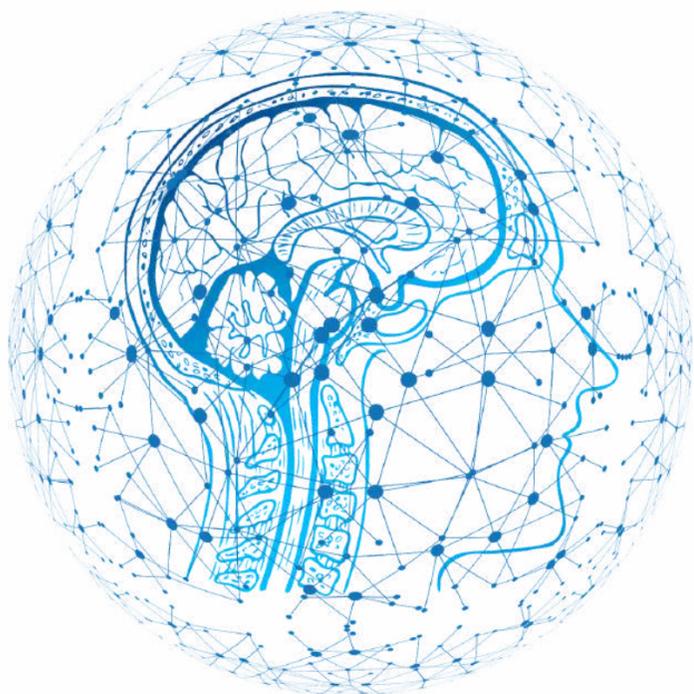




# A IMPORTÂNCIA DO CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR



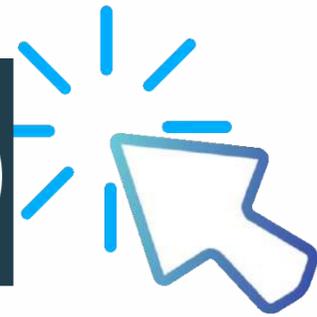
**PARTICIPANTES:**  
ALINE ROSSINI  
EDUARDO LOPES  
FRANCIELLY MESQUITA  
NEI BARZ  
ROBERTA KRISLLAYNE

**Goiânia - 2024**





# OBJETIVO ESPECÍFICO



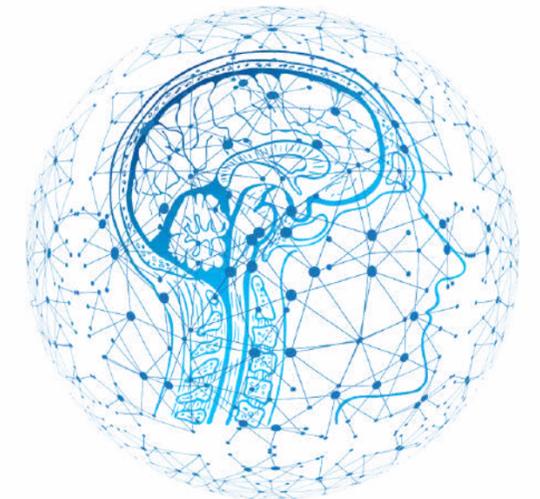
- Propor a implementação de um programa abrangente de promoção da saúde mental para os colaboradores do CBCO, com a implantação total das propostas apresentadas até julho de 2025. Visando impulsionar a produtividade, diminuir os índices de absenteísmo e turnover, bem como aprimorar o ambiente organizacional. Além de, fortalecimento da imagem corporativa da empresa, demonstrando seu compromisso com o bem-estar e a qualidade de vida de seus colaboradores.





# O QUE É SAÚDE MENTAL?

Saúde mental é um estado de bem-estar emocional, psicológico e social no qual um indivíduo é capaz de lidar com os desafios normais da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para a comunidade. Em termos simples, significa ter uma mente saudável, livre de condições psicológicas ou emocionais debilitantes.





# O QUE É SAÚDE MENTAL?

A saúde mental envolve a capacidade de se adaptar às mudanças, lidar com o estresse, manter relacionamentos saudáveis e tomar decisões informadas. Não se trata apenas da ausência de doenças mentais, mas também do desenvolvimento de habilidades de resiliência e de estratégias eficazes de enfrentamento.





# O QUE É SAÚDE MENTAL?

A **Organização Mundial da Saúde (OMS)** define saúde mental como *"um estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza suas próprias habilidades, é capaz de lidar com o estresse normal da vida, pode trabalhar de forma produtiva e frutífera e é capaz de contribuir para sua comunidade"*. Isso destaca a importância de uma abordagem holística que considere não apenas a ausência de doença, mas também o florescimento do indivíduo em diversos aspectos da vida



**Organização  
Mundial da Saúde**



Organização  
Mundial da Saúde

“Saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença.”



# QUANTO CUSTA O ESTRESSE PARA AS EMPRESAS

Estudos atestam que o custo do estresse profissional no Brasil, estima-se que chegue **a quase 4% do PIB**, ou **mais de 80 bilhões de dólares**, segundo a ISMA (International Stress Management Association). Além dos custos médios, ligados a tratamentos, internamentos e consultas, os maiores valores são relacionados à **baixa produtividade, ao absenteísmo, ao turnover, ao burnout, aos passivos trabalhistas e aos budgets crescentes de treinamento pela perda de bons profissionais para o estresse, por conta da dificuldade de reter e atrair talentos.** Isso dói no bolso e na reputação das empresas.

