

Saúde Mental no Trabalho

Think Work

LAB

MARÇO 2022

Saúde Mental no Trabalho



Os trabalhadores no Brasil perceberam uma piora no seu bem-estar físico e emocional durante a pandemia, comprometendo sua saúde mental. Mais de três quintos dos participantes da pesquisa **Think Work Market | Saúde Mental no Trabalho** se dizem mais cansados, estressados, irritados e ansiosos. E 61% sentiram que envelheceram.

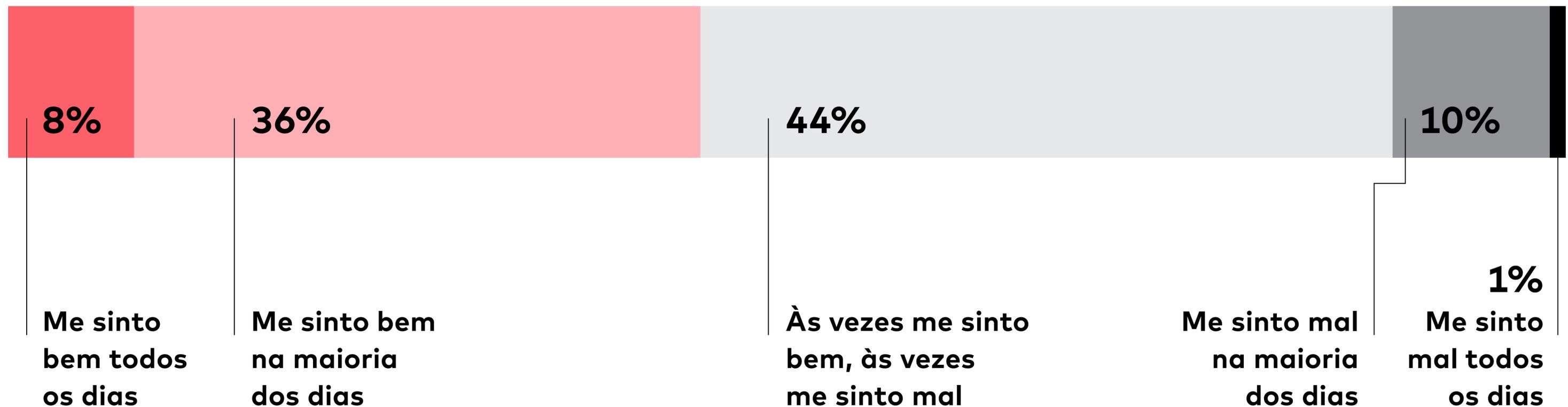
Ainda assim, boa parte das pessoas não se sente confortável em buscar ajuda para tratar a saúde mental.



Como vai você?

Em geral, 44% das pessoas afirmam que "às vezes se sentem bem, às vezes se sentem mal"; 36% estão bem na maioria dos dias, enquanto 10% estão mal na maior parte do tempo.

De maneira geral, como você considera que está a sua saúde mental?



O impacto da pandemia – nos aspectos pessoais



A pandemia da covid-19 e as mudanças radicais que a acompanharam – como a transição para um novo jeito de trabalhar –, mexeram de maneira negativa com o bem-estar físico e psicológico das pessoas. Entre 17 fatores analisados, cinco apresentaram um dano significativo para pelo

menos seis em cada dez respondentes da pesquisa.

Por outro lado, a crise sanitária contribuiu para uma melhora nos hábitos alimentares e na saúde financeira para um número maior de pessoas, em comparação com aquelas que se queixaram de um impacto negativo.



Em relação a sua saúde física e psicológica, como você avalia os fatores abaixo hoje, em comparação a como se sentia antes da pandemia?

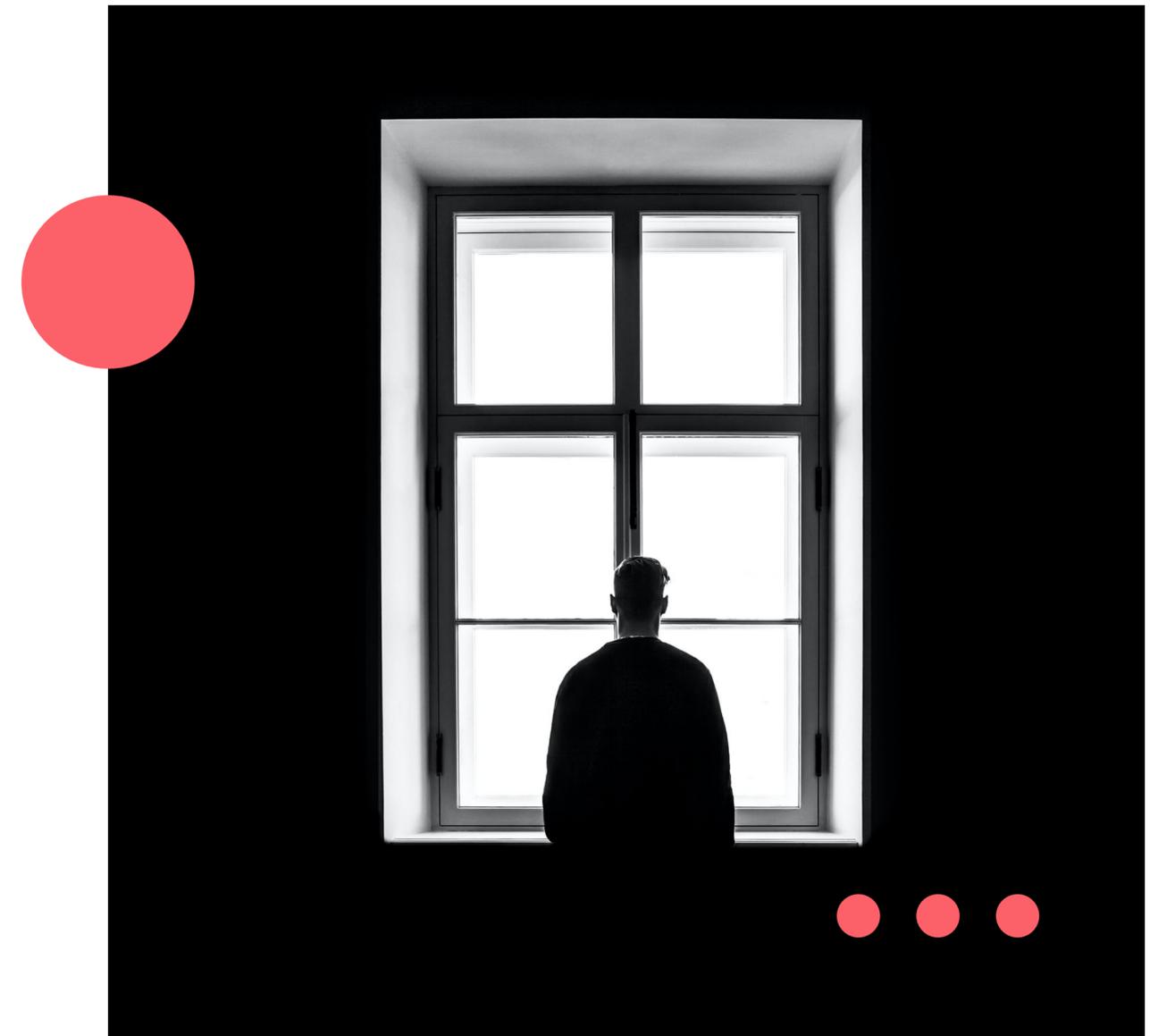
	Melhor	Igual	Pior
Cansaço	9%	25%	66%
Nível de ansiedade	7%	28%	65%
Irritação	7%	29%	64%
Nível de estresse	12%	27%	61%
Percepção de envelhecimento	7%	32%	61%
Dores no corpo	9%	40%	51%
Peso corporal	17%	34%	48%
Mudanças no humor	8%	44%	48%
Sensação de depressão	15%	40%	45%
Frequência de atividades físicas	30%	26%	45%
Relacionamentos (amorosos, familiares, de amizade)	27%	36%	37%
Horas de sono	23%	43%	33%
Hábitos alimentares	34%	34%	33%
Frequência de dor de cabeça	14%	55%	30%
Diagnósticos de novas doenças	15%	55%	30%
Alteração no consumo de bebidas alcoólicas e/ou cigarro e/ou remédios e/ou drogas	20%	50%	30%
Saúde financeira	32%	41%	26%

