

Guia Prático para Saúde Mental e Trabalho no Pós-Pandemia



Setembro
amarelo

Dê voz ao bem-estar.

Introdução

Depois de dois anos de pandemia, é normal ter expectativas sobre os efeitos da vacinação e a redução das infecções.

Mas ainda precisamos sim evitar o contágio com o vírus, além de lidar com as marcas “ocultas” que ele deixou: aumento nos índices de depressão, ansiedade, síndrome do pânico e burnout.

E mais, como lidar com tudo isso no afazer que ocupa mais de 1/3 da nossa vida, o trabalho?

A proposta deste guia surgiu quando notamos muitas incertezas e ansiedade nas empresas neste momento. Em todos os níveis hierárquicos, dos CEOs aos estagiários.

É importante que exista alguma preocupação, mas precisamos evitar que isso limite nossas ações.

Como o Zenklub tem por missão democratizar o acesso à saúde emocional, trouxemos dicas desde o retorno do home office ao presencial, passando pelo enfrentamento de “novas pandemias” e da eficácia do cuidado com a saúde emocional.

Pegue seu café e boa leitura!

O que você vai ler

03 Como deve ser a volta ao escritório

05 De frente com o luto

07 Desenvolvendo resiliência para a “era das pandemias”

09 4 sinais de que o colaborador precisa de você

10 Como o cuidado com a saúde mental pode ajudar

11 Conclusão

Como deve ser a volta ao escritório

Retorno ao escritório pode gerar ansiedade. Saiba o que empresas, líderes e colaboradores podem fazer para tornar a mudança menos brusca.

Muitas organizações já começaram a organizar a volta ao escritório, mas cada uma tem realizado esse retorno à sua maneira. Na maioria das vezes, o desafio é conciliar o interesse dos colaboradores com a missão da empresa.

Na pesquisa Back to Office 2022, foi visto que os escritórios foram reabertos para 79% dos brasileiros. Mas, para 37% deles, esse retorno foi uma orientação da empresa, já que eles ainda preferiam o trabalho remoto.

Para incentivar o retorno ao trabalho presencial, os gestores têm utilizado dos mais diversos recursos para atrair e tentar compensar essa “frustração” de não atender os desejos dos trabalhadores, como oferecer almoço grátis.

Essas ações podem até elevar a motivação de alguma forma, mas o acolhimento é o que realmente faz a diferença nesse momento delicado de transição.

Para a psicanalista Camila Normando, acolher é apenas estar presente, demonstrar apoio em silêncio, sem cobranças. Mas também é a atitude de **estabelecer diálogos e permitir que os colaboradores dêem voz às suas necessidades sem serem julgados.**

O fim da rotina presencial como a conhecíamos

Antes da pandemia, o trabalho presencial possuía características específicas, como:

- Adequação dos horários de acordo com o tempo no trânsito, gastos com alimentação e afins.
- Comunicação direta e resolução rápida de pendências.
- Divisão clara entre atividade no trabalho e descanso em casa.

Mas hoje, para voltar a essa configuração de forma saudável, é recomendável seguir algumas práticas, como:

Líderes

- Proporcionar sensibilidade no time para incentivar as pessoas a falarem o que sentem.
- Conhecer os direitos e deveres do trabalhador quanto a essa mudança.
- Adaptar o ambiente físico, tanto para o distanciamento social, quanto para a preparação de hubs para convívio social.
- Tentar equilibrar a vida profissional e pessoal nesse regime, para liderar pelo exemplo.

Colaboradores

- Simular a rotina presencial ainda em casa para evitar mudanças bruscas. Acordar no horário que sairia para pegar trânsito, fazer intervalos nos momentos estipulados e finalizar as demandas conforme o expediente.
- Manter todos os cuidados de limpeza iniciados na pandemia.
- Focar nos pontos positivos da retomada e tentar enfrentar as emoções negativas.
- Dividir os sentimentos com os colegas de trabalho.
- Respeitar o tempo de adaptação.

RH

- Fazer pesquisas de clima para monitorar a adaptação.
- Ouvir os colaboradores e pedir sugestões de melhoria do regime de trabalho.
- Ser transparente, comunicar-se com frequência.
- Reforçar as medidas preventivas.
- Proporcionar palestras com profissionais de saúde que ajudem na adaptação.

