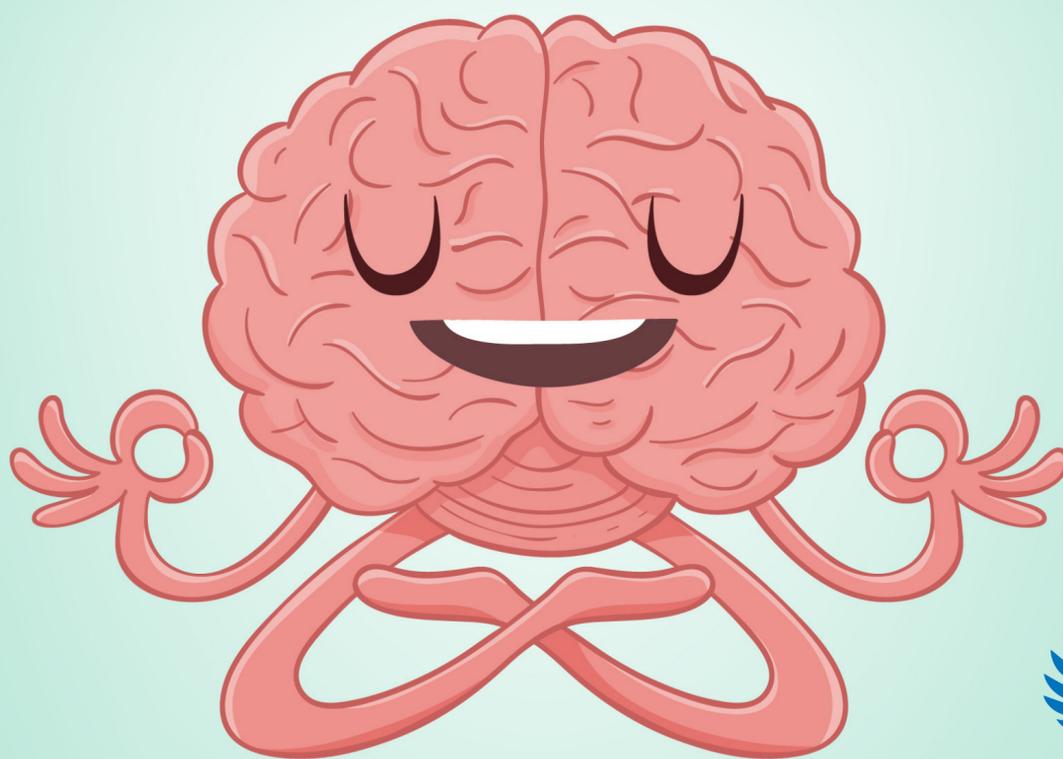


# SAÚDE MENTAL E RETORNO AO TRABALHO

GUIA DEFINITIVO



# CONTEÚDO

01

O QUANTO LÍDERES E RH'S  
DEVEM SE PREOCUPAR?

02

IMPACTO DA SAÚDE  
EMOCIONAL NOS NEGÓCIOS

03

RETORNO AO TRABALHO:  
COMO PROCEDER?

04

6 LIÇÕES PARA INSPIRAR  
E APLICAR

# IMAGINE...

Imagine a seguinte situação: um funcionário retorna ao trabalho apresentando sintomas de febre e indisposição. Qual seria o seu procedimento em tempos de Corona vírus?

Certamente o encaminharia para avaliação de um médico e pediria para que permanecesse em casa até ter um diagnóstico ou até que esteja saudável para retomar suas atividades. Correto?



E o que aconteceria se este mesmo funcionário se queixasse de sentimentos de angústia, medo e ansiedade?

Você também o encaminharia para um especialista e recomendaria que ele ficasse em casa até se sentir melhor?

Salvo algumas exceções, a possibilidade de isso acontecer é remota.



01

O QUANTO LÍDERES  
E RH'S DEVEM SE  
PREOCUPAR?

O tema da **saúde emocional** começa a ganhar um pouco mais de relevância nas empresas.



Um estudo publicado pela Revista Brasileira de psiquiatria revela que o número de pessoas afetadas psicologicamente pela pandemia tende a ser maior do que número de infectados.