(Fonte: Plataforma Melhor RH, 2023: <https://melhorrh.com.br/quanto-custam-os-niveis-de-estresse-para-as-empresas/>)

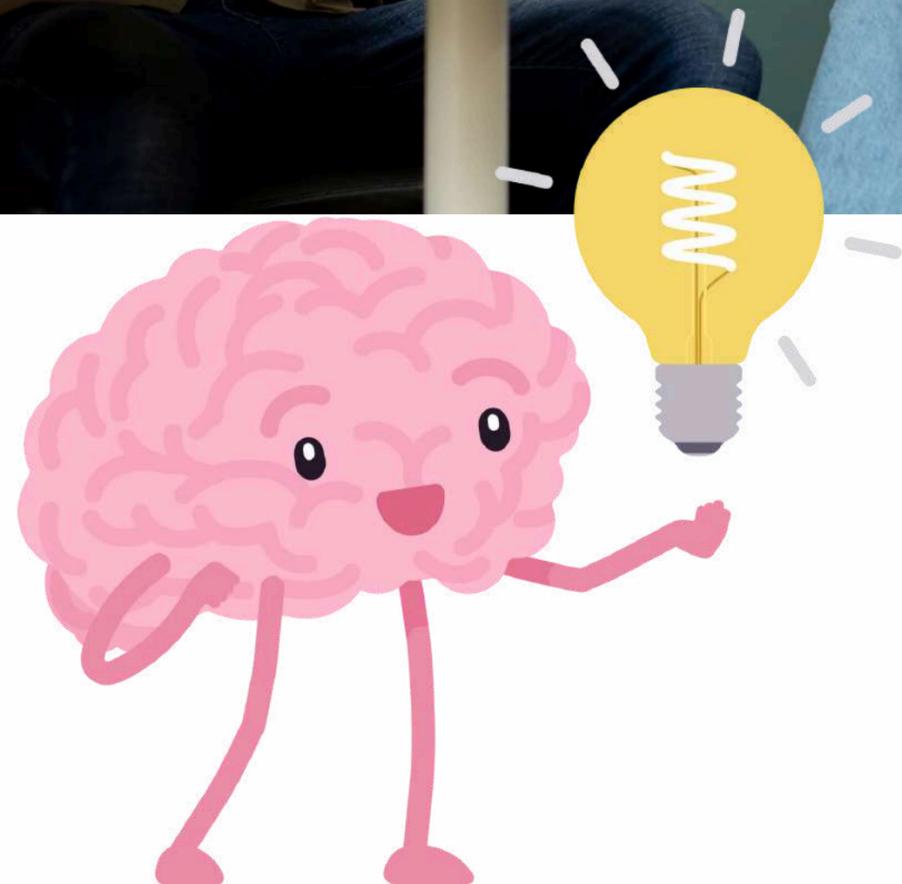
**BENEFÍCIOS PARA A  
EMPRESA EM  
INVESTIR NO  
CUIDADO COM A  
SAÚDE MENTAL DOS  
COLABORADORES**





## ✓ Aumento da produtividade

Colaboradores com boa saúde mental tendem a ser mais produtivos, concentrados e engajados em suas tarefas. Eles lidam melhor com o estresse, têm menos distrações relacionadas à saúde mental e podem contribuir de forma mais eficaz para os objetivos da empresa.



**BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA EM INVESTIR NO CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES**



## Redução do absenteísmo

Geram diminuição nas faltas ao trabalho por motivos relacionados ao estresse, ansiedade, depressão ou outras condições mentais. Isso resulta em uma força de trabalho mais presente e confiável, reduzindo os custos associados ao absenteísmo.

**BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA EM INVESTIR NO  
CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL DOS  
COLABORADORES**



## ✓ Diminuição do Turnover

Colaboradores que se sentem apoiados e valorizados pela empresa são mais propensos a permanecer nela a longo prazo. Investir na saúde mental dos funcionários aumenta a satisfação no trabalho, a lealdade à empresa e, conseqüentemente, reduz a rotatividade de pessoal.

**BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA EM INVESTIR NO  
CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL DOS  
COLABORADORES**



## ✓ **Melhoria do clima organizacional**

Uma cultura corporativa que valoriza o bem-estar dos colaboradores cria um ambiente de trabalho mais positivo, inclusivo e solidário. Isso promove relações interpessoais saudáveis, confiança entre os membros da equipe e uma atmosfera geral de apoio mútuo.



**BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA EM INVESTIR NO  
CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL DOS  
COLABORADORES**



## ✓ **Atração de talentos**

Empresas que demonstram compromisso com a saúde mental dos colaboradores têm uma vantagem competitiva na atração de talentos. Profissionais qualificados valorizam empregadores que se preocupam com seu bem-estar e são mais propensos a escolher organizações que ofereçam suporte abrangente à saúde mental.

**BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA EM INVESTIR NO  
CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL DOS  
COLABORADORES**



## ✓ **Redução de custos com saúde**

Promover a saúde mental dos colaboradores pode resultar em uma diminuição dos custos associados aos cuidados de saúde. Colaboradores com boa saúde mental têm menor probabilidade de desenvolver problemas de saúde física relacionados ao estresse, como hipertensão, doenças cardíacas e distúrbios gastrointestinais.

**BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA EM INVESTIR NO  
CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL DOS  
COLABORADORES**

branding

## ✓ Aumento da reputação da empresa

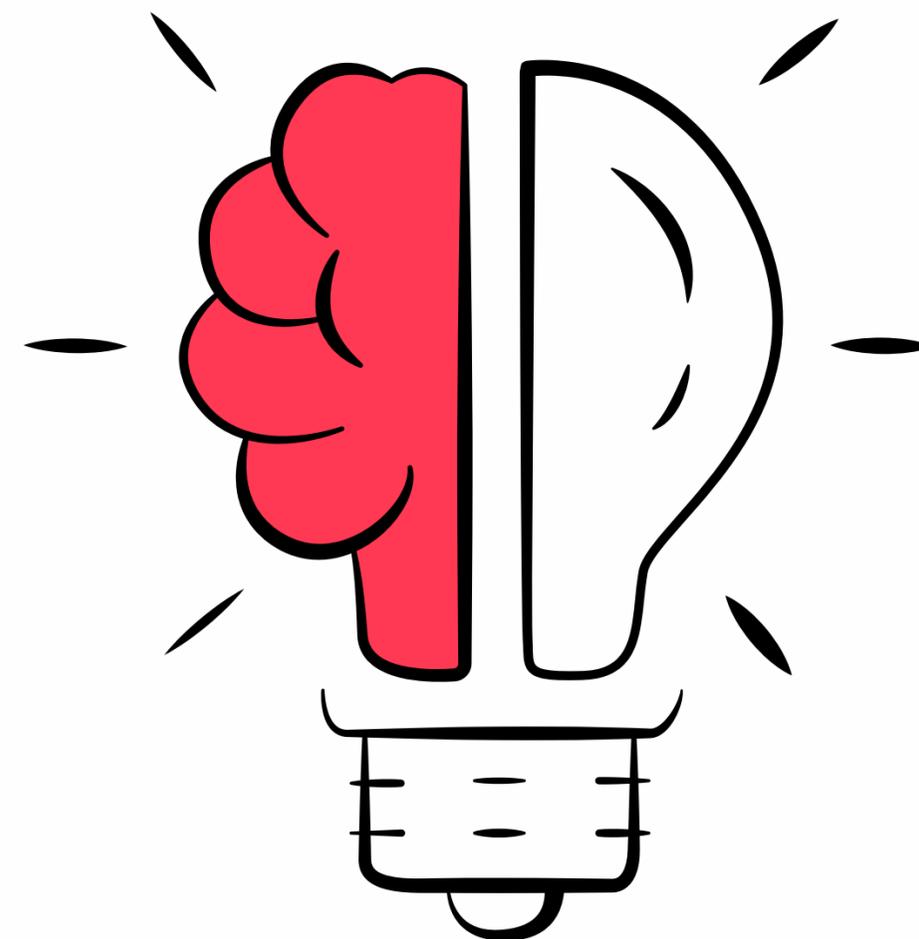
Empresas que investem no cuidado com a saúde mental dos colaboradores demonstram responsabilidade social corporativa e preocupação genuína com o bem-estar da equipe. Isso pode melhorar a reputação da empresa junto aos clientes, investidores, parceiros de negócios e comunidade em geral.



**BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA EM INVESTIR NO  
CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL DOS  
COLABORADORES**

# BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA EM INVESTIR NO CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES

Acreditamos que investir no cuidado com a saúde mental dos colaboradores não só beneficia os funcionários individualmente, mas também traz vantagens significativas para a empresa como um todo, **incluindo melhorias na produtividade, retenção de talentos, clima organizacional e reputação corporativa.** A saúde mental do colaborador não é apenas uma questão de responsabilidade social corporativa, mas também uma estratégia essencial para o sucesso e a sustentabilidade das organizações.



**PESQUISA FGV**

**Como as empresas cuidam da Saúde Mental  
de seus funcionários**

**FGV**

## Pesquisa FGV: Como as empresas cuidam da Saúde Mental dos seus funcionários



Pesquisa mostra **alta incidência de transtornos mentais** entre profissionais no Brasil, mas ações insuficientes para lidar com o problema, e aponta caminhos para mudar tal cenário.



**Objetivo:** evidenciar o cenário de cuidados com saúde mental nas empresas e recomendar ações com base nas lacunas encontradas.



## Pesquisa FGV: Como as empresas cuidam da Saúde Mental dos seus funcionários

A **Covid-19** trouxe à tona questões de saúde mental dos brasileiros. Depoimentos comuns nos momentos mais críticos da pandemia relatavam ansiedade, crise de pânico e depressão. Além dos anseios relacionados à fragilidade da sociedade naquele momento, a situação atípica do trabalho trouxe, por um lado, insegurança àqueles que precisavam sair de casa para exercer suas funções e, por outro, conflitos familiares, estresse e burnout àqueles que passaram a trabalhar home office.

Para apoiar organizações e suas lideranças na missão de promover o cuidado com a saúde mental como um novo fator competitivo e, por conseguinte, como um imperativo estratégico, a Fundação Getúlio Vargas (FGV) patrocinou uma pesquisa com **572 profissionais**. Investigaram como avaliam as políticas que vêm sendo implementadas por suas empresas, além das expectativas a respeito daquilo que gostariam que estivesse no radar delas.