O impacto da pandemia – nos aspectos profissionais



Mais de 60% dos respondentes se queixam do aumento no volume de tarefas. De longe, esse é o pior indicador relacionado ao emprego, ficando mais de 10 pontos percentuais à frente de vilões mais comuns, como baixa remuneração e falta de oportunidades de carreira.

Contudo, por mais que o volume de trabalho tenha explodido, ainda assim os profissionais afirmam que a qualidade de vida melhorou, bem como os aprendizados no emprego e o relacionamento com colegas e com o gestor.



Como você avalia hoje os fatores abaixo, em relação a como estavam antes da pandemia?

	Melhor	Igual	Pior
Volume de trabalho	13%	24%	63%
Satisfação com o trabalho	27%	39%	34%
Condições físicas de trabalho	30%	38%	32%
Qualidade de Vida	42%	26%	31%
Sensação de pertencimento à organização	23%	46%	31%
Relação com colegas de outras áreas	17%	52%	30%
Concordância com a remuneração	23%	47%	30%
Oportunidades internas de carreira	26%	45%	29%
Estabilidade da vaga de emprego	13%	63%	24%
Relação com colegas da sua área	26%	51%	23%
Autoavaliação	29%	48%	23%
Feedbacks recebidos	24%	56%	20%
Aprendizados no trabalho	44%	36%	20%
Relacionamento com o gestor imediato	28%	54%	18%
Atingimento de metas	24%	58%	18%
Igualdade de tratamento	17%	65%	17%

Materializando o problema



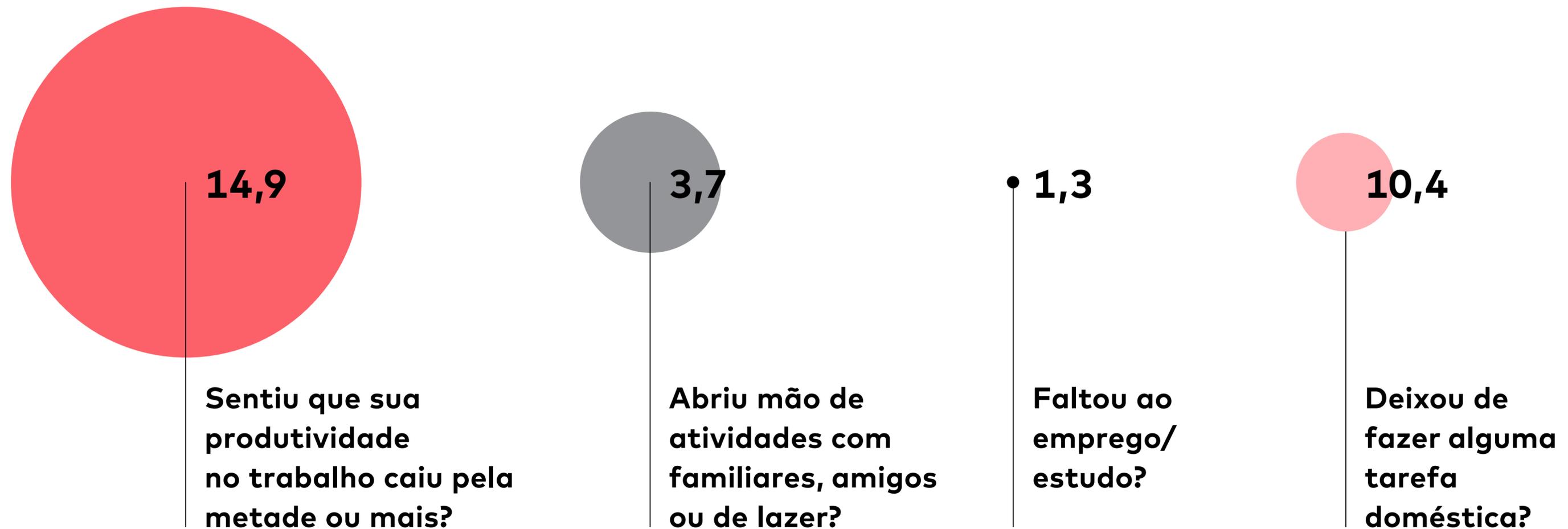
A gravidade do tema saúde mental fica clara quando contabilizamos os dias de atividades perdidas devido ao estado emocional das pessoas. Os respondentes relatam uma queda de pelo menos 50% em sua produtividade em 15 dias, em média, nos últimos três

meses. Os profissionais chegaram a faltar, ao menos, um dia no trabalho ou estudo.

Além disso, o impacto da condição emocional foi muito maior nas tarefas domésticas do que no contato social com amigos ou parentes.



Nos últimos três meses, por causa da sua condição mental/emocional, quantos dias você...



