

Emoções sob controle

Preocupação com bem-estar e aumento de transtornos psíquicos colocam saúde mental na pauta das empresas e colaboradores buscam posições que proporcionem equilíbrio entre vidas profissional e pessoal

Por **KARINA BALAN JULIO** kjulio@grupomm.com.br

Desde a Revolução Industrial, a maior parte do trabalho humano foi pautada por atividades repetitivas ou braçais. Foi somente há poucas décadas, com a democratização de computadores e máquinas, que o trabalho cognitivo ganhou protagonismo. Passar muitas horas em frente ao computador é rotina para muita gente e, embora haja pouco desgaste físico, as demandas emocionais são maiores — com metas a atingir, múltiplas tarefas, tempo e relações a gerenciar. Paralelamente, indivíduos lidam com pressões em vários campos, seja pela ameaça do desemprego, instabilidade em relação ao futuro ou por questões pessoais. Já as redes sociais vendem a ideia de que é possível ter a vida perfeita — criar uma startup bilionária, se exercitar, dar conta de tarefas domésticas, vida social e viagens ao mesmo tempo. O resultado é a escalada nos índices de ansiedade, depressão e outras condições psicológicas.

O Brasil, atualmente, tem o maior número de pessoas ansiosas no mundo, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS). Ao todo, 9,3% da população sofre com essa condição e o número de pessoas com depressão cresceu 18% nos últimos dez anos. Além disso, os afastamentos no trabalho em consequência de transtornos psíquicos estão aumentando. Os afastamentos por síndrome de Burnout, fenômeno ligado ao esgotamento mental pelo trabalho, cresceram quase 115% entre 2017 e 2018, de acordo com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

Os dados servem como um sinal de alerta para empresas e profissionais, que começam a encarar a saúde mental como um ativo a ser preservado em um mercado cada vez mais competitivo. O bem-estar e o equilíbrio emocional são tema do último capítulo do projeto Futuro do Trabalho, de **Meio & Mensagem**, publicado nas quatro edições semanais de janeiro.

O especial inclui uma pesquisa proprietária idealizada pela publicitária Cintia Gonçalves e pelo consultor Diego Selistre. O estudo, realizado de outubro a dezembro de 2019, mesclou metodologias qualitativas e quantitativas, com o objetivo de compreender o que esperam profissionais iniciantes e seniores para o mercado de trabalho do futuro. Na parte quantitativa, foram realizados cinco grupos de discussão em outubro de 2019, em São Paulo: dois com jovens da geração Z (entre 18 e 25 anos), que têm até cinco anos

de atuação em diferentes indústrias; dois com profissionais da geração X (entre 40 e 60 anos), que acabaram de passar por uma transição de carreira; e um com profissionais da geração X com carreiras estáveis e, no mínimo, dez anos de atuação no mercado em que trabalham, atualmente.

Na etapa quantitativa, realizada pelo Instituto Qualibest, 428 pessoas responderam online, de 3 a 13 de dezembro, sendo 201 participantes com idades de 18 a 25 anos e 227 com idades de 40 a 60 anos — nos dois casos, de ambos os sexos, pertencentes às classes A, B e C, de nível superior (completo ou não), moradores do Estado de São Paulo e trabalhadores de companhias privadas, profissionais liberais, autônomos ou sócios de empresas.

A pesquisa mostra que profissionais de diferentes níveis hierárquicos se preocupam com a questão psicológica: 52% dos entrevistados na parte quantitativa acham que os desafios do mercado de trabalho do futuro serão tão grandes que será difícil

manter o equilíbrio emocional. “Quem tiver mais controle emocional e autoconhecimento vai conseguir lidar melhor com as cobranças, e o desafio será esse”, avalia a analista jurídica Bárbara Campioni, 24, participante do grupo de debate da geração Z.

Ainda na fase quantitativa, 48% dos jovens consultados disseram sentir ansiedade em relação ao futuro. Segundo um levantamento do Twitter, as buscas pelo termo “ansiedade” cresceram 15% em 2019 em relação a 2018, enquanto a procura pela expressão “crise de ansiedade” aumentou 115%.

“Temo pela saúde mental e física desses jovens porque o meio de trabalho já está muito selvagem e vai ficar ainda mais”, opina o músico Carlos Machado, 49, um dos representantes da geração X da parte qualitativa. No levantamento online, 63% dos respondentes disseram acreditar que o mercado de trabalho será altamente competitivo em 2040, com mais pessoas concorrendo pelas mesmas vagas.