## Pesquisa FGV: Como as empresas cuidam da Saúde Mental dos seus funcionários

A pesquisa foi realizada pela Talenses Group e pela Vitalk, com apoio da Impulseup e dos autores, e contou com uma amostra de 572 respondentes.

### **Em relação a gênero:**

55% são homens  
44%, mulheres; e 1%, não declarados.

### **Considerando as gerações:**

49% de millennials  
34% da geração X  
10% da geração Z  
7% baby boomers.

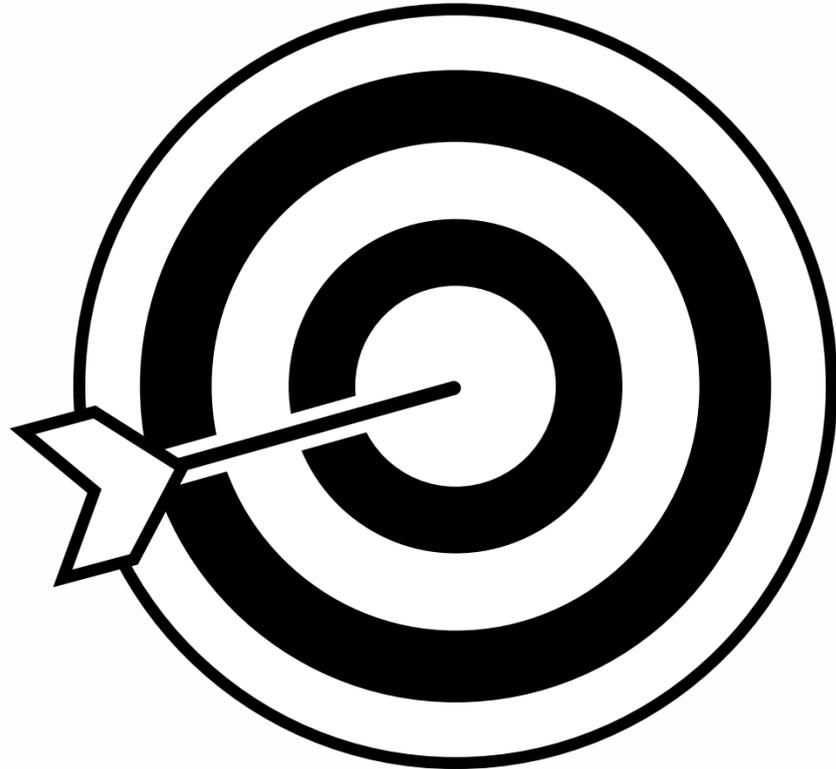
Os respondentes eram predominantemente da **Região Sudeste (88%)** e ocupavam cargos variados, entre diretores, gerentes, coordenadores, analistas, especialistas etc.



# A SITUAÇÃO ATUAL DA SAÚDE MENTAL NAS EMPRESAS

## Direcionadores do impacto negativo em saúde mental mais citados

DIRECIONADOR	PERCENTUAL (%)
Sobrecarga de trabalho	43
Pressão por resultados e metas	31
Sentir que precisa estar disponível o tempo todo	30
Falta de reconhecimento	30





## A SITUAÇÃO ATUAL DA SAÚDE MENTAL NAS EMPRESAS

Os respondentes relataram que se sentem sobrecarregados e pressionados por resultados, sem contrapartida de reconhecimento, o que pode causar episódios de desmotivação, crise de pânico, depressão e culminar em burnout.

Outros dados chamam a atenção: **54% dos respondentes revelam já ter sofrido com algum transtorno de saúde mental**, dos quais **71% afirmam ter recebido o diagnóstico de um profissional da área** e **63% não ter tido apoio da liderança para lidar com a doença**. Quanto às consequências, **45% reportam redução de horas ou ausência por causa de problemas com a saúde mental (absenteísmo)**, e quase **60% dizem que saíram da empresa pelo mesmo motivo**. A pesquisa também mostra que **56% dos profissionais da amostra mencionam conhecer pelo menos uma pessoa que se afastou da empresa por problemas de saúde mental**.

2

# OS BENEFÍCIOS MAIS IMPORTANTES

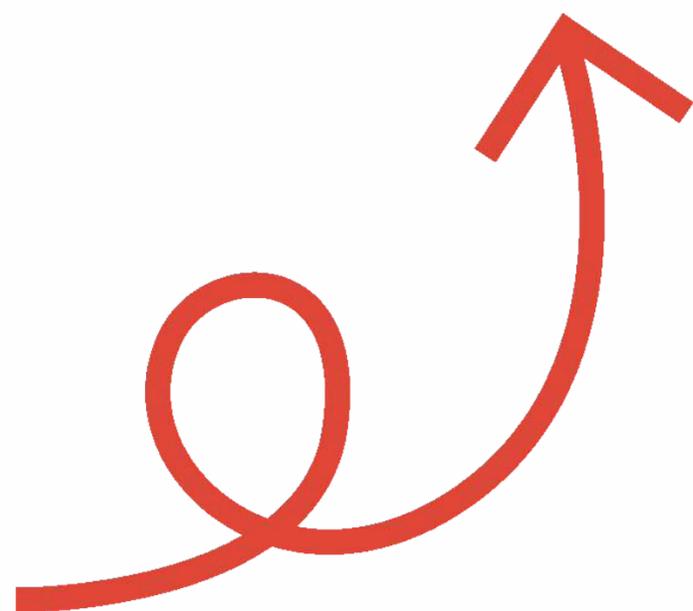


Tabela 2.

