

HR LENSES

Nº 12 | JULHO 2021

A ESTIGMATIZAÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A busca pelo equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional em meio à maior crise sanitária do século.

SAÚDE MENTAL E O RH

A ESTRUTURA SOCIAL
DO TRABALHO

OS DESAFIOS DA INTERSECÇÃO

ENTRE DIVERSIDADE,
CARREIRA E TRANSTORNOS
MENTAIS

REVERTENDO SITUAÇÕES ADVERSAS

EM OPORTUNIDADES

A ACELERAÇÃO DIGITAL

IMPULSIONADA PELA
PANDEMIA E A COLISÃO
PSICOLÓGICA

Josiel Florenzano

Diretor geral da Lundbeck Brasil

Talenses Group



[Talenses]

07 SAÚDE MENTAL E O RH

Os principais pontos de atenção à estrutura da sua organização e o quanto é necessário, mais do que nunca, abordar pautas de saúde mental no dia a dia corporativo.



18 A ACELERAÇÃO DIGITAL E A COLISÃO PSICOLÓGICA

A importância da quebra de estigmas consequente da impulsão tecnológica e como passar pelos obstáculos provocados pela pressão mental da aceleração de processos tecnológicos.



11 CARREIRA, PANDEMIA E DESIGUALDADE

Entenda o desencadeamento dos transtornos mentais pelas particularidades da diversidade, principalmente no âmbito geracional e de gênero.



21 ESPECIAL C-TALKS

A última edição do C-Talks, websérie que promove diálogos e reflexões de temas factuais que envolvem o C-Level das organizações, contou com a visão de grandes especialistas em um rico debate pautado por uma pesquisa exclusiva sobre saúde mental dentro das organizações.

ASSIGNA

Especialistas em staff loan

15 COMO REVERTER SITUAÇÕES ADVERSAS EM OPORTUNIDADES DE CARREIRA

Mais do que desafios de contenção de danos causados pela crise, entenda como a possibilidade de flexibilidade, novos ambientes e metodologias de trabalho podem ser grandes aliados.



AGRADECIMENTOS



Arthur Guerra,
Médico psiquiatra e professor da FMUSP, da FMABC e cofundador da Caliandra Saúde Mental



Bárbara Will,
Diretora de RH da Bayer



Daniela Rodrigues,
Neurologista e líder da temática de saúde mental do Hospital Alemão Oswaldo Cruz



Jeane Tsuitsui,
CEO do Grupo Fleury



João Senise,
VP de gestão de pessoas do Carrefour



Josiel Florenzano,
Diretor geral da Lundbeck Brasil



Luciana Barrancos,
Gerente executiva do Instituto Cactus



Ricardo Biz,
Psiquiatra e psicanalista



Rosilane Balabram,
Chief People Officer da Via Varejo



EDITORIAL

Em uma pesquisa sobre saúde mental realizada pela Talenses em 2019, confirmamos uma tendência que lá se consolidava: a dos impactos da saúde mental no ambiente corporativo e a recorrência de burnout por conta, majoritariamente, das longas cargas de trabalho. Ao repetirmos o estudo em meados de 2021, em meio à maior crise sanitária do século, um turning point nos trouxe ao tema central desta edição: os impactos do contexto externo na qualidade de vida e no rendimento dos colaboradores. Mais uma vez o burnout apareceu, em índices que superam a casa dos 50%, mas agora por motivos relacionados, entre outros, à insegurança, ao distanciamento social e à tristeza, trazidos pela pandemia da Covid-19.

Diante do cenário, como encontrar o tão falado equilíbrio entre a aceleração necessária para se adaptar à nova realidade e a manutenção da qualidade de vida e do trabalho executado? Qual o papel das empresas e suas estruturas nesta construção?

Exercitar o olhar positivo e otimista nem sempre é fácil ou uma questão de escolha. Principalmente quando voltamos nossas atenções para públicos minoritários. Como garantir, então, a produtividade e, ao mesmo tempo, zelar pelo bem-estar holístico, do mental ao físico?

A coalisão psicológica é uma realidade irrefutável, mas temos ferramentas e skills poderosos para minimizar seus efeitos negativos e, de quebra, levar enormes e construtivos aprendizados desta fase desafiadora. Com a ajuda de especialistas e personagens enriquecedores, a 12ª edição da HR Lenses traz relevantes abordagens e nos leva a refletir sobre como manter a mente saudável em meio às adversidades.

Aproveite a leitura!

Luiz Valente,
CEO do Talenses Group



PESQUISA

OS IMPACTOS DA PANDEMIA NA SAÚDE MENTAL DOS PROFISSIONAIS

A pesquisa, realizada pelo **Talenses Group** em parceria com a **Fundação Dom Cabral**, enriqueceu com fatos e dados as discussões que se aprofundaram nas páginas a seguir. Você pode conferir o material completo e outros conteúdos especializados em RH e mercado de trabalho acessando www.talensesgroup.com.

Período: abril/2021

Amostra: 573 respondentes

Perfil dos respondentes



Masculino
55%



Feminino
45%

Cargo

26%

Alta liderança

51%

Liderança

29%

Início de carreira

Geração



45%
Geração X



35%
Geração Y



15%
Baby Boomers



5%
Geração Z

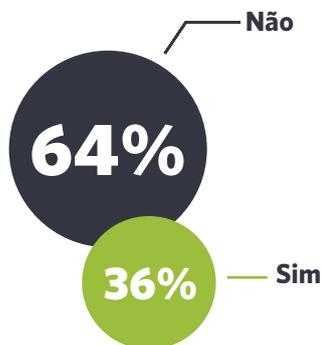


HIGHLIGHTS

A pandemia contribuiu para prejudicar sua saúde mental?