De frente com o luto

Como lidar com o tema no ambiente de trabalho

Com mais de meio milhão de mortos por Covid-19 no Brasil, não há como deixar de falar no luto nos ambientes de trabalho. São muitas as pessoas que estão lidando com perdas de amigos e familiares – estima-se que um em cada sete brasileiros tenha passado por isso na pandemia -, e esse estado emocional afeta as pessoas de diferentes formas e em todas as áreas da vida, inclusive no trabalho.

Monique Luz, psicóloga pós-graduada em Psicologia Analítica e Hospitalar, explica “o luto é um processo natural, porém vivenciado de uma forma individual. Cada um vai lidar da sua própria maneira, dependendo do contexto. Na pandemia, em particular, vem de uma forma muito diferente, uma vez que os rituais aos quais estamos acostumados não estão acontecendo. A despedida muitas vezes é realizada a distância.”

Assim, é recomendável falar sobre o assunto com o colaborador, respeitando sempre a permissão da pessoa enlutada. “O acolhimento é fundamental. Escutar, tentar entender o que a pessoa está passando e não desviar de uma conversa”, sugere a psicóloga.

“

*O gestor, nesse momento, precisa ter a sensibilidade de perceber a situação e atuar como um porta-voz da equipe, promovendo reuniões, ainda que remotas, para falar sobre o tema de uma maneira aberta. Precisa entender também que **o luto de um colaborador afeta toda a equipe** e pode haver uma mudança de desempenho, mas que é um período específico.*



O que a empresa pode fazer em casos de luto

A empresa pode considerar investir em um acompanhamento psicológico, principalmente se pensarmos que, na situação atual, esse tipo de serviço está mais acessível.

A realização de palestras, grupos de apoio e ações que, inclusive, possam ser estendidas para a família, são propostas interessantes.

Para além disso, a antecipação das férias e a redução da carga de atividades também podem ser estratégias a serem adotadas.

“

Tudo isso faz com que a pessoa que está passando pelo luto entenda que existem aliados ali, que é um espaço seguro”, comenta Monique. “É importante também que tais ações passem a fazer parte da cultura da empresa e possam ser postas em prática sempre que for necessário.

E quando o chefe é quem está de luto?

Muito se fala sobre a atuação das lideranças para com seus colaboradores e é claro que isso é muito importante, mas é preciso olhar também para essa pessoa que está em um cargo de gestão e que também precisa ser cuidada.

“O chefe é uma figura essencial e um modelo para os demais funcionários, então a sua saúde mental impacta diretamente a produtividade”, afirma Monique. Se o próprio chefe perdeu alguém próximo e está de luto, a questão também não pode ser ignorada.

“

Assim como os demais colaboradores, o gestor também é uma pessoa que precisa vivenciar seu processo de luto e, para que isso aconteça, é necessário um diálogo aberto com a sua equipe e o RH da empresa, demonstrando sua própria vulnerabilidade nesse momento.

A partir daí, segundo ela, cabe à empresa reorganizar o fluxo de trabalho para que exista uma reorganização do setor nas questões práticas, seja delegando as tarefas, e, se necessário, adiantando dias de férias.

Desenvolvendo resiliência para a “era das pandemias”

Fortalecer a saúde mental com bons hábitos é o caminho para lidar com as situações que não controlamos.

Já é consenso que, sim, as doenças infecciosas têm ficado mais comuns. Segundo o virologista Paulo Brandão, da Universidade de São Paulo (USP), os vírus geralmente causavam surtos isolados e localizados. Mas, com o mundo criado por nós, integrado e com viagens de um continente a outro feitas em horas, a “era das pandemias” se tornou inevitável.

Isso torna as medidas de proteção contra as infecções e o fortalecimento do sistema imune extremamente importantes, mas como fica o psicológico diante de tantas pandemias?

E se todos os desafios voltarem, como lockdowns, hospitais sem vagas, sensação de insegurança e adoecimento de entes queridos?

Fortalecer a saúde mental é o melhor caminho para lidar com isso.

A resiliência, por exemplo, é como aprender a ler ou a montar uma estante. Uma habilidade que se aprende. Praticar meditação ou atenção plena, ter uma rotina consistente e construir uma rede de apoio são alguns meios de se tornar uma pessoa mais resiliente.