Embora os jovens se mostrem mais ansiosos, profissionais mais velhos também têm buscado transições de carreira na procura de maior equilíbrio emocional. Fabiana Barollo, 43, participante dos grupos de discussão da geração X, decidiu deixar a área de hotelaria para se tornar terapeuta. “Estava ficando muito doente quando saí da área, fiquei muito perdida e não sabia o que fazer depois, mas sabia que não queria mais aquilo para minha vida”, afirma.

Em um caminho similar, Edilson Gaspar da Silva, 48, também deixou a hotelaria para se tornar professor de alemão. “O horário era muito complicado, eu trabalhava de noite, madrugada e feriados. Não tinha vida privada ou contato com a família e, por isso, resolvi virar professor e ser meu próprio chefe”, analisa.

Estresse além do normal

Uma crise de ansiedade, um ataque de pânico ou episódio de estresse podem



Sessões de meditação e mindfulness, na Unilever, fazem parte do programa de bem-estar da companhia

PATROCÍNIO



Este é o quarto capítulo do especial Futuro do Trabalho, publicado em quatro partes durante as edições de janeiro de 2020. Com base em uma pesquisa proprietária, realizada de outubro a dezembro de 2019, que ouviu profissionais iniciantes (de 18 e 25 anos) e seniores (entre 40 e 60 anos), o projeto aponta tendências e analisa aspectos como o impacto das mudanças demográficas sobre os empregos, competências e profissões emergentes e a importância do equilíbrio mental em um contexto de pressões crescentes.



Izabella Camargo, a síndrome de Burnout não foi o fim, mas um freio: "Viemos de um modelo em que o sujeito é valorizado pelo quanto trabalha"

acontecer no dia a dia de qualquer pessoa. Quando se tornam corriqueiros, porém, podem evoluir para quadros psicológicos mais graves, causando danos na qualidade de vida e produtividade. Um dos sinais de alerta é quando os sintomas estão diretamente relacionados ao trabalho, podendo ser um sinal da síndrome de Burnout, fenômeno ocupacional cada vez mais comum entre os brasileiros. Em maio de 2019, a síndrome foi incluída na lista oficial de doenças da OMS, mudança que entra em vigor em 2022.

A jornalista Izabella Camargo, ex-apresentadora da Globo, foi diagnosticada com a condição em 2018, depois de dois anos de trabalho exaustivo e sintomas como queda de cabelo, aumento de peso e taquicardia constantes. Depois de sofrer um "branco" no ar, em seu cargo como repórter de TV, ela saiu de licença médica. "Demorei muito para reconhecer que tudo o que estava sentindo pudesse me levar a um problema mais grave", avalia. Afastada da TV, se tornou uma embaixadora da causa da saúde emocional e está prestes a lançar um livro onde mescla sua história com depoimentos de centenas de entrevistados que passaram pelo problema. "Pessoas muito diferentes relatam as mesmas coisas, sejam policiais, servidores ou engenheiros. Vivem sob muita pressão, acumulam funções e têm que fazer muitas coisas ao mesmo tempo", afirma.

Parte do problema tem a ver com a pressão crescente por resultados e com a própria cultura corporativa, que, por

vezes, hiper valoriza o trabalho além da conta e a competitividade exacerbada. "Viemos de um modelo no qual o sujeito não é valorizado como indivíduo, mas pelo quanto e onde trabalha", acrescenta Izabella. Como exemplo do impacto do trabalho na saúde mental, ela cita o Japão, onde há, inclusive, uma palavra, "karoshi", para se referir à morte súbita ocupacional por excesso de trabalho.

Em meio a um cenário global de estresse e pressão, muitas empresas, principalmente as da nova economia, tentam atrair profissionais com promessas de flexibilização. "Elas prometem uma vida mais feliz: você vai trabalhar em pufes, ter acesso a boa comida, ambiente bonito e usar chinelo e bermuda. Mas, em compensação, nunca houve tantas metas para bater como hoje", avalia Juliano Costa, vice-presidente de educação da Pearson. Na pesquisa Futuro do Trabalho, 71% dos respondentes disseram acreditar que, em 2040, a cobrança exagerada por resultados afetará a qualidade de vida das pessoas.

