

E-BOOK



A saúde mental pela perspectiva das pessoas colaboradoras

Dados e insights de uma pesquisa inédita, realizada em **janeiro de 2022**, que aborda questões relacionadas a **benefícios, cultura e bem-estar nas empresas.**



Realização*

wellz **Gympass** **Talenses Group**

Apoio

vitalk **impulseup**



Sumário

pág. **3** Introdução

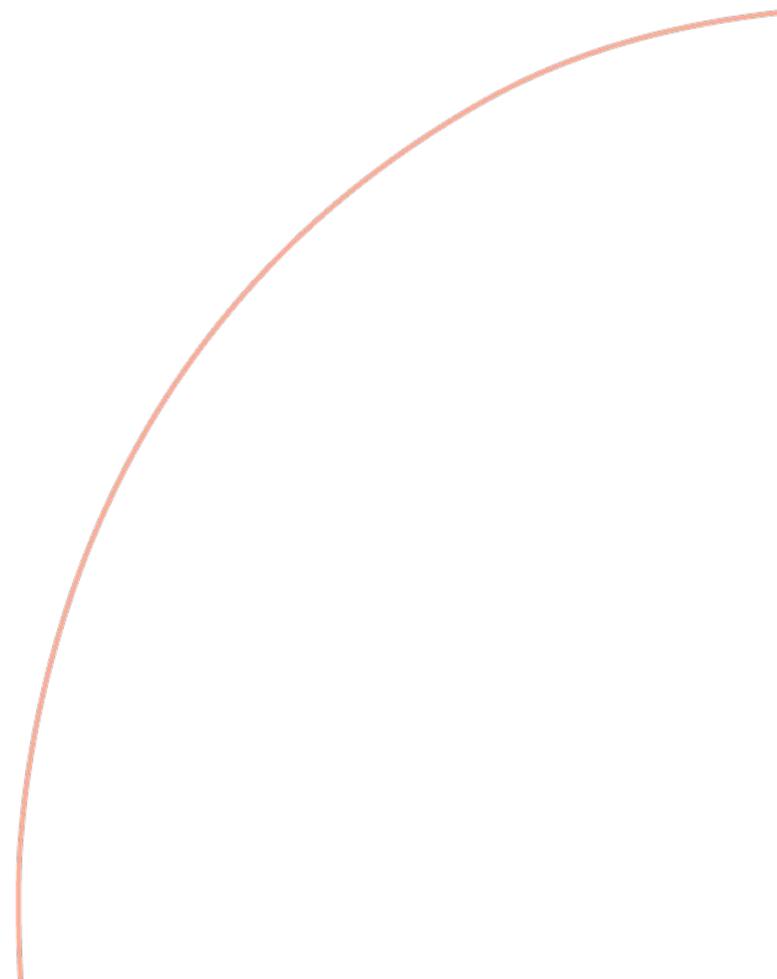
pág. **8** Principais achados

pág. **19** Infográfico

pág. **20** Conclusão

pág. **21** Realizadores

pág. **22** Apoiadores





Introdução

Desde o início da pandemia de COVID-19, muitos temas passaram a ter mais relevância na pauta dos profissionais de RH e gestão de pessoas. Um desses temas é o **cuidado com a saúde mental e o bem-estar integral das pessoas colaboradoras** no ambiente corporativo. Várias empresas já estão colocando em prática ações e benefícios que visam atender essa nova realidade, mas ainda há muito espaço para melhorar.

Sabemos que cuidar da saúde mental e do bem-estar das pessoas significa cuidar da saúde e do **sucesso da empresa** também. [**Clique aqui**](#) para saber mais sobre o Retorno sobre o Investimento (ROI) em saúde mental.

Segundo o psiquiatra e professor associado da USP, **Dr. Arthur Guerra**, "trabalhadores com transtornos mentais comuns relatam aproximadamente **50%** mais dias de afastamento do que aqueles com **doenças físicas**, mostrando que o sofrimento emocional também está associado à incapacitação, à perda de produtividade e, portanto, à necessidade de apoio e investimento financeiro."

“

Essa relação entre o bem-estar emocional e alta performance é muito clara e esperada; basta pensar em alguém em sofrimento emocional: seria impossível manter uma alta produtividade quando se está deprimido ou com Burnout."