Conhece alguém que tenha pedido demissão por não aguentar as pressões do trabalho no contexto da pandemia?



TOP 3 transtornos mentais apontados pelos respondentes



Como você acredita que as dificuldades com sua saúde mental impactaram seu dia a dia no trabalho?

70%

Acredito que eu tenha me tornado menos produtivo, menos criativo, menos motivado ou mais irritado com as pessoas no trabalho

30%

Não acredito que tenha prejudicado meu trabalho, pois consegui manter ou melhorar o ritmo anterior à pandemia

A woman with curly hair and glasses is sitting at a desk, talking on a mobile phone. She is looking down at some papers on the desk. The scene is lit with a greenish tint. The text 'Saúde mental e o RH' is overlaid on the image in white, bold letters. Below it, the subtitle 'A estrutura social do trabalho' is written in a smaller, italicized font. In the bottom left corner, the logo 'HR LENSES' is visible.

Saúde mental e o RH

A estrutura social do trabalho

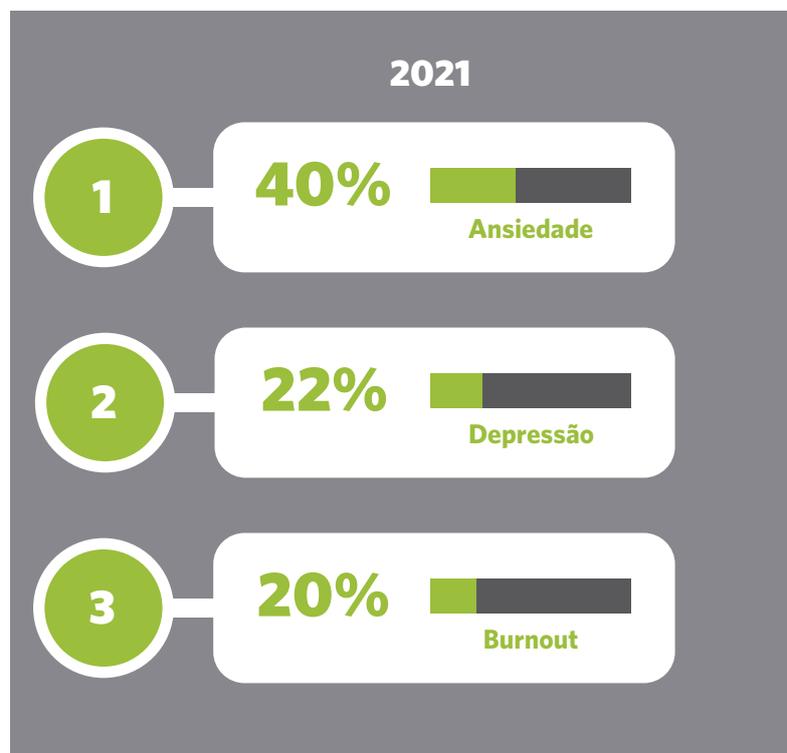
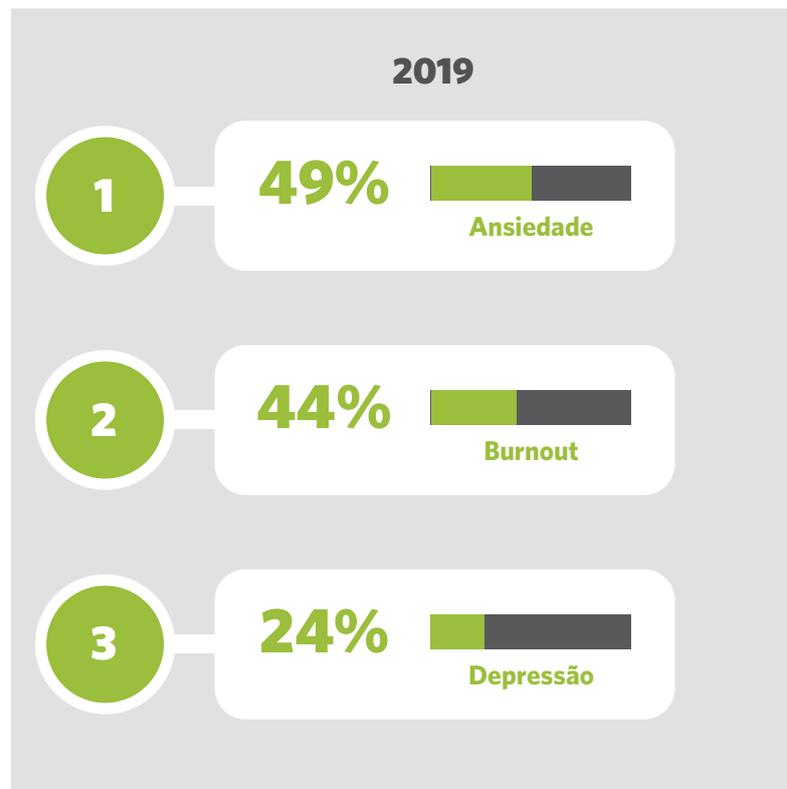


Em meio a tantas incertezas, uma percepção se torna cada dia mais coletiva: ainda que já estejamos vivenciando algumas das questões emocionais imediatas relacionadas à pandemia, não temos ideia do que nos espera neste sentido a médio e longo prazo. E isso vale para todos os âmbitos da existência humana, incluindo o profissional.

