

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC CIDADE TIRADENTES - EXTENSÃO CEU ALTO ALEGRE
Técnico em Recursos humanos

Bruna Caroline da Silva
Caroline Sampaio Rodrigues da Silva
Lyndiana Rebeca Franchini dos Santos

**A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA SAÚDE MENTAL DOS
COLABORADORES**

São Paulo

2024

Bruna Caroline da Silva
Caroline Sampaio Rodrigues da Silva
Lyndiana Rebeca Franchini dos Santos

**A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA SAÚDE MENTAL DOS
COLABORADORES**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Cidade Tiradentes - Extensão CEU Alto Alegre, orientado pela Prof. Danielle Claro, como requisito para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos

São Paulo

2024

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse trabalho aos nossos familiares, e ao nosso grupo de TCC, pois foi fundamental o apoio uma da outra para que fossemos capazes de concluir esse trabalho.

AGRADECIMENTO

Agradecemos a todas as pessoas que nos apoiaram, incentivaram e nos influenciaram de maneira positiva nessa jornada até aqui, aos nossos colegas de sala, professores e orientadores que nos ajudaram.

RESUMO

O líder é um dos principais responsáveis pela organização, sendo assim um bom líder é aquele que sabe guiar a sua equipe em direção ao caminho certo, promovendo o crescimento e desenvolvimento, inspirando e motivando seus colaboradores, mantendo um ambiente de trabalho agradável para todos.

Cuidar da saúde mental se tornou tão importante quanto cuidar da saúde física. Descobrir as causas que podem afetar a saúde mental dos colaboradores e maneiras de diminuir possíveis problemas, se tornou essencial para manter a produtividade e alcançar o sucesso dentro das organizações.

Promover um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental dos colaboradores, incluir apoio psicológico como programa de assistência ao empregado, treinamento sobre saúde mental, manter uma comunicação clara entre líder e colaboradores, mostra para a liderança que priorizar a saúde mental cria um ambiente de trabalho mais saudável, onde seus colaboradores se sentem mais confiantes para pedir ajudar, pode ser uma das maneiras quando se tratar de saúde mental.

Palavra-chave: saúde mental, liderança, treinamento, comunicação, influência da liderança, colaboradores.

ABSTRACT

The leader is one of the main people responsible for the organization, so a good leader is one who knows how to guide his team towards the right path, promoting growth and development, inspiring and motivating his employees, maintaining a pleasant work environment for everyone.

Taking care of your mental health has become as important as taking care of your physical health. Discovering the causes that can affect employees' mental health and ways to reduce possible problems has become essential to maintaining productivity and achieving success within organizations.

Promoting a work environment that values employees' mental health, including psychological support such as an employee assistance program, training on mental health, maintaining clear communication between leaders and employees, shows leadership that prioritizing mental health creates an environment of healthier work, where your employees feel more confident to ask for help, can be one of the ways when it comes to mental health.

Keyword: mental health, leadership, training, communication, leadership influence, employees.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	9
1.1 Justificativa.....	9
1.2 Problemática.....	9
1.3 Hipóteses.....	9
1.4 Objetivo geral	9
1.5 Objetivos específicos.....	10
1.6 Metodologia	10
2. A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA	11
3. ESTILOS DE LIDERANÇA E COMO ELAS INFLUENCIAM NAS EMPRESAS.....	12
4. A DIFERENÇA ENTRE LIDER E CHEFE	14
5. COMO VEMOS A DIFERENÇA ENTRE LÍDER E CHEFE	16
6. SAÚDE MENTAL	17
7. QUAIS OS MAIORES PROBLEMAS DE SAÚDE MENTAL QUE ATINGE O MEIO EMPRESARIAL.....	20
8. COMO A LIDERANÇA PODE INFLUENCIAR A SAÚDE MENTAL DO COLABORADORES.....	24
9. O PAPEL DA LIDERANÇA NA SAÚDE MENTAL DA EMPRESA	26
10. COMO FALAR DE SAÚDE MENTAL COM O SEU LIDER.....	27
11. INFORMANDO-SE SOBRE A SAÚDE MENTAL DA EQUIPE SEM INVADIR ESPAÇOS.....	30
12. COMO INCOPORAR A SAÚDE MENTAL ÀS NORMAS DA EMPRESA.....	32
13. ALGUMAS FORMAS DA LIDERANÇA AUXILIAR A SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES.....	34
14. ANÁLISE DE RESULTADO	37
14.1 Ocupação Atual.....	37

14.2 Nível hierárquico	38
14.3 Nível de relacionamento.....	38
14.4 Nível de conhecimento sobre saúde mental.....	39
14.5 Quantidades de colaboradores que se sentem confortável para conversar com seu líder.	40
14.6 Treinamento no auxílio da saúde mental.....	40
14.7 Quantidade de colaboradores que tem projeto ou programa voltado para saúde mental disponível pela empresa.....	41
14.8 Quais projetos disponíveis pelas empresas	42
14.9 Opiniões de colaboradores que acreditam que a liderança influencia na saúde mental	42
14.10 Palestra como auxílio na saúde mental.....	43
14.11 Incentivos como ajuda no clima organizacional	43
14.12 Classificação da saúde mental.....	44
14.13 Quantidade de pessoas que já precisou de auxílio para cuida da saúde mental .	44
14.14 Saúde mental prejudica pela liderança.....	45
14.15 Falta de comunicação como problema entre líder e colaborador.....	46
14.16 Desistência devido a liderança.....	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFENRÊNCIAS	51

1. INTRODUÇÃO

A liderança possui funções importantes no âmbito empresarial, que dependendo da forma que for executada pode influenciar de forma positiva ou negativa na vida de seus colaboradores. O líder é responsável não apenas em delegar tarefas, mas também garantir a sua execução. Além disso um líder deve orientar, motivar e acompanhar a rotina da sua equipe, dando suporte sempre que necessário, buscando deixar o ambiente de trabalho harmônico e favorável para todos.

A saúde mental do colaborador vem sendo discutida no âmbito empresarial pois além de afetar a qualidade de vida, também pode afetar os resultados da empresa, como a produtividade, rotatividade e a lucratividade. Um líder deve ser capaz de identificar os limites e dificuldades dos seus colaboradores para manter a qualidade de vida e trabalhar na prevenção de problemas de saúde mental.

1.1 Justificativa

Cuidar de seus colaboradores, incluindo sua saúde mental, também deveria ser motivo de atenção e preocupação dentro de uma empresa. O líder por ser o profissional que está mais próximo do colaborador diariamente, tem que saber transmitir confiança e ser apto a identificar comportamentos fora do habitual e ser capaz de auxiliar seus colaboradores.

1.2 Problemática

Um líder pode prejudicar a saúde mental dos seus colaboradores?

1.3 Hipóteses

- A pressão gerada pela liderança pode influenciar na saúde mental dos colaboradores.
- A falta de comunicação pode ser um fator para problemas na saúde mental.
- O excesso de cobrança para a entrega de resultados.

1.4 Objetivo geral

Descobrir como a liderança influencia na saúde mental dos colaboradores.

1.5 Objetivos específicos

- Identificar quais os maiores problemas de saúde mental podem surgir no ambiente de trabalho.
- Mostra que uma liderança treinada para identificar possíveis problemas de saúde mental, consegue ajudar os seus colaboradores e incentivar os mesmo a procurarem ajuda.
- Demonstrar a falta de programas voltado para a saúde mental nas empresas.
- Expressar que a comunicação é uma grande aliada para manter a saúde mental.

1.6 Metodologia

Será utilizado os métodos de pesquisas bibliográficas, pesquisas de campo, levantamento e quantitativo, assim poderemos alcançar dois grupos diferentes sendo líderes e colaboradores que convivem no mesmo ambiente, mas em posições diferentes, coletando opiniões e pontos de vistas de maneira individual, através de questionários e entrevistas, para saber opiniões sobre a saúde mental no âmbito empresarial para assim podermos analisar.

2. A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA

Não podemos ignorar a influência da liderança nas organizações, quando pensamos no sucesso de uma empresa.

A liderança consiste mais do que comandar pessoas, mas também na habilidade de motivar, guiar e inspirar. Um bom líder sabe se comunicar com seus colaboradores, ter empatia, capacidade de tomar decisões pensando em trazer bons resultados para a empresa sem deixar de se preocupar com o bem-estar dos seus colaboradores, além disso o líder deve ser capaz de se adaptar a situações e pessoas que lidera. (FRONS, S.D)

“Um líder é, acima de tudo, um influenciador por natureza. Sua função e desempenho são cruciais para a organização, afinal, ele é um dos responsáveis pela performance e felicidade do seu time.” (CHÉROLET, 2024).

Ainda existe organizações que não tem essa preocupação de escolher bons líderes, ou líderes que não estão capacitados para exercer tal função, isso acaba levando os colaboradores a insatisfação, irritação, estresse e depressão. Muitos passam o dia a reclamar do empreendimento sem se dar conta de que, na verdade, a liderança é que é falha. (RAFAEL, 2020).

Segundo uma pesquisa feita por Gallup, 70% das variações de engajamento das equipes estão relacionadas aos gerentes imediatos. Além disso, apenas 20% das pessoas que trabalham na empresa estão engajadas no trabalho.

“Investir em liderança tem importância imensa no ambiente organizacional. Como visto, a maioria do engajamento dos colaboradores está relacionada às atitudes e comportamentos da liderança imediata. ” (GALLUP, 2022).

Ainda de acordo com Gallup, investir na liderança aumenta a produtividade em mais de 70%, pois a melhora do engajamento gera grande impacto no desempenho, constrói relações de confiança, impulsiona os resultados da empresa. A partir de melhorias nas competências de liderança, é possível construir as relações de confiança das quais necessitamos para melhorar o ambiente de trabalho. (GALLUP, 2022)

Outro estudo feito pelo instituto de pesquisa e educação Workforce Institute, de Weston na Flórida ouviu mais de 3 mil pessoas em dez países, e comprovou que as lideranças impactam diretamente a saúde mental dos colaboradores. (MundoCoop, 2023).

Uma liderança bem treina e capacitada para exercer sua função, não visando apenas em gerar lucros, mas que saiba lidar com seus colaboradores pode gerar um ambiente de trabalho mais harmonioso, inclusivo, sendo mais fácil de alcançar os objetivos e metas da empresa, influenciando diretamente no clima organizacional e nos relacionamentos interpessoais.

3. ESTILOS DE LIDERANÇA E COMO ELAS INFLUENCIAM NAS EMPRESAS

O mercado profissional vive em constante mudança sabemos que cada empresa tem sua forma de comunicação dentro da sua organização de acordo com o segmento que trabalha, o posicionamento de um líder diante de um setor ou equipe de vendas pode refletir muito no aspecto da saúde mental de seus liderados e no impacto dos resultados. De acordo com Sebrae (2023), observamos os cinco diferentes estilos de liderança suas vantagens e desvantagens, são eles: Autoritário (Autócrata), Democrático, Liberal, Paternalista e Técnico.