O nível de estresse

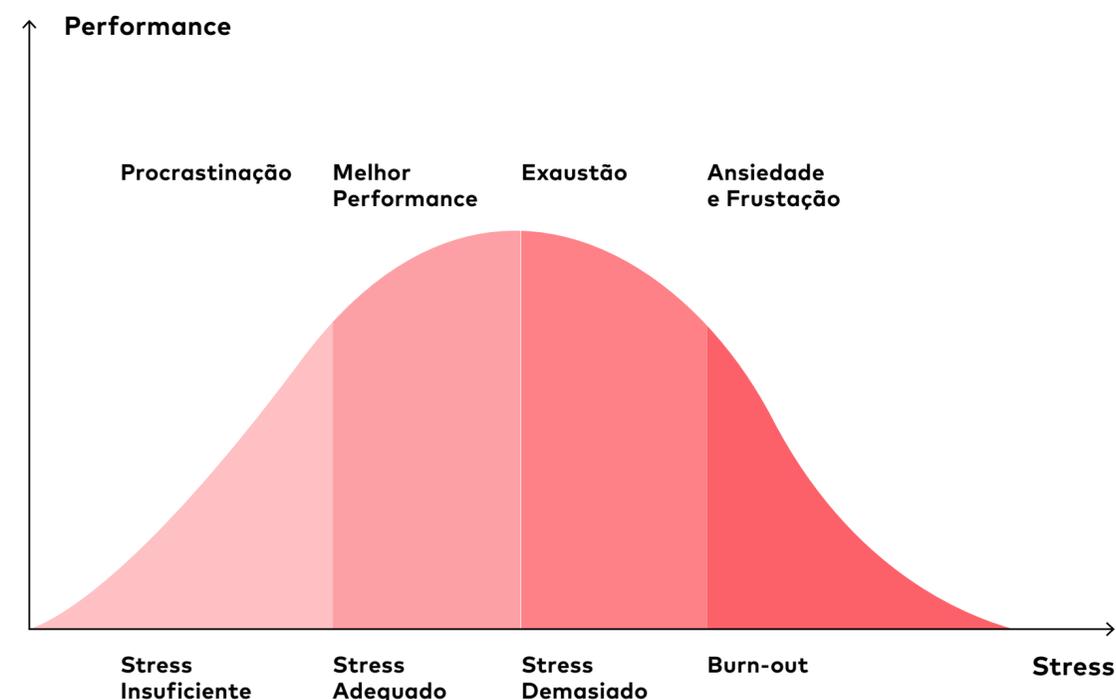


Para mais da metade dos respondentes, o trabalho gera um estresse possível de ser administrado.

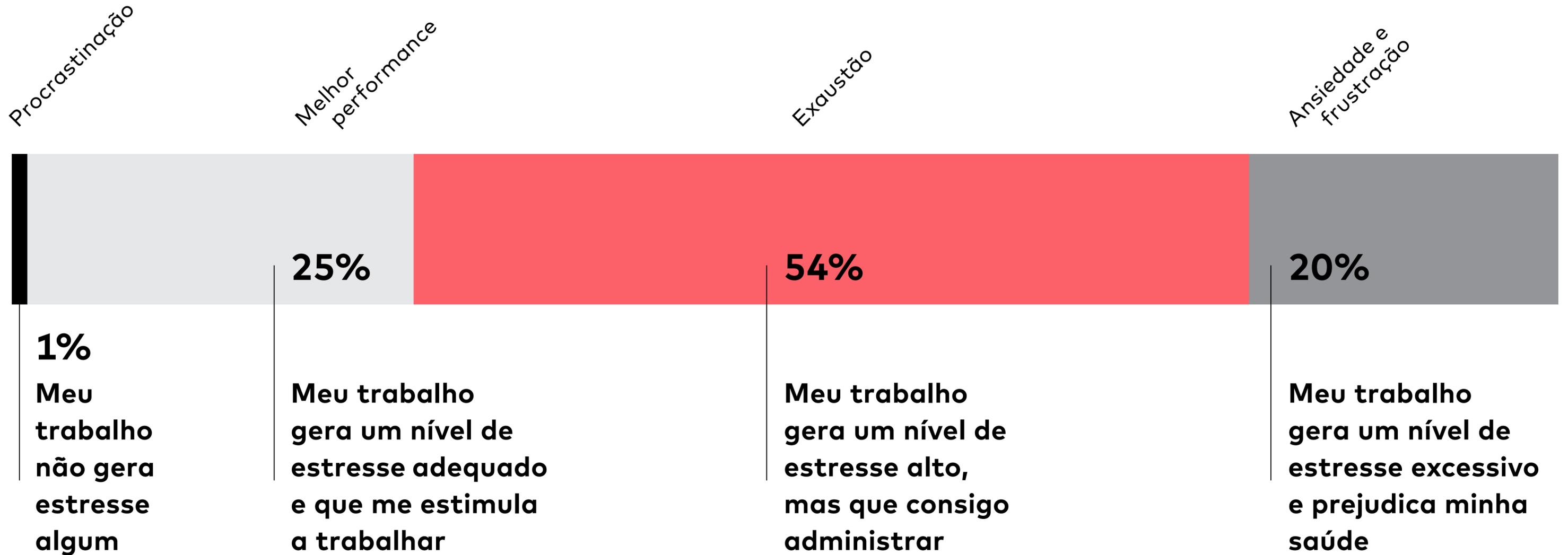
Segundo a curva de estresse de Yerkes-Dodson, o profissional atinge seu melhor nível de desempenho quando

o emprego proporciona um nível de estresse adequado e que o estimula a trabalhar. Níveis de estresse elevados ou baixos demais afetam negativamente a produtividade, seja por sobrecarga ou por falta de estímulo.

Curva de Stress de Yerkes-Dodson



Sobre o nível de estresse gerado pelo seu trabalho, você considera que:



Nível de estresse vs. modelo de trabalho

Trabalhar de casa, do escritório ou em um regime híbrido não influencia o estado psicológico dos profissionais nem seu nível de estresse. O que faz a diferença, na verdade, é estar de acordo – ou não – com o modelo praticado.

Sobre o nível de estresse gerado pelo seu trabalho, você considera que:	Insatisfeito com o regime de trabalho*	Satisfeito com o regime de trabalho*
Meu trabalho não gera estresse algum	2%	1%
Meu trabalho gera um nível de estresse adequado e que me estimula a trabalhar	22%	29%
Meu trabalho gera um nível de estresse alto, mas que consigo administrar	46%	62%
Meu trabalho gera um nível de estresse excessivo e prejudica minha saúde	31%	9%

*Regime de trabalho presencial, híbrido ou remoto



Do Not Disturb



Nível de estresse vs. como me sinto

A quantidade de estresse provocada pelo trabalho tem grande influência sobre a percepção geral das pessoas em relação à sua saúde mental.

Sobre o nível de estresse gerado pelo seu trabalho, você considera que:

	Me sinto bem todos os dias	Me sinto bem na maioria dos dias	Às vezes me sinto bem, às vezes me sinto mal	Me sinto mal na maioria dos dias	Me sinto mal todos os dias
Meu trabalho não gera estresse algum	6%	1%	1%	0%	0%
Meu trabalho gera um nível de estresse adequado e que me estimula a trabalhar	50%	31%	21%	4%	0%
Meu trabalho gera um nível de estresse alto, mas que consigo administrar	39%	63%	55%	30%	50%
Meu trabalho gera um nível de estresse excessivo e prejudica minha saúde	6%	5%	23%	65%	50%



Do Not Disturb



Nível de estresse vs. dias perdidos

Há uma relação entre o nível de estresse percebido no trabalho e o número de dias de atividades perdidas por conta da condição emocional das pessoas.

