



MOVIMENTO 
MENTE EM FOCO

GUIA PRÁTICO

**PARA CONSTRUÇÃO DE UM
AMBIENTE DE TRABALHO COM
SEGURANÇA PSICOLÓGICA**



PREFÁCIO

Falar sobre saúde mental não é novo. A ausência de práticas concretas somada aos impactos gerados pela pandemia de Covid-19 nos levou a uma condição inegociável de agir com relação ao tema. É neste contexto que o Movimento Mente em Foco nasce, fruto de uma parceria entre o Pacto Global da ONU no Brasil e InPress Porter Novelli, com chancela da Sociedade Brasileira de Psicologia e apoio da consultoria Falconi. Nosso mandato, enquanto uma iniciativa das Nações Unidas, tem como objetivo engajar as lideranças empresariais em sua jornada de sustentabilidade, rumo ao atingimento da Agenda 2030. Somos a única rede do mundo do Pacto Global que trabalha o tema de saúde mental nas empresas, estabelecendo compromissos claros por meio do Mente em Foco, Movimento que faz parte de nossa estratégia Ambição 2030.

Neste sentido, temos trabalhado incansavelmente para atingir de forma planejada, intencional e colaborativa compromissos ambiciosos para apoiar na

criação de programas estruturantes de saúde mental e impactar a vida de 10 milhões de trabalhadores e trabalhadoras até 2030, por meio da jornada de construção de conhecimento Mente em Foco. Como consequência desse trabalho e alinhado aos pilares do Movimento de construção de capacidades e visibilidade, temos a alegria de lançar o 'Guia Prático para Construção de um Ambiente de Trabalho com Segurança Psicológica', material sistematizado a partir do conhecimento compartilhado entre especialistas que nos provocam, indicam caminhos e nos inspiram a seguir adiante.

Espero que esse conteúdo contribua na ampliação de conhecimento das lideranças, em especial as empresariais, e promova reflexões sobre suas práticas corporativas em favor de ambientes de trabalho mais saudáveis e acolhedores.

Carlo Pereira, CEO do Pacto Global da ONU no Brasil



A SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES E COLABORADORAS COMO PRIORIDADE

Este é um material preparado pelo Movimento Mente Em Foco e tem como objetivo reunir recomendações para que as organizações possam utilizar na construção de um ambiente de trabalho psicologicamente seguro, priorizando sobretudo a saúde mental dos seus colaboradores e colaboradoras.

O PRIMEIRO PASSO É RECONHECER A SAÚDE MENTAL COMO RESPONSABILIDADE DE TODOS E TODAS

O conteúdo aqui selecionado foi baseado na série "Criando ambientes de trabalho seguros e saudáveis", ao longo de três workshops realizados pelo Movimento em 2022, com as participações de especialistas no assunto.

Agenda 2030: **vamos juntos nessa jornada?**

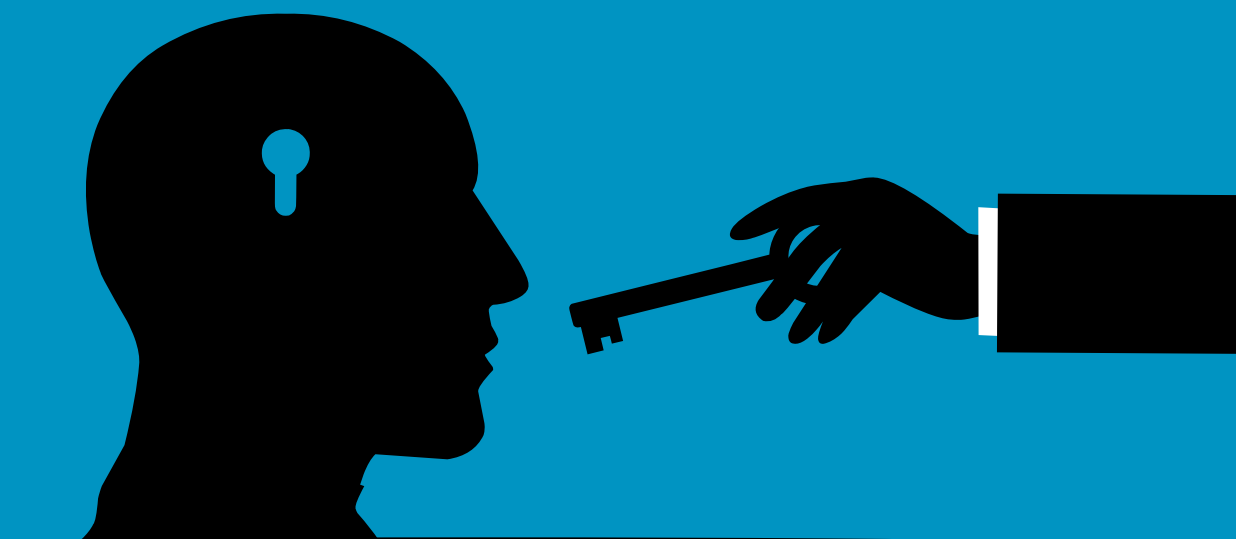
O Mente Em Foco é um dos **oito Movimentos** que compõem a estratégia **Ambição 2030** lançada pelo Pacto Global da ONU no Brasil, para tratar das principais questões enfrentadas hoje no país. A iniciativa tem como objetivo engajar o setor privado a se comprometer com pautas individuais e coletivas, visando acelerar o alcance dos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** da Organização das Nações Unidas ONU. A proposta é fazer com que as empresas brasileiras reconheçam a urgência e se conscientizem da importância de promover ações concretas para, dessa maneira, alcançarem os compromissos públicos assumidos com os ODSs. No contexto da Ambição 2030, o Movimento Mente Em Foco tangibiliza os avanços no ODS 3 – Saúde e Bem-estar, especificamente impactando a meta 3.4, ao estimular ações voltadas à promoção da saúde mental e qualidade de vida.