É preciso estar atento(a). Desânimo, apatia e fadiga têm sido reclamações corriqueiras, em desdobramentos muitas vezes relacionados a quadros de depressão e ansiedade e que, eventualmente, culminam no tão falado burnout. Os números não mentem a fama: em pesquisa realizada pelo Talenses Group em parceria com a Fundação Dom Cabral, em abril deste ano 52% dos(as) entrevistados(as) disseram conhecer alguém que sofreu da síndrome da exaustão extrema provocada pelo trabalho.

As buscas no Google por sintomas, diagnóstico e tratamento para essas condições crescem exponencialmente com alta de 98% em 2020, ante a média verificada nos dez anos anteriores, segundo dados da própria plataforma. Mas existe um outro aspecto relacionado a elas ainda pouco falado e que precisa estar no radar das companhias: o das doenças psicossomáticas. “As empresas vêm notando um aumento de quadros como dor de cabeça recorrente, dores nos ombros e outros”, comenta Daniela Rodrigues, neurologista e líder da temática de saúde mental do Hospital Alemão Oswaldo Cruz em São Paulo. “Isso mostra como a pessoa somatiza o que ela está sentindo e, em muitas das vezes, materializa um pré-conceito da pessoa em falar sobre o assunto, principalmente com seus gestores”, completa ela.

Transtornos mentais apontados pelos respondentes:





A falta de atitude por parte da pessoa acometida pelas questões mencionadas nem sempre é consciente.

“Às vezes o colaborador não consegue identificar o que se passa, por isso destacamos sempre a importância em trabalhar o educacional sobre saúde mental com o público interno”,

opina Josiel Florenzano, diretor geral da Lundbeck Brasil, farmacêutica global especializada em doenças do cérebro.

É quando entra em cena o papel fundamental das lideranças e do RH. De um lado, os gestores precisaram se reinventar para, entre outros pontos fundamentais, rever as métricas de avaliação considerando o formato home office e garantir a saúde financeira da empresa. De outro, mais do que nunca, precisaram enxergar seus colaboradores como indivíduos com combinações únicas de características, problemas e skills.

No que se refere ao coletivo, sugestões de boas práticas não faltam: flexibilidade de horário, redução das quantidades e duração de reuniões e incentivo ao protagonismo do(a) colaborador(a) dentro de sua realidade são exemplos.

Top 5 causas do surgimento ou intensificação dos transtornos mentais apontados:

- 1** Tristeza ou preocupação pela situação em que a sociedade se encontra
- 2** Anseios relacionados aos riscos da pandemia para a minha vida
- 3** Aumento da quantidade de demandas de trabalho
- 4** Falta de perspectiva para traçar planos futuros
- 5** Aumento da pressão da gestão

“Respeitar as individualidades e estimular que o colaborador encontre a sua melhor maneira de executar as demandas são atitudes essenciais no contexto em que vivemos”,

comenta Carol Cadorin, diretora da Talenses.



Outro ponto de atenção é o alinhamento constante de prazos, expectativas e metas. “Na Lundbeck, dividimos os nossos objetivos entre o que era fundamental e o que era “nice to have” - e que se não acontecesse, tudo bem”, pontua Josiel.

Na lista entram também práticas alinhadas aos times de recursos humanos, como comunicações e palestras focadas em saúde mental e a reavaliação dos benefícios oferecidos.

Tudo sempre em um tom apropriado de oportunidade, respeitando o interesse do(a) funcionário(a), e não como mais uma demanda dentro da pauta de trabalho. “É preciso tomar cuidado para não transferir para o colaborador a responsabilidade de estar ansioso, triste ou deprimido e, pior do que isso, sobrecarregá-lo com um portfólio de cursos e recursos que se tornam mais uma demanda dentro do dia a dia e um motivo de sofrimento ou culpa”, opina Daniela.

Em uma atuação de cima para baixo, ou seja, de líderes para liderados(as), existem outras boas possibilidades, como estimular a prática de hobbies e a procura por uma visão positiva do contexto dentro, claro, de um discurso coerente. “Eu costumo palestrar sobre como encontrar a felicidade entre o trabalho e a vida pessoal”, diz Josiel. “Proponho que os colaboradores reflitam se estão aproveitando, por exemplo, o tempo economizado em deslocamento para incorporar na rotina alguma atividade que o faça feliz, seja individualmente ou com sua família. E, desta forma, afastar o ócio que costuma ser tão prejudicial”, explica ele.

Outra estratégia de fácil implementação, inclusive de maneira transversal, é o estímulo do diálogo e do exercício de observação do(a) colaborador(a) com relação a ele(a), aos colegas e, por que não, aos familiares. Assim, coloca-se em prática a empatia e a escuta, ações de valor inestimável dentro e fora dos escritórios.

Na mesma pesquisa mencionada anteriormente, 37% dos(as) entrevistados(as) disseram que, quando o assunto é o suporte aos transtornos mentais no contexto pandêmico, os gestores estão dando apoio em partes, enquanto 32% disseram que não recebem esse suporte da liderança. Por isso, para além das metodologias e resultados, o foco das empresas deve estar relacionado ao seu papel social, um dos pilares da sigla ESG (Environmental, Social and Corporate Governance). E, acredite, é possível adotá-lo com uma atitude simples e que transita entre o pessoal e o profissional: o acolhimento. “Às vezes, esse é o único papel que a empresa conseguirá disponibilizar, principalmente no caso de pequenas empresas e empreendedores, que costumam ter recursos limitados”, explica Carol.