- **Autoritário (Autócrata):**

O líder autócrata é aquele que tem tudo sob controle: dita quem, quando, onde e como fazer é um estilo que centraliza todas as decisões, controla todos com rigidez e valoriza a obediência de seus subordinados este modelo de liderança tem sempre a palavra final dificilmente aceita opiniões divergentes.

Vantagens: times mais introvertidos e técnicos, ou que trabalham no desenvolvimento de novos produtos, lidam bem com este tipo de líder, pois ele está sempre à frente, tomando as decisões e assumindo os riscos.

Desvantagens: Dificilmente aceita novas ideias, tudo sempre precisa girar em torno da sua decisão.

- **Democrático:**

O Líder Democrático consegue envolver todos os liderados no processo de tomada de decisão considerando a opinião de todos, consegue distribuir a responsabilidade por igual para todos facilitando o caminho para alcançar os objetivos, costuma ser muito querido entre seus subordinados foca na necessidade por um todo.

Vantagens: cuida do relacionamento interpessoal da equipe, aumenta a satisfação dos colaboradores reduzindo a rotatividade trazendo melhoras para o clima organizacional e um ambiente de trabalho mais feliz.

Desvantagens: o líder democrático tem dificuldades de lidar com conflitos, não costuma funcionar sob pressão.

- **Liberal**

A liderança liberal tem o perfil de manter a coesão do que está sendo feito e a visão do todo, sem influenciar diretamente no micro gerenciamento dos seus liderados é o estilo de liderança que tem a perspectiva que todos já sabem o que precisa ser feito e conhece a forma correta de fazer acompanha o trabalho com mínimo de intervenção.

Vantagens: este perfil de liderança consegue estruturar um time de altíssima performance, com a autonomia que seu time recebe se sente muito mais confiante e naturalmente mais comprometido com os resultados por terem espaço para usar seu talento a favor dos projetos.

Desvantagens: este estilo de liderança tem o perfil mais indicado para trabalhar com equipes mais maduras quanto a automotivação e conhecimento

- **Paternalista / Matriarcal**

Este perfil de liderança é marcante, possui muita personalidade são exigentes e diretos é um modelo de liderança comum, porém um dos preferidos entre os subordinados sempre se preocupa em criar um ambiente saudável e acolhedor para o seu time se dispõe a criar uma relação de pai ou mãe.

Vantagens: constroem times de trabalhos muito eficientes, deixa que seus liderados trabalhem como preferirem, mas sem sair do contexto do que ele acha adequado.

Desvantagens: tem dificuldade em lidar com pessoas retroativas, imaturas e irresponsáveis dependendo da geração do time a equipe toda ficará fragilizada e sua eficiência cairá demais.

- **Técnico**

Este estilo de liderança sempre está um passo à frente costuma ser uma referência de crescimento profissional sempre está atualizado e em busca de conhecimento para se aprimorar sabe se comunicar de forma assertiva não apenas com seu time, mas com as demais áreas, busca ser exemplo para os seus liderados e compartilha conhecimento suas tomadas de decisão se baseiam a partir de tudo que faz lógica.

Vantagens: transmite tanta segurança para seus liderados que todos costumam aceitar com naturalidade aquilo que é proposto.

Desvantagens: Tem dificuldade em aceitar inovações e opiniões de profissionais com menos bagagem de conhecimento justamente por sempre estar buscando conhecimento.

4. A DIFERENÇA ENTRE LIDER E CHEFE

Existe uma distinção fundamental entre ser um chefe e um líder, e compreender essa diferença é essencial para analisar o impacto significativo que pode refletir no ambiente de trabalho e no sucesso de uma equipe, durante o dia a dia corporativo é possível identificar diversas diferenças entre um chefe e um verdadeiro líder não apenas pelas atitudes, mas também através do desenvolvimento de seus colaboradores, vamos entender um pouco mais sobre este assunto abaixo. (COELLE, 2022).

Ainda de acordo com Coelle (2022), a palavra "**chefe**" é utilizada para se referir a alguém que possui autoridade na organização, ou seja a pessoa que delega tarefas e monitora a realização das atividades e o comportamento dos colaboradores. O Chefe é autoritário e costuma ter um conhecimento técnico maior, prioriza os processos e é inflexível quando se trata de atender as demandas dos seus funcionários e isto pode significar um alerta vermelho se estiver diante um colaborador que apresente algum sinal de problema relacionado a saúde mental, o risco de aumentar o número de retenção de talentos pode ser significativo em casos assim, já o **líder** é uma figura mais humanizada, na qual seus colaboradores o admiram e confiam, a liderança mesmo com a autoridade que possui diante seus subordinados está sempre aberta para o diálogo e tem em vista motivar sua equipe a todos os momentos. O líder é inspirador, independentemente da sua posição formal, além disso, ele trabalha buscando a colaboração e o engajamento dos membros de sua equipe e isto pode refletir de forma positiva analisando que, uma

vez que o líder traz a seu time para perto engajando todos de forma igualitária ele consegue distribuir as tarefas de modo equilibrado e fazer com que todos se sintam importantes dentro da empresa e mais próximo dele e desta forma os laços entre liderança e subordinados ficam mais estreitos trazendo para a liderança a facilidade de poder analisar de perto o rendimento de cada colaborador e estar ligado caso perceba algo diferente no desempenho individual ou do seu time.

- **Característica de um chefe**

Autoritarismo: um chefe tende a exercer autoridade e controle sob seus subordinados, dando ordens e esperando obediência.

Centralização do poder: as decisões importantes costumam ser concentradas apenas no chefe, limitando a autonomia e participação dos membros da equipe.

Foco nos resultados: o cumprimento das metas e prazos possuem um foco muito grande em comparação com os meios utilizados para alcançá-los.

Comunicação unidirecional: a comunicação com um chefe tende a ser de cima para baixo, ou seja, onde a figura de autoridade transmite sua mensagem e recebe poucas contribuições em troca.

Pouco envolvimento pessoal: a conexão de um chefe com sua equipe costuma ser menor, limitando o relacionamento ao âmbito profissional e não demonstrando um interesse genuíno pelo desenvolvimento dos colaboradores.

- **Características de um líder**

Visão e inspiração: um líder possui uma visão clara e inspiradora do futuro, além disso, consegue comunicá-la convincentemente, motivando e inspirando outras pessoas.

Inteligência emocional: ter essas soft skills é um aspecto essencial para o líder, afinal, o líder tem consciência das próprias emoções e dos sentimentos dos outros. Com uma boa inteligência emocional ele consegue gerenciar suas emoções adequadamente e de se relacionar com os membros da sua equipe de forma empática.

Comunicação eficaz: essas pessoas conseguem transmitir suas ideias com clareza, ouvir atentamente, fornecer feedbacks construtivos e promover uma comunicação aberta e transparente entre a equipe.

Habilidades de resolução de problemas: o líder é habilidoso em identificar e resolver problemas inesperados. Além disso, é criativo, pensa estrategicamente e busca

soluções

inovadoras.

Empatia e cuidado: se preocupa com o bem-estar da sua equipe, entende os sentimentos dos seus colaboradores e oferece apoio quando necessário.

5. COMO VEMOS A DIFERENÇA ENTRE LÍDER E CHEFE

A diferença entre líder e chefe pode ser observada em várias situações práticas em um ambiente de trabalho. Veja alguns exemplos práticos dessas diferenças de acordo com Coelle, 2020.

Na gestão da equipe: Um líder promove o trabalho em equipe, estimula a colaboração e cria um ambiente onde as pessoas se sintam valorizadas e apoiadas. Ele incentiva a participação ativa, compartilha responsabilidades e promove a sinergia entre os membros da equipe. Um chefe, por sua vez, pode priorizar a individualidade e a competição, enfatizando mais a autoridade do que a colaboração.

Nos processos: Os chefes costumam tomar as decisões sozinhos, sem consultar sua equipe ou buscar a colaboração dos mesmos. Já o líder envolve os seus colaboradores, buscando diferentes perspectivas e incentivando a tomada de decisões compartilhadas.

Na comunicação: O domínio da comunicação interna também é um grande ponto de diferenciação entre o líder e o chefe. Durante o dia a dia, o líder promove uma comunicação aberta, incentiva a troca de ideias e opiniões, e está disposto a ouvir ativamente os membros da equipe. Em contraste, um chefe tende a adotar uma comunicação unidirecional, dando ordens e instruções sem valorizar o feedback ou a participação ativa dos seus funcionários.

Nas promoções: Durante as promoções, os líderes possuem uma abordagem diferente dos chefes. A liderança valoriza o histórico de desenvolvimento das pessoas, considerando suas capacidades de liderança, potencial de crescimento e motivação. Já os chefes focam em critérios puramente técnicos ou resultados quantitativos. Além disso, durante o processo de promoção, um chefe pode não considerar como a mudança de cargo de um indivíduo pode afetar a dinâmica da equipe e o desenvolvimento coletivo, diferentemente de um líder que considera esses aspectos. (SERASA, 2023).

Baseado no texto e nas características acima podemos observar que uma liderança bem estruturada deixa seu time com mais sede de querer segui-lo e se sentir à vontade para conversar e expor qualquer tipo de sentimento ou ideias, e quando falamos em chefe observamos que a postura do time muda eles apenas obedecem e aceitam aquilo que é colocado de tarefa por uma questão hierárquica. Vemos que líder é a pessoa que inspira, motiva e orienta em diversos assuntos. Por outro lado, o chefe é aquele que é o dono do negócio ou é nomeado pelos proprietários como responsável pelo local de trabalho, a diferença entre os dois é uma questão de psicologia, ou seja, é sobre a visão através da qual vemos o mundo. (UMENTOR,2021)

A liderança é aquela que não exclui, mas sim abre caminhos para sua equipe trilhar, se posicionando sempre e dando exemplos a serem seguidos fornecem suporte e foco no desenvolvimento das habilidades necessárias para atingir os objetivos ao invés de focar apenas no resultado foca no processo, no desenvolvimento do seu time e consegue estar alinhado com o clima organizacional da organização criando um ambiente saudável para o seu time. Quanto ao chefe às vezes para poder mandar precisa excluir por costumar ter um perfil de ser inflexível e autoritário acaba criando às vezes uma barreira entre ele e seu time e dependendo do perfil do time isto pode não ser tão atrativo para ambos os lados. Um líder comprometido com o crescimento profissional valoriza o desenvolvimento contínuo, estabelece metas de carreira claras, fornece feedback construtivo e apoia o desenvolvimento de habilidades e competências. Ao investir no crescimento profissional de sua equipe, ele promove o engajamento, o desempenho e a retenção de talentos, além de criar um ambiente de trabalho inspirador e gratificante, que estimula o crescimento individual e coletivo. (UMENTOR, 2021).