Além disso, os formatos de trabalho flexíveis e a conexão 24 horas, embora tenham suas vantagens, também podem colaborar para quadros de ansiedade, depressão e Burnout. Para Juliano, quanto mais liberdade funcionários têm, mais responsabilidade, eventualmente, levam para casa. "Quando se tinha horário fixo, você entrava no trabalho às 8 horas e suas preocupações começavam, mas, quando saía às 18 horas, elas terminavam. Quando se têm acesso ao e-mail e WhatsApp o tempo todo, como agora, as redes não dei-



Fiamma Zarife, do Twitter: "Profissionais precisam agir de forma preventiva através da prática de atividades físicas, exercícios de relaxamento, adoção de hobbies e períodos de desconexão"

INCERTEZA MULTIGERACIONAL

GERAÇÃO



O QUE PENSA

"Tenho medo da banalização do meu trabalho, mas não sei como vai ser esse futuro"

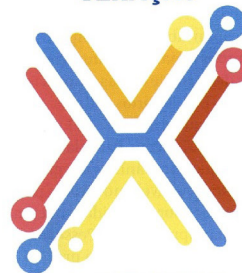
"A sociedade espera que eu seja gerente quando tiver 30. Você vê gente com 30 anos lutando para pagar aluguel, é uma incerteza muito grande"

"Coloco a carreira em primeiro lugar. Não sei o preço que estou pagando por isso"

"A mídia social e tudo o que vivemos nos cobra a todo momento. Estamos no Instagram vendo pessoas felizes o tempo todo, ou na faculdade vendo pessoas já fazendo mestrado ou em multinacionais"

"Nossa geração é a que mais tem depressão, ansiedade. Onde trabalho, tem um monte de gente medicada"

GERAÇÃO



O QUE PENSA

"Acho que tem que ter esperança. Vejo o futuro do trabalho com sentimento de esperança"

"No mundo digital, tudo é muito ágil. Pensar no futuro? Vai ser tudo para ontem. Isso assusta um pouco"

"O grande medo é que não me sinto à frente das mudanças, não é a minha geração que está mudando o mundo, o controle não está comigo"

"Tenho receio de perder tudo o que conquisei e a carreira que tenho até agora. Fico pensando se serei substituído"

"Teremos que nos capacitar para atender a um mundo muito mais ágil, mas ainda não entendo que capacitação será exigida"

Fonte: Pesquisa Futuro do Trabalho, feita por Meio & Mensagem, etapa quantitativa, realizada com cinco grupos de discussão em outubro de 2019

xam você se desligar”, aponta. Ainda, casos de assédio moral e sexual podem agravar quadros de saúde mental nas empresas.

A consultora organizacional e coach, Toya Lorch, acredita que a saúde mental é uma responsabilidade compartilhada entre o profissional e a organização. “Sou contra o discurso de que as empresas são as vilãs e os funcionários, vítimas. E contra a ideia de que empresas são lugares de pessoas felizes”, afirma. Para ela, da mesma forma que companhias devem criar uma cultura saudável, indivíduos precisam entender sobre sua vida emocional e cuidar da própria saúde. “Pessoas também precisam agir de forma preventiva através da prática de atividade físicas regulares, exercícios de relaxamento e meditação, adoção de hobbies e períodos de desconexão durante os finais de semana e férias”, acrescenta Fiamma Zarife, diretora-geral do Twitter Brasil.

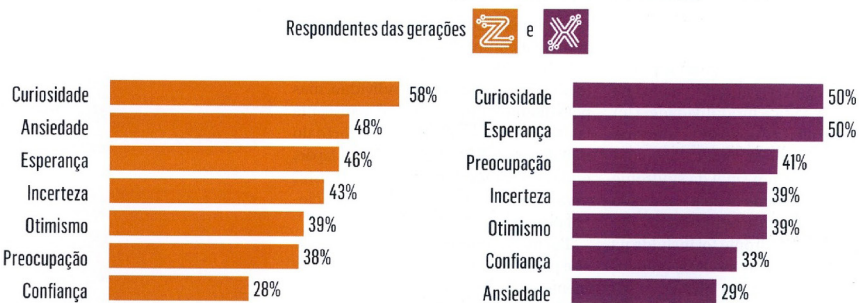
A tendência é que corporações passem a mensurar sua “pegada humana” e efeitos sobre a vida dos funcionários, assim como mensuram a “pegada ambiental”. O termo foi cunhado pelo professor da universidade de Stanford, Jeffrey Pfeffer, que estuda o movimento de sustentabilidade humana aplicada ao ambiente corporativo. “Assim como o meio ambiente, pessoas também são recursos. Se o funcionário sai da empresa em uma condição pior do que entrou, é como estar poluindo um rio, guardadas as devidas proporções”, compara Toya.