**Benefícios considerados mais importantes, sendo 1: maior importância; e 5: menor importância**

	NOTA MÉDIA DE IMPORTÂNCIA
<b>TIPO 1: BENEFÍCIOS LIGADOS À SAÚDE</b>	
Programas completos de saúde mental que oferecem mais do que atendimento psicológico	2,73
Teste de Covid-19	2,78
Atendimento psicológico específico	2,88
Entrega de máscaras	2,98
<i>Mindfulness</i> , ioga, alongamento e benefícios semelhantes	2,99
Atendimento psicológico apenas pela cobertura do convênio de saúde	3,04
Aconselhamento sobre luto	3,11
<b>TIPO 2: BENEFÍCIOS LIGADOS A AUXÍLIOS FINANCEIROS</b>	
Auxílio com gastos atribuídos ao <i>home office</i>	2,8
Auxílio-creche ou subsídios para o cuidado de crianças / filhos	2,92
Empréstimo / subsídios de emergência	3,03
<b>TIPO 3: BENEFÍCIOS ASSOCIADOS À LIDERANÇA E PERSPECTIVAS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL</b>	
Alinhamento efetivo com as lideranças	2,66
Treinamentos e desenvolvimento de novas habilidades	2,77

2

# OS BENEFÍCIOS MAIS IMPORTANTES

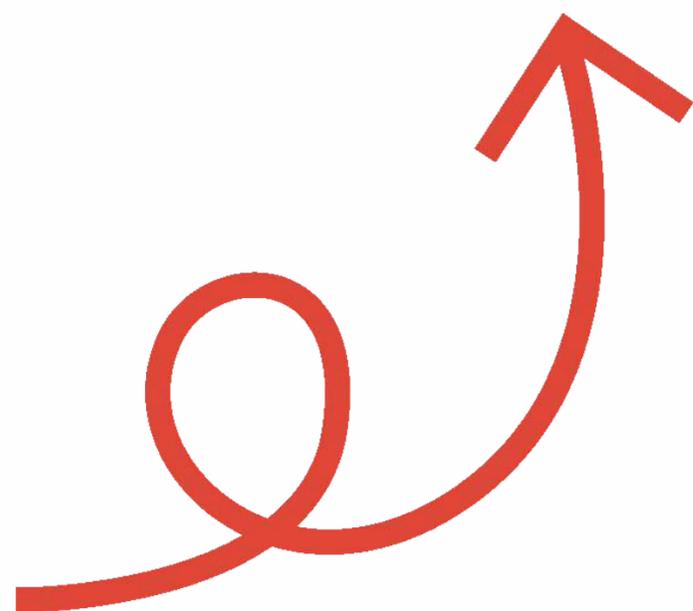


Tabela 2.

**Benefícios considerados mais importantes, sendo 1: maior importância; e 5: menor importância**

	NOTA MÉDIA DE IMPORTÂNCIA
<b>TIPO 1: BENEFÍCIOS LIGADOS À SAÚDE</b>	
Programas completos de saúde mental que oferecem mais do que atendimento psicológico	2,73
Teste de Covid-19	2,78
Atendimento psicológico específico	2,88
Entrega de máscaras	2,98
<i>Mindfulness</i> , ioga, alongamento e benefícios semelhantes	2,99
Atendimento psicológico apenas pela cobertura do convênio de saúde	3,04
Aconselhamento sobre luto	3,11
<b>TIPO 2: BENEFÍCIOS LIGADOS A AUXÍLIOS FINANCEIROS</b>	
Auxílio com gastos atribuídos ao <i>home office</i>	2,8
Auxílio-creche ou subsídios para o cuidado de crianças / filhos	2,92
Empréstimo / subsídios de emergência	3,03
<b>TIPO 3: BENEFÍCIOS ASSOCIADOS À LIDERANÇA E PERSPECTIVAS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL</b>	
Alinhamento efetivo com as lideranças	2,66
Treinamentos e desenvolvimento de novas habilidades	2,77



**COMUNICAÇÃO,  
IMPLEMENTAÇÃO  
E GAPS DE  
PERCEPÇÃO**

Tabela 3.

## Percepções sobre implementação e comunicação de benefícios

	A EMPRESA COMUNICA (%)	A EMPRESA IMPLEMENTA (%)	A EMPRESA NÃO COMUNICA NEM IMPLEMENTA (%)
<b>TIPO 1: BENEFÍCIOS LIGADOS À SAÚDE</b>			
Programas completos de saúde mental que oferecem mais do que atendimento psicológico	22	21	67
Teste de Covid-19	25	34	55
Atendimento psicológico específico	30	31	54
Entrega de máscaras	29	48	42
<i>Mindfulness</i> , ioga, alongamento e benefícios semelhantes	21	25	67
Atendimento psicológico apenas pela cobertura do convênio de saúde	37	47	35
Aconselhamento sobre luto	21	15	71
<b>TIPO 2: BENEFÍCIOS LIGADOS A AUXÍLIOS FINANCEIROS</b>			
Auxílio com gastos atribuídos ao <i>home office</i>	22	29	63
Auxílio-creche ou subsídios para o cuidado de crianças / filhos	25	36	56
Empréstimo / subsídios de emergência	17	25	68
<b>TIPO 3: BENEFÍCIOS ASSOCIADOS À LIDERANÇA E PERSPECTIVAS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL</b>			
Alinhamento efetivo com as lideranças	48	35	33
Treinamentos e desenvolvimento de novas habilidades	39	41	42



## COMUNICAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO E GAPS DE PERCEPÇÃO



A pesquisa mostra que, na percepção da maioria dos entrevistados, as empresas não implementam nem comunicam oito dos 12 benefícios listados como prioritários. Para 67% da amostra, as empresas nem comunicam nem implementam programas completos de saúde mental, que ficaram na primeira posição no nível de importância de benefícios. O mesmo percentual verifica-se em programas como os de mindfulness, ioga e alongamento. Maior ainda é a proporção de respondentes que afirmam que não têm informações nem direito a benefícios de aconselhamento sobre luto e empréstimos/subsídios em situações emergenciais de suas vidas.



## GESTORES: O ELO CRÍTICO PARA PROMOVER LOCAIS DE TRABALHO SAUDÁVEIS

Tabela 4.

### Apoio da liderança para lidar com transtornos mentais por gênero

	NÃO RECEBERAM APOIO (%)	RECEBERAM APOIO (%)	TOTAL (%)
GÊNERO			
Feminino	58	42	100
Masculino	70	30	100
Total	63	37	100





## GESTORES: O ELO CRÍTICO PARA PROMOVER LOCAIS DE TRABALHO SAUDÁVEIS

Na maioria das organizações, ainda prevalece o estigma que faz com que aqueles que sofrem de um problema de saúde mental seja uma condição clínica, seja algo menos grave escondam seu sofrimento por medo de enfrentar discriminação de chefes ou mesmo de colegas.

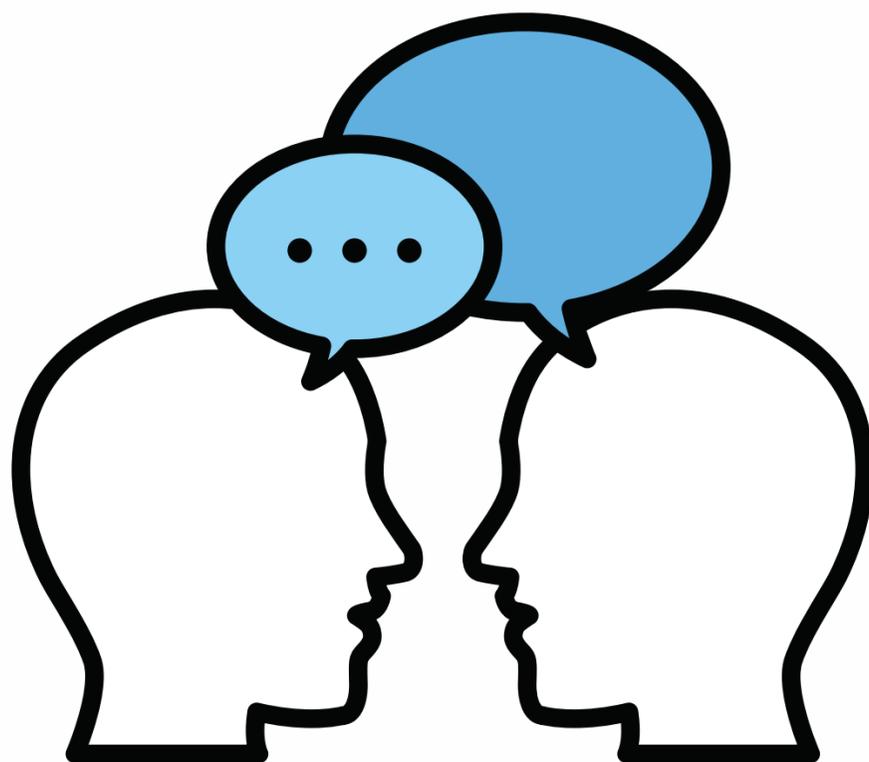
Dimensão importante é a capacidade de os gestores lidarem com transtornos mentais dos funcionários. Como já mencionamos, 63% dos respondentes relatam não ter recebido apoio da liderança para lidar com o problema. A distribuição das respostas por gênero nos mostra que, em linhas gerais, os homens receberam menor apoio em comparação às mulheres.

Esses resultados corroboram evidências de que homens são menos propensos a discutir sua saúde mental ou procurar ajuda, principalmente pela expectativa tradicional de que são fortes, dominantes e controlados.