– Dr. Arthur Guerra

A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que a economia mundial perde:

1 **trilhão**
de dólares

por ano, devido à **baixa produtividade das pessoas colaboradoras acometidas por transtornos mentais.**

Vale ressaltar que a busca por ambientes psicologicamente saudáveis e com prevenção do Burnout é um processo contínuo, cuja responsabilidade não é apenas do RH, mas também das lideranças e das próprias pessoas colaboradoras.

Se você deseja saber mais sobre a **nova classificação de Burnout** segundo a OMS, **[clique aqui.](#)**



Quem somos e o que nos motivou

Para entender melhor como as pessoas colaboradoras enxergam a saúde mental no ambiente de trabalho, unimos especialistas no tema e realizamos uma pesquisa com **aproximadamente 600 pessoas** em janeiro de 2022.

O levantamento procurou entender quais fatores geram impactos na saúde mental das pessoas entrevistadas e se os **benefícios oferecidos pelas empresas são suficientes** para dar conta desse cuidado.

Esta iniciativa foi liderada pelo Wellz, plataforma de saúde emocional completa para empresas; pelo Talenses Group, holding de recrutamento e seleção; pelo Gympass, maior plataforma de bem-estar corporativo do mundo; pela ImpulseUp, plataforma de gestão de desempenho; e, por fim, pelo pesquisador Paul Ferreira, professor de Estratégia e Liderança e Diretor do Mestrado Profissional em Administração na Fundação Getúlio Vargas (FGV EAESP).

A pesquisa também identificou:



Se as pessoas participantes **já tiveram algum diagnóstico de transtorno de saúde mental** e que papel a empresa teve para ajudá-las a lidar com esse desafio;



A percepção das pessoas colaboradoras a respeito das **ações tomadas pela empresa** quando um dos seus pares foi diagnosticado com algum transtorno mental;



Como as **lideranças podem lidar** com a saúde mental no ambiente de trabalho.

Para que uma empresa tenha um bom **desempenho**, é essencial que as equipes se sintam bem **física** e **mentalmente**. Se as pessoas colaboradoras estão sob pressão constante, com carga de trabalho em excesso e com a saúde mental em risco, a saúde da empresa também sofrerá.

O que você vai encontrar

Durante a leitura deste e-book, procure se aprofundar, preferencialmente, na **interpretação dos dados**. Entenda porque investir no cuidado e manutenção do bem-estar mental e físico das pessoas colaboradoras da sua empresa é fundamental numa era pós-pandemia. Busque também filtrar o que, de fato, faz sentido para a realidade da sua empresa, já que cada organização tem suas especificidades e desafios.

A seguir, veja o perfil dos respondentes, os principais achados e quais os paralelos traçados que norteiam estratégias de sucesso. **Boa leitura!**