Para isso, as empresas que decidem pela adesão ao Movimento firmam seis compromissos:

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





Em pesquisa divulgada pelo Ministério da Saúde*, 11,3% da população brasileira relatou algum diagnóstico médico de depressão, doença psiquiátrica crônica que produz uma alteração do comportamento. O número é bem acima do percentual apontado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para o país: 5,3%. Somente no primeiro ano da pandemia (2020), depressão e ansiedade tiveram aumento de 25% na população mundial, de acordo com estudo levantado pela OMS.

O Movimento **Mente em Foco** atua pautado no conceito definido pela OMS, que reconhece a saúde mental como um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades para se recuperar do estresse cotidiano, bem como ser produtivo e contribuir com sua comunidade. A partir desta perspectiva, ações como o Mente em Foco buscam atuar para além da cura, priorizando a prevenção e orientação assertiva sobre boas práticas de saúde mental - independentemente se há ou não diagnóstico.

Este material traz, além de tópicos essenciais para o dia a dia da gestão de saúde mental nas empresas, definições e conceitos para apoiar diretamente a prática de lideranças e impactar positivamente a vida dos colaboradores e colaboradoras. As pautas foram extraídas de discussões e recomendações de especialistas ao longo de 2022 em Workshops do Mente em Foco e suas empresas comprometidas.

*Levantamento feito ao longo de 2020 em capitais brasileiras pela Vigilância de Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico (Vigitel)

Segurança Psicológica: o que é?

A segurança psicológica existe quando nos sentimos seguros e seguras para ser quem somos e expressar ideias, opiniões, preocupações e questionamentos, em um ambiente onde há respeito e confiança. Um local de trabalho psicologicamente seguro é onde se vivencia confiança e respeito nas relações interpessoais. Quando há conflitos, as pessoas conseguem expressar de forma livre suas inquietações e pontos de discordância, sem receio de serem julgadas ou ameaçadas. Em equipes altamente eficazes, a segurança psicológica é um elemento central e se observa:

1. Segurança psicológica: membros da equipe se sentem seguros para revelar vulnerabilidade e se expor a riscos
2. Entrega: os membros cumprem suas tarefas dentro do prazo, alinhadas com padrões de qualidade esperados
3. Estrutura e clareza: as pessoas do time possuem papéis, planos e metas claras
4. Significado: o trabalho é pessoalmente significativo para as pessoas da equipe
5. Impacto: as pessoas da equipe consideram que seu trabalho importa e gera mudanças

Por que a Segurança Psicológica é tão importante?

A segurança psicológica é muito importante, pois pode afetar diretamente o desempenho e a saúde mental dos colaboradores e das colaboradoras, seu engajamento e satisfação, bem como na capacidade de inovação. "É uma crença compartilhada pelos membros de uma equipe de que a equipe é segura para a tomada de riscos interpessoais". Definição da Dra. Amy Edmondson, professora da Harvard Business School.

Como favorecer a segurança psicológica?

1. Avaliar como os erros são acolhidos e interpretados
2. Elaborar regras de consideração e respeito
3. Estimular a ajuda mútua entre líderes/liderados
4. Trocar feedback e reconhecer habilidades

Atuando de forma preventiva: políticas e **compliance** de saúde mental

Parte fundamental de qualquer organização, os processos de *compliance* podem e devem colaborar para a manutenção de um ambiente saudável para todas as pessoas colaboradoras. A Dra. Ana Vasquez, professora, pesquisadora e mestre em saúde coletiva pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), lembra que é possível ter uma governança capaz de atender as obrigações legais, seguindo padrões éticos de conduta.

Afinal, o que é **compliance**?

No âmbito empresarial, *compliance* pode ser definido como um conjunto de atividades implementadas que visa garantir que a organização esteja em conformidade com leis, normas internas e aquelas pautadas por órgãos reguladores visando a sustentabilidade do negócio.



“Na prática, a gente traduz como ‘fazer a coisa certa’, cumprir a missão da empresa com transparência e responsabilidade. Compliance em saúde mental tem que ter como produto das suas ações o trabalho saudável”, explica a Dra. Ana Vasquez.