Sobre o nível de estresse gerado pelo seu trabalho, você considera que:	Cancelou atividades com familiares, amigos ou de lazer	Produtividade no trabalho caiu pela metade ou mais	Faltou ao emprego/ estudo	Deixou de fazer alguma tarefa doméstica
Meu trabalho não gera estresse algum	0	11,7	0	7,3
Meu trabalho gera um nível de estresse adequado e que me estimula a trabalhar	1,9	10,6	1,6	8
Meu trabalho gera um nível de estresse alto, mas que consigo administrar	3,3	13,1	1	8,6
Meu trabalho gera um nível de estresse excessivo e prejudica minha saúde	7,3	26,2	1,8	19,3

*Dias perdidos nos últimos três meses



Do Not Disturb



A influência da liderança

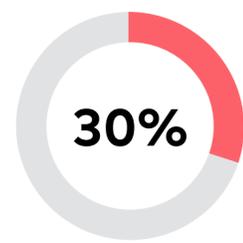


A pesquisa **Think Work | Saúde Mental no Trabalho** mapeou o perfil de liderança nas empresas, seguindo os modelos desenhados por Daniel Goleman e

pela Indeed. Dentre nove estilos, o mais frequente nas organizações é o liberal, que permite os funcionários terem autonomia sobre suas tarefas e entregas.

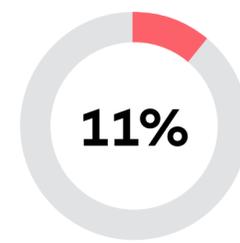


O que melhor descreve o perfil de liderança adotado por seu gestor?



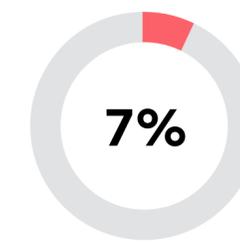
Liberal

Meu gestor permite que os membros da equipe tenham autonomia e façam a gestão do seu trabalho



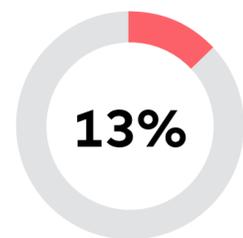
Empático

Meu gestor preza pelo bem-estar da equipe e sempre se coloca no nosso lugar



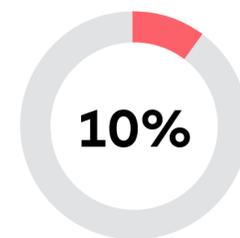
Exigente

Meu gestor espera que eu entregue o melhor resultado possível, mas ajuda a me desenvolver e a alcançar as metas estabelecidas



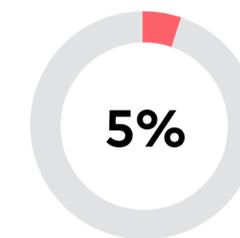
Desenvolvedor

Meu gestor reconhece as forças e fraquezas de cada membro da equipe e nos apoia no nosso desenvolvimento diariamente



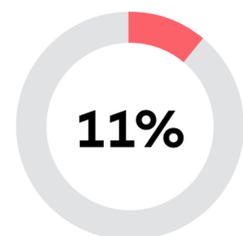
Democrático

Meu gestor ouve a opinião da equipe e considera os feedbacks recebidos ao tomar suas decisões



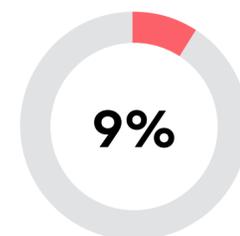
Estratégico

Meu gestor tenta deixar claro a todos como as nossas atividades estão ligadas às estratégias da organização e como podemos ajudar a alcançá-las



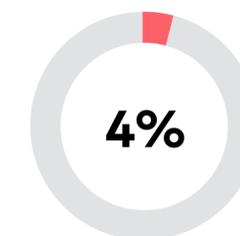
Cobrador

Meu gestor cobra constantemente a equipe por resultados



Autoritário

Meu gestor preza pela ordem na equipe e toma a maioria das decisões sozinho



Burocrático

Meu gestor gosta de regras claras e estabelece procedimentos e rotinas de trabalho bem definidos

Saúde mental vs. tipo de liderança

Dentre os nove perfis, dois tipos de gestores afetam mais a saúde mental dos profissionais: o cobrador e o autoritário. Quem relata ter esse tipo de chefe apresenta piores indicadores em todas as esferas avaliadas na pesquisa, de relacionamentos (familiares, amorosos, de amizade) a nível de estresse e irritação.

Como você se sente?	Cobrador	Exigente	Burocrático	Democrático	Liberal	Empático	Autoritário	Desenvolvedor	Estratégico
Me sinto bem todos os dias	8%	0%	0%	23%	6%	8%	11%	10%	0%
Me sinto bem na maioria dos dias	21%	40%	11%	36%	40%	44%	5%	59%	42%
Às vezes me sinto bem, às vezes me sinto mal	38%	47%	67%	36%	51%	36%	63%	24%	50%
Me sinto mal na maioria dos dias	29%	13%	11%	5%	3%	12%	21%	7%	8%
Me sinto mal todos os dias	4%	0%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

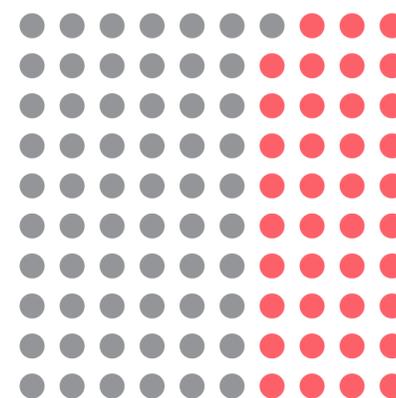


O apoio das empresas



Mais de seis em cada dez respondentes afirmaram ter procurado ajuda para tratar sua saúde mental nos últimos três anos. Entretanto, apenas 28% deles contaram com apoio da empresa nesse processo.

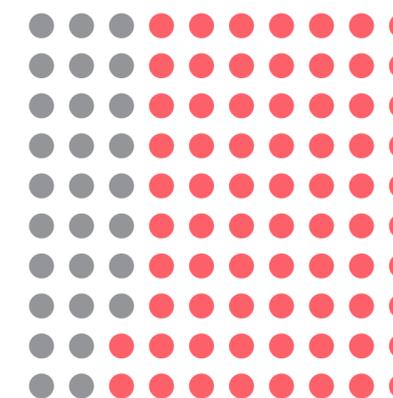
Você procurou ajuda para tratar sua saúde mental nos últimos três anos?



Sim
61%

Não
39%

Se sim, sua empresa te ajudou nesse processo na época?