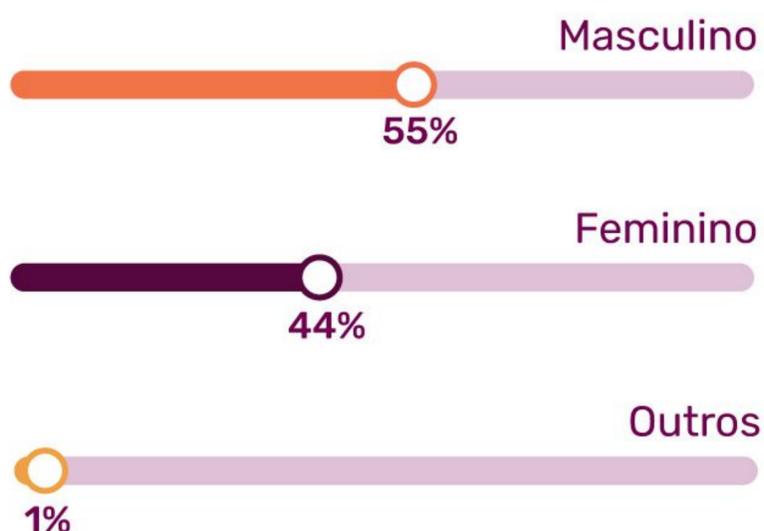
Perfil dos respondentes



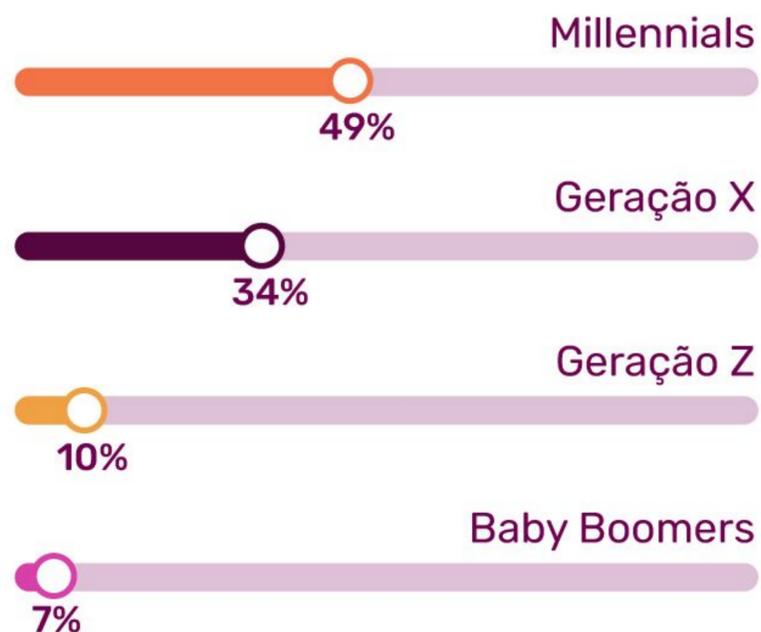
Total de respondentes

572

GÊNERO



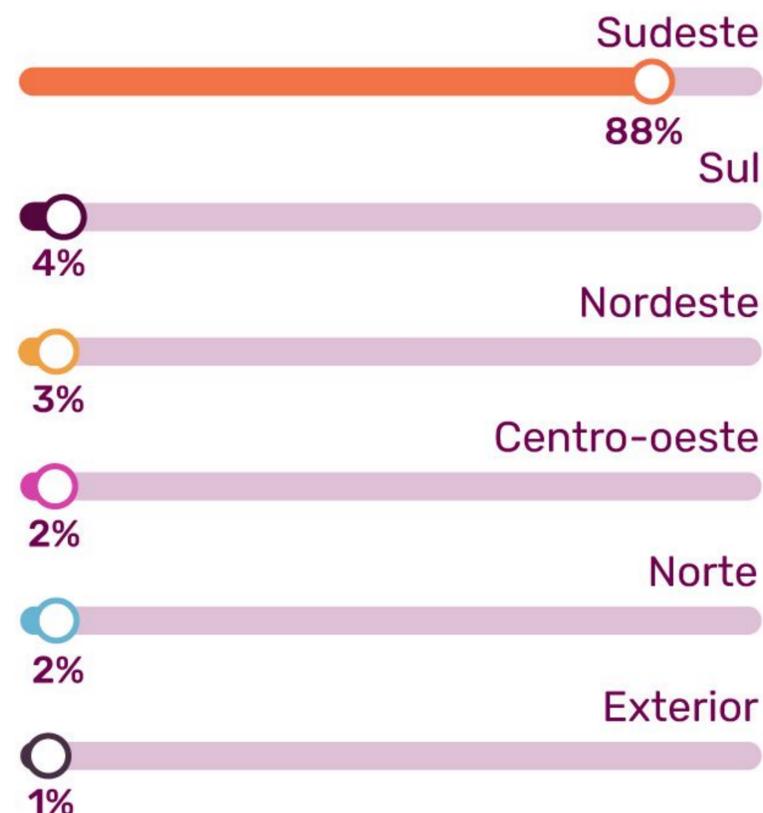
GERAÇÃO*



CARGO



REGIÃO DAS EMPRESAS



1. Geração Baby Boomers – pessoas nascidas entre meados de 1940 e 1960; Geração X – pessoas nascidas entre meados de 1960 e 1980; Geração Millennials (Y) – pessoas nascidas entre meados de 1980 e 1990; Geração Z – pessoas nascidas a partir de 2000.