Abaixo, a especialista dá dicas importantes para as organizações:

- A base para pensar em trabalho saudável é analisar o contexto de cada empresa, sua missão e cultura;
- As pessoas têm que se sentir bem no trabalho. É algo básico e essencial;
- A energia gasta no trabalho precisa ser recarregada. Por isso, é importante ter intervalos, férias e espaços de descansos;
- Faça, de maneira periódica, a gestão de risco psicossocial, é preciso ter um instrumento transparente e concreto de mapeamento – e que possa abranger 100% dos colaboradores e colaboradoras.

Embora o foco do **compliance** seja o de fazer a coisa certa, é preciso lembrar que ele **deve estar fundamentado no cuidado com o outro**. Nesse sentido, quem gerencia pessoas tem um papel fundamental no cuidado com a saúde mental da sua equipe. É a liderança quem atuará como guardião – que cuida, protege e deixa florescer.



Empresas com propósito e cujo trabalho esteja pautado em gerar impactos positivos na sociedade são as mais valorizadas por **67% da geração millennial** (quem nasceu a partir dos anos 1980), segundo pesquisa da consultoria norte-americana BCG (Boston Consulting Group). Em outra pesquisa, realizada pela Amcham Brasil, 26% das pessoas entrevistadas preferem empresas que ofereçam um **equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, proporcionando mais qualidade de vida.**

Quando fazemos o recorte para colaboradores (as) que integram o grupo BAME (Sigla em inglês para negros, asiáticos e de etnia minoritária), os números revelam como essa população tem a saúde mental ainda mais afetada. É como mostra a pesquisa **Saúde mental no trabalho: hora de assumir a responsabilidade**, elaborada pelo instituto britânico Business in the Community, em parceria com a Mercer March Benefits e onde foram ouvidas 4 mil pessoas:

- **47%** DESSE GRUPO TEVE ALGUM TIPO DE PROBLEMA DE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO – 8% A MAIS DO QUE A POPULAÇÃO BRANCA;
- PARA **25%** DOS QUE RELATARAM ALGUM SINTOMA DE AGRAVAMENTO DA SAÚDE MENTAL, A ETNIA ERA UM FATOR RELACIONADO A ESSES PROBLEMAS;
- ENQUANTO **51%** DOS (AS) COLABORADORES (AS) SE SENTEM MAIS À VONTADE NO TRABALHO PARA TRAZER QUESTÕES RELACIONADAS À SAÚDE MENTAL, NO GRUPO BAME O NÚMERO É DE APENAS 40%.



ESG e saúde mental

Saúde mental não é um tema novo, mas foi durante a crise pandêmica que o assunto ganhou visibilidade social e demandou mais atenção das empresas. Além da urgência sobre o debate a respeito da saúde integral, as ações de saúde mental também tiveram como gancho a ascensão das práticas **ESG**.

Segundo a publicação "Conselhos de Administração: prioridades para a agenda de 2022", da consultoria KPMG, os conselhos vivem um momento decisivo para apoiar as organizações para ajustarem suas operações para o período pós-pandemia, mas sobretudo para progredir e se tornarem pró-ativas na resolução dos problemas complexos que afetam seus ambientes - interno e externo.

O que significa ESG?

A sigla ESG é um acrônimo do inglês para *Environmental, Social and Governance* (Meio ambiente, social e governança, em português) e consiste em ações práticas das empresas e instituições frente aos desafios da sociedade contemporânea.

A doutora em psicologia Ana Carolina Peuker, CEO da BeeTouch e membro do comitê consultivo do Mente em Foco, diz que a saúde e o bem-estar da força de trabalho devem estar no 'S' da estratégia ESG. Cada vez mais, as partes interessadas e reguladoras estão colocando seu foco na ligação entre a saúde mental e o bem-estar dos funcionários e das funcionárias, a lucratividade e a sustentabilidade dos negócios.

"É prioritário atentar para os riscos psicossociais que elevam o estresse dos colaboradores. Olhar para as pessoas significa olhar para o progresso: das pessoas, da economia e do desenvolvimento global. A saúde mental, portanto, tornou-se uma prioridade estratégica e um elemento crucial de negócios responsáveis. Por isso, deve estar integrada do pilar 'S' das diretrizes de ESG dentro de um plano de ação mensurável e baseado em ciência", afirma a Dra. Ana Carolina Peuker.



"Está mais do que na hora de a gente conseguir dar conta da complexidade do desafio da saúde mental. Esse cenário só será de fato melhorado, de forma a conseguir tomar as decisões corretas para prevenir a pandemia de transtornos mentais, quando entendermos que o ser humano é um todo e é diretamente impactado pelo contexto em que vive. A saúde mental nasce e se expressa nesse espaço. Com isso, não há discussão sobre saúde mental sem pensar na interseccionalidade deste entre fatores essenciais como o meio ambiente, direitos humanos e governança", diz Ana Domingues.