Sim
28%

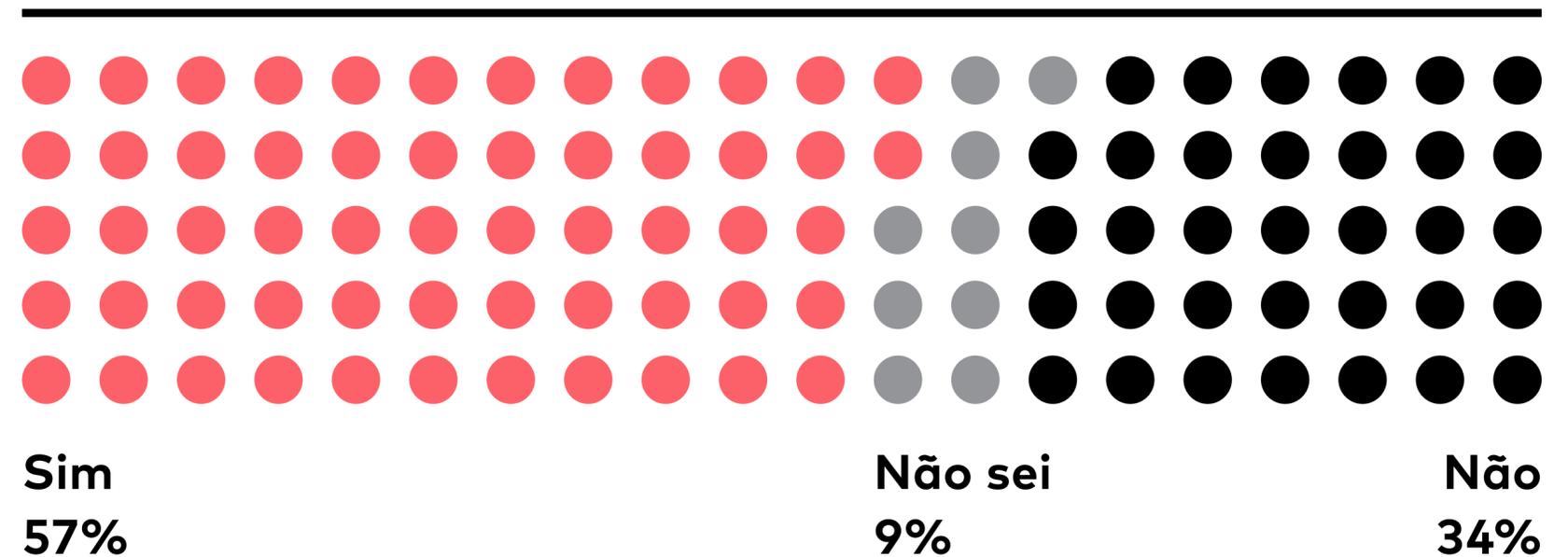
Não
72%

O apoio das empresas



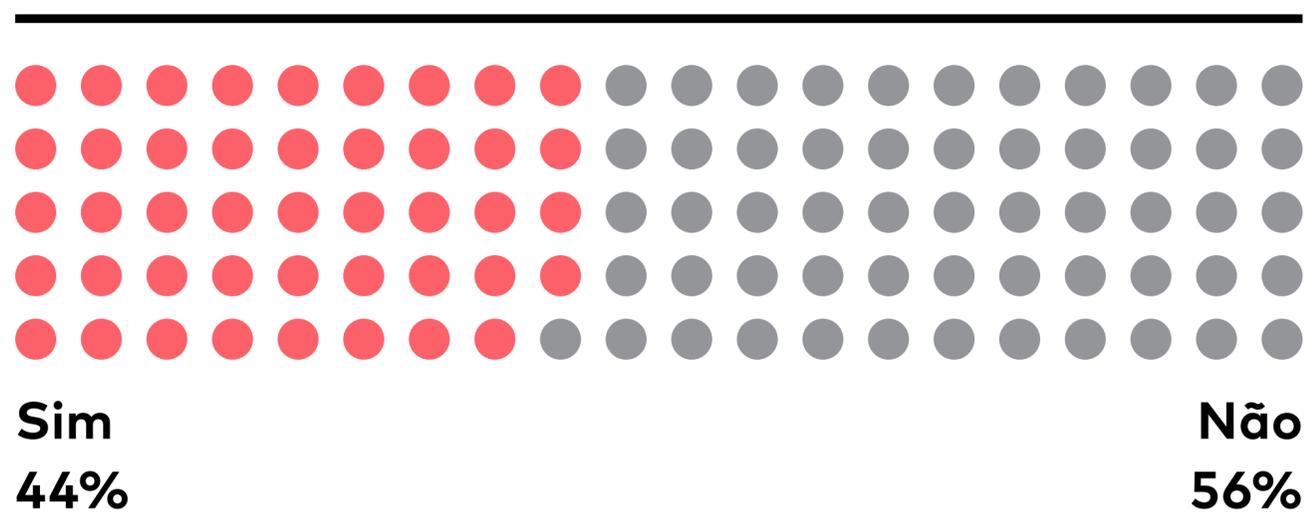
Embora a maior parte afirme conhecer os programas corporativos de apoio à saúde emocional, 56% dos participantes relatam nunca terem participado de alguma atividade ou utilizado algum recurso relacionado a esses programas. Dos que utilizaram, 41% consideram que a prática foi insuficiente.

A empresa em que você trabalha oferece algum programa de apoio para a saúde mental/emocional?

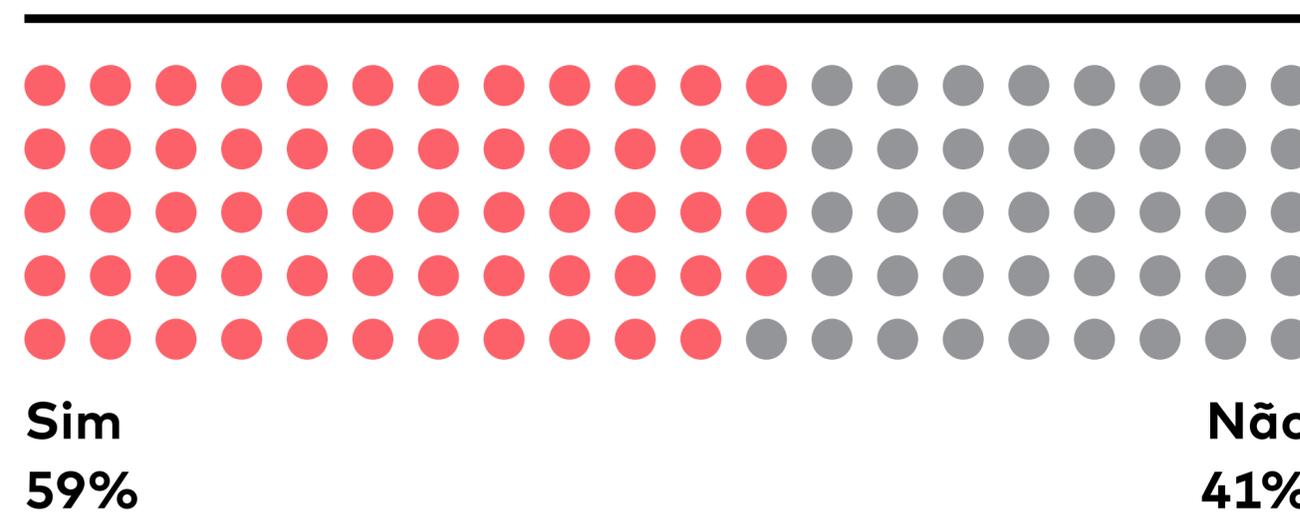


O apoio das empresas

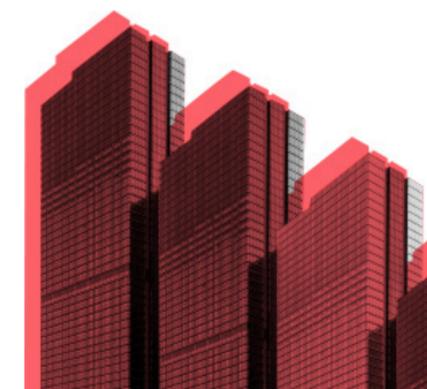
Você já participou de alguma atividade ou utilizou algum recurso do programa?