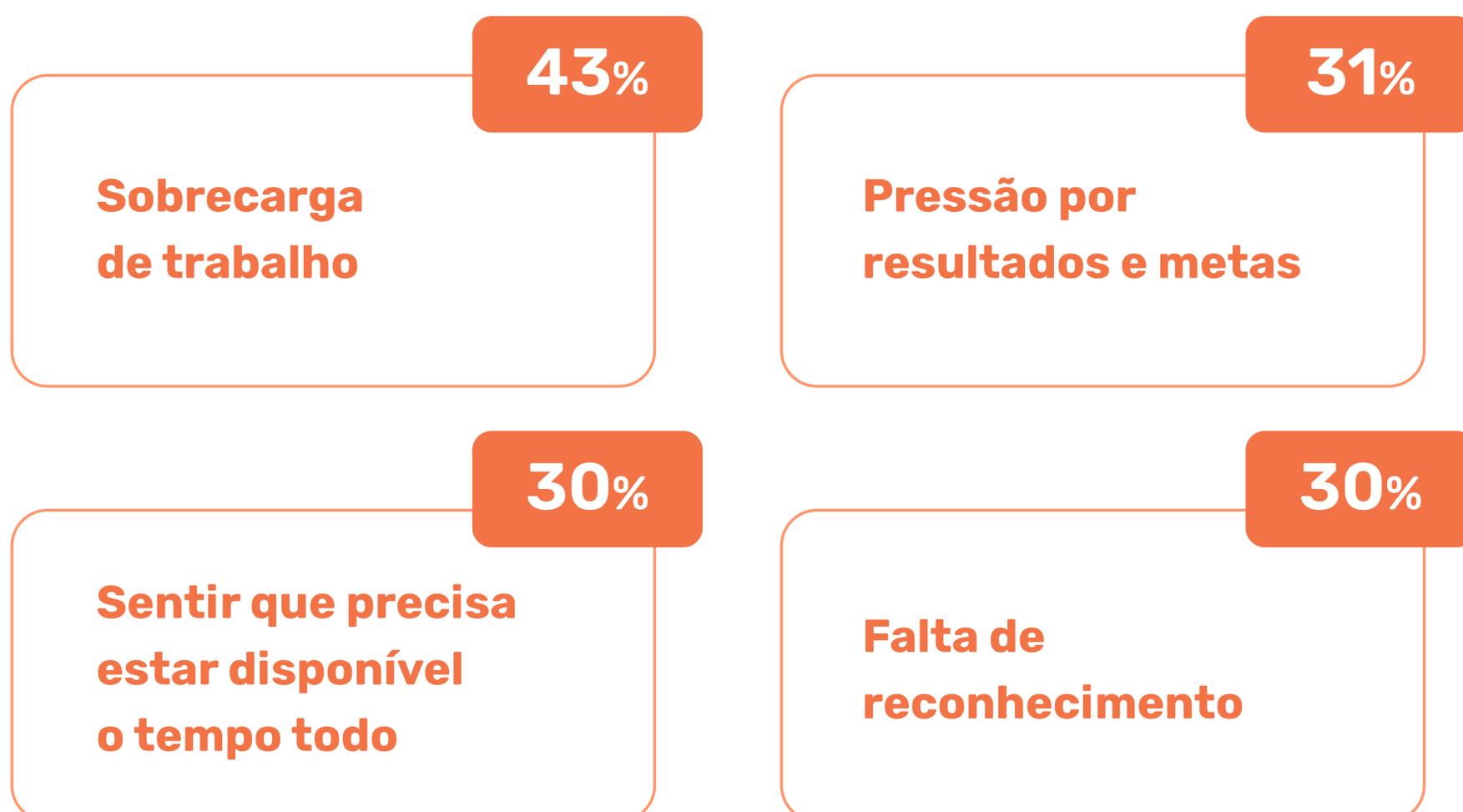
"Nossa pesquisa mostrou que ainda existem muitas empresas que apenas comunicam, mas pouco implementam, de fato, tais ações. Precisamos de menos discurso e mais prática."

– Luiz Valente, CEO do Talenses Group

Principais achados

1 Impactos negativos na saúde mental

Nesta pesquisa, abordamos quais são os fatores que podem ter **maior impacto negativo** na saúde mental das pessoas colaboradoras:



Esses são os principais fatores apontados pelas pessoas colaboradoras.