Alguns dos fatores psicossociais do trabalho que podem exacerbar o estresse dos colaboradores e colaboradoras e, portanto, levar a quadros como a tão falada síndrome de *burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional:

- Excesso de carga horária de trabalho;
- Problemas na comunicação com os colaboradores;
- Falta de apoio social;
- Abuso moral;
- Falta de autonomia dos trabalhadores.



ALÉM DOS FATORES LISTADOS ACIMA, É IMPORTANTE PERMITIR QUE OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS TENHAM DIREITO DE SE DESCONECTAR DO TRABALHO.



Saúde mental é uma responsabilidade de todos e todas

Para que o *compliance* seja efetivo na administração de práticas voltadas à promoção da saúde mental nas empresas, é preciso que todas as áreas estejam envolvidas e comprometidas. Além da alta gestão, os departamentos de Recursos Humanos, Saúde e Segurança Ocupacional, Comunicação e os próprios colaboradores devem estar alinhados quanto às iniciativas de saúde mental da organização.



“Quando se fala de compliance – um pilar dentro da governança –, é preciso internalizar a noção de que as ações de saúde mental nas empresas devem ir muito além da abordagem tradicional que, geralmente, são reativas. O compliance de saúde mental deve envolver a integração ao planejamento estratégico, com a integração transversal deste tema em todos os setores como, por exemplo, incorporando políticas de saúde mental nos sistemas de saúde e segurança ocupacional existentes. Isso está alinhado com a ISO 45003, o primeiro padrão internacional que orienta sobre a gestão dos riscos psicossociais”, explica a Dra. Ana Carolina Peuker.

Na prática, isso visa fortalecer:

- Liderança e compromisso real com a saúde mental no trabalho, por exemplo, integrando a saúde mental no trabalho em políticas relevantes;
- Investimento financeiro e recursos suficientes, por exemplo, estabelecendo orçamentos específicos para ações para melhorar a saúde mental no trabalho e disponibilizando serviços especializados de saúde mental;
- Observar as questões legais, por exemplo, leis e regulamentações trabalhistas com instrumentos internacionais de direitos humanos e implementando políticas de não discriminação no trabalho;
- Integração da saúde mental no trabalho de forma transversal, em todos os setores, por exemplo, incorporando a saúde mental nos sistemas existentes de segurança e saúde ocupacional;
- Participação dos trabalhadores na tomada de decisões, por exemplo, realizando consultas com os trabalhadores, seus representantes e pessoas que vivenciam condições de saúde mental;
- Evidências sobre riscos psicossociais e eficácia das intervenções, por exemplo, garantindo que todas as orientações e ações sobre saúde mental no trabalho sejam baseadas nas evidências mais recentes e orientadas por profissionais da área de saúde mental, psicólogos e/ou psiquiatras, especializados;
- Cumprimento das leis, regulamentos e recomendações, por exemplo, integrando a saúde mental nas responsabilidades das auditoras do trabalho e outros mecanismos de conformidade.

É muito importante que a empresa envolva todos os *stakeholders* e as partes interessadas, porque não é um projeto para um único setor e todos precisam atuar de maneira conjunta. As lideranças devem compreender que desenvolver um sistema que funcione leva tempo: as organizações devem estabelecer uma trajetória de três a cinco anos ao tentar incorporar adequadamente a saúde e segurança psicológica. Não se trata apenas de atualizar algumas políticas ou realizar uma



pesquisa. Como um sistema de gestão da qualidade, isso deve mudar a forma como uma organização opera.

Enquanto as empresas, antigamente, atuavam na saúde mental com foco na doença (e não nas pessoas), o novo paradigma exige uma abordagem proativa, com envolvimento direto do compliance. Para isso, é hora de usar e abusar dos dados que podem ser coletados ao longo do ano em diversas ações, para assim ter mais clareza dos riscos psicossociais a que a empresa e as trabalhadoras e trabalhadores podem estar expostos.

Ações integradas: é preciso agir proativamente

Como a saúde mental é um tema complexo, é preciso que sejam feitas várias ações de coleta de dados – iniciativas que deixam o modelo reativo para algo mais proativo, com muito mais chances de eficiência:

- Coletas digitais de informação (*data science*);
- Estratificação do risco populacional;
- Em alguns casos, será preciso fazer uma avaliação mais aprofundada, com ações mais específicas para cada caso;
- Privilegie sempre a informação clara, sendo transparente com o colaborador e a colaboradora o tempo todo.

“Quando se trabalha com dados em meio digital, há a possibilidade de prever cenários futuros e de identificar precocemente problemas”, explica Ana Carolina Peuker.



Com isso, a especialista acredita que é possível ter mais agilidade na tomada de decisão, possibilitando ações mais efetivas, trazendo insights e resultados mais precisos.

