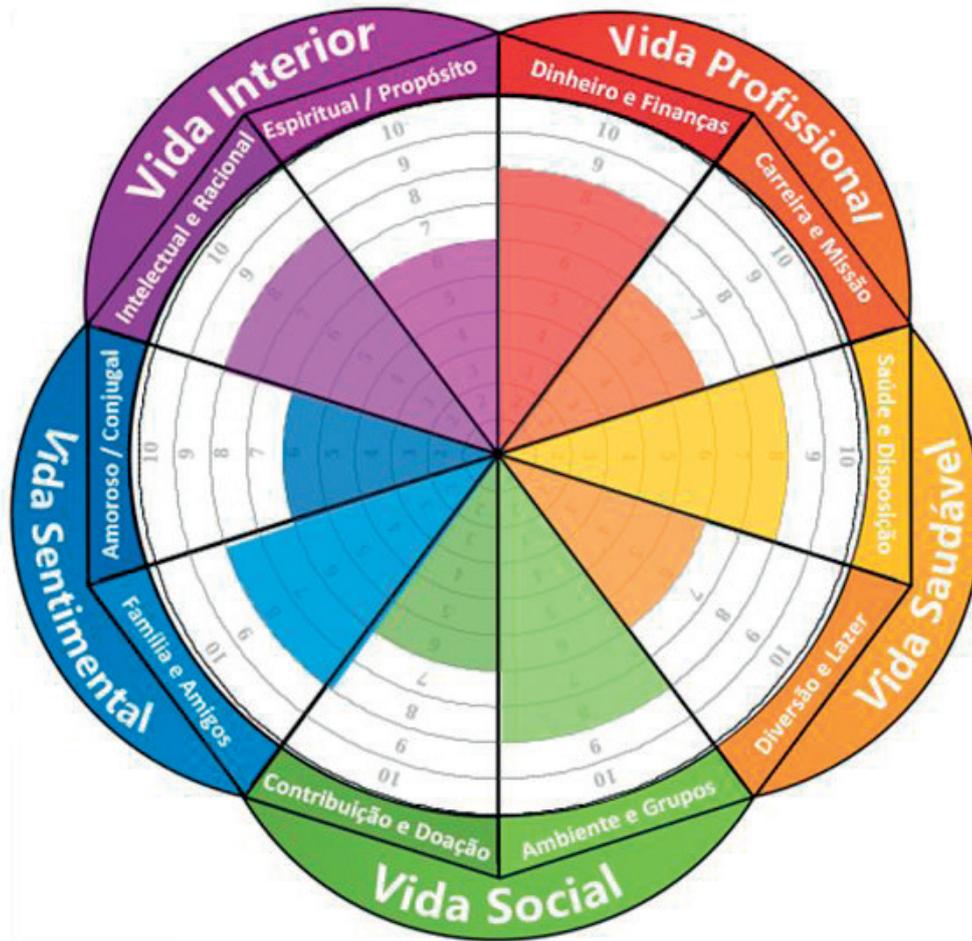


Imagem: Reprodução

Um jovem franciscano, ao entrar em sua congregação, tem plena consciência de que deverá consagrar o voto de pobreza e, portanto, privar-se de alguns aspectos de sua vida. Mas, se tomado de propósito, o fará de forma plena e se manterá resiliente frente aos desafios.

Até mesmo o trilionário Elon Musk enfrenta tais dualidades em sua vida. Ele escolheu a difícil missão de criar uma colônia humana em Marte, até o fim de sua vida. Para atingir tal objetivo, ele abdica de todos os outros aspectos, escolhendo dormir muitas noites em suas fábricas, morar em uma casa/container de 35m² e renunciar o convívio familiar.

8.4 Estado de flow

Seus colaboradores podem achar que encontrar a vocação ou o destino final seja muito bom, mas, também, podem ter dificuldades de se sentirem engajados com suas atividades diárias. O Ikigai não precisa ser só sobre encontrar a sua missão, mas sobre como desfrutar do seu presente.

Costumamos pensar em nosso trabalho como um meio para um fim, ao qual devemos equilibrar com a vida pessoal. Dessa forma, para manter a vida saudável, é importante pensar na integração

vida-trabalho. Por isso, tome seu tempo e sua atenção para apreciar os detalhes, abrace os cinco pilares do Ikigai e mantenha o seu objetivo na visão periférica, enquanto se concentra no presente.

Um conceito cunhado pelo psicólogo positivista Mihaly Csikszentmihalyi, no livro “Flow: A psicologia do alto desempenho e da felicidade”, destaca como até tarefas simples e repetitivas podem trazer um senso de recompensa e de liberdade.