Para **40%** das pessoas consultadas, os benefícios oferecidos pela empresa **não são suficientes** para a manutenção da saúde mental; para 34%, os benefícios atuais atendem em parte às suas necessidades; já 24% responderam que estão satisfeitos com os benefícios. A maioria das pessoas colaboradoras, **54%**, revelou **já ter sofrido com algum transtorno de saúde mental**. Destas, 71% afirmam ter recebido o diagnóstico de um profissional da área. E **63%** relatam **não ter recebido apoio da liderança** para lidar com o transtorno.

“

Se há um problema de clima entre liderança e liderados, certamente haverá impacto nos resultados da área. É muito difícil sustentar bons resultados em um ambiente de clima ruim, em que as pessoas se sentem extremamente pressionadas.”

– Luiz Valente, CEO do Talenses Group

Nossa pesquisa apontou que os efeitos de uma liderança que não se preocupa com o bem-estar de seu time são sistêmicos e não meramente pontuais. Entre eles, as pessoas colaboradoras entrevistadas destacam a sensação de falta de abertura para comunicar seus erros e a descrença de que medidas internas podem contribuir para melhorar a situação (como, por exemplo, a pesquisa de clima).

Embora a maioria das pessoas entrevistadas diga que se sente segura para ser sincera na pesquisa de clima da empresa, chama a atenção a porcentagem daquelas que **têm medo de falar a verdade** nesse tipo de levantamento: **14%**. Uma proporção ainda maior **não crê que a pesquisa de clima vai gerar** mudanças concretas: **23%**.



> Principais achados

Além de capacitação das lideranças sobre o tema de saúde mental, é necessário destacar o papel delas no que se refere: ao autocuidado; à abertura para falar sobre as próprias emoções e questões de saúde mental; à criação de um ambiente psicologicamente seguro; e à adoção de uma gestão humanizada.

Segundo **Ines Hungerbühler**, PhD e líder do time clínico do Wellz:

“

Em primeiro lugar, principalmente como líderes, precisamos colocar a máscara de oxigênio em nós mesmos. Porque, se nós não estamos bem, não conseguimos cuidar dos outros, de um time, ou de uma empresa.”



2 Estratégias das pessoas colaboradoras para lidar com transtornos de saúde mental

Também perguntamos às pessoas colaboradoras, quais e quantas estratégias elas utilizaram quando receberam algum diagnóstico de saúde mental. A **terapia** foi escolhida por **82%** das pessoas, ocupando o primeiro lugar. **Mudar de emprego** também foi bastante apontado, por **35%**. **Redução das horas de trabalho**, por **24%**. E até o **pedido de demissão mesmo sem ter trabalho novo**, por **21%**.

Ações tomadas por questões de saúde mental (pessoas diagnosticadas)



“ Sabemos que a prática de psicoterapia ou consultas pontuais com psicólogos são mais difundidas dentro das empresas. Porém, precisamos também de ações voltadas à prevenção, como programas de bem-estar e autocuidado, além do monitoramento constante de indicadores para entender o impacto dessas iniciativas.

É necessário, ainda, treinar as lideranças para a criação de um ambiente de trabalho saudável. A solução do Wellz consegue apoiar as empresas em todas essas frentes.”

– Ines Hungerbühler, Líder do Time Clínico do Wellz

3 Ambientes de alta performance não são inimigos do bem-estar

Ambientes de alta performance não são inimigos do bem-estar, mental ou físico, das pessoas colaboradoras. Pelo contrário, a pesquisa sugere que empresas que buscam alta performance também são aquelas que mais se preocupam com o bem-estar de seus times.

Pessoas colaboradoras que consideram sua empresa como sendo de alta performance demonstram uma tendência maior a afirmar que trabalham em um lugar que possui um alto nível de preocupação com seu bem-estar.



Empresas de alta performance



Alto nível de preocupação com o bem-estar das pessoas colaboradoras

Inclusive, realizar ciclos constantes de **avaliação de desempenho**, acompanhados de feedbacks, reuniões 1:1 e PDIs tende a aumentar a confiança e autoestima do time. Quando a pessoa colaboradora entende, de forma clara, o que se espera dela, e é valorizada por isso, há **menor incidência de ansiedade e desmotivação.**

Criar um ambiente de trabalho **psicologicamente seguro** não é apenas um objetivo, mas também um meio onde todos os outros objetivos da empresa são alcançados com mais qualidade, eficiência e saúde. Em empresas cujos líderes são os primeiros a priorizar seu cuidado emocional, pessoas lideradas tendem a assumir compromissos de maneira mais efetiva com sua saúde mental.