Alguns pilares fundamentais no contexto da saúde mental nas empresas

Para Mariana Holanda, professora e psicóloga pela PUC (Pontifícia Universidade Católica) do Rio de Janeiro, saúde mental nas empresas deve ser trabalhada a partir de três perspectivas:

Recuperar

É o pilar mais importante para traçar a estratégia dentro das organizações, aquele que vai de fato dar suporte. Quando é preciso mergulhar nas ações e atividades que são desenvolvidas nas empresas e conectá-las. Com todos os esforços unidos, fica mais fácil construir uma narrativa mais clara sobre desenvolvimento humano.

Prevenir

É quando o planejamento de saúde integral se une diretamente à cultura da empresa. É sempre importante destacar que as organizações são um recorte da nossa sociedade. Nesse cenário, é fundamental olhar para dentro das empresas e trabalhar muito as questões de autoconhecimento e autocuidado.

Promover

É o letramento das estratégias, para que todo o conhecimento sobre saúde adquirido nos pilares anteriores esteja desenvolvido de maneira totalmente transversal. É neste momento em que todas as ações precisam estar em uma única narrativa: a saúde integral precisa ser colocada de maneira transversal.

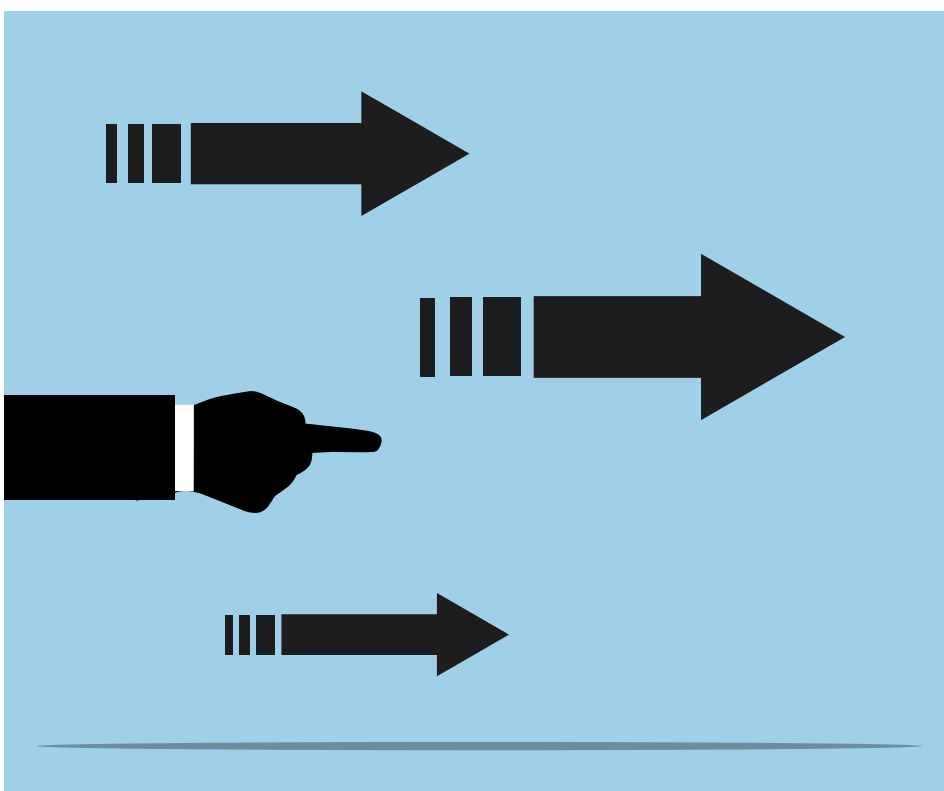


“Os três pilares andam juntos, mas eles têm avanços que precisam ser feitos primeiramente em um deles, para depois ir para o próximo pilar – não há uma ordem exata e cronológica para tocar os pilares”, ressalta Mariana Holanda.

Profissional de saúde mental dentro das empresas: uma necessidade imperativa

E, como o assunto é saúde mental, é preciso que as empresas tenham profissionais à disposição de seus colaboradores e colaboradoras, que irão acompanhar os times, dar orientações necessárias, saber os impactos na vida das pessoas, dialogar com o departamento de Recursos Humanos e guiar as lideranças em linha com o cenário da empresa. Para facilitar ainda mais, criar um comitê de saúde mental dentro das corporações, reunindo pessoas de diversas áreas e com perfis diferenciados é um caminho importante. Aliar conhecimento e ferramentas para coleta de dados vai ajudar para que as ações sejam mais assertivas. É o que defende o médico Gabriel Garcez, *Chief Medical Officer (CMO)*, do Grupo Conexa. “Não existe saúde emocional e física, existe saúde e existe o indivíduo. Essas coisas não são indissociáveis e é por isso que a gente vem tentando fazer esse trabalho de um cuidado mais integrado”.

Dica: além de trazer embasamento quantitativo e qualitativo, é fundamental que a alta liderança da organização esteja em consonância com as ações e ofereça toda a chancela para que sejam colocadas em prática. As lideranças devem ter a saúde mental como causa particular e coletiva.