Quando praticado corretamente, sobretudo pela liderança, o acolhimento se torna um elemento que promove um efeito cascata bastante positivo de diminuição das insatisfações e inseguranças e, conseqüentemente, melhora do rendimento. E o melhor: sem necessitar de ajustes no orçamento e se tornar mais um obstáculo para as lideranças.

Participações Especiais

Carol Cadorin,

Diretora da Talenses

Daniela Rodrigues,

Neurologista e líder da temática de saúde mental do Hospital Alemão Oswaldo Cruz

Josiel Florenzano,

Diretor geral da Lundbeck Brasil

Carreira e pandemia:

*o desencadeamento dos
transtornos mentais
pelas particularidades
da diversidade*



Tornou-se quase impossível falar sobre a pandemia sem colocar a saúde mental como protagonista das conversas pessoais e profissionais. Mas é certo que, como em qualquer outro contexto, alguns públicos são muito mais afetados. Em pesquisa realizada pelo Talenses Group em parceria com a Fundação Dom Cabral, 81% das entrevistadas do gênero feminino disseram ter sentido impactos na saúde mental por conta da pandemia, contra 68% de respostas neste sentido por parte do público masculino.

Os motivos dessa discrepância, infelizmente, não são exatamente uma novidade da situação atípica que temos vividos, mas, sim, resultado de uma cultura patriarcal que ainda precisa de muita desconstrução. “Há uma clara evidência em relação às mulheres sobre a necessidade de se dedicar mais do que os homens nas atividades domésticas, incluindo as tarefas da casa, e a educação e entretenimento dos filhos”, explica Carla Fava, gerente de comunicação e marketing e líder da pesquisa sobre saúde mental do Talenses Group. Com isso, dois cenários acabam sendo os mais comuns: a sobreposição de tarefas e o acúmulo de papéis por parte das mulheres ou o abandono da carreira.

“Nos últimos meses, o mercado sentiu o crescimento de pedidos de demissões por parte das mulheres, impactando as empresas nos mais diferentes sentidos. Estamos falando de um retrocesso na luta pela equidade de gênero dentro do mercado

de trabalho ainda incalculável”,

complementa Carla.

Você acredita que a pandemia tenha contribuído de alguma forma para prejudicar sua saúde mental?



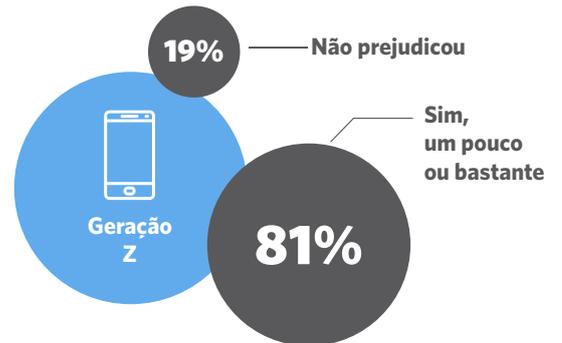


Se pensarmos em número absoluto de vagas e contratações, e nas cotas relacionadas a elas, é automático concluirmos que existem menos oportunidades para targets menos favorecidos como negros(as), PCDs, pessoas de baixa renda, pessoas LGBTQIA+, entre outros. Mas, olhando a partir de um prisma de aprendizado, essa se torna também a oportunidade de consolidar a companhia em um patamar diferente, como bem resume Rodrigo Vianna, CEO da Mappit: “deixar de ser a empresa que faz pela obrigação e cumprimento de números mínimos direcionados às minorias e passar a fazer pelo propósito da inclusão”.

Outro público bastante afetado é o da Geração Z, que contempla os nascidos entre 1995 e 2010. Em resposta à pesquisa mencionada no parágrafo inicial, 81% dos respondentes afirmaram ter enfrentado dificuldades com a saúde mental no último ano. “Além do fator da falta de experiência em crises passadas, pesa também o fato de esse público normalmente atuar em funções mais operacionais e que estão na base das equipes, em estruturas que foram muito impactadas com a crise”, comenta Rodrigo.

Somam-se ainda questões geracionais e culturais bastante importantes: “Os jovens já eram o principal grupo em tentativas de suicídio no Brasil e a falta de expectativa ou da sensação de pertencimento e propósito figuram entre as possíveis principais motivações”, detalha Ricardo Biz, psiquiatra e psicanalista, reforçando os aspectos excessivos de comparação, autocoerção e narcisismo. A crise traz ainda questionamentos e intensifica a procura por propósitos maiores. “O jovem tem essa postura diferente, muitas vezes focada em trazer transformação e inovação para as organizações, o que se torna um compromisso pessoal para ele”, opina Rodrigo. “Quando isso não acontece, por qualquer que seja o motivo, para ele é muito válido ir embora porque não está mais fazendo sentido”, completa ele.

Você acredita que a pandemia tenha contribuído de alguma forma para prejudicar sua saúde mental?





Olhando para o público PCD, um pouco de respiro – diante de tantos desafios, o home office torna-se um ponto positivo para eles por poupar o deslocamento e todas as questões físicas e emocionais envolvidas, inclusive literalmente, neste trajeto.

Às empresas, além do olhar apurado, cabe o esforço de manter as pautas em discussão em uma situação na qual as prioridades acabam sendo outras, mais ainda no Brasil, onde as consequências socioeconômicas da pandemia têm um prognóstico pouco otimista.

