

Checklist: 6 passos para **promover** a saúde mental dos colaboradores



flash

A Flash

Quando a Flash surgiu, nós tínhamos uma meta ousada: revolucionar o mercado de benefícios no Brasil. De lá para cá, avançamos ao trazer agilidade, tecnologia e flexibilidade para RHs e colaboradores.

Hoje, oferecemos soluções inovadoras para transformar as rotinas de trabalho dentro das empresas. Além de uma plataforma que une benefícios flexíveis com despesas corporativas, temos uma ferramenta completa de gestão para o RH.

Conte com a Flash para se livrar da burocracia e otimizar com mais assertividade todas as operações de pessoas da sua empresa.

QUERO SER FLASH



Sumário

Apresentação	P. 04
---------------------	--------------

Passo 1. Identificar o nível de estresse entre os funcionários	P. 05
---	--------------

Passo 2. Criar um plano de ação para saúde mental	P. 08
--	--------------

Passo 3. Promover um ambiente de segurança psicológica	P. 11
---	--------------

Passo 4. Preparar as lideranças para lidar com a questão	P. 13
---	--------------

Passo 5. Prevenir os fatores que levam ao <i>burnout</i>	P. 15
---	--------------

Passo 6. Inserir a saúde mental no pacote de benefícios	P. 17
--	--------------

Apresentação: a saúde mental dos trabalhadores e seus impactos no mundo do trabalho

De acordo com o segundo o Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS, divulgado em 2022, estima-se que **12 bilhões de dias de trabalho** são perdidos todo ano em razão de depressão e ansiedade, o que gera um custo de US\$ 1 trilhão.

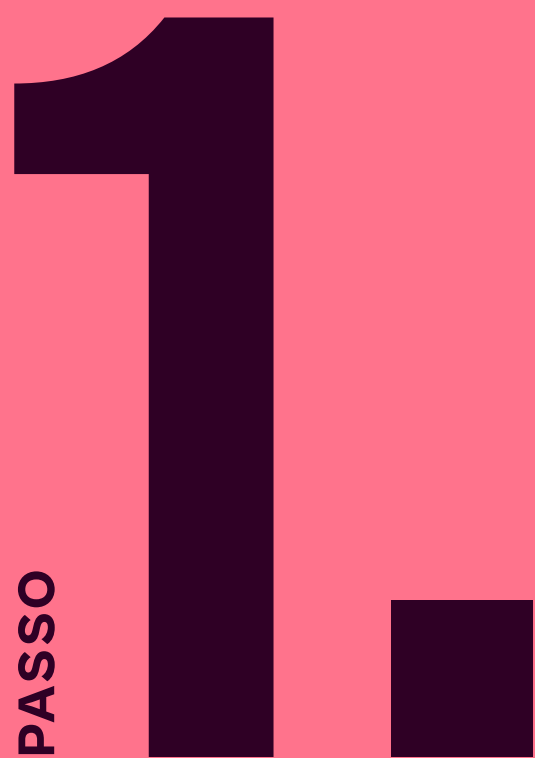
No Brasil, segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, com dados do INSS, transtornos mentais já são a terceira maior causa de afastamento do trabalho.

Estamos diante de um tema urgente. Mas por onde começar na hora de promover o bem-estar dos funcionários? Nas próximas páginas, criamos um checklist para ajudar o RH a tirar do papel ideias para um programa de saúde mental estruturado: do planejamento até o monitoramento, além de dicas de benefícios que podem ser um pilar importante em todo o processo.

Vem com a gente!

Flash investigou saúde mental dos RHs

A área de gestão de pessoas, que tradicionalmente tem o papel de liderar as estratégias de bem-estar dos funcionários, também está precisando de apoio. É o que aponta a pesquisa exclusiva “Panorama da Saúde Emocional do RH”, realizada pela Flash People, plataforma de gestão de pessoas da Flash. De acordo com o estudo, que ouviu 702 profissionais de gestão de pessoas de diferentes níveis, **9 em cada 10 RH's estão lidando com a sobrecarga de trabalho**. Mais da metade (54%) também viu seus colegas serem afastados por conta do burnout.