Cuidar da saúde mental é um dever de todos e todas

Líderes, fornecedores, massas ou minorias: todos são responsáveis pela manutenção de um ambiente saudável e seguro para trabalhar. E este ponto passa, necessariamente, pelos pilares de raça e gênero.

“O primeiro e mais importante passo para avançar na questão de raça e gênero, é a tomada de consciência de que essas são formas de subjugação históricas e estruturais sob as quais a sociedade brasileira foi constituída”, destaca Benilda Brito, integrante do Comitê Consultivo do Elas Lideram 2030 e Raça é Prioridade.

Para ela, “o mito da democracia racial ainda é um debate a ser enfrentado em muitas áreas. Avanços importantes aconteceram, políticas públicas e ações afirmativas foram construídas a partir de muitas lutas dos movimentos negro e de mulheres negras, mas ainda há muito o que se construir.”

Benilda reforça que é fundamental que se tenha cada vez mais a consciência de que o racismo e o machismo só serão verdadeiramente combatidos com a participação efetiva de pessoas negras e

não-negras, com mulheres, homens e pessoas LGBTQIAP+ construindo esse processo.

Para especialistas, um dos grupos essenciais e ainda pouco engajados é o de homens cis hetero. Segundo pesquisas, mulheres são mais suscetíveis a questões de esgotamento mental pela estrutura social. É o que diz um levantamento realizado em 13 países por **ONU Mulheres**, Organização das Nações Unidas (ONU) para igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. O estudo afirma que as mulheres sofrem mais com questões de saúde mental pela desigualdade de gênero e traz uma crítica em relação à postura das empresas por dificultarem a conciliação entre o trabalho a distância e o trabalho doméstico.

Ou seja, os homens devem estar ainda mais próximos desse debate, atuando como apoiadores e defensores da equidade. Pedro de Figueiredo, fundador da MEMOH, plataforma que traz para o debate o espaço do homem na sociedade, lembra a importância que esse tipo de discussão tem para a revisão cultural nas organizações.

“Com os homens entendendo que a grande maioria das empresas ainda tem em seu quadro lideranças masculinas, acho que seria muito legal envolvê-los nesse assunto e aproximá-los do cuidado com a saúde mental”, avalia Pedro de Figueiredo.

“Precisamos mergulhar de verdade na história da nossa sociedade, o olhar masculino precisa ser trabalhado, e isso tem tudo a ver com a saúde integral e vulnerabilidade da liderança”, destaca Viviane Marques, especialista em diversidade e bem-estar na Falconi.



“É importante que as empresas tragam os homens para perto das ações e iniciativas voltadas pra D&I e Saúde Mental. O distanciamento dos homens acaba muitas vezes por reforçar comportamentos machistas - e, quando lideranças, intensificar atitudes baseadas em comando e controle”, avalia Pedro de Figueiredo.

Ainda assim, Túlio Custódio, que integra o Comitê Raça é Prioridade, alerta para que o tema seja fomentado além dos grupos: “Precisamos enxergar a experiência e realidade das pessoas que vivem esses marcadores de maneira mais integral. Não podemos pensar de maneira fragmentada, recortada. Esse é o maior erro e limitação das abordagens sobre “diversidade”: falar em recortes. Não existe recorte quando estamos falando da maioria e, principalmente, de vidas. Precisamos conceber iniciativas e projetos que considerem o avanço de maneira ampla, levando em conta as experiências determinadas por marcadores sociais de raça, gênero, classe, território, entre outros. Esses marcadores são parte estrutural da realidade vivida. Portanto, não são recortes. E sim, pilares.”

Espaços de convergência

Essas mudanças na cultura da empresa não acontecerão de maneira rápida, é preciso criar, aos poucos, espaços de convergência e segurança. Comunicar à população da empresa sobre cada passo, tranquilizando-a quanto aos reais objetivos dessas trocas. E, sobretudo, usar a inteligência emocional e estratégica para conquistar os espaços.

Escutas ativas (e constantes)

A comunicação tem um papel muito relevante nesse modelo de propagação de questões sobre saúde mental e qualidade de vida nas empresas. E para que elas sejam mais assertivas, há uma necessidade de criar escutas ativas e constantes. Essas iniciativas, segmentadas por públicos internos, se tornam bastante efetivas para um diagnóstico mais completo e direcionado.

“Enquanto a nossa sociedade priorizar o indivíduo em detrimento do coletivo estaremos em sofrimento. As empresas - enquanto sistemas vivos - podem (e devem!) ser um exemplo do reconhecimento e da valorização da nossa interdependência, ressaltando valores como pertencimento, acolhimento e cuidado - absolutamente fundamentais para a construção de um ambiente saudável”, comenta a jornalista Mariana Ferrão, fundadora da Soul.Me e membra do comitê consultivo do Mente em Foco.