Quando falamos sobre acolhimento e inclusão, entra em cena também outro fator bastante importante: o incentivo ao protagonismo do(a) colaborador(a).

“Em um contexto em que, mais do que nunca, cada um precisa ser enxergado como indivíduo único, vale experimentar dar aos liderados a confiança, a autonomia e o espaço para entenderem quais são suas necessidades específicas e pedirem por elas”, sintetiza Bárbara Will,

diretora de RH da farmacêutica Bayer, que corrobora ainda a importância de políticas de RH e das lideranças. “É preciso dar voz aos colaboradores, seja por meio de conversas ou de pesquisas anônimas, e promover a autonomia de decisões a partir de um exemplo e de segurança psicológica vindos de quem está acima”, defende ela. Dessa forma, pavimenta-se um relacionamento baseado no diálogo, muito mais construtivo para todos os envolvidos e que potencializa um valor inegociável às companhias: o de fazer o que se fala.

Participações Especiais

Bárbara Will,

Diretora de RH da Bayer

Carla Fava,

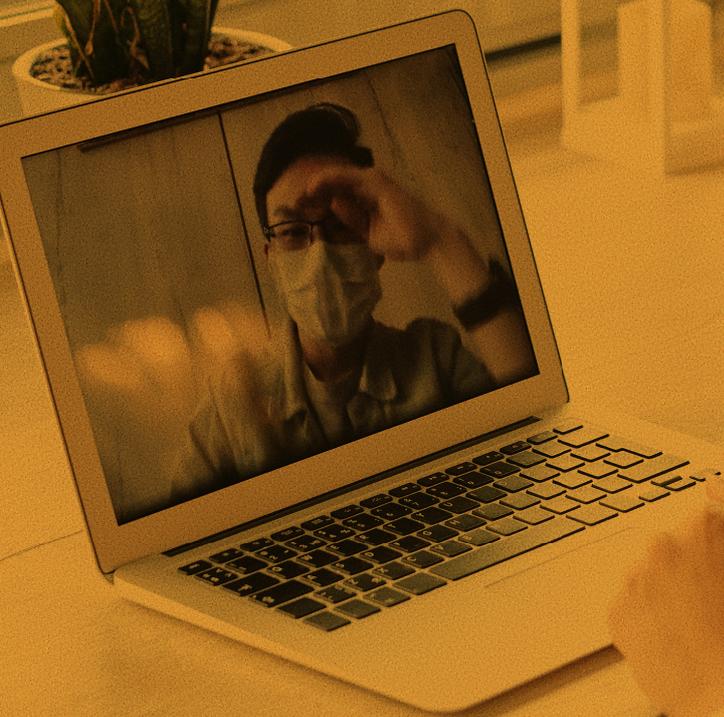
Gerente de comunicação e marketing
do Talenses Group

Rodrigo Vianna,

CEO da Mappit

Como reverter situações adversas

em oportunidades de carreira





A pandemia traz números alarmantes e com atualizações diárias. No Brasil, atingimos o marco de 500 mil mortos pela Covid-19, quase duas dezenas de milhões de casos confirmados e estamos em segundo lugar no ranking dos países com mais mortos pela doença. Diante do cenário, os impactos nos ambientes corporativos não poderiam ser diferentes. Na pesquisa recente sobre saúde mental, 70% dos respondentes acreditam ter se tornado menos produtivo, criativo e motivado no trabalho, além de mais irritado com os colegas. Um resultado claro dos quadros de ansiedade, depressão e outros transtornos psicológicos provocados por uma situação absolutamente adversa como a maior crise sanitária do século.

Os impactos da saúde mental nas entregas de trabalho também trazem dados impressionantes:

“O burnout está entre as maiores causas de absenteísmo hoje e representa de 20% a 50% dos motivos de turnover, ou seja, de saída dos funcionários das empresas”,

comenta Luciana Barrancos, gerente executiva do Instituto Cactus, organização filantrópica voltada para ampliar as informações e os cuidados com a Saúde Mental, que destaca o impacto econômico do assunto. “Estima-se que a perda da produtividade por conta da depressão represente um prejuízo de 78 bilhões de dólares no Brasil”.

Políticas de horário flexível, redistribuição do trabalho e revisão de prazos e estruturas de equipe são alguns dos primeiros passos para transformar a cultura da empresa desde sua base e favorecer o aumento da

produtividade. O entendimento das causas sistêmicas dos transtornos mentais e respeito às individualidades vale, inclusive, para a atenção com os gestores. “Temos que cuidar de quem cuida. Afinal, o líder é responsável por 70% da variação do engajamento de um time”, salienta Luciana. “Rodas de conversa online, criação de um canal de comunicação com um profissional de saúde mental e dicas de inteligência emocional ajudam, claro. Mas, antes de tudo isso, a empresa precisa se mostrar de fato disponível a cuidar do colaborador”, comenta Fernando Pedro, diretor geral da Assigna, empresa especialista em staff loan, isto é, alocação de profissionais para empresas com projetos pontuais, temporários e terceiros ou que necessitam de conhecimento específico.

Em um cenário de incertezas e conflitos, contratações temporárias e terceirizadas se apresentam como uma solução benéfica.

“Assumir postos temporários exercita a facilidade com que um profissional se acostuma a novos ambientes e metodologias de trabalho, deixando-o muito mais aberto e preparado para mudanças”, opina Fernando.