Identificar o nível de estresse entre os funcionários

Aquele colaborador que estava sempre de bom humor e disposto a cooperar e a buscar soluções para as demandas do time parece outra pessoa: isolado dos colegas, desanimado, rude, desatento e cometendo erros em atividades que domina. Parece má vontade, mas pode ser um sinal de que algo não vai bem com sua saúde mental.

E, se a situação parece acometer mais pessoas na equipe, sinal de alerta: está na hora de investigar a quantas anda o nível de estresse e saúde mental do time.

Agora, imagine um outro cenário: o time está entrosado, não há reclamações e a produtividade segue em alta. Se tudo vai bem, olhar para o estado emocional dos funcionários deixa de ser uma prioridade? Não, essa deve ser uma preocupação constante da empresa, com monitoramento periódico. Para isso, é fundamental seguir alguns passos.

Checklist para o RH

OUÇA OS COLABORADORES

Um bom começo é realizar uma pesquisa de clima para que os colaboradores possam expressar suas percepções sobre o ambiente de trabalho, o relacionamento com colegas e líderes e o seu próprio estado emocional. Vale pensar em perguntas abertas e fechadas para colher tanto dados qualitativos quanto quantitativos.

Estabelecer escalas de intensidade do sentimento também irá ajudar a compreender melhor o quanto eles estão sendo impactados por determinadas questões. É importante que possam fazer isso de forma anônima. Com esses dados em mãos, será possível não só entender onde estão os problemas como trabalhar na prevenção de questões que possam vir a estressar o time.

REFORCE A IMPORTÂNCIA DAS PESQUISAS

Ao aplicar a pesquisa de clima, é de extrema importância que a empresa seja transparente com relação ao objetivo do levantamento: olhar para o bem-estar das pessoas.



27%

trabalhadores
brasileiros se sentem
estressados todo dia

Fonte: Estudo “People
at Work 2022: a Global
Workforce View”, do
instituto de pesquisa ADP

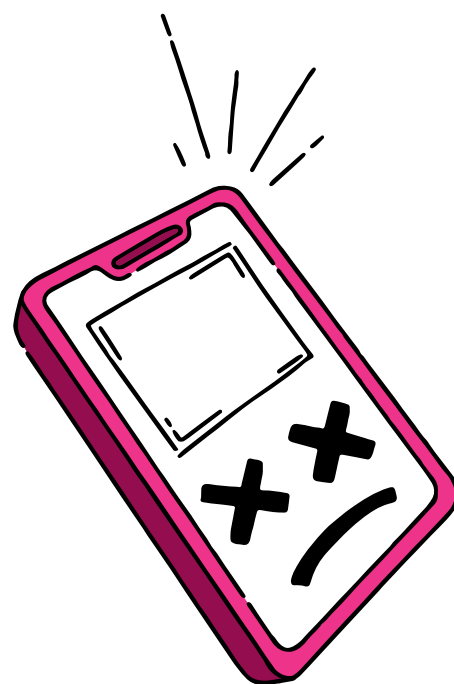
Checklist para o RH

FIQUE ATENTO A *TURNOVER*, PRODUTIVIDADE E ABSENTEÍSMO

É tarefa do RH se debruçar sobre dados como absenteísmo e turnover. Se estiverem altos, este pode ser um sinal de que algo não vai bem. A produtividade também precisa ser observada: sua queda pode significar trabalhadores sobrecarregados e desestimulados.

FAÇA DA TECNOLOGIA UMA ALIADA

Nesta etapa, é importante contar com o auxílio da tecnologia. A coleta de dados feita por softwares específicos ajudará o RH a ter resultados mais rápidos e precisos.