**Olhar para as diferenças e populações:
é preciso conhecer os colaboradores**

“O antigo modelo clássico de diagnóstico de comunicação e engajamento precisa ser revitalizado nesses tempos pandêmicos, com estratégia e inteligência. Criar esses ambientes através da comunicação não violenta e da escuta ativa, tomando cuidado de não enviesar a leitura que você faz de times e pessoas, acho que é o primeiro passo para termos uma saúde mental efetiva”, explica Adriano Zanni, diretor de Comunicação Interna e Transformação Organizacional da InPress Porter Novelli.

Adriano ainda lembra da necessidade de se conhecer o colaborador para além da empresa - respeitando, claro, questões como dados sensíveis e a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados). "É preciso entender quem são essas pessoas fora da organização, que outros universos rondam hoje a vida delas e de que maneira elas se engajam com outros pares, colegas de trabalho e outras equipes".

A executiva de Governança Corporativa, ESG e Comunicação Corporativa Cláudia Dias destaca que o ambiente corporativo é um espaço de trocas e que, por isso mesmo, a comunicação deve ser sempre revista para apoiar as lideranças no fomento da saúde mental nesses espaços. "Os

líderes precisam ser sensibilizados e treinados para serem agentes propulsores desse ambiente de qualidade de vida e saúde integral", complementa.

Ainda que efetivos e urgentes, Ana Peuker ressalta a importância do processo contínuo dentro das corporações. "Os gestores devem compreender que desenvolver um sistema que funcione leva tempo: as organizações devem estabelecer uma trajetória de 3 a 5 anos ao tentar incorporar adequadamente a saúde e segurança psicológica. Não se trata apenas de atualizar algumas políticas ou realizar uma pesquisa. Como um sistema de gestão da qualidade, isso deve mudar a forma como uma organização opera".



Personas para facilitar as conexões dos (as) colaboradores (as) com a saúde mental

Entender que pessoas diferentes são impactadas de maneira diferente pelas questões de saúde mental é fundamental para que a empresa possa construir uma comunicação efetiva e também iniciativas que realmente funcionem.

20

57%

PESQUISA TUC (TRADES UNION CONGRESS), DO SINDICATO NACIONAL DO REINO UNIDO, MOSTROU QUE 57% DAS MULHERES INTEGRANTES DO GRUPO BAME E QUE SOFRERAM BULLYING E ASSÉDIO NO TRABALHO DESENVOLVERAM ALGUM TIPO DE PROBLEMA DE SAÚDE MENTAL

40%

MULHERES TÊM ATÉ 40% MAIS CHANCES DE DESENVOLVER ALGUM TIPO DE PROBLEMA RELACIONADO À SAÚDE MENTAL, MOSTRA LEVANTAMENTO DA UNIVERSIDADE DE OXFORD (REINO UNIDO)

O ESTUDO BUSINESS IN THE COMMUNITY MOSTROU QUE 20% DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ DENTRO DO BAME RELATOU TER PERDIDO O EMPREGO POR CAUSA DE ORIENTAÇÃO SEXUAL