Você considera o programa adequado/suficiente para o cuidado da sua saúde mental/emocional?*



* Entre os que já participaram do programa da empresa

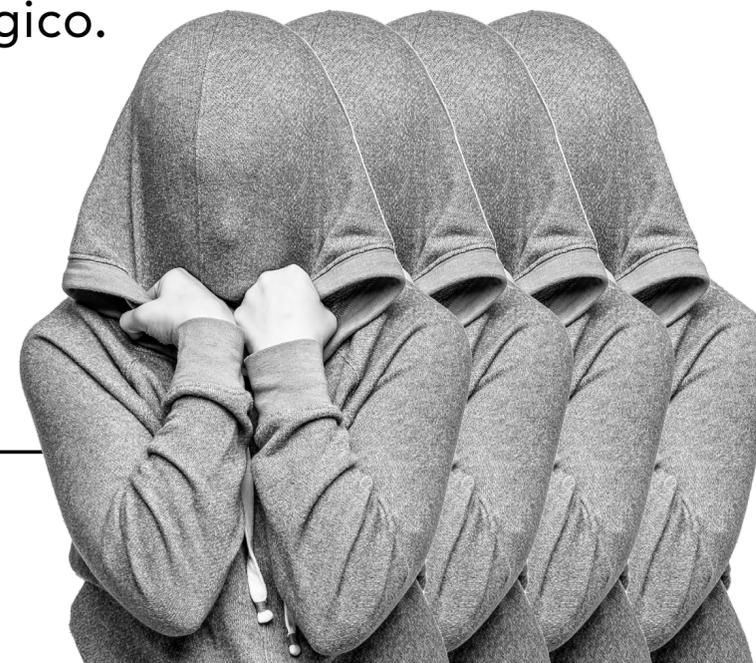


Ainda um tabu

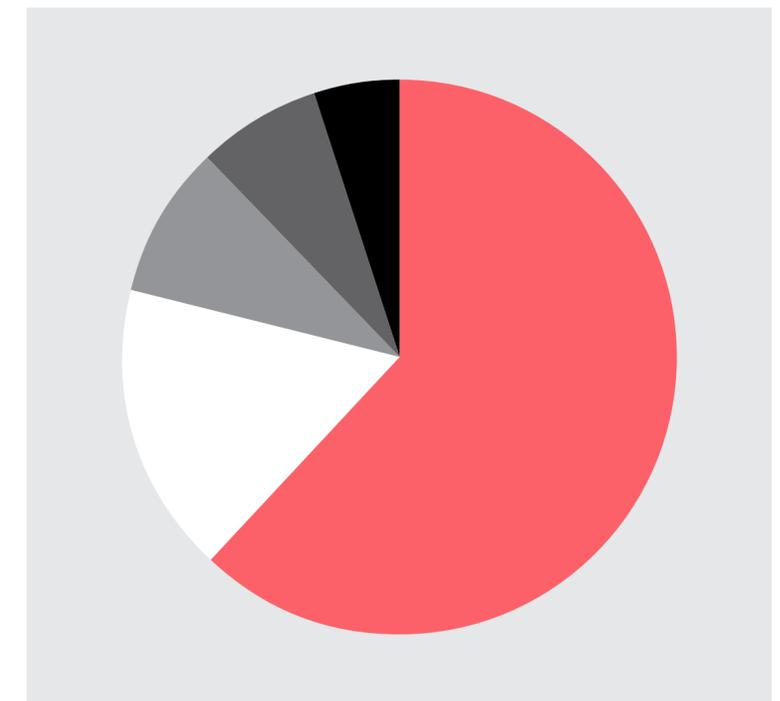


Entre os respondentes que nunca procuraram ajuda para cuidar da saúde mental, excluindo os que não sentiram necessidade, o principal motivo foi

financeiro. Mas 14% não sabiam a quem recorrer ou tinham medo de se expor, mostrando que muitos ainda têm receios quando se trata do bem-estar psicológico.



Dos que nunca procuraram ajuda para cuidar da saúde mental, os motivos foram:



- Nunca sentiu necessidade 62%
- Questões financeiras 17%
- Não sabia a quem recorrer 9%
- Não achou que fosse ajudar 7%
- Medo de se expor 5%

O que fazer



Segundo os trabalhadores, os benefícios mais desejados para cuidar da sua saúde mental são, principalmente, o plano de saúde e o *home office*. O auxílio para o pagamento de terapias aparece em terceiro lugar, indicando como o custo de sessões

com psicólogos pode ser um entrave para os que buscam ajuda.

Entre os dez itens mais citados, surgem ainda a *Short Friday* e o dia sem reunião – em linha com a sensação de esgotamento que assola os profissionais.



Se você pudesse escolher os melhores benefícios/práticas para ajudar a melhorar a sua saúde mental e qualidade de vida, quais seriam?

Plano de saúde	37%
Trabalho remoto / home office	21%
Auxílio Psicológico/Terapia	8%
Alimentação saudável no local de trabalho	5%
Auxílio academia e outras atividades físicas	5%
Short Friday	4%
Plano odontológico	3%
Dias sem reunião	3%
Massagem	2%
Ajuda com produtos voltados para ergonomia (cadeira, mesa etc.)	2%
Espaço de decompressão/relaxamento no local de trabalho	2%
Eventos sociais organizados pela empresa, como happy hour e festas temáticas	2%
Treinamento comportamental para meu gestor	2%
Vale cultural (para pagar teatro, museu, cinema, shows, espetáculos e exposições)	1%
Outros	3%