Para as organizações, as consequências de questões emocionais dos funcionários podem ir da queda de produtividade e presenteísmo (quando o profissional vai trabalhar, mas não produz), até afastamentos e maiores gastos com planos de saúde. Quando não identificadas e tratadas no início, condições mentais podem ser muito incapacitantes. A OMS estima que, já este ano, a depressão será a doença mais incapacitante do mundo. No Brasil, os transtornos de ansiedade foram res-



Carlos Henrique Machado, Edison Gaspar da Silva e Fabiana Barollo, representantes da geração X da pesquisa Futuro do Trabalho, mudaram de carreira em busca de maior equilíbrio emocional

SENTIMENTOS MAIS ASSOCIADOS AO FUTURO DO TRABALHO



Fonte: Pesquisa Futuro do Trabalho — Meio & Mensagem, etapa qualitativa, realizada pelo Instituto Qualibest, com 428 respondentes online, em dezembro de 2019, sendo 201 da geração Z e 227 da geração X. Percentual dos que optaram por diferentes sentimentos relacionados ao futuro do trabalho dos perfis propostos

ponsáveis por quase 29 mil afastamentos do trabalho em 2017, e a depressão, por 43 mil, de acordo com o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

Acolhimento na prática

Além de fenômenos de saúde ocupacionais e transtornos psíquicos, as empresas têm olhado para o bem-estar de seus colaboradores de forma mais abrangente, oferecendo benefícios que vão de convên-

nios com academias a serviços de nutrição e apoio psicológico. Tudo isso faz parte de uma tendência de humanização das corporações que resulta, inclusive, em melhores resultados de negócio. Uma pesquisa da USP de São Carlos, em parceria com o Instituto Capitalismo Consciente, mapeou resultados das 1,1 mil empresas que respondem por 50% do PIB nacional. Nas 22 empresas com mais iniciativas de bem-estar e causas humanitárias, a rentabili-

dade chega a ser duas vezes maior do que nas outras. Ainda, a preocupação com esses aspectos gera 225% mais engajamento dos colaboradores em relação a empresas que não se mostram engajadas no tema.

Entre as empresas com projetos ligados à saúde emocional está a Riachuelo que, desde 2018, oferece a seus 40 mil funcionários uma rede de apoio psicológico, parte de um programa mais amplo que envolve aspectos jurídico, financeiro e emocional. Através de um sistema confidencial, colaboradores podem agendar um atendimento por telefone e, caso o especialista julgue necessário, serem encaminhados para sessões gratuitas e presenciais com psicólogos.

Em 2018, quando o programa foi lançado, foram feitos dez mil atendimentos. No ano passado, foram quatro mil. “Muitos colaboradores de vários níveis estavam trazendo questões que extrapolam assuntos profissionais, mas que têm impacto no dia a dia: separações de pais, mortes ou drogas na família”, exemplifica o diretor de recursos humanos, Mauro Mariz. Apesar de anônimos, os atendimentos ajudam a empresa a moldar outras ações de gestão de pessoas. “Se percebemos que há quatro ou cinco atendimentos sobre assuntos semelhantes em um determinado departamento, fazemos um trabalho proativo para trazer uma palestra relacionada ou promovemos o acompanhamento contínuo das pessoas da área”, explica.

No escritório da Unilever, além de um programa de apoio emocional, jurídico e financeiro, há também sessões de meditação e mindfulness aplicadas por instrutores em seu escritório. De acordo com a diretora de recursos humanos da Unilever, Lucyane Rezende, as ações têm ajudado colaboradores a se sentir presentes e encontrar mais propósito no trabalho. “É muito mais fácil mensurar o absentismo do que o presenteísmo, que tem



José Simões e Rui Brandão, cofundadores da Zenklub: plataforma oferece soluções de bem-estar e saúde mental para o mercado B2B

a ver com pessoas que estão trabalhando, mas não estão plenas. Para nós, não é sobre modismo, mas sobre ajudar as pessoas a encontrar o que as movem”, opina.