21%

dos funcionários dizem que os empregadores nada fazem para promover ações positivas relacionadas à saúde mental no trabalho

Fonte: Estudo “People at Work 2022: a Global Workforce View”, do instituto de pesquisa ADP

CONTINUE APRENDENDO:

Confira aqui nosso checklist com 10 estratégias para turbinar o engajamento dos colaboradores



PASSO

2.

Criar um plano de ação para saúde mental

Realizado o diagnóstico, é hora de partir para o planejamento. São muitos os caminhos possíveis, a depender do perfil da empresa e dos próprios colaboradores. Mas, neste processo, algumas medidas básicas podem ajudar:

Checklist para o RH

PLANEJE

Tudo começa por um planejamento com cronograma e metas bem delineados. É preciso pensar na fase de coletar os dados, de analisá-los, de propor ações a partir do que se observou e, claro, fazer um monitoramento permanente.

CRIE UM MANUAL DE BOAS PRÁTICAS

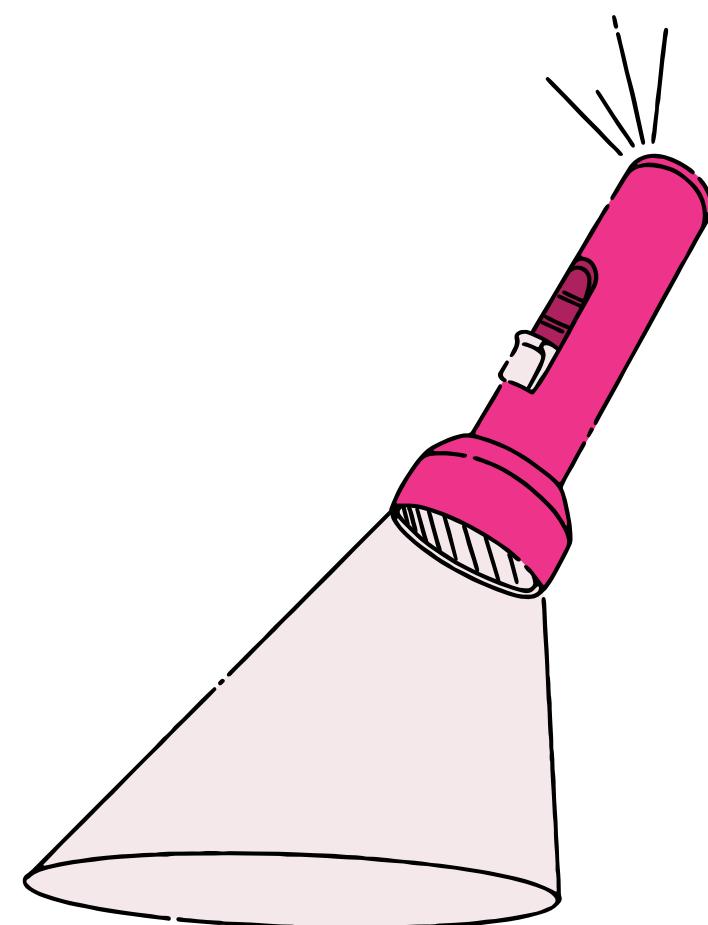
Antes que o programa seja implementado, é preciso criar diretrizes a serem seguidas por todos. A ideia é que as políticas incluam regras para um ambiente de trabalho saudável, estabeleçam os limites e os canais adequados e seguros para que sejam feitas reclamações, e tragam dicas objetivas para a prevenção de transtornos mentais.

INTRODUZA O TEMA DE FORMA DIDÁTICA

Materiais informativos, como folhetos, e-mails e dados sobre o tema nas plataformas online da empresa são uma boa maneira de ambientar os funcionários com o tema e conscientizá-los da importância do assunto. Os funcionários precisam estar cientes de que o tema não é um tabu e que a empresa está disposta a ajudá-los.

APOSTE EM WORKSHOPS E PALESTRAS

No escopo do programa de saúde mental precisam estar inseridas campanhas regulares de conscientização e educação sobre o tema, destacando a importância do autocuidado, da quebra de preconceitos em torno dos transtornos mentais e da disponibilidade de suporte, assim como a divulgação de atividades físicas e de lazer apoiadas pela empresa.