O fator novidade, a flexibilidade e a possibilidade de se movimentar no mercado de trabalho podem ser grandes aliados de quem tem tido no trabalho um motivo de descontentamento.



Essa também se torna uma ótima solução às incertezas referentes ao desemprego. Dados da mesma pesquisa apontam que 11% dos entrevistados foram demitidos ou pediram demissão durante a pandemia. O que, considerando todo o contexto socioeconômico que temos vivido, também se torna um gatilho para o desencadeamento de transtornos mentais.

“Na Assigna, hoje, 90% das contratações de staff loan são de profissionais desempregados à procura por uma oportunidade no mercado de trabalho”,

comenta Fernando.

Por se tratar de uma modalidade flexível e uma opção de contratação formal, prevista em lei, o staff loan torna-se um recurso eficiente, dinâmico e seguro para empresas e trabalhadores, seja por atender demandas emergenciais ou por facilitar a cobertura de pessoal direto eventualmente afastado. “Aos profissionais, as vagas temporárias dão a oportunidade de conhecer novas metodologias de trabalho, tecnologias e culturas, tornando o currículo mais rico e atraente para futuras contratações e flexibilizando a intersecção entre as dinâmicas profissionais e pessoais”, completa ele. Apesar do modelo Staff Loan já existir há alguns anos, a pandemia desconstruiu

mitos e fez com que flexibilização se consolida-se como um poder de escolha não só para empresas, mas também para profissionais.

Seja na implementação do staff loan ou na redefinição de princípios, a manutenção de um bom desempenho no trabalho requer mudanças culturais de ambos os lados, tanto do contratante quanto do contratado. E que, claro, nem sempre serão instantâneas. Mas que trazem a reboque um desafio tão importante quanto o da contenção de danos: o da prevenção de doenças mentais e agravamento de quadros já existentes, melhorando a qualidade de vida de cada um dos colaboradores, inclusive da porta para fora.

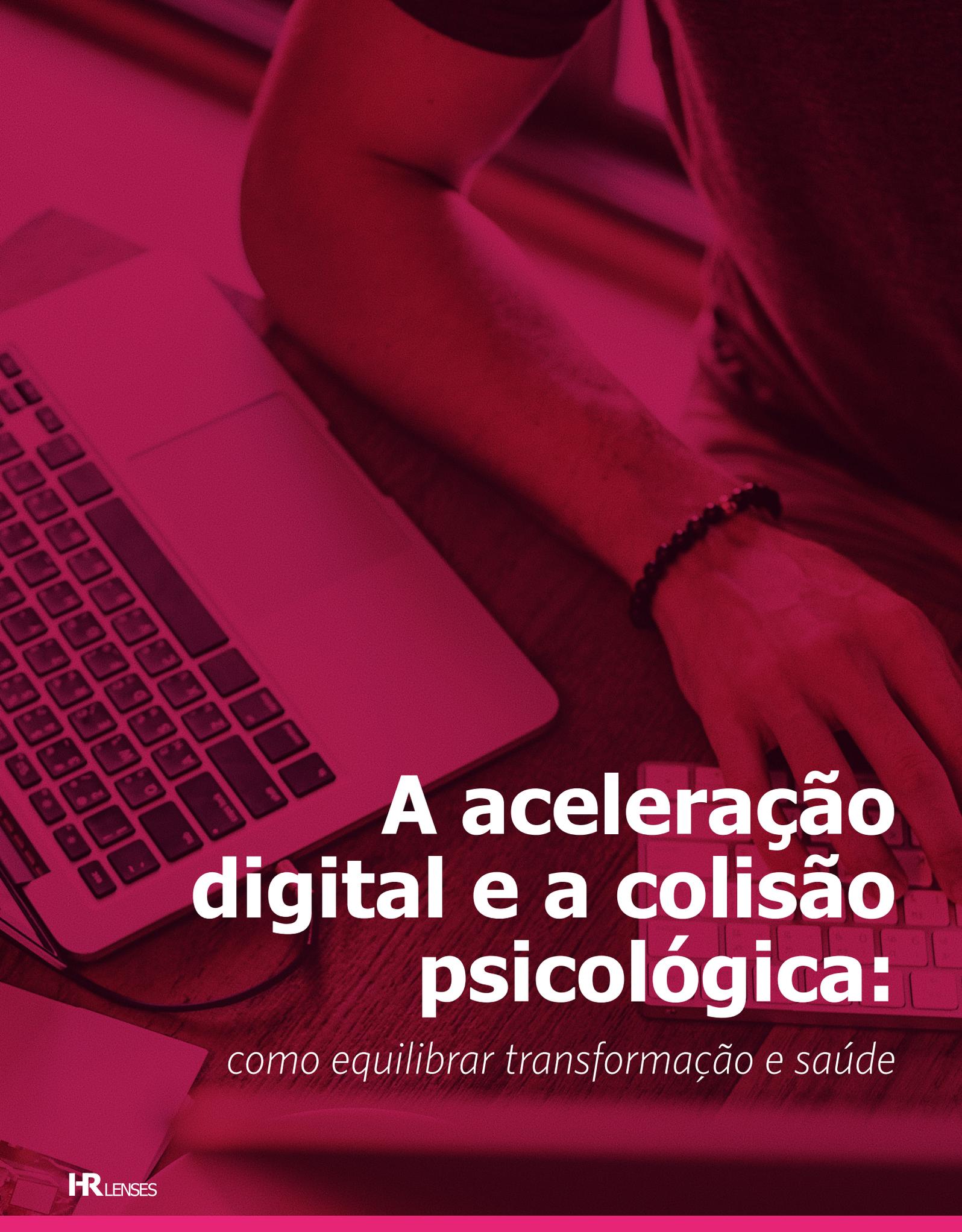
Participações Especiais

Fernando Pedro,

Diretor geral da Assigna

Luciana Barrancos,

Gerente executiva do Instituto Cactus



A aceleração digital e a colisão psicológica:

como equilibrar transformação e saúde



Um estudo realizado pela Universidade de Harvard em parceria com a Universidade de Nova York, ambas nos Estados Unidos, concluiu que, em média, as pessoas estão trabalhando 48 minutos a mais por dia. “O número reforça a importância da quebra de estigmas como a supervalorização do trabalho excessivo e, por consequência, do exemplo vindo de quem está acima”, explica Paulo Moraes, diretor geral da Land, nova empresa do Talenses Group focada na contratação de profissionais de tecnologia e digital.

Entre cobranças e desafios em sequência, a priorização da saúde desponta como o maior obstáculo das companhias em meio às mudanças provocadas pela pandemia. O distanciamento social e a aceleração digital exigem muito do(a) colaborador(a), inclusive no âmbito pessoal. Os conceitos de upskilling e reskilling, que consistem, nesta ordem, na atualização constante das habilidades já dominadas e no aprendizado de novos skills para uma possível realocação profissional, se tornam ponte importante entre o trabalho e a qualidade de vida. “Existe um movimento de grande importância neste contexto: o das empresas treinando seus times no desenvolvimento de novas aptidões ao invés de contratar um profissional com determinado skill”, comenta Paulo.

Em paralelo a este processo, quebrar os tabus relacionados à saúde mental é extremamente urgente e necessário para equilibrar essas sequências de acontecimentos.

“Tivemos avanços, mas é preciso falar cada vez mais e abertamente, compartilhando conhecimento e normalizando as conversas sobre o tema”,

diz Luciana Barrancos, gerente executiva do Instituto Cactus. O diálogo intermitente é também a melhor forma de atuar na prevenção, substituindo o comportamento reativo por um proativo que já cria escudos para crises futuras.

“No caso de mulheres e jovens, fica claro que a abordagem precisa ser diferente, focada em empatia e escuta”, reforça Luciana, que ressalta ainda a superexposição aos casos de violência doméstica durante a pandemia. “O trabalho precisa fornecer uma rede de apoio e abrir espaço para que a pessoa se sinta confortável para se manifestar”, completa ela.

O mindset digital também pode e deve ser trabalhado internamente como uma oportunidade de virar chaves, desenvolver novos skills e trazer bons resultados. “Com o fechamento das lojas físicas, desenvolvemos os vendedores e demos as ferramentas para que eles pudessem realizar as vendas direto da casa deles”, conta Rosi Balabram, Chief People Officer da Via Varejo, varejista brasileira responsável pelas marcas Casas Bahia e Ponto. “Conseguimos manter o caráter humanizado das vendas, mesmo no formato digital, trazendo resultados muito expressivos e crescendo muito em marketing share”, completa ela. Tudo, claro, respeitando a jornada de trabalho pré-estabelecida do(a) colaborador(a) e promovendo ajustes nas prioridades e prazos.

Para equilibrar essa complexa equação entre aceleração digital e saúde mental, é fato que não existe um caminho linear. Mas existem possibilidades. Abrir espaço para entender as maiores dificuldades e deficiências do(a) colaborador(a) e, diante delas, oferecer instrumentos que tornem o profissional mais confiante para atuar é ponto crucial.



Outra rota assertiva é a de os gestores abrirem diálogos menos formais e mais participativos, seja por meio de momentos de one to one ou da exposição de vulnerabilidade nos mais diferentes aspectos, normalizando pautas relacionadas a adversidades enfrentadas no dia a dia.

“Entre os aprendizados que têm sido trazidos pela pandemia, o incentivo ao protagonismo do colaborador, nos mais diferentes âmbitos, tornou-se um compromisso interno imprescindível”, resume Rosi.

Afinal, em um cenário onde temos controle de poucos fatores, dar ao colaborador as rédeas de sua jornada e crescimento profissional torna-se sinônimo não só de autonomia, mas, para muitos, de alento.

Participações Especiais

Luciana Barrancos,
Gerente executiva do Instituto Cactus

Paulo Moraes,
Diretor geral da Land

Rosilane Balabram,
Chief People Officer da Via Varejo

C-Talks

*Saúde mental dentro
das organizações*



Na 7ª edição do C-Talks, websérie voltada para a discussão de temas relevantes pelo C-Level, João Márcio Souza, CEO da Talenses Executive e um dos sócios fundadores do Talenses Group, apresentou os resultados de um levantamento exclusivo feito pela Talenses Executive em parceria com a Fundação Dom Cabral sobre os impactos da pandemia na saúde mental dos profissionais.

O evento contou com a presença de convidados com backgrounds expressivos no tema para comentarem os números. Jeane Tsutsui (CEO do Grupo Fleury), João Senise (VP de Gestão de Pessoas do Carrefour) e Arthur Guerra (médico psiquiatra e professor da Faculdade de Medicina da USP, da Faculdade de Medicina do ABC e cofundador da Caliandra Saúde Mental) participaram do encontro e discorreram sobre os diferentes impactos da pandemia.