Já a multinacional de alimentos Bunge, depois de uma pesquisa realizada com colaboradores, entre 2016 e 2017, descobriu que 30% apresentavam algum grau de estresse, mas nunca tinham procurado um especialista. Com isso em vista, montou em 2018 o programa de orientação Conte com a gente, onde oferece acesso a psicólogos, advogados e assistentes sociais. Desde o início do programa, a iniciativa já recebeu 406 ligações, das quais 129 relacionadas a questões psicológicas.

Mauro, da Riachuelo, acredita que empresas ajudam a revelar dificuldades emocionais de seus colaboradores em outras esferas. “Pela minha experiência, não é a cobrança que adoce as pessoas, mas a falta de olhá-las por inteiro”, pondera. O executivo argumenta que corporações devem estar preparadas para trabalhar com a mente e o coração do trabalhador. “Se é algo que interfere no dia a dia do colaborador, tem a ver com a gente também”, diz.

Bem-estar como negócio

A indústria de saúde e bem-estar tem crescido. Entre 2015 e 2018, passou de um mercado avaliado em US\$ 3,7 trilhões para US\$ 4,5 trilhões, segundo o The Global Wellness Institute. Nesse volume, se encontram empresas ligadas ao bem-estar e saúde emocional no ambiente de trabalho. No Brasil, um dos casos emergentes é a plataforma Zenklub, que oferece acesso a sessões online de terapia e coaching e ferramentas de autoconhecimento para o consumidor final e profissionais de empresas.

A plataforma nasceu com o objetivo de democratizar o acesso aos atendimentos psicológico, em um contexto em que buscar por serviços do tipo é visto como “coisa de rico”, brinca o CEO e cofundador, o médico Rui Brandão. Ao estabelecer parcerias com empresas, oferecendo o Zenklub como um benefício a colaboradores, a ideia é ajudar profissionais a se desenvolverem e se sentirem valorizados. “Os profissionais mais jovens, principalmente, querem usar suas vulnerabilidades como força, mas sabemos que no ambiente de trabalho isso ainda é um pouco difícil. Na plataforma, a pessoa pode abordar desde autoestima e ansiedade até outros temas que não queira abrir para seus chefes e pares”, cita Rui.

Com parceiros que vão de startups como Revelo e Credits até a agência Mutato, o Zenklub tem no mercado B2B cerca de 20% de sua receita. E o objetivo é chegar a 50% até o final deste ano. “Saúde emocional é cada vez menos um tabu e é cada vez mais óbvio que as pessoas preci-

sam de ajuda”, explica o cofundador, José Simões. A plataforma realiza cerca de dez mil sessões por mês, com um total de 200 psicólogos cadastrados. Aos departamentos de recursos humanos, o Zenklub oferece ferramentas de inteligência que podem ajudar na gestão de pessoas, como uma espécie de “mapa emocional” da empresa gerado a partir de um sistema semi-inteligente. Além dos atendimentos com especialistas, usuários podem acessar conteúdos temáticos, testes e documentar como se sentem no dia a dia. “Imagine que, depois de 15 dias, você reportou que estava ansioso cinco vezes, e esse sentimento estava sempre ligado ao trabalho. Os dados são anônimos, mas podem ajudar empresas a ter clareza para tomar medidas”, afirma Simões. “Se uma equipe comercial está com a autoestima baixa, provavelmente não conseguirá bater as metas, por exemplo”, acrescenta Rui.

A questão psicológica também desafiará os modelos de liderança e indicadores de performance das empresas. Afinal, em um mundo de resultados de curto prazo, a saúde mental também deve ser levada em conta. No ano passado, a Business Roundtable, tradicional associação que reúne 181 CEOs e altos executivos das principais empresas americanas, emitiu um comunicado onde defende a ressignificação do papel das corporações. Segundo o grupo, companhias devem moldar seus princípios de governança de forma a atender não só acionistas, mas outros stakeholders como consumidores, fornecedores e funcionários. “Empresas começam a repensar o que é resultado no final do trimestre. Não é só receita. É também sustentabilidade, diversidade e bem-estar das pessoas. O desafio é criar KPIs de bem-estar”, afirma Rui, do Zenklub.