Vamos fazer uma conta rápida?

Até o início de setembro tivemos oficialmente mais de **4 milhões** de casos de COVID-19 só no Brasil, isso significa que haverá esse número de pessoas (ou mais) com **sequelas emocionais** como depressão, ansiedade, pânico, transtorno de stress pós-traumático, dentre outras.

Se considerarmos os familiares e outras pessoas que fazem parte do rol de relacionamento dos infectados esse número aumenta exponencialmente.

A pesquisa publicada na Revista de Psiquiatria *The Lancet* mostra que as sequelas emocionais da pandemia, irão permanecer por anos mesmo depois que for descoberta a vacina.



epopéia

02

O IMPACTO DA  
SAÚDE EMOCIONAL  
NOS NEGÓCIOS



# ALÉM DOS NÚMEROS ESTÃO AS PESSOAS

Mesmo antes da pandemia, o Brasil já era considerado pela Organização Mundial de saúde um dos países mais ansiosos do mundo. Só no ano passado mais de 18,6 milhões de brasileiros foram diagnosticados com este transtorno, o que equivale a 9,3% da população. Além de ser a responsável por 25% dos casos de afastamento nas empresas, ela custou ao INSS mais 85 bilhões, só no ano de 2017. Em meio ao drama da Covid-19, números assim tendem a avançar exponencialmente.

O impacto para as empresas vai além dos indicadores de turnover, absenteísmo e afastamentos ao trabalho. Imagine um líder de equipe que é afetado por problemas emocionais, certamente toda a equipe acabará sendo impactada.

Ou então alguém que tenha uma posição altamente estratégica para os resultados da empresa, dificilmente ela estará funcional para ter a mesma performance e tomar as melhores decisões em sua função.

Somemos a isso fatores como o ambiente de trabalho, a motivação das pessoas e ambiência organizacional; o impacto a curto e médio prazo é grande.

Outro estudo conduzido pela World Health Organization evidencia que a ansiedade e depressão custam uma média de US\$ 1 trilhão na economia mundial, por outro lado, para cada US\$ 1 investido em ações que promovem melhorias na saúde e bem-estar mental dos colaboradores, US\$ 4 são percebidos em ganhos com o aumento da produtividade.