6. SAÚDE MENTAL

Cuidar da saúde mental deveria ser tão importante quando a saúde física, pois ela pode provocar diversas doenças que além do comprometimento mental, também é capaz de atingir o físico, por isso hoje em dia existe uma grande preocupação na qualidade de vida das pessoas, por exemplo: em como seu tempo é dividido, entre trabalho, família e lazer, se existe uma qualidade boa de sono, se tem uma alimentação saudável, esses são alguns fatos que podem contribuir para a influência na saúde mental (PRADO, S.D)

A saúde mental vem ganhando mais atenção na vida das pessoas. Isso porque a sua ausência pode trazer grandes prejuízos na vida pessoal e profissional.

Nós vivenciamos todos os dias diversas emoções, como alegria, tristeza, felicidade, frustração, prazer, raiva, entre outras. A saúde mental está ligada à maneira como as pessoas reagem aos sentimentos e às situações impostas no dia a dia (SEMPREBEM, 2023).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) aponta que o conceito de saúde é bem mais abrangente que a simples ausência de doença: é um completo estado de bem-estar físico, mental e social e, dessa forma, merece atenção em todas as suas vertentes (apud HOSPITAL SANTA MONICA, 2018).

De acordo com o Ministério da Saúde:

A saúde mental não é algo isolado, é também influenciada pelo ambiente ao nosso redor. Isso significa que se deve considerar que a saúde mental resulta da interação de fatores biológicos, psicológicos e sociais. Pode-se afirmar que a saúde mental tem características biopsicossociais. Entender a saúde mental como algo que envolve o corpo, as emoções e a forma como interagimos ajuda a ver que todos têm um papel importante em cuidar do bem-estar de todos, cuidando de nós mesmos e apoiando uns aos outros.

“Não existe uma regra nem uma maneira certa de viver, a medida que vamos crescendo, vamos adquirindo hábitos que se internalizam. No entanto, muitos desses hábitos podem ser nocivos a nossa saúde mental sem que nem percebamos, e então, abre-se uma porta para frustrações, estresse, ansiedade e depressão, sendo que muitas vezes não conseguimos identificar o que contribui para isso, justamente por se tratar de hábitos arraigados em nossa vida” (PSIQUIATRIA PAULISTA, 2020).

Alguns hábitos que pode prejudicar sua saúde mental de acordo com Psicóloga Consultório (2021) são:

- **Reprimir emoções e sentimentos**

Reprimir emoções por muito tempo pode levar a um quadro de estressante. O estresse nada mais é do que uma resposta física do organismo a um estímulo negativo, como uma briga ou um *deadline* apertado. Elevados níveis de estresse atrapalham o

funcionamento regular do corpo, causando um conjunto de sintomas desagradáveis, como irritabilidade e insônia, além do aumento da ansiedade.

- **Pensar negativamente**

Quem tem tendência a pensar negativamente só espera o pior das situações e relacionamentos, impedindo a si mesmo de correr os riscos necessários para aproveitá-los, por consequentemente, vive sem esperanças de alcançar os seus sonhos e ser feliz, o que muitas das vezes fazem com que a pessoa pense que não adianta o que ela faça não trará bons resultados. Essa mentalidade de autos sabotagem desencadeia condições psicológicas que vão além da depressão, como síndrome do pânico e fobia social.

- **Trabalhar demais**

Embora trabalhar seja importante para o sentimento de auto realização e necessário para a subsistência, não deve ofuscar as demais áreas de nossa vida, nada em excesso traz bons resultados levando até mesmo ao esgotamento ocupacional. O corpo e a mente são incapazes de administrar quantidades elevadas de estresse por muito tempo. O resultado de um estilo de vida estressante é o desgaste psicológico.

- **Fazer comparações**

Cada pessoa possui uma história e uma personalidade, tornando impossível comparar os feitos de dois indivíduos completamente diferentes. Nem mesmo é possível conseguir essa façanha com duas ou mais pessoas que aparentemente possuem várias semelhanças, entender que cada pessoa tem seu tempo e seu jeito de fazer as coisas e não se sentir mal por não conseguir os mesmos resultados.

- **Se diminuir**

Por conta de experiências ruins ou da mentalidade pessimista, algumas pessoas tendem a se diminuir, e não capazes de encurtar o seu grande potencial. Elas se culpam por tudo que dá errado e ficam remoendo possíveis equívocos da sua parte.

- **Alimentar preocupações excessivamente**

Se você se preocupa em excesso com coisas que ainda não aconteceram, deve abandonar esse hábito que somente prejudica a saúde mental. Ele alimenta a ansiedade e o medo de coisas ruins acontecerem.

- **Não dormir o suficiente**

A qualidade do nosso padrão do sono é muito importante para a nossa saúde mental. Adultos devem dormir aproximadamente seis a oito horas por noite. Quando esse limite extrapola, ficamos letárgicos e estimulamos a produção do cortisol em horários inapropriados. Já quando o limite mínimo não é alcançado, encontramos dificuldade para executar tarefas simples do dia a dia e gerir o nosso humor.

- **Levar as coisas para o lado pessoal**

Essa postura rígida impede que você aproveite sua vida livremente. Por estar preocupado demais com uma possível indireta, você deixa de focar em seus atributos positivos e absorver a sabedoria presente em conselhos de amigos.

7. QUAIS OS MAIORES PROBLEMAS DE SAÚDE MENTAL QUE ATINGE O MEIO EMPRESARIAL

Sabemos que o meio empresarial é um lugar onde se exige muito foco, desempenho, cumprimento de prazos, e a convivência de pessoas com personalidades diferentes no mesmo ambiente, além disso grande parte das pessoas passam mais tempo no ambiente de trabalho do que até mesmo nas suas próprias casas, por isso não é à toa que o ambiente empresarial é um dos grandes desencadeador de doenças mentais, principalmente em empresas que seu único foco estar voltado apenas para resultados, esquecendo do bem-estar dos seus colaboradores (SAÚDE BUSINESS, 2024).

De acordo com uma matéria feita pelo Hospital Santa Mônica (2023) lista os principais problemas de saúde mental relacionados ao trabalho, eles são:

Síndrome de Burnout

Essa doença tem caráter depressivo e resulta do esgotamento laboral, ou seja, está diretamente ligada à rotina profissional do indivíduo. A síndrome de Burnout faz com que a pessoa apresente comportamentos contrários àqueles esperados para a evolução na carreira. Entre os sintomas, destacam-se:

- Aumento da irritabilidade;
- Inquietação constante;
- Estresse excessivo;

- Negação das próprias necessidades;
- Distanciamento da vida social;
- Incapacidade de se desligar do trabalho.

Depressão

É um dos transtornos mentais relacionados ao trabalho mais difíceis de identificar por ter causa multifatorial. A depressão apresenta diversas fases, por isso, deve ser acompanhada por profissionais da área da saúde e tratada de forma personalizada o perfil de cada indivíduo. Veja os principais sintomas:

- Sentimento de culpa;
- Sensação constante de falta de energia;
- Perda de interesse por aquilo que era importante;
- Aumento ou diminuição repentina do apetite;
- Falta de desejo sexual;
- Medos irracionais;
- Adoção de comportamentos de risco;
- Alto grau de pessimismo;
- Esquecimentos frequentes;
- Insônia e sonolência durante o dia.

Ansiedade

Essa doença também tem múltiplas causas, podendo estar relacionada a vários acontecimentos no dia a dia de trabalho: uma discussão com o colega ou o líder, o acúmulo de tarefas e a perda de controle sobre processos essenciais. A pessoa se sente angustiada e, muitas vezes, nem sabe ao certo o que gerou essa situação.

A ansiedade, como todo transtorno, piora com a adoção de hábitos ruins. O consumo de drogas e a alimentação inadequada são apenas alguns exemplos. Entre os sintomas, estão:

- Pensamento acelerado;

- Medo e desconfiança;
- Alterações no sono;
- Tensão muscular;
- Formigamento;
- Tremores e palpitações;
- Sensação de aperto no peito;
- Dificuldade para engolir;
- Suor frio;
- Respiração ofegante;
- Falta de ar.

Estresse ocupacional

O estresse ocupacional pode ser silencioso, embora cause desgastes físicos e psicológicos ao paciente. Ele resulta de reações muito intensas a diferentes agentes estressores, que diminuem a energia e a motivação do indivíduo.

Se não for diagnosticado e acompanhado por um profissional, esse tipo de estresse pode evoluir para doenças mais graves e de difícil tratamento. Confira os sintomas relacionados:

- Fadiga permanente;
- Irritabilidade;
- Isolamento em relação aos colegas;
- Respostas explosivas a situações incômodas;
- Lapsos de memória;
- Sudorese;
- Náuseas e enjoos;

- Queda da imunidade, o que favorece o desenvolvimento de alergias e demais doenças.

Síndrome do pânico

Considerada um tipo de transtorno de ansiedade, a síndrome do pânico resulta em crises inesperadas de medo e desespero. A pessoa sente, a todo momento, que algo ruim está prestes a acontecer. Mesmo que não haja motivo para se preocupar, a tendência é que a pessoa fique em estado de alerta por estar com receio de sofrer, deixando muitas das vezes de fazer algo simples por medo.

- Medo de perder o controle;
- Medo da morte ou de alguma tragédia;
- Sensação de perigo iminente;
- Dores físicas em diversas partes do corpo;
- Percepção de estar fora da realidade;
- Falta de ar/dificuldade para respirar;
- Sentimento de indiferença;
- Dormência e formigamentos;
- Desmaios.

Somatização

Esse transtorno faz com que a pessoa tenha diversas queixas físicas sobre diferentes partes ou órgãos do corpo. O problema é que essas reclamações não são explicadas por nenhum tipo de alteração clínica. Os indivíduos que sofrem de somatização costumam ir muito ao médico, embora não recebam um diagnóstico preciso.

Pode ser necessário acompanhamento psiquiátrico e psicológico para que a pessoa aprenda a identificar gatilhos e controlar os sintomas. Entre eles, vale citar:

- Coração acelerado (a famosa taquicardia);
- Enxaqueca ou dores na cabeça;
- Dores musculares, principalmente na região das costas

- Manchas na pele ou irritação;
- Suor excessivo;
- Enjoo constante
- Sensação de boca seca.

A recorrência de transtornos mentais relacionados ao trabalho convida muitas empresas a discutirem o assunto. Afinal, quanto mais saudável e satisfeito o colaborador estiver, mais contribuições poderá oferecer com foco no crescimento de todo o time interno.