Para

89%

das companhias, as principais preocupações com os colaboradores são estresse, esgotamento e saúde mental

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico de Bem-Estar, 2022, Brasil

Checklist para o RH

BUSQUE AJUDA DE PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Seja via parcerias externas, seja contratando profissionais para atuar diretamente na empresa, é imprescindível que o programa contemple uma equipe multidisciplinar da área da saúde que possa auxiliar os colaboradores que eventualmente precisem. É importante que os funcionários tenham a segurança de que estarão em um ambiente de segurança psicológica e acolhimento e que procurar ajuda não afetará sua trajetória na companhia.

CRIE CANAIS DE COMUNICAÇÃO ABERTOS

É preciso disponibilizar canais de contato direto entre os funcionários com os profissionais de saúde, sem que precisem reportar a sua liderança essa necessidade.

INCENTIVE UMA VIDA SAUDÁVEL

O incentivo a uma alimentação saudável, a atividades de lazer e à prática de exercícios físicos deve ser parte do programa de saúde mental. Antes de organizar as práticas e convidar os funcionários a participar, vale fazer, via questionário, uma pesquisa para saber esportes preferidos e que eles já praticam. Os programas tendem a ter maior adesão quando partem de escolhas do próprio quadro. Por exemplo, caso alguns colaboradores já tenham o hábito de correr juntos, a empresa pode estruturar um grupo de corrida.

As principais medidas adotadas pelas empresas para reverter o cenário:

62%

fazem campanhas sobre o estigma relacionado à saúde mental

62%

disponibilizam atendimento virtual para quem precisa

50%

oferecem apoio psicológico em situações de luto

Fonte: Pesquisa Global de Atitudes de Benefícios, 2022, América Latina - WTW

CONTINUE APRENDENDO: Como apresentar a política de benefícios? A Flash elaborou um template e um plano de comunicação para facilitar a vida do RH. [Baixe agora gratuitamente!](#)



PASSO

3.

Promover um ambiente de segurança psicológica

Falamos de identificar problemas e dar início a um plano de saúde mental na empresa. Mas a verdade é que nenhum programa surtirá os efeitos desejados se os colaboradores não estiverem certos de que estão em um ambiente de segurança psicológica, ou seja, de que podem procurar a ajuda oferecida na empresa sem se preocupar com julgamentos, preconceitos e sem que isso possa afetar a maneira como são vistos pelos líderes ou mesmo pelos colegas. Como fazer isso? Informar e conscientizar é a chave:

Checklist para o RH

INVISTA EM UM MODELO DE GESTÃO TRANSPARENTE

Não há como construir uma relação de confiança sem que haja honestidade e transparência nas relações, e isso deve incluir a maneira como líderes se relacionam com seu time e incentivam os membros a se relacionarem uns com os outros, prezando pela empatia, pela escuta e pelo respeito.

DEIXE DE LADO O MODELO DE 'COMANDO E CONTROLE'

Não faltam razões que demonstram o porquê de aquele antigo modelo de liderança, do chefe controlador, não funcionar mais. E pensar na saúde mental dos colaboradores é mais um deles. O novo líder, que preza pela saúde mental de seu time, é um incentivador e motivador, deixa toda a equipe a par do que precisa ser realizado e dos motivos para isso, monitorando a qualidade da entrega no prazo estipulado e atento a eventuais dificuldades no processo.

INVISTA NA DIVERSIDADE E NA INCLUSÃO

Um ambiente diverso e inclusivo, em que todos sabem que são bem-vindos e aceitos com suas particularidades, certamente é um aliado da segurança psicológica para que sintam à vontade também para expor inseguranças.

FOMENTE A TROCA DE IDEIAS!