Imagem: Reprodução

Desenvolver atividades com níveis de dificuldade que igualam nossas competências nos trazem a oportunidade de entrar neste estado e “absorver” tais tarefas, com foco total e eficiência, seja preencher prontuários ou realizar um procedimento cirúrgico. O estado de flow é descrito como “um estado de consciência onde sentimos o nosso melhor e realizamos o nosso melhor”. Ele é o resultado da interação de cinco neurotransmissores, na seguinte ordem:

1. **dopamina:** aumenta a atenção, o fluxo de informações e a habilidade de reconhecer padrões;
2. **norepinefrina:** acelera os batimentos cardíacos e a respiração, aumenta a biodisponibilidade de glicose, gerando a ampliação da produção de energia (ATP) e da eficiência neurológica, e melhora o controle emocional. Tudo isso desencadeia um estado de excitação;

3. **endorfina:** diminui a sensibilidade à dor e induz a sensação de prazer. Funciona de forma similar a opioides, mas até 33 vezes mais forte que morfina;
4. **anandamida:** “Ananda”, do sânscrito “alegria” ou “êxtase”, é um canabinoide endógeno liberado principalmente em estados de flow induzidos por exercício físico. Eleva o humor, alivia a dor e faz vasodilatação. Em relação ao raciocínio, é capaz de ajudar a “pensar fora da caixa”, conectando pensamentos díspares; e
5. **serotonina:** finalmente, ao concluir o flow, o cérebro é tomado pelo famoso neurotransmissor, cujos efeitos são similares ao resplendor após o crepúsculo que irradia pelo céu.

8.5 Olhando para a frente

O Japão é um país notório pela cultura de obsessão pelo trabalho, presente até em seu idioma, por meio da palavra *karoshi* (過労死), que significa morte por excesso de trabalho. Curiosamente, Okinawa, uma ilha japonesa, é reconhecida como a cidade exemplo quando o assunto é longevidade saudável, e, por traz desse sucesso, encontramos o *Ikigai*.

Mas, apesar de tentador olhar para o *Ikigai* como mecanismo de subsistência, trata-se de uma forma de manter esperança e concentração, mesmo em situação de alta pressão. Mesmo que não tenhamos uma forte noção de onde queremos estar em dez anos, que nos estressemos diariamente com pequenas coisas da nossa rotina ou que tenhamos dificuldades em manter a concentração em nossas atividades, devemos tentar encontrar nosso propósito.