“Promover um ambiente de trabalho saudável é uma forma de cuidar da saúde mental dos colaboradores e, conseqüentemente, ajudar a aumentar a produtividade da equipe, uma vez que as pessoas se sentem importantes para a empresa e, com isso, se dedicam mais aos seus afazeres. Por isso, é essencial que as **empresas abram espaço para debater sobre a saúde mental no trabalho** e apoiem seus colaboradores no tratamento de transtornos psicológicos, evitando aumentar os índices de absenteísmo e presenteísmo.” (SIQUEIRA, 2023)

8. COMO A LIDERANÇA PODE INFLUENCIAR A SAÚDE MENTAL DO COLABORADORES

A liderança tem o papel superimportante de auxiliar seus colaboradores de acordo com suas necessidades, o que afeta diretamente no desempenho de sua equipe para alcançar as metas estabelecidas pela empresa, a liderança deve ser composta por pessoas que tenham confiança de seus colegas dentro da empresa e principalmente com pessoas de alta hierarquia dentro do trabalho, passar credibilidade é fundamental quando se trata de um líder, que domina os seus afazeres dentro do seu setor e sabe a sua responsabilidade diante do seus colaboradores.(IMPULSE, 2020)

Para que a liderança possa tratar os seus colaboradores, que passam por problemas de saúde mental causados pelo trabalho repetitivo e constante onde não há possibilidade de melhorar o desempenho, criar um programa onde os colaboradores pudesse fazer um treinamento para que fosse melhor preparados para as dificuldades do dia a dia de trabalho , faria uma grande diferença no desempenho dos funcionários, onde saberiam

controlar suas emoções dentro da empresa e fora dela, não afetando a saúde mental.(COMPAREPLANODESAUDE, 2023)

Estar na liderança da empresa está além dos objetivos pessoais que todo colaborador almeja, requer paciência todos os dias e comprometimento com os mínimos detalhes que o cargo envolve, acima de todas as funções inerentes ao cargo, a prioridade do líder é o desenvolvimento tanto profissional quanto pessoal do seus colaboradores, ele é o responsável pelo processo, com o auxílio do RH consegue demonstrar os propósitos que a corporação tem como cada indivíduo em particular e os propósitos que o colaborador tem com a corporação.(SOLIDES, 2023)

A comunicação clara, e objetiva, estratégica também é uma das habilidades que a liderança precisa ter para lidar com a **saúde mental dos colaboradores**, é fundamental ser vistas em um cargo de liderança. Quantos problemas podem ser evitados quando se houve diálogo eficiente entre um líder e um colaborador, certamente muitos deles, aliás a maioria, para evitar um ambiente com várias intepretações e falhas de comunicação, que afeta a saúde mental é importante investir na área.(SOLIDES,2023)

Ao promover um ambiente de diálogo amigável, o líder pode encorajar os membros da sua equipe ao compartilhar suas perspectivas, e preocupações, levando em última análise a uma melhor compreensão de quaisquer problemas existentes, além disso as conversas com os colegas serve como ferramenta poderosa para poder tratar a saúde mental sobre problemas específicos que precisam de melhorias ou mais atenção. (SOLIDES,2023)

Ouvir ativamente em buscar opiniões dos membros da equipe, os líderes podem descobrir informações valiosas que pode ser a solução para o problema específico da saúde mental do colaborador, que de outra forma poderia passar despercebido, isto não só promove um sentimento de inclusão e colaboração, mas também permitir que os líderes tomem medidas adequada para resolver quaisquer deficiências identificadas.(SOLIDES, 2023)

A comunicação eficaz não envolve apenas transmitir informações com clareza, mas também envolve conversas que promovam a compreensão e ajude a identificar o que pode estar faltando em um determinado contexto. (SOLIDES, 2023)

Como os líderes podem promover ações de saúde mental no trabalho.

Muitas empresas adotam programas voltado a saúde físico do colaborador, como ginastica laboral, massagem ante estresse, dentre outras atividades. Porém, um **programa de atendimento psicológico dentro ou fora da organização**, também é uma forma de preserva saúde mental do trabalho.(SOLIDES, 2023)

Palestrar motivacionais e atividade voltadas a melhoria de clima organizacional, como **dinâmicas de grupo, coffee breaks e confraternização** também podem ajudar. Outras formas de evitar os transtornos mentais dos seus colaboradores são oferecer;

- Flexibilidade de jornada de trabalho;
- Feedbacks positivos;
- Desenvolvimento de uma boa comunicação com sua equipe;
- Oportunidades de crescimento;
- Formação de bons líderes, que apoiam seus colabores.

Essas **ações poderão ajudar a diminuir os casos de absenteísmo e presenteísmo**. O conceito de absenteísmo se refere à ausência no trabalho por diferentes motivos. Logo, é importante saber identificar quais os topos de absenteísmo que atingem determinado colaborador para que os demais membros da equipe não sejam afetados. (SOLIDES, 2023)

Já o presenteísmo se refere à quando o colaborador está presente, porém, sem condições físicas ou emocionais de executar suas tarefas.

9. O PAPEL DA LIDERANÇA NA SAÚDE MENTAL DA EMPRESA

Uma boa liderança sabe que uma equipe motivada tem mais disposição para desempenhar suas tarefas, " veste a camisa" da empresa e mantém a qualidade e o alto nível de produtividade no trabalho.(SERCON, 2023)

Entretanto, como um líder pode cuidar da saúde mental dos seus liderados se estiver sobrecarregado, desmotivado ou com sintomas de doenças mentais laborais. (SERCON, 2023)

Para evitar que o líder impacte a qualidade de vida dentro da empresa, podemos representar algumas ações para promover a saúde mental dos colaboradores. (SERCON, 2023)

Interação Social, dinâmicas ou pequenos eventos para que os funcionários se conheçam melhor. A aproximação de forma respeitosa ajuda a construir a confiança durante o trabalho e aumenta a sensação de pertencimento à empresa. (SERCON, 2023)

Feedbacks humanizados, em vez de corrigir os erros dos seus funcionários, conheça suas dificuldades e estimule seus talentos. Assim, você conseguirá mantê-los motivados e dispostos durante o trabalho. (SERCON, 2023)

Promover a saúde mental no trabalho é importante para as empresas. Isso ajuda a atrair talentos, manter equipes motivadas e produtivas e garantir um ambiente de trabalho saudável. (SERCON, 2023)

A liderança desempenha um papel da saúde mental no ambiente de trabalho. Os líderes têm a responsabilidade de criar um ambiente seguro e saudável, a onde os colaboradores possam se sentir apoiados e motivados. (SERCON, 2023)

Quando o líder assume a responsabilidade, ele contribui o bem-estar emocional e psicológico da sua equipe, e que impacta positivamente a produtividade e a satisfação no trabalho. (SERCON, 2023)

A liderança quando é comprometida com a saúde mental dos colaboradores reconhece a importância de promover um equilíbrio saudável entre o trabalho e vida pessoal. (SERCON, 2023)

Em resumo, a liderança desempenha um papel fundamental da saúde mental no trabalho. Suas ações e comportamentos podem ter um impacto significativo na saúde mental dos colaboradores. É importante que os líderes estejam cientes de como podem influenciar positivamente a saúde mental no ambiente de trabalho. (SERCON, 2023)

10. COMO FALAR DE SAÚDE MENTAL COM O SEU LIDER

Riegel (2023), relata que conversar com seu chefe, sobre o que está acontecendo com a sua saúde mental é superimportante, faça com que você perca o medo e ajuda os seus colegas que passam pela mesma situação, fazer isso pode ser muito difícil. Por fim, saiba que não é preciso compartilhar seu sofrimento se não se sentir confortável para tal.

Antes de revelar seu problema, pense no resultado que deseja obter. Está se abrindo para estabelecer uma relação de confiança com a chefia, seja qual for a situação, é melhor ter certeza do que você pretende, e das razões para isso, antes da conversa.

Quando estiver no momento de falar o que está acontecendo, fale apenas dos detalhes que não se importa de revelar ou que considera relevantes para seu desempenho e seu bem-estar no trabalho. Caso precise de apoio vindo da chefia, deixe o seu pedido muito claro que precisa de um tempo e que vai procurar ajuda, para o seu melhor desempenho na empresa.

É recomendado, perguntar à gerência ou ao departamento de RH se a empresa oferece benefícios;

- Acesso a um programa de assistência ao empregado, um serviço confidencial no ambiente de trabalho custeado pelo empregador que ofereça terapia gratuita para os funcionários
- Plano de saúde sem custos ou com baixo custo para cuidados com saúde mental
- Oficinas de gerenciamento de estresse e bem-estar mental
- Licença remunerada ou período sabático por questão ligada à saúde mental

Reforce comportamentos benéficos

Ao compartilhar informações sobre sua saúde mental, é provável que seu chefe se preocupe com você, com a equipe, e até com os demais membros da própria chefia.

A segure que você dará retorno sobre o que está e o que não está funcionando muito bem. Reconheça os pequenos gestos e reforce as atitudes que lhe forem benéficas.

Isso não apenas vai melhorar os relacionamentos e atmosfera no trabalho, como também vai ajudar os outros a se sentirem mais confortáveis com a ideia de se abrir sobre seus respectivos problemas.

Quando você me perguntou se estava indo longe demais ao me sugerir um dia de folga, eu me senti muito grato. Isso fica com a impressão de que você se importa comigo e de que se esforça para me ajudar, no final agradeça.

Verifique seu nível de conforto

Caso não se sinta confortável em conversar com a chefia, é possível que você prefira entrar em contato com o RH ou com um outro integrante da gerência. O importante é ter algum senso de segurança psicológica com qualquer que seja a pessoa escolhida.

Lembre-se de que costuma ser exigido dos superiores diretos o repasse ao RH de qualquer informação referente à saúde que afete o trabalho, não por uma questão de punição, mas com o intuito de garantir tanto consistência entre gerências quanto a uma gama completa de recursos

O fato de falar de saúde mental no trabalho não deve se transformar em uma nova fonte de estresse. Caso se veja em uma situação na qual seja difícil conversar com seus supervisores sobre seu bem-estar, talvez esteja na hora de procurar oportunidades em empresas que valorizam os funcionários por inteiro.

Ainda que seja a responsabilidade do empregador criar condições para que os funcionários se sintam seguros e valorizados, a realidade é que, muitas vezes, cabe a nós tomarmos uma iniciativa com o objetivo de conseguir o que queremos.

Inicie uma conversa

Depois de decidir com quem vai compartilhar sua experiência, estabeleça um horário para conversar pessoalmente e em particular. Reserve mais tempo do que se acha que será necessário, de modo que a conversa não precise ser interrompida.

Fale com clareza sobre o impacto de seus problemas de saúde mental nas tarefas. Informe também se a causa tem relação com o trabalho.

Contribua o máximo possível com sugestões de como a gerência ou o RH podem ajudar. Fale sobre mudanças e recursos que considerar benéficos. Isso pode variar muito. Os exemplos incluem: "estou bem agora, mas seria bom saber com quais recursos pode ajudar a esclarecer algumas normas e aliviar o estresse". Geralmente, a simples e práticas de falar o que você e a sua equipe precisam para fazer um bom trabalho é o bastante.