4 Diferentes impactos em diferentes gerações

Ao experienciar os impactos de eventos globais pelos quais passaram, as gerações questionadas na pesquisa tiveram perspectivas diferentes. As gerações “nos extremos” (Baby Boomers e Geração Z) relataram melhores níveis de saúde mental e mais liberdade para errar.

Já as gerações “intermediárias” (Geração X e Millennials/Geração Y), apontam **mais sentimentos negativos** do que as duas gerações dos extremos, sentindo-se menos realizadas e com menos liberdade para reportar um erro às suas lideranças.

Os Millennials e a Geração Z relatam sentir maiores níveis de cansaço e ansiedade. No quesito felicidade, os Baby Boomers e a Geração Z se destacam, com maiores níveis desse sentimento. Já o sentimento de medo parece estar mais concentrado nos Millennials e na Geração X, assim como a tristeza.

As gerações que se sentem mais seguras para serem sinceras no ambiente de trabalho parecem ser os Baby Boomers e a Geração Z. Millennials e Geração X apresentam os maiores níveis de desconforto para se manifestar de forma sincera.



5 Programas que podem ser melhor aproveitados

Os dados mostram que existe uma oportunidade para comunicar melhor os programas que as empresas já possuem. Conforme nossa pesquisa aponta, há frequentemente um **desalinhamento entre a comunicação e a implementação** de programas, dificultando a procura e o acesso a eles. Isso gera um obstáculo para a melhoria do bem-estar geral dos times. Segundo as pessoas colaboradoras entrevistadas, apenas 29% das empresas comunicam seus programas de suporte psicológico. Já a comunicação do atendimento psicológico coberto pelo plano de saúde parece funcionar melhor.

“

A alta liderança tende a preferir maior intensidade de retorno ao escritório do que as pessoas lideradas. Porém, os fatores que impactam mais diretamente a produtividade no home office são diferentes e variam em diversas dimensões. É necessário entender o que as pessoas colaboradoras querem, de fato, e o que as lideranças podem fazer para apoiar o trabalho do time e o bem-estar emocional das equipes.”

– Professor Paul Ferreira

Na opinião das pessoas entrevistadas, as **empresas estão perdendo uma oportunidade** e poderiam dar mais visibilidade aos benefícios relacionados à saúde mental. Além disso, elas acreditam que os programas existentes deveriam contemplar mais do que o atendimento psicológico e incluir mapeamentos como o do índice de Burnout, por exemplo. Outro item importante para as pessoas entrevistadas é **capacitar as lideranças por meio de treinamentos sobre saúde mental.**