É papel dos gestores incentivar os colaboradores a exporem suas ideias, por isso é importante que eles sejam realmente ouvidos quando colocam seus pontos de vista. É preciso que todos tenham espaço nas mesas de reunião e sintam que realmente estão sendo levados a sério.

51%

das empresas têm sido eficazes ao proporcionar programas de saúde mental aos empregados e seus dependentes em tempo hábil

48%

dos empregados concordam que os recursos e as iniciativas fornecidos por seus empregadores os ajudaram a melhorar sua saúde mental

Fontes: Pesquisa de Diagnóstico de Bem-Estar, 2022, Brasil - WTW; e Pesquisa Global de Atitudes de Benefícios, 2022, América Latina - WTW



PASSO

4.

Preparar as lideranças para lidar com a questão

Segundo estudo do *Workforce Institute*, 69% dos trabalhadores dizem que os líderes afetam sua saúde mental tanto quanto seus parceiros ou cônjuges. O que evidencia a necessidade de os líderes estarem não apenas preparados para o trabalho, mas para lidar com suas equipes.

Líderes de área têm papel central nas iniciativas de saúde mental das empresas. Cabe a eles servirem de exemplo e estarem treinados não só para eventualmente conseguirem identificar algo fora do normal na rotina da equipe, como também para lidar com o próprio time de maneira que contribua para o bem-estar de todos.

De todo modo, eles precisam estar obviamente atentos também à própria saúde mental. De acordo com o mesmo estudo, divulgado neste ano, os gerentes (42%) tendem a ficar mais estressados do que executivos (35%) e as equipes que comandam (40%). Um quarto deles afirmou ainda que com frequência se sente esgotado.

Checklist para o RH

PRIMEIRO, ENGAJE SUA LIDERANÇA

É preciso que os líderes participem de todo o processo. Eles devem ser ouvidos durante o planejamento e receber as ações em primeira mão. Até para que possam eventualmente esclarecer dúvidas, precisam, por exemplo, ter acesso antes de seu time ao manual que regula as boas práticas e os procedimentos da empresa para lidar com transtornos mentais.

FOQUE EM TREINAMENTOS

Gestores devem receber treinamentos específicos para que possam aprofundar o olhar com empatia e sensibilidade para seus colaboradores, identificando pontos de atenção. Os líderes também precisam estar cientes do protocolo a ser seguido caso precisem encaminhar alguém de seu time para um acompanhamento profissional e, claro, precisam organizar as rotinas para evitar que alguém se sobrecarregue.

IMPLEMENTE UM CULTURA DE *FEEDBACKS*

Cabe aos líderes planejar reuniões constantes de *feedback* com seu time, e eles podem usar esses momentos para coletar informações de maneira sensível e madura, realizando ações e transformações a partir disso e mantendo o time atualizado sobre os encaminhamentos de suas reclamações para que não fiquem com a sensação de que não são ouvidos. Para que toda essa dinâmica seja bem-sucedida, a cultura do *feedback* sem julgamentos e represálias precisa estar instituída na empresa.

Mais de

80%

dos colaboradores dizem preferir boa saúde mental a um trabalho com salário alto

$\frac{2}{3}$ dos colaboradores e

70%

dos líderes afirmam que aceitam um corte salarial se isso contribuir com sua saúde mental

Fonte: “Mental Health at Work: Managers and Money”
- Workforce Institute

CONTINUE APRENDENDO: Quer saber como reter talentos em sua empresa? [Baixe aqui](#) o nosso e-book gratuito com as principais estratégias para nunca mais perder profissionais para a concorrência.



PASSO 5.

Prevenir os fatores que levam ao *burnout*

É um ciclo que se retroalimenta: em busca de maior produtividade, as lideranças pressionam seus colaboradores. Eles, por sua vez, passam a trabalhar sobrecarregados, não só nas horas que deveriam dedicar à empresa, mas também em momentos que deveriam ser de lazer. O resultado? Estresse.