Sempre se sinta livre para sugerir uma solução em conjunto com a chefia e com o RH o ideal é que esse seja um esforço coletivo.

Assim como você espera a chefia e o RH demonstrem empatia, procure ter empatia em relação a eles também. Ainda que você tenha pensado em todos os detalhes da situação, o assunto pode ser novidade para eles.

Talvez não compreendam tudo no início da conversa, mas é provável que tenham boas intenções.

No futuro, esperamos que empresas e gerencias facilitem aos empregados a decisão de falar abertamente sobre seus problemas de saúde mental e que criem juntos soluções para garantir que eles superem os desafios.

E que abracemos a oportunidade de continuar sendo pessoas vulneráveis e autênticas no trabalho, como foi necessário na pandemia.

Todos estamos lidando com algum problema, seja ele grande ou pequeno. Só precisamos permitir que os outros saibam.

11. INFORMANDO-SE SOBRE A SAÚDE MENTAL DA EQUIPE SEM INVADIR ESPAÇOS

Conforme Riegel (2023), relata que falar da saúde mental no trabalho pode ser arriscado. Por outro lado, o silêncio pode gerar um círculo vicioso, quanto menos se fala, mais cresce o estigma. Para quebrar esse ciclo, devem lidar com a saúde mental de maneira proativa, com estratégia e planejamento.

Diante dos funcionários, é responsabilidade do líder criar um ambiente aberto, inclusivo e seguro que faça com que todos se sintam à vontade no ambiente de trabalho. Pessoas em posições de liderança, em todos os níveis, precisam colocar o tema da saúde mental em pauta, falar, convidar outros a falar e se empenhar em desenvolver recursos e planejamentos aos empregados.

Como começar a conversar sobre um assunto que pode fazer até o mais corajoso dos líderes temer a invasão do espaço alheio?

A seguir três possibilidades.

Fale sobre a saúde como um todo

Ao perguntar sobre a saúde de alguém, lembre-se de perguntar também como anda a saúde mental. Pode ser algo simples, como:

“ Parece que você melhorou das costas, hein? Que boa notícia, e como andam as coisas por esses dias? Eu sei que você tem enfrentado muito estresse.” (E, então pare de falar.)

O fato também se dispor a compartilhar os próprios conflitos ajuda, porque normaliza a discussão. É importante observar que, caso você tenha tido uma conexão próxima com determinado funcionários no passado, o relacionamento pode ter pouco a

oferecer em termos de segurança psicológica. Para começar a estabelecer essa segurança, avance devagar.

Não tente resolver os problemas das pessoas

Os profissionais em posição de liderança costumam ter sucesso em situações difíceis e na solução de problemas complexos. As pessoas não gostam de ser “consertadas”; portanto, não tente. Uma pessoa da empresa que acredita que você a vê como alguém com defeito pode temer que você não a considere um profissional capaz ou confiável, o que pode comprometer a autoconfiança e a competência dela.

Caso alguém revele que está com problemas, experimente dizer:

“ O que mais ajudaria você neste momento? ”

“ Como posso aliviar as coisas para você? ”

“ Como posso ajudar sem invadir seu espaço? ”

“ Vamos conversar sobre os recursos disponíveis aqui e sobre o que mais você precisar. ”

“ Já passei por coisa semelhante. E eu sei que não se trata de mim, mas estou disposto (a) a compartilhar minha experiência com você, se quando isso for útil. ”

Ouça de verdade

“ A maioria das pessoas de sucesso ouve mais do que falam. ”, mas não basta só ouvir; é preciso ouvir bem. E isso nem sempre é fácil. Em especial quando nossos próprios julgamentos, preocupações, distrações e inclinações entram em cena.

Para criar um ambiente no qual os funcionários se sintam ouvidos, respeitados e cuidados, siga as etapas:

Deixei claro para si e para os colegas que a intenção da escuta é ajudar.

- Evite julgamentos (direcionados a si e à outra pessoa), ficando atento a quando um pensamento de “ aprovação/reprovação ” passar pelas cabeças. Deixe que passe ou livre-se dele de modo consciente.
- Mantenha o foco na pessoa e na experiência dela, certificando-se de separar sua própria história da dela.
- Preste atenção no tema geral, como isolamento social ou problemas financeiros, e não mergulhe nos detalhes; isso pode distrair a atenção do quadro principal que

está envolvendo a pessoa. Uma vez que seu papel é oferecer apoio, e não resolver os problemas, não é necessário entrar em detalhes.

- Ouça com os olhos além das orelhas. Observe as alterações na expressão facial que podem oferecer pistas do que a pessoa está sentindo de fato e que pode ser diferente do que ela diz.
- Admita que, ao começar a pensar “O que devo fazer?” você parou de ouvir.
- Informe à pessoa se houver algo que esteja comprometendo sua capacidade de ouvi-la com a atenção devida, seja um e-mail urgente um filho demandando atenção imediata ou seu próprio estresse, e se ofereça para reagendar a conversa em um horário no qual você realmente possa atendê-la.
- Como embaixatriz da Organização Mundial da saúde, “ajudar outra pessoa não é uma tarefa, é uma das maiores dádivas que existem.” A disposição de iniciar uma conversa franca sobre a saúde mental com os funcionários de sua empresa é exatamente o tipo de dádiva que tantas pessoas esperam e precisam de suas chefias.

12. COMO INCOPORAR A SAÚDE MENTAL ÀS NORMAS DA EMPRESA

De acordo com Raymond (2023), os passos para incorporar as normas são:

Passo 1: Defina os Objetivos

As saúdes mentais afetam as pessoas de formas diferentes, usar uma linguagem inclusiva e ter a certeza de que todos os empregados se sintam contemplados pelo novo programa.

Para isso, devemos convidar os funcionários para que lhe comuniquem diretamente as suas ideias em torno de um programa de saúde mental. Os funcionários começam a compartilhar suas ideias depois de um retiro da empresa no qual conversamos sobre o histórico das doenças mentais. A interação durante essa atividade em equipe abre o caminho para outras conversas.

A inclusão de alguns funcionários nesse processo, seja por meio de uma atividade no retiro seguinte durante uma reunião privada, pode proporcionar ótimas ideias de como alcançar os objetivos traçados.

Passo 2: Pesquise e Registre

Com objetivos definidos e ideias dos funcionários, a diretoria do RH deve providenciar um inicial na pesquisa em torno de linguagem e acordos adotados por outras empresas. A partir disso devemos pesquisar o que as organizações que lidam com saúde mental em relação ao apoio a pessoas que enfrentam doenças mentais.

É uma tarefa muito importante, a empresa ter registros de uma normativa abrangente sobre a saúde mental, tendo a pesquisa de praxe manterá a empresa atualizada em relação aos últimos avanços por parte da de especialistas e organizações a fim de garantir que a linguagem e os acordos sejam os mais adequados aos empregados.

Depois da pesquisa, a diretoria do RH deve rascunhar a normativa. Lembrando que, trata-se de um trabalho em curso. Limitando a participação ao processo de revisão e encoraje o RH a incorporar as ideias iniciais de modo que se promovam os valores da empresa.

Passo 3: Consulte o suporte Jurídico

Depois de ter rascunhado o texto, devemos enviar ao nosso advogado trabalhista, que fornece conhecimento e recomendações adicionais com o intuito de garantir que tudo sugerido e prometido na normativa e, que estaria de acordo com as diretrizes existentes. Devemos pedir orientação jurídica antes de seguir em frente.

Passo 4: Consulte um ativista da saúde mental

Ter um profissional de saúde mental na empresa é um papel fundamental no processo para que ajude a equipe a refinar e a implementar a nova política. O envolvimento de um profissional é importante nesse processo.

Com o objetivo de ajudar, a ativista da saúde mental fornece orientação sobre a linguagem apropriada, e técnicas de comunicação aberta, com as opções de acordos e soluções criativas sobre como atuar junto aos empregados para apoiá-los. Um ativista da saúde mental é capaz de ressaltar detalhes que nunca nos levaria em consideração, o que pode significar a diferença entre uma política que não passa de um gesto bonito e outra que seja de fato eficaz.

Passo 5: Apresente a normativa e ofereça treinamento

Não corra o risco de que os funcionários interpretem de modo equivocado os benefícios ou acordos específicos da normativa por causa de um modo apressada do documento em um e-mail.

Criar um evento ou montar uma oficina sobre o documento a fim de explicar exatamente o que essa normativa significa para cada membro das equipes e como ela surgiu.

Para essa etapa, é recomendado que o ativista da saúde mental seja convidado para prestar auxílio à empresa.

- **Treine as pessoas em posição de liderança**

Antes de apresentar o programa à empresa como um todo, deve ter certeza de que os gerentes e seus subordinados diretos entendem seu papel na implementação da política. Com um ativista da saúde mental e a diretoria do Rh, apresente aos líderes cada ponto de programa e explique o que se espera e o que não se espera da parte deles.

- **Treine toda a equipe**

Apresente o regimento a toda a equipe e associe a apresentação a um treinamento sobre saúde mental no ambiente de trabalho. Ativista faz uma apresentação e aborda uma pessoa onde pode identificar sinais de transtornos mentais em si mesma, pedir ajuda quando necessário, encontrar os profissionais adequados, e adaptar o trabalho e apoiar outras pessoas em sofrimento. De posse desse novo conhecimento e com a normativa em vigor, toda a equipe se sente mais preparada e apoiada.

Falar abertamente sobre saúde mental, recebe retornos muitos positivos, tanto de líderes quanto dos demais funcionários. Como líder da empresa, tem o poder de mudar a atitude da organização e de apoiar boas mudanças sistemáticas em torno da saúde mental.

13. ALGUMAS FORMAS DA LIDERANÇA AUXILIAR A SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES

Segundo Thomas Augusto, após a pandemia vivemos um novo tempo em que tudo se tornou mais sensível principalmente a saúde mental do colaborador no âmbito profissional de trabalho, vemos que a forma de trabalho e a produtividade são as áreas mais atingidas pelo declínio do nosso psicológico. Muito tem sido dito sobre esse impacto na saúde mental a curto prazo, porém os efeitos a longo prazo provavelmente são ainda

mais abrangentes e por isto é importante se ter uma liderança preparada para lidar com este tipo de assunto dentro da organização. Nas empresas, os líderes podem apoiar a saúde mental dos colaboradores e evitar tais situações que são ruins para empregado e empregador, trazendo algumas práticas para o dia a dia como:

- **Praticar a vulnerabilidade**

Ser honesto sobre suas lutas de saúde mental como líder abre as portas para que os funcionários se sintam confortáveis e a vontade para falar com você sobre os desafios de saúde mental. A vulnerabilidade ajuda a diminuir o preconceito sobre o assunto e evita possíveis barreiras entre líder e colaborador.