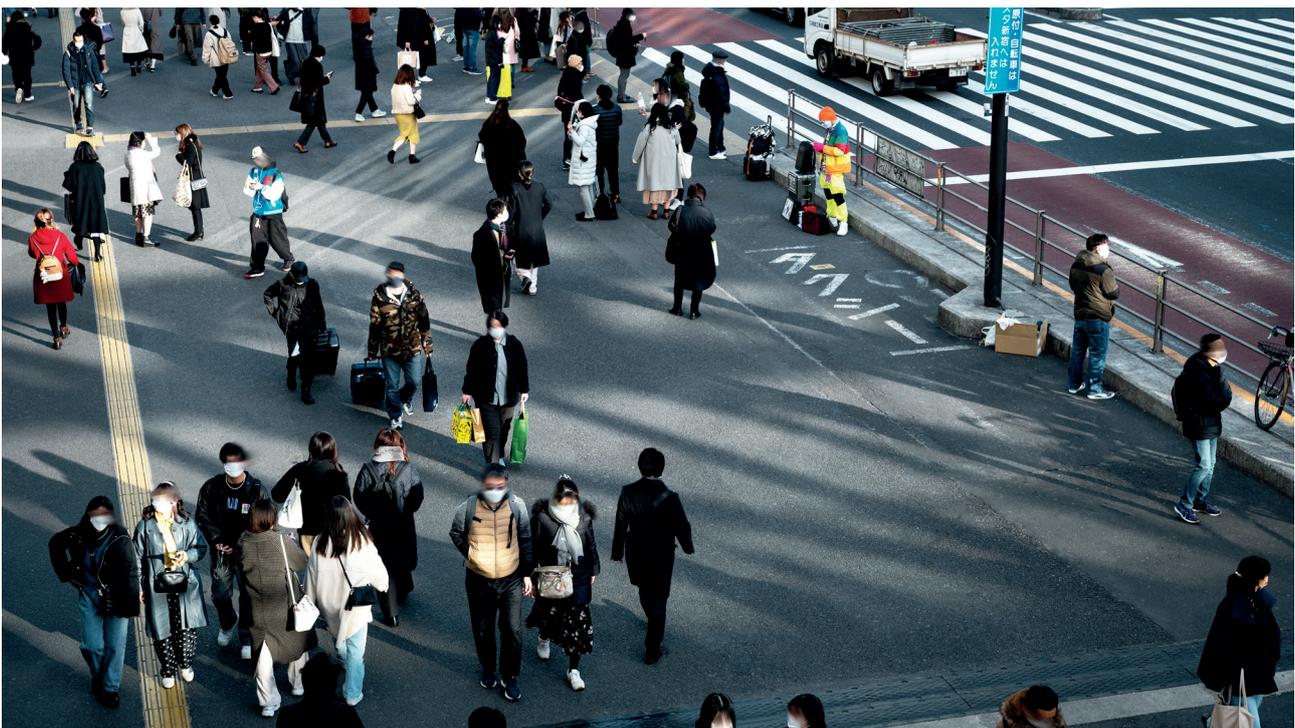


Foto: Reprodução | Freepik

9 CONCLUSÃO

Para resumir, as sete principais conclusões sobre saúde mental são:

1. saúde mental é mais do que a ausência de doença mental;
2. você não pode ter saúde física sem saúde mental;
3. saúde mental ajuda a lidar com o estresse, e a gestão do estresse colabora com a manutenção da saúde mental, gerando um ciclo de benefícios;
4. desempenho humano e saúde mental andam de mãos dadas;
5. o bem-estar no local de trabalho e o clima organizacional devem ser prioridades;
6. menosprezar essas questões não diminui os riscos; e
7. é preciso tomar o tempo necessário e ter atenção para apreciar detalhes e abraçar os cinco pilares do Ikigai como cultura organizacional.

Portanto, cada minuto e cada real investidos no cuidado da experiência e na saúde mental da sua equipe retornarão multiplicados.

REFERÊNCIAS

ANAS, J. GREENWOOD, K. It's a New Era for Mental Health at Work. **Havard Business Review**, Oct. 2021. Disponível em: <<https://bit.ly/3iHTPTH>>.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde Mental**. Disponível em: <<https://bit.ly/3H88aSR>>.

CHIGA, A. **Manual Gestão Pessoal do Stress**. Brasília: Anadem, 2020.

_____. **Manual de Gestão de Pessoas na Área da Saúde**. Brasília: Anadem, 2022.

COVID: saúde mental piorou para 53% dos brasileiros sob pandemia, aponta pesquisa. **BBC News Brasil**, 14 abr. 2021. Disponível em: <<https://bbc.in/3XAG0W0>>.

DON'T overlook depression and anxiety at work. **SFM**, [s.d.]. Disponível em: <<https://bit.ly/3iFTHEa>>.

FONSECA, L. Qual o seu Ikigai? Encontre propósito em sua carreira e na sua vida. **Anais...** Sobramex, São Paulo, 2022.

HIGHLIGHTS: Workplace Stress & Anxiety Disorders Survey. **ADAA**, [s.d.]. Disponível em: <<https://bit.ly/3W9INo1>>.

ROCHA, L. O que falta para normalizarmos o cuidado com a saúde mental. **CNN Brasil**, 15 set. 2021. Disponível em: <<https://bit.ly/3kaRMb0>>.

SOCIETY for Human Resources Management SHRM. **UHF**, 2022. Disponível em: <<https://bit.ly/3kmu9wt>>.

WORKPLACE Mental Health and Wellness Initiative Launched. **SHRM**, sept. 2021. Disponível em: <<https://bit.ly/3ZEb492>>.

DIRETORIA EXECUTIVA



Raul Canal

Presidente



Rodrigo Canal

Vice-presidente



Luis Flavio Carvalhais

Vice-presidente de
Segurança do Paciente
e Riscos Assistenciais



Waldy Fernandes

Diretor Jurídico



Ione Medeiros

Diretora Financeira



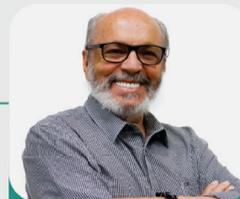
Alexandre Lemos

Diretor Comercial



Paloma Furtado

Diretora
Administrativa



José Ramalho

Diretor de Gestão e
Planejamento Estratégico



José Lira

Diretor de Compliance
e Presidente do
Conselho Fiscal



Andrew Simek

Diretor de
Comunicação



José Mauro

Diretor de
Projetos Especiais



Luis Vargas

Diretor Comercial
do Cirurgia Segura



Maurício Ferreira

Diretor de Segurança
do Paciente



Daniela Franco Bueno

Diretora de Estudos
e Pesquisas da Universidade
Corporativa Anadem - UCA





Central de Atendimento 24 horas: 0800-61-3333

SHS Quadra 02 - Bloco J - Sala 103 - CEP 70322-901 - Mezanino - Brasília (DF)

www.anadem.org.br

 @anademoficial

 /anademoficial