A produtividade pode até aumentar por um tempo, mas essa conta não fecha porque esses funcionários passam a ter problemas de saúde mental e até físicos, passam a se ausentar do trabalho com frequência e, em casos extremos, pedem demissão.

Quando este colaborador continua na empresa, é comum que seu desempenho vá, pouco a pouco, piorando, uma vez que ele está desestimulado, até que ele precise de afastamento. Ou seja, produtividade a qualquer custo frequentemente é sinônimo de estresse e *burnout*.

E é preciso romper esse ciclo.

Checklist para o RH

FIQUE ATENTO ÀS CAUSAS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

O burnout tem seis principais causas ou fatores estressores, relacionados ao trabalho:

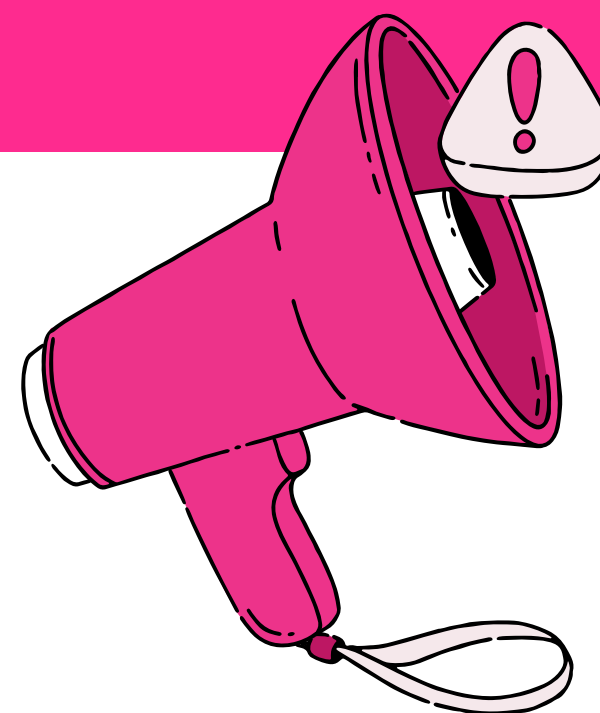
1. Sobrecarga de trabalho;
2. Falta de autonomia e reconhecimento profissional;
3. Recompensas insuficientes;
4. Falta de apoio;
5. Injustiça;
6. Conflito de valores.

REVISE PERIODICAMENTE AS ROTINAS DE TRABALHO

Como está a carga horária de trabalho das equipes? Garanta condições, equipamentos e pessoal necessários para se trabalhar.

PROMOVA A ÉTICA NAS RELAÇÕES

Certifique-se que critérios éticos e transparentes estão sendo aplicados em avaliações e promoções. É preciso reconhecer o profissional para que ele perceba que o que faz é valorizado. E fomentar o senso de comunidade e redes de apoio dentro das equipes.



O que mais prejudica a saúde mental no trabalho, na opinião dos trabalhadores

Veja o que mostra a pesquisa “Como as Empresas Cuidam da Saúde Mental dos Seus Funcionários?”, da FGV:

43%
sobrecarga

31%
pressão por resultados e metas

30%
sentir que precisa estar disponível o tempo todo

30%
falta de reconhecimento

PASSO

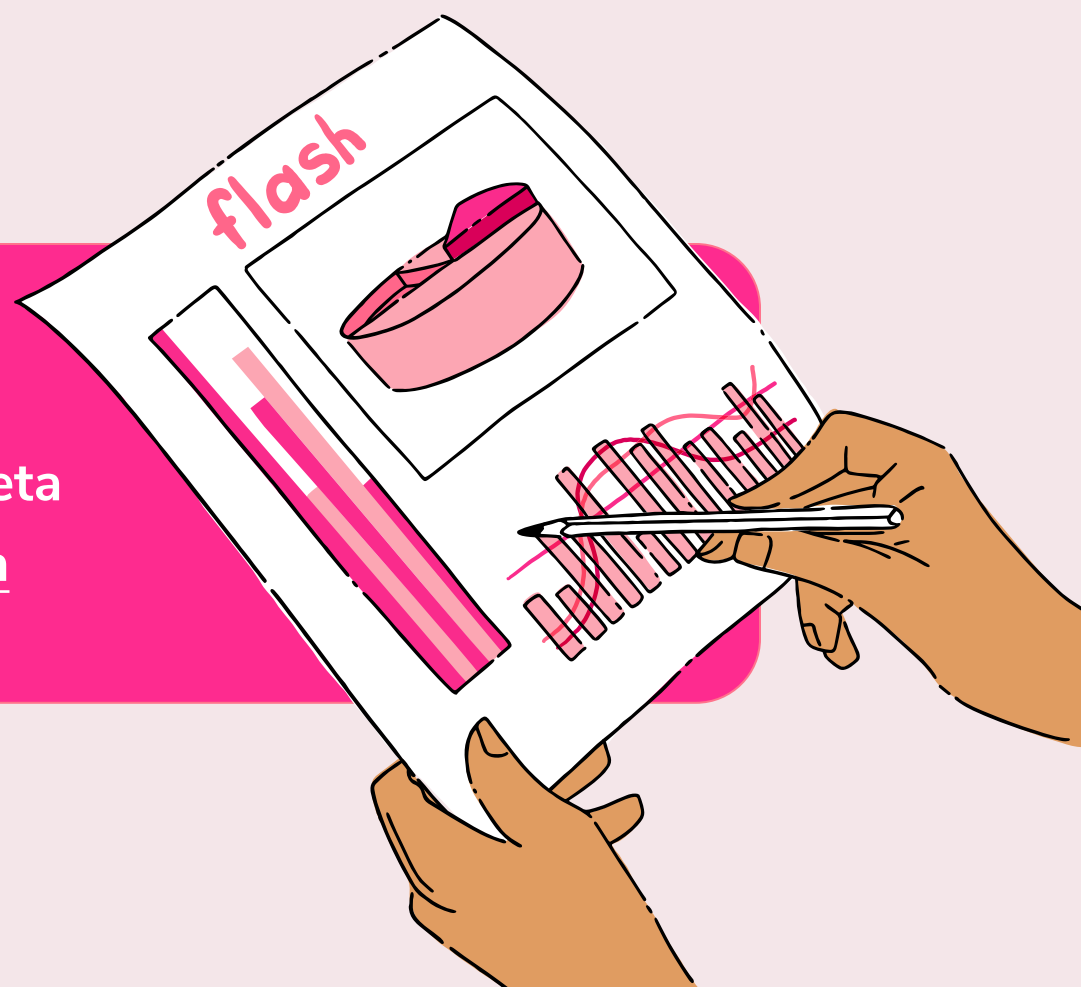
6.

Inserir a saúde mental no pacote de benefícios

Os benefícios são um pilar importante no programa de saúde mental das empresas. Para além do aspecto médico, pensar em outros aspectos que ajudem a prevenir situações de estresse é essencial.

No modelo de benefício flexível, além do plano de saúde tradicional, o RH pode incluir modalidades de bem-estar e cuidado pessoal que incentivam as pessoas a priorizar sua saúde física e emocional por meio de aplicativos de meditação, academias e clínicas de psicologia. A Flash, por exemplo, conta uma **série de parceiros** de saúde e bem-estar

Além de uma plataforma que une benefícios flexíveis e despesas corporativas, temos uma ferramenta completa de gestão para o RH. Agende uma demonstração agora



CONTINUE APRENDENDO:

Confira outros conteúdos desenvolvidos pela Flash



E-BOOK

CHECKLIST: 10 estratégias para turbinar o engajamento dos colaboradores

Baixar agora



PLANILHA

Sem dor de cabeça: planilha de controle de ponto da Flash vai auxiliar os RHs

Confira aqui!



CHECKLIST

Confira nosso cronograma em 4 etapas para a gestão dos benefícios

Garanta aqui