Especialista em saúde mental, Arthur enumerou quatro certezas sobre a pandemia: a existência dos efeitos a médio e longo prazo, a letalidade do vírus que estamos enfrentando e a importância dos cuidados básicos e da vacinação em massa. Ele ainda destacou a necessidade de, diante do cenário, colocarmos a saúde mental em primeiro plano nas conversas e planejamentos.

“Sou psiquiatra há 43 anos e nunca vi tantas pessoas sofrendo como agora” revela ele,

que se ateuve ainda a diferenciar os conceitos de ansiedade, síndrome do pânico, depressão e burnout. Se classicamente saúde mental era traduzida como ausência de doenças mentais, hoje em dia o tema passa ser analisado sob a ótica de qualidade de vida – física, emocional e cultural.

“A preocupação com o equilíbrio da vida pessoal e profissional já existia, mas se acentuou muito no cenário da pandemia. As pessoas enfrentam, hoje, uma sobrecarga de informações, o que gera uma angústia de maneira geral e que se soma às questões de trabalho”, resume Jeane Tsutsui, CEO do grupo Fleury. Se por um lado aumentam as inseguranças, de outro diminuem os cuidados e a atenção com pilares igualmente essenciais à saúde, como alimentação e prática de atividade física. Quando olhamos para esse cenário, os desafios das organizações passam desde fôlego financeiro para atravessar a crise econômica decorrente da pandemia até focar de modo heterogêneo para assegurar que seus colaboradores também conseguissem lidar com este período sem abalos avassaladores. “No grupo Fleury, em uma pesquisa realizada em 2018, tínhamos 16,5% de colaboradores com quadros de ansiedade. Em 2020, o mesmo índice aumentou para 43%. Ou seja: estávamos na linha de frente enquanto tínhamos de lidar e oferecer suporte aos nossos 12 mil colaboradores”, completa ela, que reitera a necessidade de todos estarem atentos e abertos às discussões sobre saúde mental.

O que esperamos das lideranças hoje em dia é proximidade, atenção, humanização, entendimento e direção. Nada muito diferente do que sempre esperamos, mas algumas com maior intensidade”, pontua João Senise, VP de gestão de pessoas do Carrefour. A diferença é que esta expectativa se revela como uma necessidade mais urgente no palco atual do que era há alguns anos.



“Existe uma dificuldade nas organizações em identificar as pessoas que estão sofrendo de algum transtorno mental. Normalmente, a identificação é tardia. Em contraponto, a sociedade como um todo vem aprendendo a lidar com este tema com menos preconceito de alguns anos para cá”,

pondera ele, que acredita na normalização da abordagem de pautas de saúde mental da mesma forma que fazemos acerca da saúde física. Sobre o Carrefour, João destaca a ênfase da empresa em humanizar as relações, trazendo aos líderes o conforto para se mostrarem vulneráveis diante do contexto e o preparo para lidar com as situações.

Os especialistas abordaram ainda questões mais específicas relacionadas à pandemia: o fato de as mulheres serem mais afetadas em diversos sentidos, incluindo o agravamento dos episódios de violência doméstica, e o aumento do consumo de álcool durante o isolamento social, fatos que tendem a aumentar ainda mais os números relacionados às questões de saúde mental.

O problema passa a ser então como identificar essas situações. Passando para a realidade do Carrefour, o grande desafio durante a pandemia foi como estabelecer ajuda para todas as pessoas, mesmo diante das tantas particularidades e necessidades de cada um. Outra dificuldade – dessa vez em um cenário mais abrangente e não mais restrito à realidade do Carrefour – é reestabelecer a referência do aceitável.

Na opinião de Jeane, a maior exposição do lado humano e a consequente abertura da vida pessoal, mesmo que virtualmente, facilita que os colaboradores sejam enxergados como pessoas e não somente membros de uma equipe ou organização. Já para João Márcio, este pode ser o momento de revisão dos modelos de sucesso do universo corporativo, sendo uma ótima oportunidade para focarmos em qualidade de vida em todos os âmbitos de nossa existência.

**Confira todos os detalhes do C-Talks
7ª edição em:**



www.c-talks.com.br

Participações Especiais

Arthur Guerra,

Médico psiquiatra e professor da FMUSP, da FMABC e cofundador da Caliandra Saúde Mental

Jeane Tsuitsui,

CEO do grupo Fleury

João Márcio Souza,

CEO da Talenses Executive

João Senise,

VP de gestão de pessoas do Carrefour



O Talenses Group é uma holding brasileira com soluções completas de recrutamento e seleção para empresas de diversos setores e portes que buscam atuação consultiva e especializada, independentemente do nível hierárquico.

Com escritórios em São Paulo e no Rio de Janeiro, nossa estrutura nos permite atender organizações das principais capitais do Brasil e da América Latina, realizando o recrutamento em três frentes principais no modelo de contratação permanente: talentos em início de carreira, profissionais de média e alta gerência e posições de Top Management, C-Level e Conselho. No modelo de staff loan realizamos o recrutamento de experts que farão parte do nosso quadro de profissionais e trabalharão como terceiros ou temporários em projetos específicos dentro das organizações.



Talenses Group

São Paulo - SP

+55 11 4933-5200

Av. Eng. Luís Carlos Berrini, 1511

11º andar | Brooklin

contato@talensesgroup.com

Rio de Janeiro

+55 21 3995 2528

Rua Helios Seelinger, 155

Barra da Tijuca

contato@talensesgroup.com



Talenses Group

www.talensesgroup.com