20%

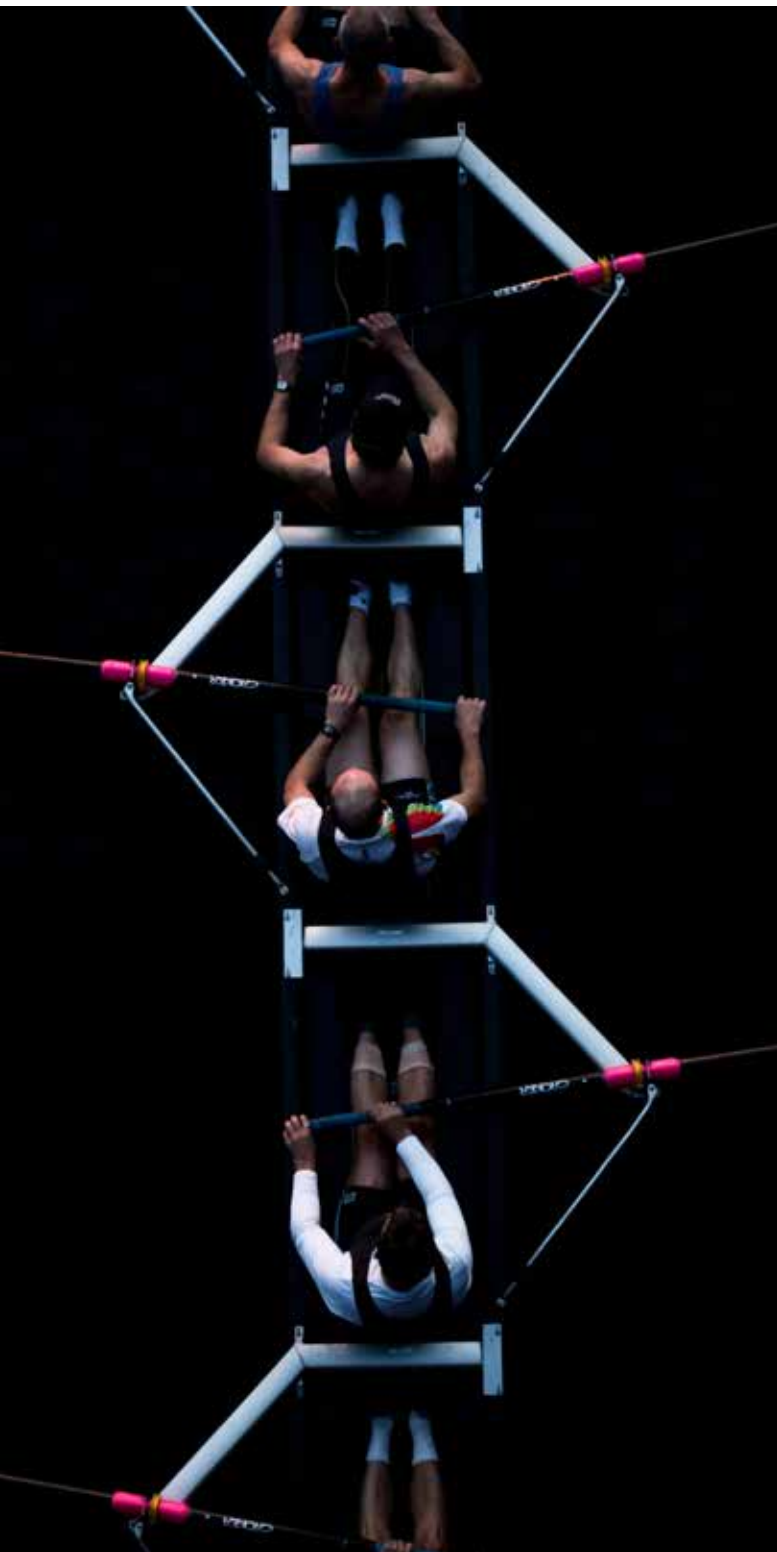


Dicas:

Empodere os colaboradores e colaboradoras para que sejam coautores e coautoras de conteúdos proprietários sobre saúde mental e qualidade de vida: as pessoas precisam estar no centro das decisões que elas desejam empreender a respeito do tema;

Garanta um ambiente de segurança psicológica para lideranças e pessoas lideradas. Isso passa por acolhimento e comunicação não violenta, educação e revitalização de processos comunicacionais e de gestão;

Promova espaços de aprendizado e fomenta o debate sobre as lições aprendidas, as metas e atuais espaços para melhora.



Agradecemos aos participantes do ciclo de workshops do Movimento Mente Em Foco.

Ana Domingues – InPress Porter Novelli

Dra. Ana Cláudia Souza Vasquez – Psicológica Psicóloga e da Pró-Reitora de Gestão com Pessoas da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre UFRJ

Dra. Ana Carolina Peuker – CEO da BeeTouch

Sandra Krieger – Krieger Advogados Associados

Flavia Vianna – Pacto Global da ONU no Brasil

Mariana Holanda – Ex-Ambev/PUC- RJ

Viviane Marques – Especialista em Diversidade e Bem-estar da Falconi Consultoria

Ana Paula Mendes – Especialista de Bem-estar Corporativo do Grupo Conexa

Dr. Gabriel Garcez – Chief Medical Officer do Grupo Conexa

Pedro de Figueiredo – Fundador do MEMOH

Adriano Zanni – Diretor de Comunicação Interna e Transformação Organizacional da InPress Porter Novelli

Claudia Dias – Executiva de Governança Corporativa, ESG e Comunicação Corporativa

O Movimento Mente em Foco é uma iniciativa do Pacto Global da ONU no Brasil, idealizado pela InPress Porter Novelli, parceria da Falconi Consultores S/A e chancela da Sociedade Brasileira de Psicologia. A iniciativa convida empresas e organizações brasileiras a agir em benefício de seus colaboradores(as) e da sociedade como um todo no combate ao estigma e ao preconceito social ao redor da saúde mental.

O movimento traz para o centro das decisões das empresas a pauta da saúde mental, estimula a discussão sobre o tema, estabelece ações concretas e de suporte às empresas, a fim de contribuir para a criação de ambientes de trabalho saudáveis. O objetivo é que a saúde mental seja tratada não apenas como uma medida emergencial, mas, de forma preventiva e humanizada. Para tal, atua nos seguintes pilares:

- **Engajamento Da Alta Liderança**

Adesão e cumprimento das metas do movimento, oportunidades de participação em eventos de alto nível - nacionais e internacionais - para engajamento e assinatura de compromisso pela alta liderança

- **Construção De Capacidades**

Curadoria e produção de conteúdos, suporte técnico visando atingimento dos compromissos do Movimento por meio de jornadas Free e Premium

- **Monitoramento**

Elaboração e acompanhamento de indicadores.

- **Visibilidade**

Selo Mente em Foco, compartilhamento de boas práticas, realização de eventos, publicização dos compromissos.



Saiba aqui como engajar sua empresa no Movimento Mente em Foco, participar da jornada gratuita de conhecimento e, se precisar, adquirir a jornada premium, desenhada especificamente para sua organização