- **Ter comportamentos saudáveis**

Não basta dizer que apoiamos a saúde mental dos colaboradores e as ações que a organização propõe para conscientização. É preciso que nossas atitudes reflitam nesse sentido para que assim, os membros das equipes sintam que podem priorizar o autocuidado como por exemplo praticar atividades físicas ou viajar com a família final de semana e estabelecer seus próprios limites também. Sendo assim, compartilhe que você está dando uma caminhada no meio do dia ou que está realizando consultas com um psicólogo.

- **Construa uma cultura de conexão através de feedback**

Entrar em contato e verificar se todos os membros de sua equipe estão bem regularmente é mais crítico do que nunca mas mostrar que se preocupa com seu colaborador significa muito principalmente se ele estiver precisando de ajuda e produzindo pouco. Buscar estar próximo e conectado com o seu colaborador já era importante, agora se tornou mais ainda com toda mudança de trabalho nas empresas pode ser ainda mais difícil notar os sinais de que alguém está com problemas. Tenha cuidado para não ser arrogante; isso poderia sinalizar uma falta de confiança ou um desejo de micro gerenciar, faça perguntas específicas sobre quais auxílios seriam úteis. Espere a resposta completa. Realmente ouça, e encoraje perguntas e preocupações.

- **Ofereça flexibilidade e seja inclusivo**

As necessidades das equipes e nossas próprias necessidades continuarão a mudar. Portanto, os feedbacks devem ser feitos regularmente – especialmente em pontos de transição seja no progresso do colaborador, promoção ou pontos a serem melhorados.

Através dos feedbacks temos a oportunidade de conversa de forma individual com cada colaborador e por meio do nosso apoio, poder ajudar a resolver diversos problemas que surgem se soubermos o que está acontecendo através de uma comunicação flexível.

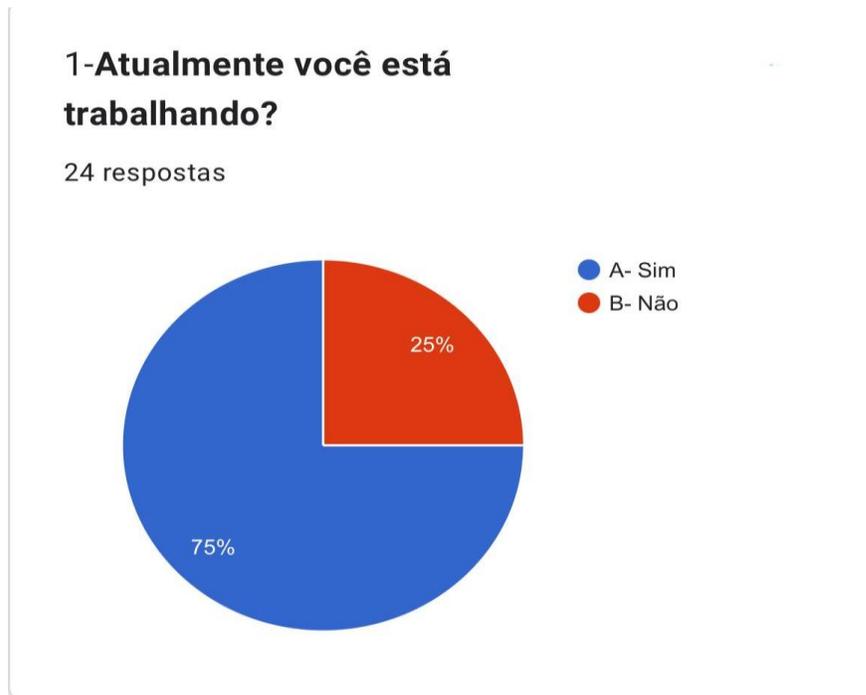
- **Comunique-se mais**

É importante nos certificar de manter a equipe informada sobre quaisquer alterações ou atualizações organizacionais. Esclarecer questões sobre horas de trabalho e normas modificadas, assim como se faz necessário todos os dias colocar em prática ações e pautas que fale sobre saúde mental trazendo conscientização para todos sobre o assunto de forma leve. Como líder, devemos evitar criar um ambiente de estresse sempre que possível. Podemos estabelecer expectativas sobre cargas de trabalho e priorizar o que deve ser feito, reconhecendo o que qualidade e produtividade precisam estarem alinhadas.

14. ANÁLISE DE RESULTADO

Foi realizada uma pesquisa com amostragem de 24 pessoas, sendo enviadas para líderes e colaboradores. O questionário foi feito no Google forms, e enviado para as pessoas através do WhatsApp. O objetivo da pesquisa foi descobrir a influência da liderança na saúde mental dos colaboradores, e se as organizações disponibilizam programas voltado para a saúde mental dos mesmos.

14.1 Ocupação Atual

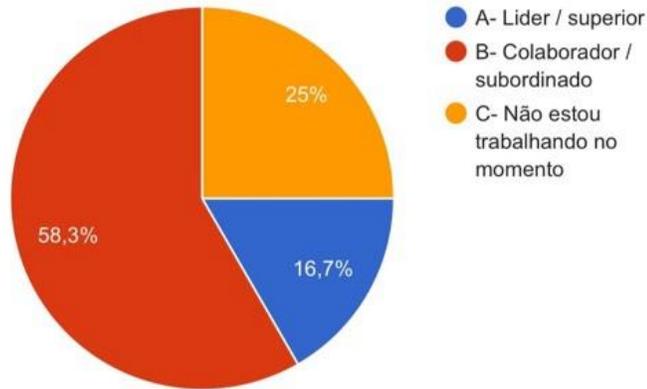


De acordo com o gráfico 75% das pessoas que responderam a pesquisa trabalham no momento.

14.2 Nível hierárquico

2- Qual nível de hierarquia você trabalha no momento?

24 respostas

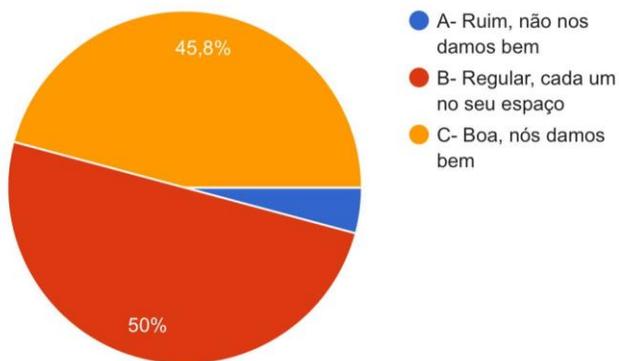


Observa-se que 58% das pessoas são colaboradores/subordinados e apenas 16% ocupa um cargo de liderança.

14.3 Nível de relacionamento

3- Como você classificaria sua relação com seu líder/superior?

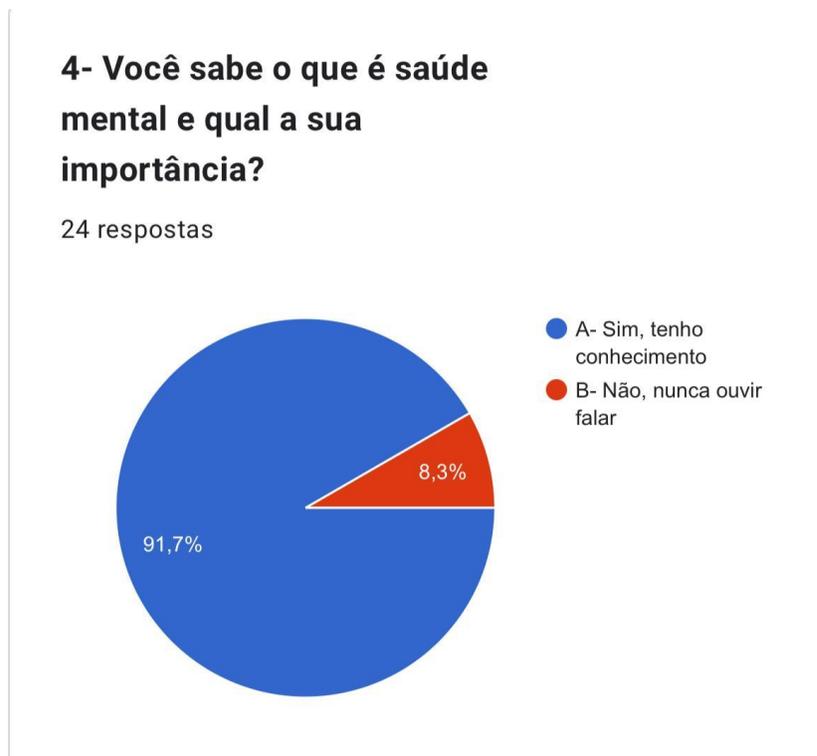
24 respostas



O gráfico mostra que 50% mantêm uma relação regular com seu líder e 45% que mantêm uma relação boa.

“A realização de um bom trabalho depende de uma boa relação entre líder e liderados. Somente assim será possível a construção de um time que realmente trabalhe em conjunto para alcançar as metas.” (CASTING,2019)

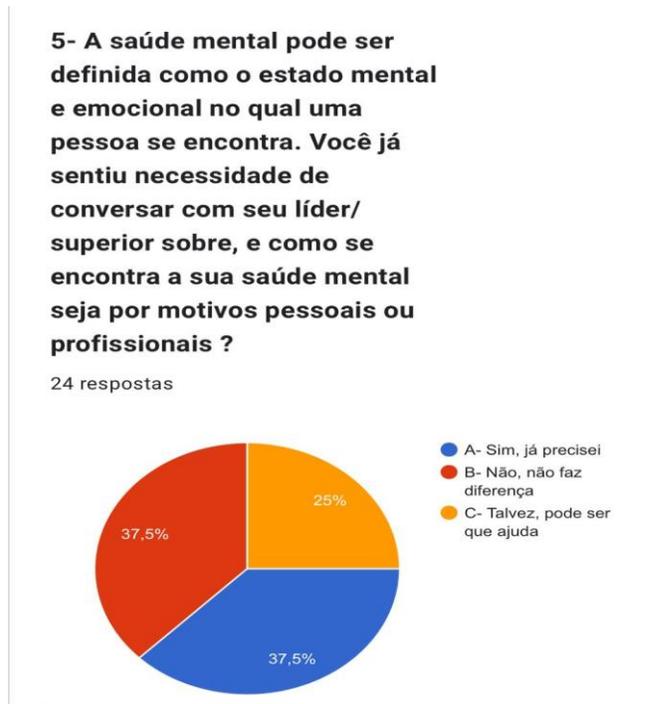
14.4 Nível de conhecimento sobre saúde mental



Podemos analisar que 91% das pessoas têm algum tipo de conhecimento quando se trata sobre saúde mental.