5

## GESTORES: O ELO CRÍTICO PARA PROMOVER LOCAIS DE TRABALHO SAUDÁVEIS



**Tabela 5.**

### **Grau de liberdade para falar com o chefe caso o funcionário cometa erros**

GRAU DE LIBERDADE	PERCENTUAL (%)
1 = Pouca liberdade	7
2	7
3	18
4	23
5 = Muita liberdade	45

# 5

## GESTORES: O ELO CRÍTICO PARA PROMOVER LOCAIS DE TRABALHO SAUDÁVEIS

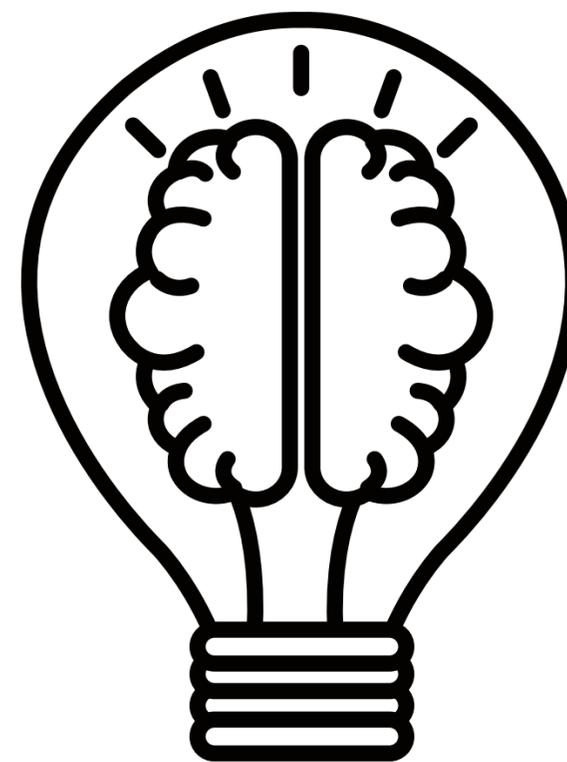


Na pesquisa, embora 45% da amostra considere que tem muita liberdade para falar com o chefe, ainda é razoável (32%) o percentual dos que acreditam existir de médio para pouco diálogo com os superiores.

Se os líderes não são capazes de normalizar, desestigmatizar tampouco celebrar o fracasso para que uma verdadeira cultura de aprendizado e crescimento se desenvolva ao longo do tempo, é improvável que os funcionários se sintam à vontade para divulgar seu estado de saúde mental aos seus gestores e, assim, arriscar ser julgados como não confiáveis, descomprometidos, indignos de uma promoção ou, pior ainda, passíveis de demissão.



# PROPOSTAS DA SQUAD



# PROPOSTAS DA SQUAD

- ✓ Palestras periódicas sobre bem-estar mental dos colaboradores
- ✓ Treinamentos para líderes em psicologia organizacional.
- ✓ Avaliação psicológica durante a integração de novos colaboradores.
- ✓ Projeto "Escuta em Ação" para apoio emocional.
- ✓ Estímulo ao engajamento em projetos sociais.



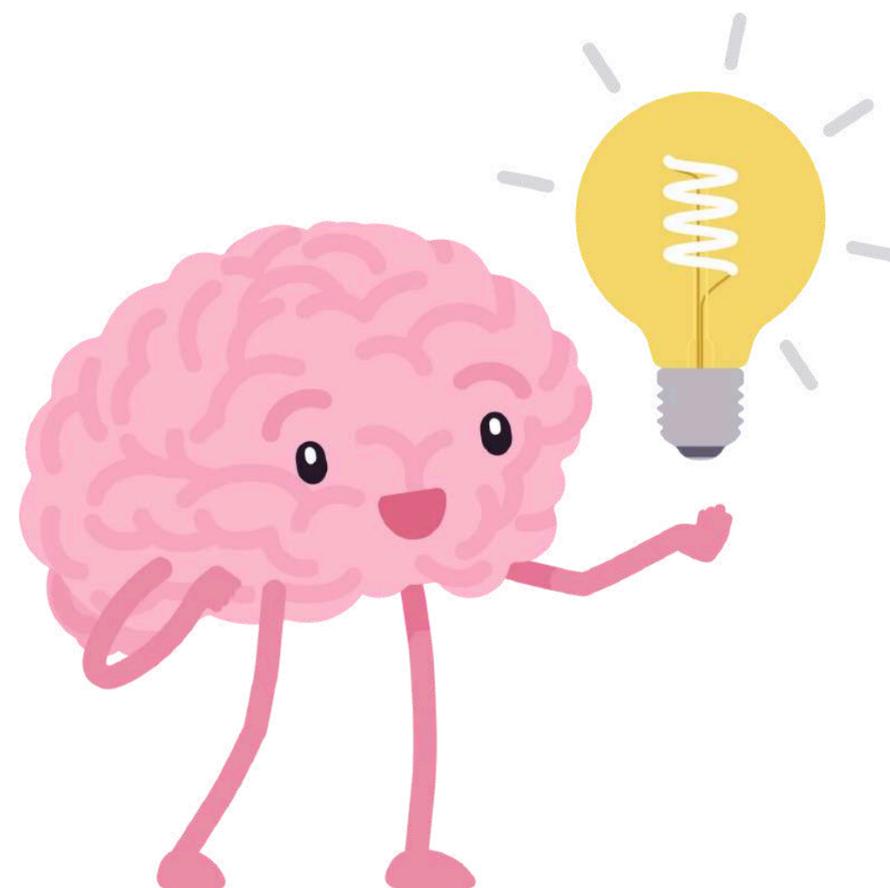


# PROPOSTAS DA SQUAD



Palestras periódicas sobre bem-estar mental dos colaboradores

Oferecimento de palestras bimestrais ou trimestrais com foco em temas de saúde mental, visando o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores.





# PROPOSTAS DA SQUAD



Treinamentos para líderes em psicologia organizacional.