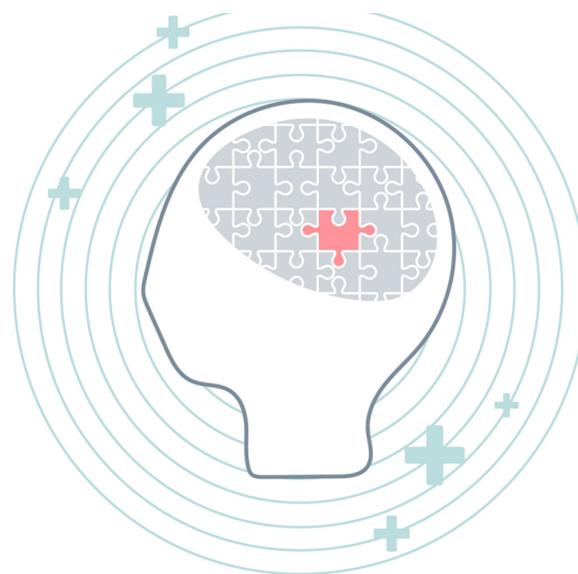
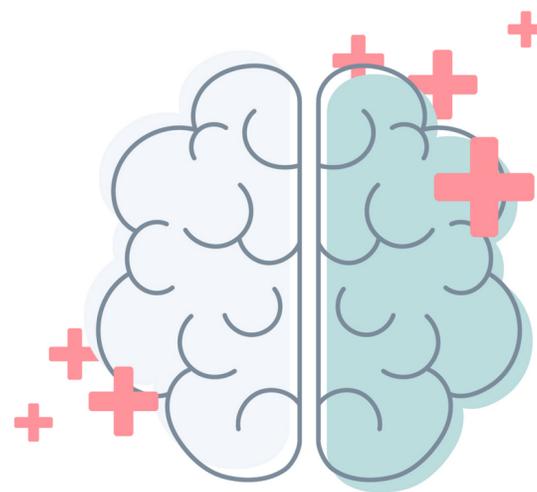
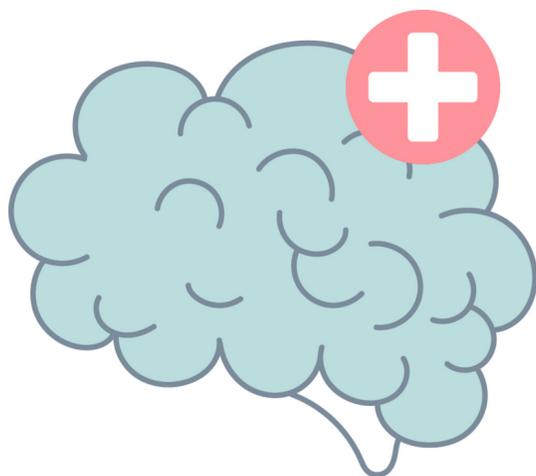
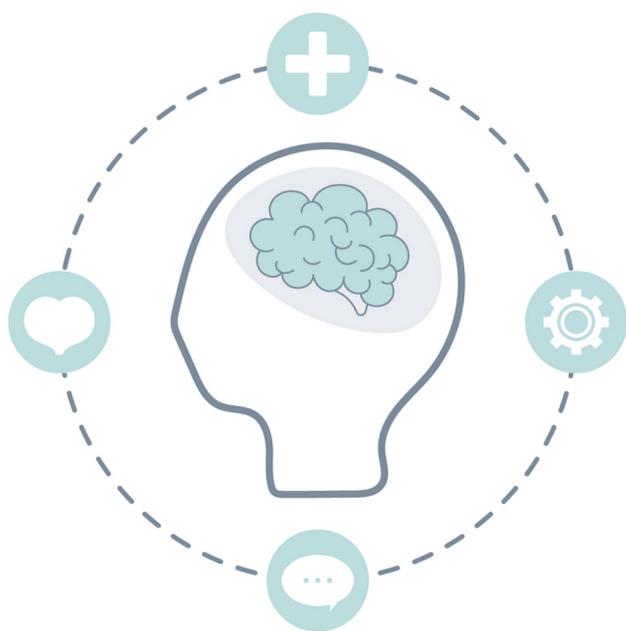
03

RETORNO AO  
TRABALHO: COMO  
PROCEDER?

# NÍVEIS DE SOLUÇÃO

A psicologia organizacional e a medicina do trabalho serão as maiores aliadas para auxiliar na retomada aos trabalhos presenciais. As intervenções pode ser feitas em três níveis de profundidade diferentes:

- O primeiro é voltado à medidas para redução do estresse e sequelas do isolamento social;
- O segundo avalia estratégias para enfrentar e eliminar os impactos
- O terceiro traz, além das medidas corretivas, ações eficazes para prevenir novos casos e garantir a saúde mental dos colaboradores a longo prazo.



Independentemente do nível escolhido, as ações aplicadas devem promover minimamente: práticas de acolhimento, espaço para escuta, iniciativas de acompanhamento do funcionário no aparecimento e evolução de sintomas emocionais até que ele esteja funcional novamente.

É importante acompanhar os trabalhadores que retomam as atividades para ver se apresentam sinais de transtorno, ainda que eles sejam leves. Entenda que estes sinais são como os primeiros sintomas de febre que se manifestam antes de uma grande infecção e quanto antes elas forem tratadas, melhor para todos. O nível de intervenção poderá ser definido caso a caso dependendo da função, atividades e impactos para a empresa.



04

6 LIÇÕES PARA  
INSPIRAR  
E APLICAR

# SAÚDE MENTAL



## 1) Pesquisa pré e pós retorno

A pesquisa traz dados importantes para planejar melhor o retorno ao trabalho e sua manutenção. Elas podem abordar desde métricas de saúde, grupo de risco, convivência no lar (crianças e idosos), interações com pessoas que tiveram corona vírus, disponibilidade para deslocamento, produtividade em home office, sintomas emocionais, preferência pelo trabalho remoto ou presencial; dentre outras.