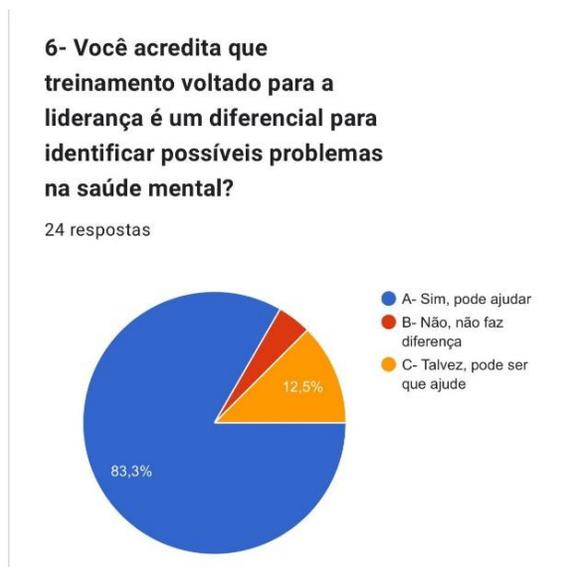
“Saúde mental inclui nosso bem-estar emocional, psicológico e social. Ela atinge o modo como pensamos, sentimos, agimos, lidamos com as situações do dia a dia e nos relacionamos com as demais pessoas.”(PRADO, S.D)

14.5 Quantidades de colaboradores que se sentem confortável para conversar com seu líder.



Podemos analisar que 37,5% em algum momento preciso conversa com a liderança sobre possível problemas em sua saúde mental, assim como a mesma porcentagem de 37,5% não precisou e acredita que essa conversa não faria diferença.

14.6 Treinamento no auxílio da saúde mental



Podemos concluir que 83,3% das pessoas, acreditam que um treinamento pode ser um diferencial para auxiliar e identificar problemas na saúde mental dos colaboradores.

“...Treinamentos para lideranças e funcionários, por meio de palestras e workshops, seus colaboradores terão a oportunidade de desenvolver habilidades importantes para o autoconhecimento e o controle emocional.” (SERCON, 2023)

14.7 Quantidade de colaboradores que tem projeto ou programa voltado para saúde mental disponível pela empresa

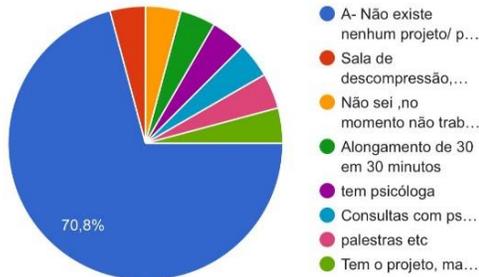


Esse gráfico mostra que 75% das empresas não fornecem nenhum tipo de projeto ou programa que seja voltado a saúde mental dos seus colaboradores.

14.8 Quais projetos disponíveis pelas empresas

8- De acordo com a resposta anterior, qual são os projetos/ programas que sua empresa realiza?

24 respostas

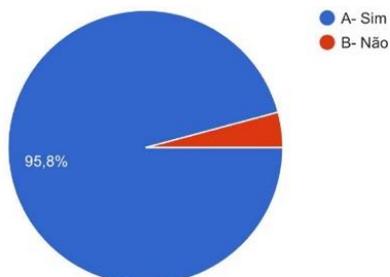


De acordo com as respostas anteriores 70,8% das empresas não fornece nenhum programa voltado para a saúde mental, 8,4% responderam que a empresa fornece consultas com psicólogos, 8,4% responderam que a empresa fornece sala de descompressão e momentos de alongamentos, 4,2% responderam que sabe que existe algum projeto, mas não tem o conhecimento que quais são, 4,2% disseram que a empresa fornece palestra para os colaboradores.

14.9 Opiniões de colaboradores que acreditam que a liderança influencia na saúde mental

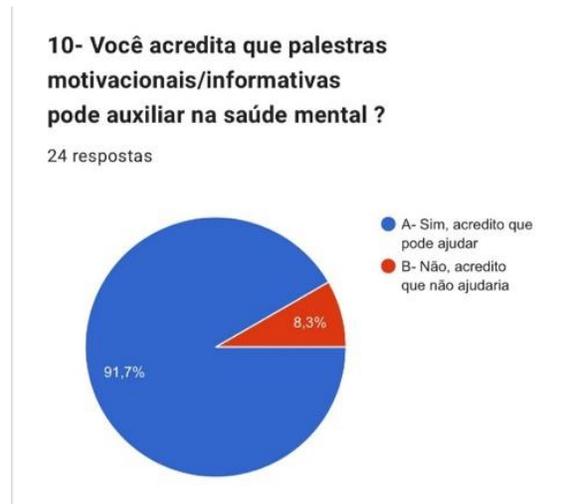
9- Você acredita que a liderança pode influenciar na saúde mental dos colaboradores?

24 respostas



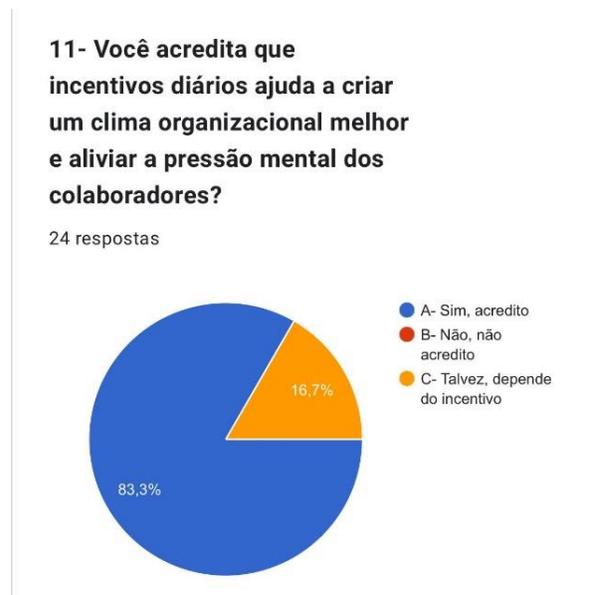
O gráfico mostra que 95,5% responderam que acredita, que a saúde mental poder ser influenciada pela liderança.

14.10 Palestra como auxílio na saúde mental



Podemos ver que 91,7% acreditam que palestras pode ser um meio de auxílio para saúde mental.

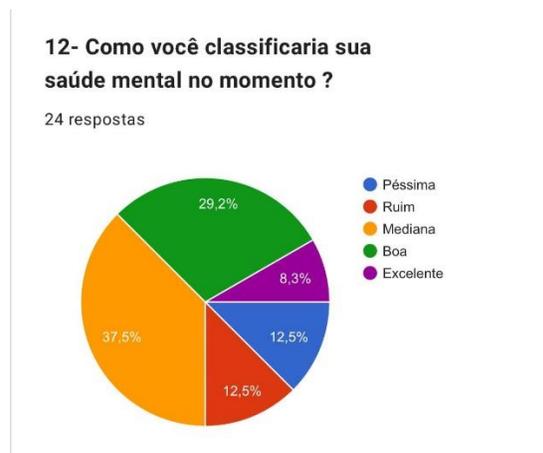
14.11 Incentivos como ajuda no clima organizacional



83,3% responderam que incentivos diários ajuda no clima organizacional, e pode ser um meio para aliviar a pressão dos colaboradores.

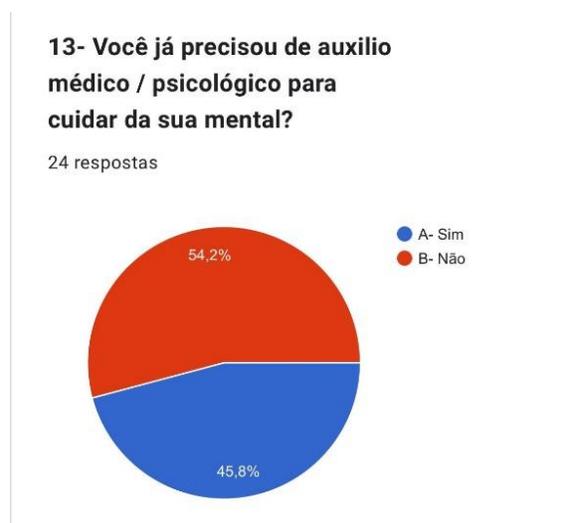
“...Realize dinâmicas ou pequenos eventos para que os funcionários se conheçam melhor. A aproximação de forma respeitosa ajuda a construir a confiança durante o trabalho e aumenta a sensação de pertencimento à empresa.” (SERCON, 2023)

14.12 Classificação da saúde mental



Analisamos que 37,5% consideram sua saúde mental mediana, 12,5% ruim e 8,3% péssima, ou seja, podemos concluir que a maioria das pessoas que responderam precisam de algum tipo de auxílio ou tratamento em relação sua saúde mental.

14.13 Quantidade de pessoas que já precisou de auxílio para cuida da saúde mental



54,2% disseram que nunca precisou de algum tipo de auxílio ou tratamento para cuidar da sua saúde mental.

“De acordo a Organização Mundial da Saúde (OMS), 86% dos brasileiros têm algum transtorno mental, como ansiedade e depressão, o que influencia na saúde mental dos colaboradores.” (CHÉROLET, 2023)

14.14 Saúde mental prejudica pela liderança



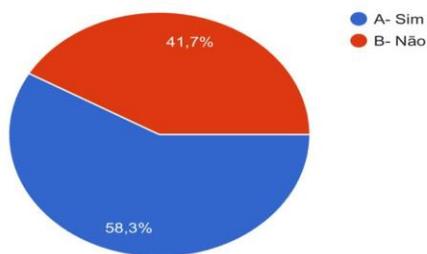
Podemos analisar que 62,2% já sentiu que sua saúde foi prejudicada pela liderança.

14.15 Falta de comunicação como problema entre líder e colaborador

15- Uma comunicação clara, objetiva e estratégica também é uma das habilidades que a liderança precisa ter para lidar com a saúde mental dos colaboradores.

De acordo com o texto acima você já teve algum problema com o seu líder/ superior por falta de comunicação?

24 respostas

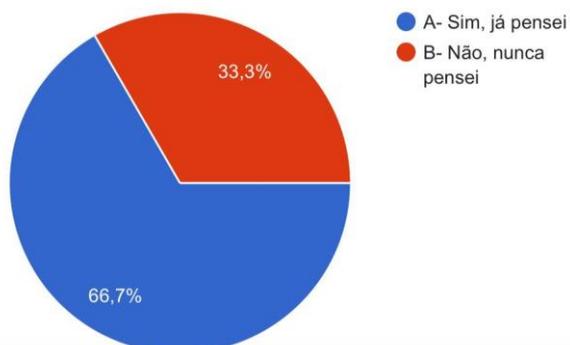


Uma comunicação certa é uma grande aliada para evitar possíveis problemas que possam surgir em uma organização, sendo assim 58,3% responderam que em algum momento já teve problemas com seu líder por falta de comunicação.