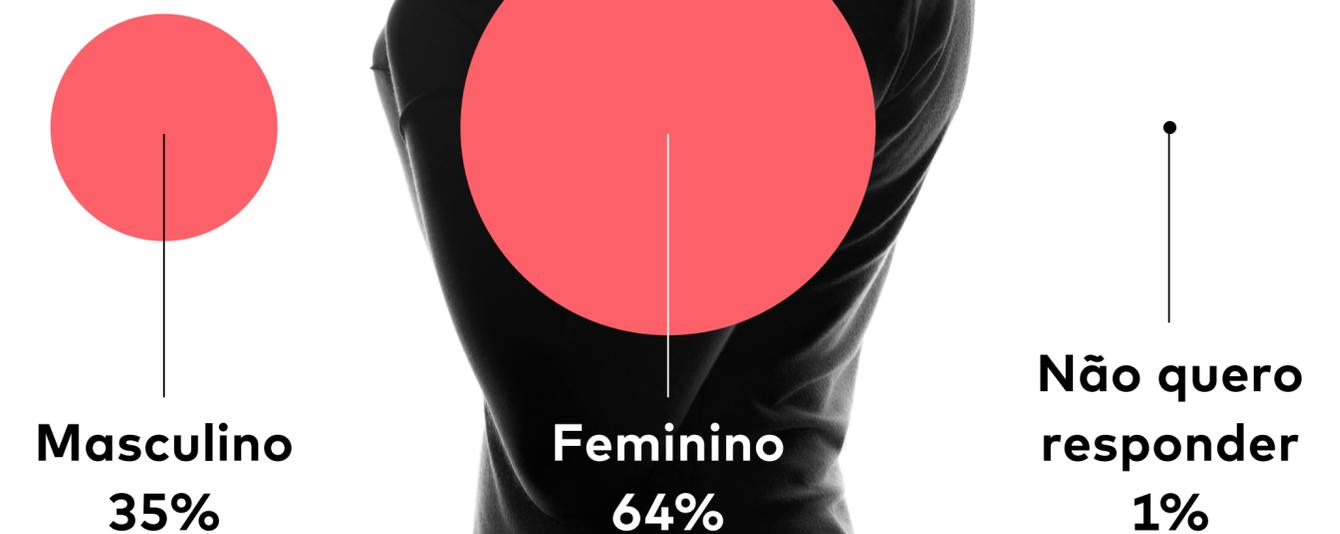


Quem respondeu



A pesquisa **Think Work | Saúde Mental no Trabalho**, realizada entre os meses de janeiro e fevereiro de 2022, contou com **223 respostas válidas**.

Gênero



Faixa etária

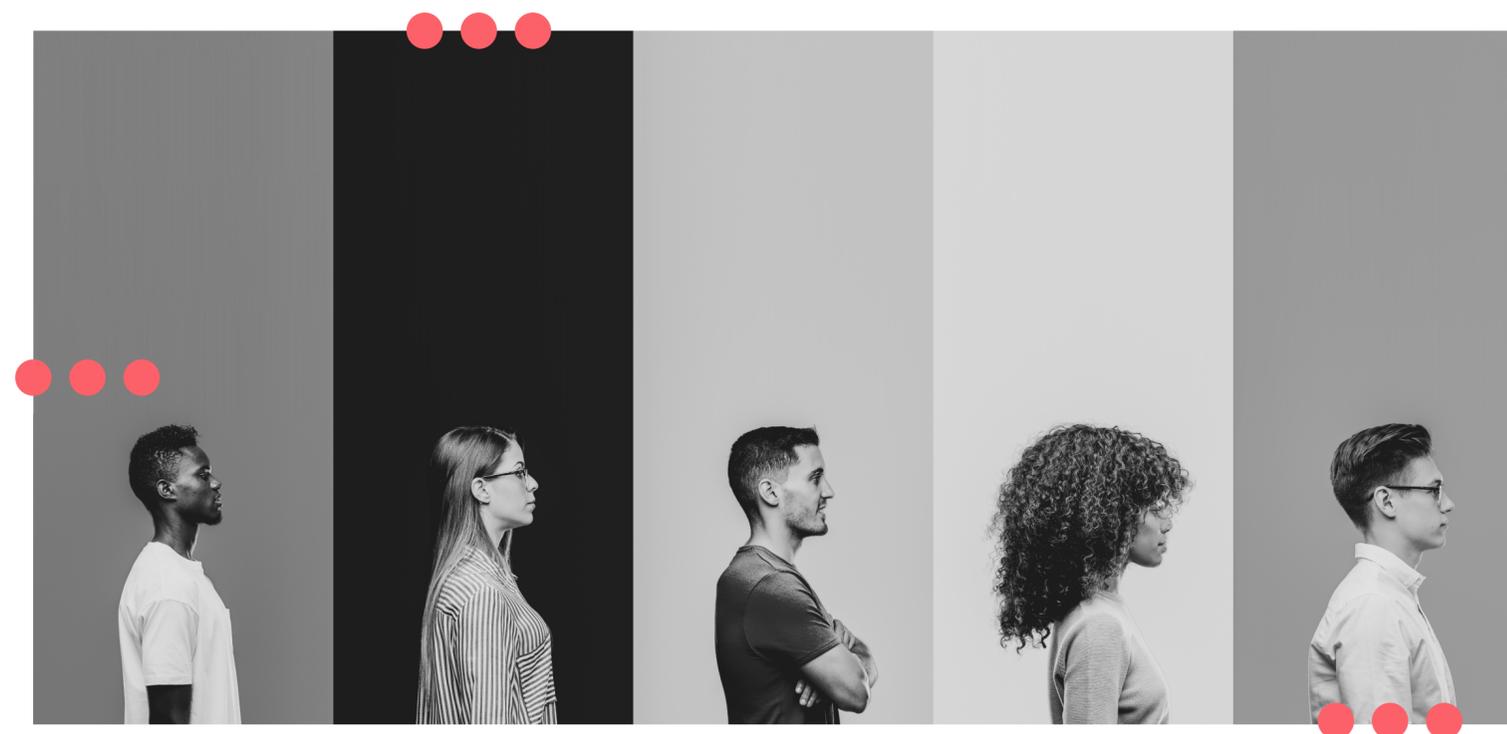
Até 22 anos	1%
Entre 23 e 28 anos	7%
Entre 29 e 34 anos	19%
Entre 35 e 40 anos	26%
Entre 41 e 45 anos	18%
Entre 46 e 50 anos	13%
Entre 51 e 55 anos	9%
Entre 56 e 60 anos	4%
Mais de 60 anos	3%

Tamanho da empresa (no. de funcionários)

Até 50 funcionários	24%
De 51 a 100 funcionários	9%
De 101 a 500 funcionários	14%
De 501 a 1.000 funcionários	10%
De 1.001 a 3.000 funcionários	10%
De 3.001 a 5.000 funcionários	9%
5.001 funcionários ou mais	23%
Não sei ou não quero responder	1%