Implementar treinamentos ministrados por psicólogos especializados em questões organizacionais, visando fortalecer as habilidades de liderança e promover um ambiente de trabalho saudável.

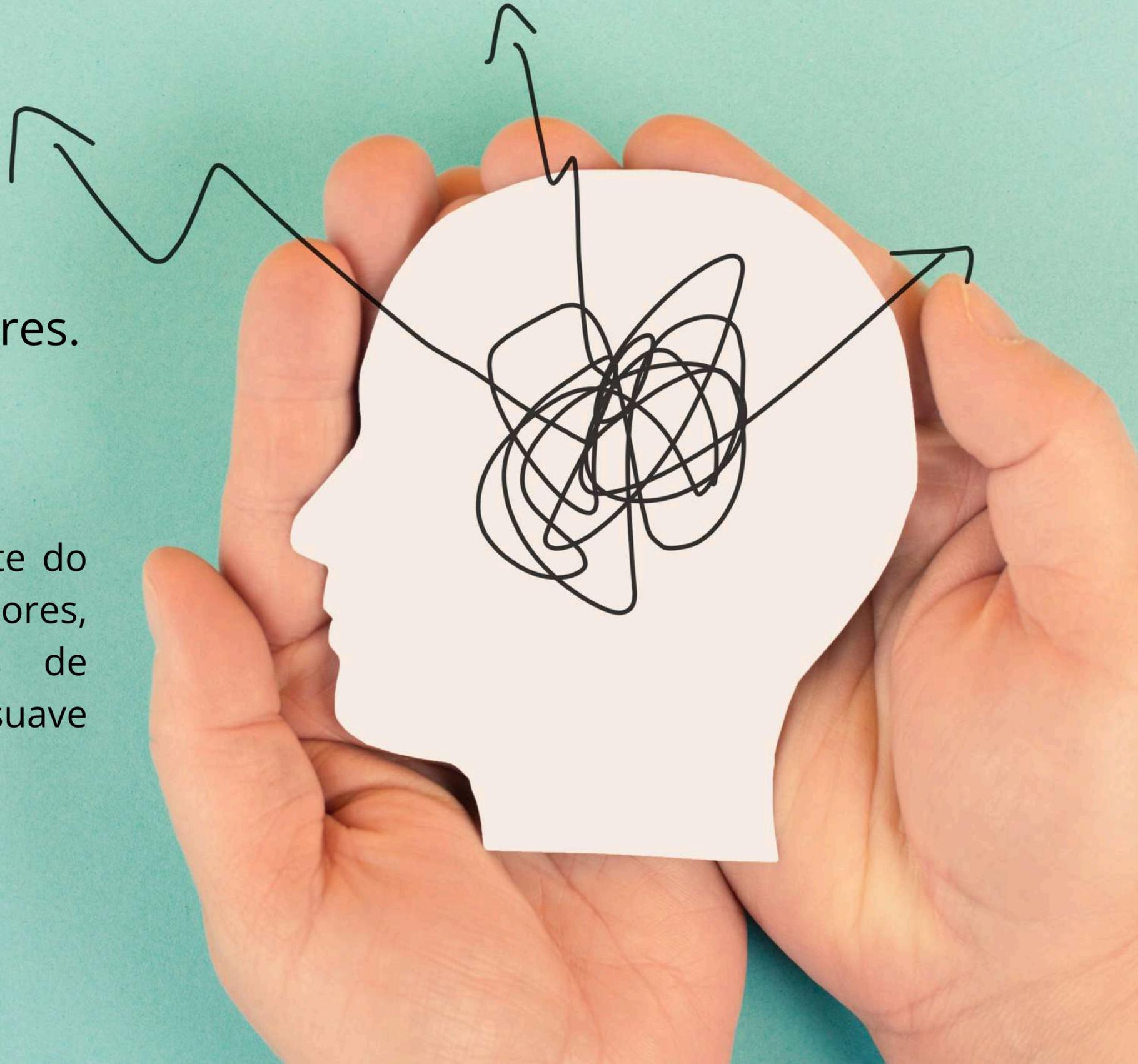


# PROPOSTAS DA SQUAD



Avaliação psicológica durante a integração de novos colaboradores.

Realização de avaliação psicológica como parte do processo de integração de novos colaboradores, visando identificar possíveis necessidades de suporte emocional e promover uma transição suave para o ambiente de trabalho.



# PROPOSTAS DA SQUAD



Projeto "Escuta em Ação" para apoio emocional.

Desenvolver um projeto para aprimorar a habilidade de escuta ativa para ouvir os colaboradores. Atendimento individual, realizado por psicóloga ou assistente social, promovendo o sentimento de empatia e cuidado mútuo.





# PROPOSTAS DA SQUAD



Estímulo ao engajamento em projetos sociais.

Incentivar à participação dos colaboradores em iniciativas sociais ou ONGs, proporcionando oportunidades para contribuir com a comunidade e fortalecer o senso de propósito e conexão social.



# CUSTOS DAS PROPOSTAS

## Especificados no EPA





# PRAZOS PARA IMPLANTAÇÃO DA PROPOSTA

Após a aprovação da Diretoria, todas as propostas podem ser implementadas imediatamente, seguindo as diretrizes estabelecidas pela Gestora do Departamento de Gente e Gestão.



*Obrigado  
a todos!*