14.16 Desistência devido a liderança

16- Em algum momento você já pensou em desistir do seu trabalho por causa do seu líder/superior ?

24 respostas



66,7% já pensaram em desistir do trabalho devido por causa do seu líder.

“A saúde mental dos trabalhadores pode afetar as empresas de várias maneiras, incluindo impactos no absenteísmo, na produtividade individual e coletiva, além de possíveis impactos na reputação da marca em geral. “O adoecimento mental é uma das principais causas de absenteísmo nas empresas, além de causar aumento no turnover. Profissionais insatisfeitos tendem a adoecer mais facilmente, levando assim à queda de produtividade e de desempenho no trabalho”, avalia Letícia.” (BUSINESS, 2024)

PROPOSTAS / SOLUÇÕES

- Mostrar que uma liderança capacitada através de treinamentos voltados exclusivamente para saúde mental ajuda a reconhecer possíveis sinais, como baixa produtividade, causado por problemas de saúde mental.
- A criação de programas voltados para a saúde mental pode

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos concluir através da nossa pesquisa, que a influência de uma liderança pode sim interferir na saúde mental dos colaboradores, e que apesar de grande parte já ter ouvido ou saber da importância da saúde mental, apenas uma pequena parte considera importante cuidar da uma saúde mental. Concluimos também que as empresas em sua maioria não fornecem nenhum tipo de auxílio aos seus colaboradores como por exemplo: incentivos de boas práticas para se manter bem mentalmente, palestras de conscientização, treinamentos sobre o tema mais eficiente não apenas para auxiliar seus colaboradores, mas tornar líderes melhores.

Equilibrar a saúde mental com o trabalho tem se tornado cada vez mais relevante para os trabalhadores brasileiros. Tanto que 86% dos funcionários mudariam de emprego para preservar a saúde mental, segundo pesquisa realizada pelo Infojobs.

De acordo com a pesquisa, 61% não se sentem satisfeitos ou felizes no trabalho, e a maioria (76%) já conheceu alguém que precisou se afastar das atividades de trabalho por razões psicológicas. Somado a esses resultados, 86% dos participantes acreditam que as empresas não estão preparadas para lidar com a saúde mental dos funcionários. (CHÉROLET, 2023)

De acordo a Organização Mundial da Saúde (OMS), 86% dos brasileiros têm algum transtorno mental, como ansiedade e depressão, o que influencia na saúde mental dos colaboradores.

Dos transtornos que acometem a saúde mental do trabalhador a ansiedade lidera como a doença que mais afasta os colaboradores do trabalho (51%). Em seguida vêm depressão (17%), estresse (16%) e síndrome de Burnout (14%), de acordo com pesquisa realizada durante o Congresso Nacional de Gestão de Pessoas (CONARH), neste ano, em São Paulo.

Ainda conforme o estudo, 48% dos gestores e funcionários de RH relataram que acreditam que possam existir pelo menos 10% de colaboradores espalhados em suas empresas com doenças mentais não detectadas. Outros 19% acham que 20% dos funcionários em seus ambientes de trabalho têm diagnósticos ainda não identificados, além de também 19% declararem que não sabem dizer. (BRENDA CHÉROLET, 2023).

Líderes capacitados, bem informados e principalmente mais empáticos, pode ser grande aliados dos seus colaboradores, pois ao transmitir confiança os colaboradores podem se sentir mais confortável de relatar possível problemas e até mesmo pedir ajudar, além disso uma empresa que preza pelo bem-estar do seu colaborador, cria um ambiente onde as pessoas tenham mais motivação e vontade de trabalhar, gerando mais resultados positivos para a empresa.

REFERÊNCIAS

ACADEMY, Angela Brun. Bem-estar no trabalho: O papel da liderança na saúde mental da equipe. 14 de junho 2022. Disponível: Youtube.com

BUNISSES, Impactos dos transtornos de saúde mental nas empresas. 06 de março de 2024. Disponível em: https://www.saudebusiness.com/gestao/impactos-dos-transtornos-de-saude-mental-nas-empresas?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwmYCzBhA6EiwAxFwfgDkr0wcllIlaK8S4TEK-GRRecytFXFGZLHfZmeLB8ixlq7oBAp9a35xoCngcQAvD_BwE Acesso: 05 de junho de 2024.

CHÉROLET, Brenda. Saúde mental: 86% dos funcionários mudariam de emprego por saúde mental, diz estudo. 10 de novembro de 2023 Disponível: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/saude-mental-86-dos-funcionarios-mudariam-de-emprego-por-saude-mental-diz-estudo> Acesso: 25 de maio de 2024.

COMPAREPLANODESAÚDE, Como os líderes podem influenciar positivamente a saúde mental no ambiente de trabalho 31 de julho de 2023 Disponível <https://compareplanodesaude.com.br/empresarial/saude-mental/liderana-promocao-saude-mental-trabalho/>

DOMENICO, Marcia Di. Esgotamento mental e estafa: como cuidar do psicológico no trabalho. 15 de outubro de 2020 atualizado em 16 de março 2021 Disponível: vocerh.abril.com.br Acesso: 05 de maio de 2024.

FIEDER, A teoria da contingência, (Mitchell et al., 1970)

FRONS, Como ser um bom líder: conheça 7 dicas de liderança. s.d. Disponível em: <https://frons.com.br/blog/gestao-empresarial/como-ser-bom-lider/amp/> Acesso: 06 de junho de 2024.

GALLUP, O impacto da liderança nas organizações: como bons líderes constroem melhores empresas?. 20 de julho de 2022. Disponível: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/impacto-da-lideranca-nas-organizacoes/> Acesso: 27 de maio de 2024.

HOSPITAL SANTA MÔNICA, A saúde mental e a importância dela na vida das pessoas. 25 de maio de 2018. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br/a-saude-mental-e-a-importancia-dela-na-vida-das-pessoas/?amp> Acesso: 13 de abril de 2024.

HOSPITAL SANTA MÔNICA, Transtornos mentais relacionados ao trabalho: conheça os principais. 01 de março de 2023. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br/transtornos-mentais-relacionados-ao-trabalho-conheca-os-principais/?amp> . Acesso em: 15 de abril de 2024.

IMPULSE. O papel do líder no engajamento de funcionários. 23 de junho de 2020 Disponível <https://impulse.net.br/papel-do-lider-engajamento-dos-colaboradores/>

INSTITUTO PSIQUIATRIA PAULISTA, 21 hábitos que estão prejudicando a sua saúde mental. 08 de outubro de 2020. Disponível em: <https://psiquiatriapaulista.com.br/21-habitos-que-estao-prejudicando-a-sua-saude-mental/#:~:text=O%20acesso%20e%20excesso%20de,prejudicam%20a%20sua%20saúde%20mental> . Acesso em: 13 de abril de 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Saúde Mental. s.d. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental> . Acesso em 10 de abril de 2024.

MUNDOCOOP, Pesquisa indica que profissionais estão buscando menos por posições de liderança. 26 de setembro de 2023. Disponível: <https://mundocoop.com.br/gestao-e-negocios/pesquisa-indica-que-profissionais-estao-buscando-menos-por-posicoes-de-lideranca/> Acesso: 27 de maio de 2024.

PERFIL GESTÃO OCUPACIONAL, Saúde mental no ambiente de trabalho: Priorizando o bem-estar dos colaboradores. 26 de setembro de 2023. Disponível: g1.globo.com

PERFIL GESTÃO OCUPACIONAL. Saúde mental no ambiente de trabalho: Priorizando o bem-estar dos colaboradores. 26 de setembro de 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/santos-regiao/especial-publicitario/perfil-gestao-ocupacional/noticia/2023/09/26/saude-mental-no-ambiente-de-trabalho-priorizando-o-bem-estar-dos-colaboradores.ghtml> . Acesso em 13 de abril de 2024.

PRADO, Carolina M. Saúde mental: entenda a sua importância. s.d. Disponível em: <https://altadiagnosticos.com.br/saude/saude-mental#> Acesso: 01 de junho de 2024.

PSICÓLOGO COM.BR, 10 hábitos que prejudicam a saúde mental. 21 de junho de 2021. Disponível em: <https://www.psicologo.com.br/blog/10-habitos-que-prejudicam-a-saude-mental/> . Acesso em: 13 de abril de 2024.

RAYMOND, Raymond. Como melhorar a saúde mental no trabalho/ Como Incorporar a saúde mental às normas da empresa Harvard Bussiness, 2023.

RIEGEL, Deborah Grayson. Como melhorar a saúde mental no trabalho / Harvard Business Review, 2023.

RIEGEL, Deborah Grayson. Como melhorar a saúde mental no trabalho / Informando-se sobre a saúde mental da equipe sem invadir espaço Harvard Bussines, 2023.

SAFRAPAY, 5 dicas para promover a saúde mental no trabalho. 10 de setembro de 2021. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/conteudo-de-marca/meu-negocio-por-safrapay/noticia/2021/09/5-dicas-para-promover-saude-mental-no-trabalho.ghtml> . Acesso em: 13 de abril de 2024.

SEBRAE. Estilo de liderança e como elas influenciam nas empresas. 19 de maio de 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/entre-5-estilos-de-lideranca-qual-e-o-seu> , Acesso em 20 de Abril de 2024

SEMPREBEM, O que é saúde mental? Entenda a importância dela. 02 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://semprebem.paguemenos.com.br/posts/saude/janeiro-branco> . Acesso em: 10 de abril de 2024.

SERCON, O papel da liderança na saúde mental da empresa. 19 de outubro de 2023. Disponível em: <https://serconmed.com.br/papel-dos-lideres-na-saude-mental/#:~:text=Uma%2520boa%2520lideranca%2520sabe%2520que,nivel%2520de%2520produtividade%2520no%2520trabalho> Acesso: 04 de junho de 2024.

SIQUEIRA, Sabrina. A importância da saúde mental no trabalho e como promover ações na sua empresa, 06 de Janeiro de 2023. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/saude-mental-no-trabalho/> . Acesso em: 15 de abril de 2024.

SIQUEIRA, Sabrina. Como promover ações de saúde mental no trabalho 6 de janeiro de 2023 Disponível https://blog.solides.com.br/saude-mental-no-trabalho/?hl=pt_BR

TELAVITA, Algumas formas dos líderes apoiarem a saúde mental dos colaboradores. s.d. Disponível: <https://www.telavita.com.br/blog/lideres-apoiar-saude-mental/> Acesso: 31 de maio de 2024.

UMENTOR. Como vemos a diferença entre chefe e líder, 09 de novembro de 2021. Disponível em: <https://umentor.com.br/blog/chefe-x-lider-qual-sera-a-diferenca>

Acesso : 18 de maio de 2024