Além disso, uma equipe resiliente torna o negócio mais sustentável às imprevisibilidades. Carla Tieppo, neurocientista e palestrante, defende que é possível formar pessoas hábeis para lidar com o futuro. Esses profissionais saem muito mais da zona de conforto e são mais ousados ao propor soluções para o mercado. Mas para chegar a esse ponto é necessário cuidar da saúde mental.



Construindo resiliência para lidar com a próxima pandemia

Martin Seligman, psicólogo conhecido como o pai da Psicologia Positiva, desenvolveu um dos modelos mais aceitos que ajuda a desenvolver resiliência, os 3 P's: Personalização, Permeabilidade e Permanência.

Personalização

Evite personalizar os problemas, isto é, assumir a culpa de todos eles ou atribuir as coisas que dão errado a fatores internos seus.

Exemplo:

a etapa final do seu projeto não saiu como o esperado. Você pode pensar que fracassou por ser incompetente quando, na verdade, você havia dormido mal naquele dia e teve apenas um dia ruim.

Permeabilidade

Também conhecida como generalização, é o erro de achar que um evento negativo vai necessariamente levar a muitos outros e até afetar diferentes áreas da vida.

Exemplo:

seu filho começou a apresentar sintomas de alguma virose. Diante de uma situação assim, você escala o pessimismo, achando que necessariamente ele será colocado em isolamento, que você se ausentará do trabalho e será demitido.

Mas ter essa mentalidade prejudica ainda mais a situação. Não generalize, apenas tente pensar na solução sem tentar prever o que vem depois e assumir que o problema afetará toda a sua vida.

Permanência

É a crença de que uma pandemia, o desemprego ou qualquer outra situação negativa vai durar para sempre.

Exemplo:

you achar que a guerra da Ucrânia nunca vai acabar, a inflação não vai mais reduzir e nunca mais terá seu poder de compra.

A saída é entender que a vida, o mercado e a história é feita de ciclos. A única certeza é que haverá alta depois de uma baixa. Então limitar seu pensamento ao ciclo atual não vai ajudar.

4 sinais de que o colaborador precisa de você

Difícilmente o pedido de ajuda virá de forma verbal. Conheça alguns dos principais sinais de alerta para saber agir de imediato quando necessário.

Agir precocemente é outra forma de cuidar da saúde mental. Segundo uma pesquisa de dados com 480 mil atestados médicos emitidos entre janeiro de 2020 e abril de 2022, houve crescimento de 30% no número de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais.

Para ajudar seus colaboradores a evitarem essas demandas e não deixar que chegue ao ponto de impedi-los de trabalhar, entenda quais são os principais sinais de alerta:

1.

Lapsos de memória

Esquecer coisas muito simples, como o que iria buscar na geladeira, pode ser um sinal de esgotamento mental. Essa exaustão deve ser identificada o quanto antes pois, caso não tratada, pode levar a doenças crônicas como a depressão.

2.

Dificuldade para dormir

Se uma pessoa não dorme bem, ela não restaura suas energias e seu cérebro não “faz a faxina” dos resíduos metabólicos que se acumularam ao longo do dia. São nas noites de sono também que o fígado degrada o colesterol e o organismo produz hormônios importantes. Assim, a privação de sono prejudica a saúde mental, psíquica e física.

3.

Sentimentos exacerbados

A irritabilidade, o estresse e as emoções à flor da pele são sinais clássicos de quem precisa de assistência emocional. Esse comportamento, caso seja constante, indica uma dificuldade de gerenciar os sentimentos, o que pode levar ao estresse e também à insônia.

4.

Frases de alerta

Nos casos mais graves, quando há risco de depressão severa e suicídio, não é raro ouvir em uma conversa frases como “não vejo uma saída para mim” ou “não aguento mais”. É importante ter uma escuta ativa para detectar e agir prontamente. Mas, João Aversa, psicólogo e pós-graduado em Neurociências pelo Hospital Albert Einstein, acrescenta que alguns casos estão relacionados à impulsividade e, por isso, são mais difíceis de serem evitados pelos familiares e amigos.

Como o cuidado com a saúde mental pode ajudar

Cuidar da saúde mental ajuda no processo de autoconhecimento e a lidar com questões mais profundas, como ansiedade e depressão.