## 2) Comunicação autêntica

O diálogo é fundamental em qualquer circunstância, no cenário de retorno ao trabalho, este item ganha um peso extra. Tão importante quanto o 'timing' e periodicidade dos comunicados é aprender a ouvir genuinamente o que os funcionários têm a dizer, seja através de canais específicos para que eles se comuniquem de maneira tranquila, ou promovendo pesquisa. O objetivo é que eles possam apresentar seus receios e até mesmo ideias contribuir com sugestões.

## 3) Revezamento e bom senso

As escalas de revezamento são incentivadas neste caso. A definição é feita avaliando a natureza das atividades, real necessidade de trabalho in loco, desejo do funcionário de voltar, criticidade da função, impacto do trabalho remoto x presencial, etc. O cenário ideal é aquele que equaliza a necessidade da empresa com o desejo do colaborador.

## 4) Ambiente positivo

Um ambiente de trabalho acolhedor, traz mais engajamento e estabilidade emocional para os funcionários. Para tanto, pequenas ações podem fazer a diferença: incentivo à prática de atividades físicas, orientar a liderança a ter uma agenda fixa com as equipes para tratar da adaptação de retorno ao trabalho, criar grupos eletivos de meditação, flexibilizar o pacote de benefícios (trocar o vale transporte, por exemplo, por auxílio internet), buscar parcerias e desconto que promovam saúde e bem estar, etc.



## 5) Estabeleça limites e explique o porquê

Não é incomum os funcionários não respeitarem as normas de segurança estabelecidas pela companhia, como por exemplo, o uso contínuo de máscaras.

Essa fato sempre foi um desafio para as áreas de saúde e segurança, a comunicação, os treinamentos e o exemplo da liderança são principais pilares para conscientizar as pessoas. Para este desafio é preferível trazer um senso de propósito e responsabilidade do que usar sanções disciplinares.

Mas não descarte como último recurso o de procedimentos internos que sancionem quem não cumpre as regras.

## 6) Invista em práticas psicoterapêuticas

A realização de sessões de psicoterapia no ambiente de trabalho durante o expediente, foi uma prática adotada pela empresa Koin. Ela também fez palestras para desmistificar o tema e conscientizar as pessoas. Outra prática, é aderir ao serviço de pronto atendimento psicológico remoto, esse foi o sistema escolhido pela Nubank. A empresa abriu o espaço do ambulatório para tratar casos de depressão e ansiedade através terapias complementares. Por fim, fechamos o rol de boas práticas com a Barclays que criou um programa chamado “This is Me”, o objetivo foi incentivar os funcionários a compartilharem suas histórias de dificuldades emocionais inspirando os colegas. O clima de acolhimento conecta as pessoas e ajuda a quebrar paradigmas dos transtornos psicológicos. Com a mudança de mindset, as pessoas se sentem mais confiantes para falar de seus problemas ao invés de sofrerem em silêncio.

# CONCLUSÃO

As alternativas são muitas, é preferível começar com uma ação isolada de primeiro nível e ir caminhando na implantação de novos projetos, do que simplesmente deixar as pessoas à deriva emocional.

Como diria Jack Welch:

*“Mude antes de ser obrigado a fazê-lo, é melhor agir rápido demais do que esperar tempo demais”.*

# COMO PODEMOS AJUDAR



## ALETHÉIA

### PRONTO ATENDIMENTO

Destinada a pessoas que precisam de assistência psicológica imediata. Que buscam um atendimento de apoio, em situações de crise diversas de urgência e emergência emocionais tais como: perdas, tomada de decisão, crises ou qualquer situação inesperada que cause sofrimento e tire o equilíbrio momentâneo e que precisa ser resolvida rapidamente.



## KRONUS

### TERAPIA BREVE ONLINE

Diferente de uma psicoterapia De longo prazo, as sessões são previamente planejadas e estruturadas pelo psicoterapeuta com o foco em um problema específico. A interação do psicólogo, nesta modalidade de terapia, propõe uma atuação muito mais dinâmica, direcionada, participativa para ajudar o cliente a resolver a queixa o mais rápido possível.

## NOS ACOMPANHE NAS REDES SOCIAIS