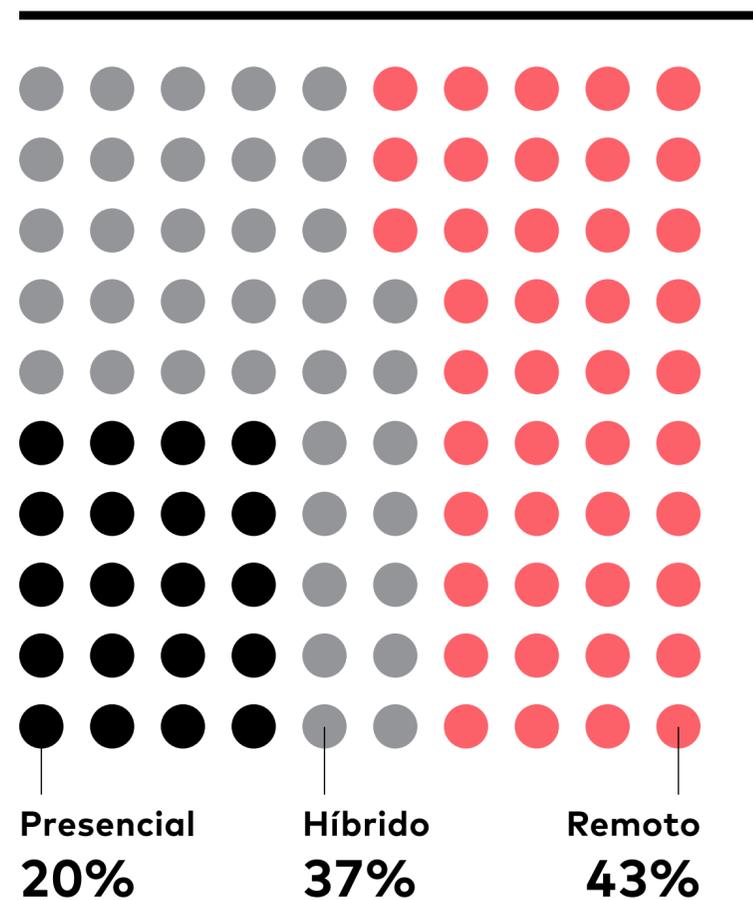
Tempo de empresa

Até 6 meses	15%
Entre 6 meses e 1 ano	15%
Entre 1 e 2 anos	13%
Entre 2 e 3 anos	14%
Entre 4 e 6 anos	13%
Entre 7 e 10 anos	12%
Entre 11 e 15 anos	8%
Mais de 16 anos	10%

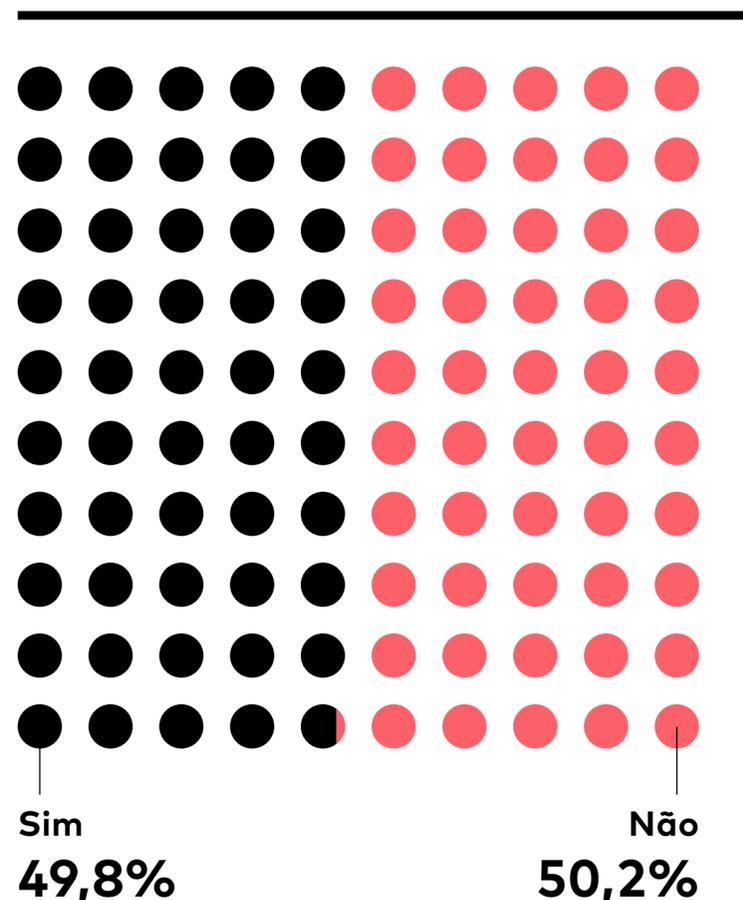


Sobre o modelo de trabalho

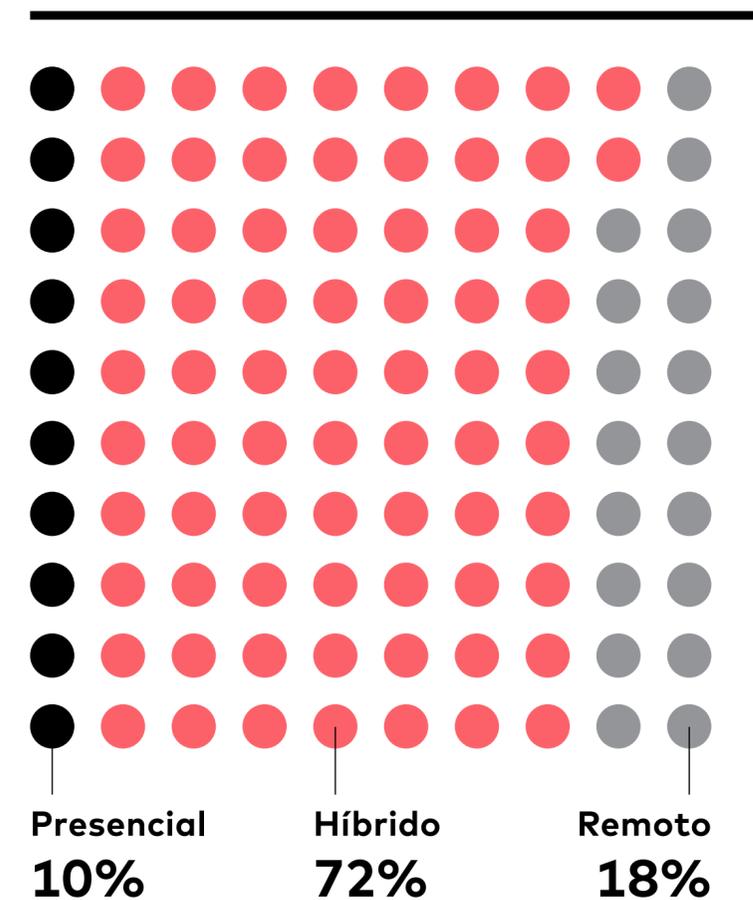
Modelo atual de trabalho



Satisfeito com o modelo de trabalho?



Modelo ideal de trabalho, se pudesse escolher



Saiba mais

Para conhecer na íntegra a metodologia usada na pesquisa
Think Work | Saúde Mental no Trabalho,



[clique aqui](#)

Sobre a Think Work



O RH tem de lidar com desafios cada vez mais complexos nas empresas, que vão além da sua formação e escopo de atuação. Tecnologia, comportamento, sociedade, cultura. Tudo isso faz parte do repertório do RH hoje. A **Think Work**, plataforma de conhecimento sobre gestão de pessoas, nasce com a missão de ajudar o profissional de recursos humanos a fazer essa transição e a ocupar um papel cada vez mais estratégico

nas organizações, trazendo ideias inovadoras, aplicações práticas, conexões relevantes e ferramentas úteis. Tudo na velocidade e no formato ideais para os tempos em que vivemos. Conteúdo rápido, aplicável e transformador. Esse é o nosso propósito: empoderar a comunidade de RH por meio de conteúdos e conexões que ajudem na tomada de decisão num mundo em transformação.



Contato

Tatiana Sendin
Fundadora e CEO

tatiana@thinkworklab.com

Daniela Moreira
Fundadora e COO

daniela@thinkworklab.com

Matthias Wegener
Head de pesquisas
e benchmarking

matthias@thinkworklab.com



Think Work

CONHEÇA
CURTA
COMPARTILHE

Desenvolvimento: **StudioCosmo**

estudiocosmo.criacao@gmail.com