Pandemia, isolamento social, perda das habilidades de convivência, depressão, burnout, insônia, dificuldade para lidar com uma delicada situação financeira, relacionamentos desafiadores. A Covid-19 agravou tudo isso, como já vimos nos capítulos anteriores deste guia, e manter a saúde mental pode não ser nada fácil.

A terapia é uma das formas de cuidar do bem-estar emocional. As sessões podem ser conduzidas por um psicólogo ou um terapeuta – profissionais que tratam as questões emocionais desde tratamentos preventivos até outros mais profundos, como transtorno de ansiedade e depressão.

O suporte psicológico também ajuda as pessoas em seus processos de autoconhecimento, melhorando sua autoestima, inteligência emocional, relações sociais e até o desenvolvimento profissional.

O autoconhecimento, aliás, impacta a vida do paciente como um todo, incluindo seu desempenho no trabalho. Um estudo da Organização Mundial da Saúde (OMS) mostrou que a cada US\$ 1 investido pelas empresas em saúde emocional há um retorno de US\$ 4 para a companhia. Entre os clientes do Zenklub, 94% relatam impacto positivo na produtividade e 65% reconhecem melhora no clima da empresa.

Não à toa, só cresce o número de empresas que oferecem uma solução de saúde emocional como benefício aos seus colaboradores. No Zenklub, o número de clientes corporativos cresceu de 12 para 400 entre 2020 e 2022 e, somado ao número de assinantes individuais, já são mais de 2,5 milhões de usuários.

Atender essa população também trouxe resultados benéficos para a sociedade como um todo: desenvolvemos o Índice de Bem-estar Corporativo (IBC Zenklub), o instrumento que já virou referência em avaliação do bem-estar no trabalho.

Em 2021, vimos que mais de 335 empresas brasileiras tiveram um IBC Zenklub de 49,25 – abaixo do valor ideal de 78, em uma escala que vai de zero a 100. Os segmentos farmacêutico, de recrutamento e logística tiveram o menor índice.

No ano seguinte, avaliamos 355 empresas e vimos que o IBC Zenklub foi de 42,48 – ainda abaixo do esperado. O setor de tecnologia foi o que apresentou o menor índice. Felizmente, também verificamos que **quem investe em bem-estar corporativo têm um índice médio de 74, significativamente superior à média nacional.**

Por fim, fizemos um levantamento da utilização da nossa plataforma por 3,1 mil colaboradores de janeiro de 2020 a maio de 2022. Identificamos que 1,6 mil pessoas (51,6%) estavam engajadas e ficaram pelo menos 363 na mesma empresa. Já os 1,5 mil colaboradores não-engajados, ficaram apenas 278 dias.

Para simplificar: **a cada 4 a 5 sessões de terapia realizadas, em média, o tempo de continuidade do trabalhador na empresa aumenta em um mês.** Ou seja, saúde emocional significa engajamento de colaboradores, times que cumprem seu propósito e sustentabilidade de talentos.

Rui Brandão, CEO do Zenklub, reforça “as sessões de terapia são apenas o primeiro pilar dessa jornada de bem-estar e da criação de uma cultura que ofereça segurança psicológica para o colaborador. Assim, é necessário começar por algum lugar e oferecer um espaço de acolhimento para esse trabalhador já mostrar os primeiros resultados.”

Então que tal promover saúde mental no seu time?
Será bom para seus colaboradores e para a empresa.

Conclusão

Neste guia, passamos pelas melhores formas de ajudar seu colaborador a voltar para o escritório, a lidar com o luto e com um futuro incerto com possíveis pandemias.

Você também pôde conhecer alguns dos principais sinais de alerta de um profissional que já apresenta alguma demanda emocional e a importância de ajudar todo o time com seu bem-estar mental.

A verdade é que todo mundo fala sobre seu estado mental a todo instante, no geral. Um mundo ágil e em período pandêmico precisa hoje, como nunca antes, de suporte emocional.

Não importa o porte da sua empresa, conte com o Zenklub e vamos juntos viver essa revolução de enxergar o cuidado com o bem-estar emocional como prioridade e autodesenvolvimento.



**Tem muito mais informações
esperando por você!**



Baixe o app e ative o benefício!