Para a coach Toya, a questão mental exige novos mecanismos de feedback e indicadores de performance profissional. “Se uma pessoa não cumpriu uma meta porque fez sete sessões de quimioterapia, talvez não seja penalizada em uma avaliação de desempenho. Mas outra que tem depressão talvez não seja vista da mesma forma”, argumenta.

Aliás, a remuneração com base em performance, prática comum em muitas empresas, também pode piorar quadros de saúde mental. Um estudo de 2019 das universidades de Washington e de Aaehus, na Dinamarca, feito com empresas americanas, descobriu que, naquelas que aderiram a modelos de pagamento por performance, o número de funcionários que usavam medicamentos para depressão e ansiedade subiu quase 6%.

Romper o estigma sobre condições psicológicas é outro desafio. “Ninguém vira para uma pessoa com a perna quebrada e diz ‘levante daí, isso não é nada de mais,

EMPRESAS HUMANIZADAS

Na pesquisa Futuro do Trabalho, entrevistados participaram de um exercício projetivo onde criaram empresas fictícias que representam os valores que esperam para o mercado de trabalho em 2040

CONEXE



“Resultado é conexão humana”

Uma empresa que conecta funcionários de uma organização, mesmo que trabalhem de forma remota.

SAN



“Todo mundo precisa de ajuda. Todo mundo”

Uma empresa que contrata profissionais da área da saúde mental e psicólogos para que exerçam atividades dentro de outras empresas, atendendo colaboradores. O benefício é oferecido como um adicional a outros existentes.

SONHOS



“Aqui você sonha de verdade”

Em um mundo mais corrido e digital, a empresa ajuda pessoas a realizar sonhos de vida, como viagens e experiências off-line.

Fonte: Pesquisa Futuro do Trabalho/Meio & Mensagem

mas, frequentemente, dizem coisas do tipo para quem está se recuperando de uma depressão ou crise de ansiedade”, opina a apresentadora Izabella Camargo.

O papel das lideranças, diante desse cenário, também tende a mudar. Quando questionados sobre o que esperam dos presidentes das empresas em 2040, participantes da pesquisa Futuro do Trabalho projetam líderes humanizados, cujas maiores qualidades são a visão de diversidade, humildade, empatia e trabalho em equipe, por exemplo.

Fiamma Zarife, do Twitter, acredita que líderes devem valorizar as experiências dos colaboradores, sejam elas profissionais ou pessoais, pois isso ajuda inclusive a trazer insights aplicáveis às empresas. “Devemos garantir que os funcionários passem tempo suficiente no mundo e isso significa que participem de treina-

mentos, viagens, conferências ou que, simplesmente, tenham tempo livre para fazer o que mais amam, para pensar e testar coisas diferentes”, opina. Fiamma também recomenda que líderes sejam ouvintes ativos, estabelecendo relações de confiança com as pessoas e incentivando o trabalho colaborativo. Promover oportunidades para que os times possam estar juntos, por exemplo, ajuda a criar conexões emocionais genuínas que servirão como um pilar em momentos de dificuldades. Para Mauro, da Riachuelo, o mais importante é fomentar uma cultura de trabalho saudável. “Os jovens, principalmente, estão cansados de discursos vazios. As empresas falam que o colaborador é importante, mas depois não querem que ele traga problemas para a empresa, o que é uma grande hipocrisia”, critica.

Saúde mental em foco

Meio & Mensagem publicou, ao longo de janeiro, em suas plataformas digitais, a série de vídeos *Futuro do Trabalho*, gravada durante a realização da pesquisa homônima. As entrevistas que compõem os vídeos foram feitas com profissionais participantes dos grupos de discussão do estudo, com os condutores da pesquisa, Cintia Gonçalves e Diego Selistre, além de

especialistas em educação, recursos humanos e líderes de empresas. Nesta semana, estreia o quarto e último episódio da série, que debate a questão emocional no ambiente de trabalho e como empresas devem se preparar para lidar com o tema. A série em vídeo tem quatro episódios e foi realizada por Meio & Mensagem e pela produtora Play It Again Som&Imagem.



BEATRIZ MATEUS DE OLIVEIRA
JORNALISTA

REPRODUÇÃO