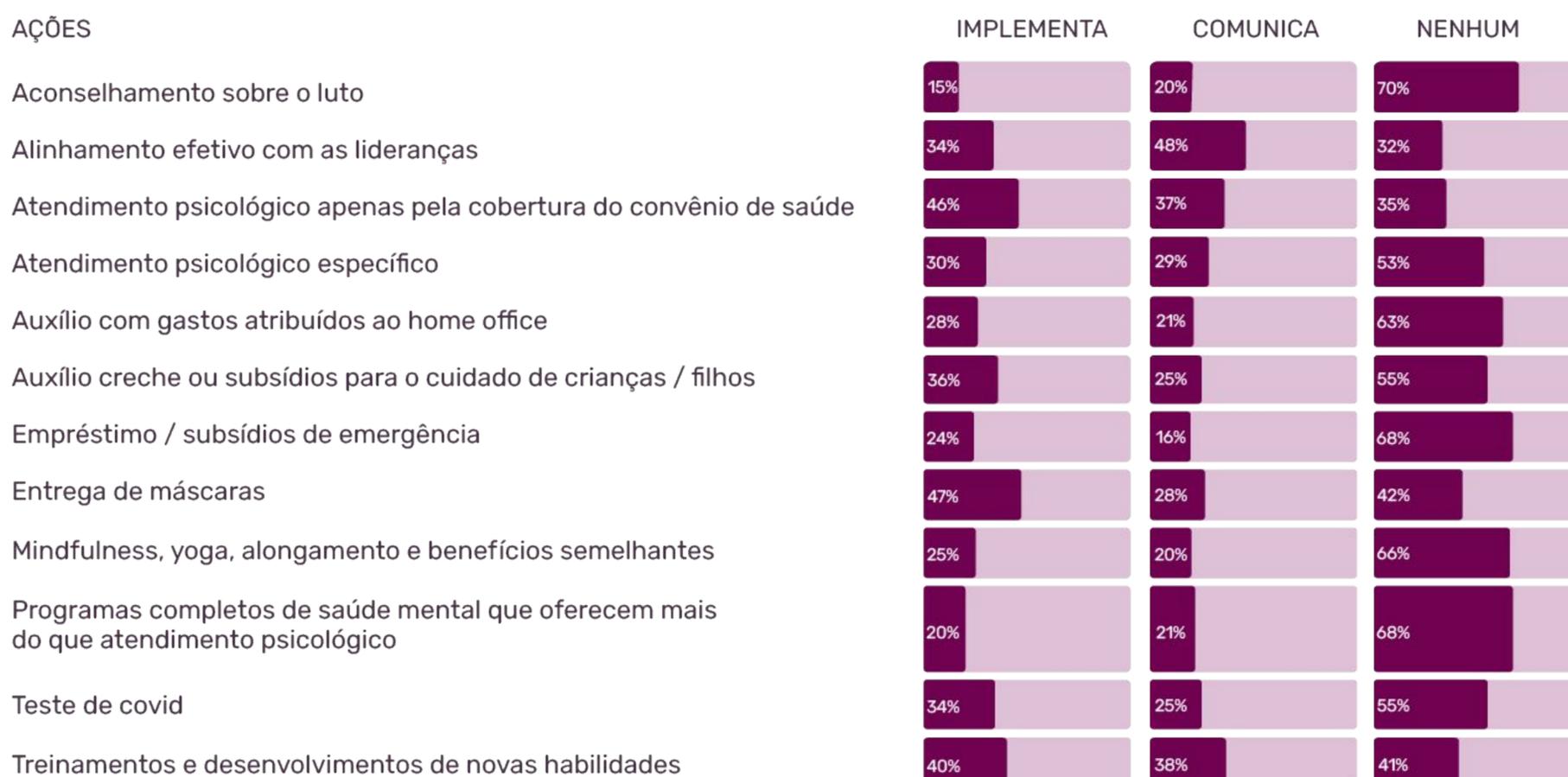
6 Expectativa vs realidade. Onde uma encontra a outra?

Na pesquisa, perguntamos às pessoas colaboradoras qual é o cenário atual da oferta de benefícios de bem-estar físico e mental em suas empresas - e como seria esse cenário numa versão desejada.

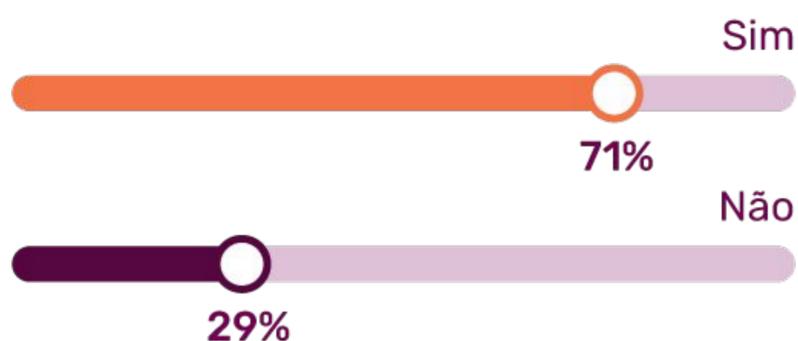
Abaixo, vamos analisar três dados relevantes do **cenário atual** apontado pelas pessoas colaboradoras:

- O que as empresas **comunicam**
- O que as empresas **implementam**
- E se **não fazem** nenhum dos dois

Como as pessoas colaboradoras disseram que é



As empresas oferecem mais ajuda e cuidam mais das pessoas que adoecem por condições físicas, metabólicas, fisiológicas, doenças crônicas, do que por adoecimento mental?



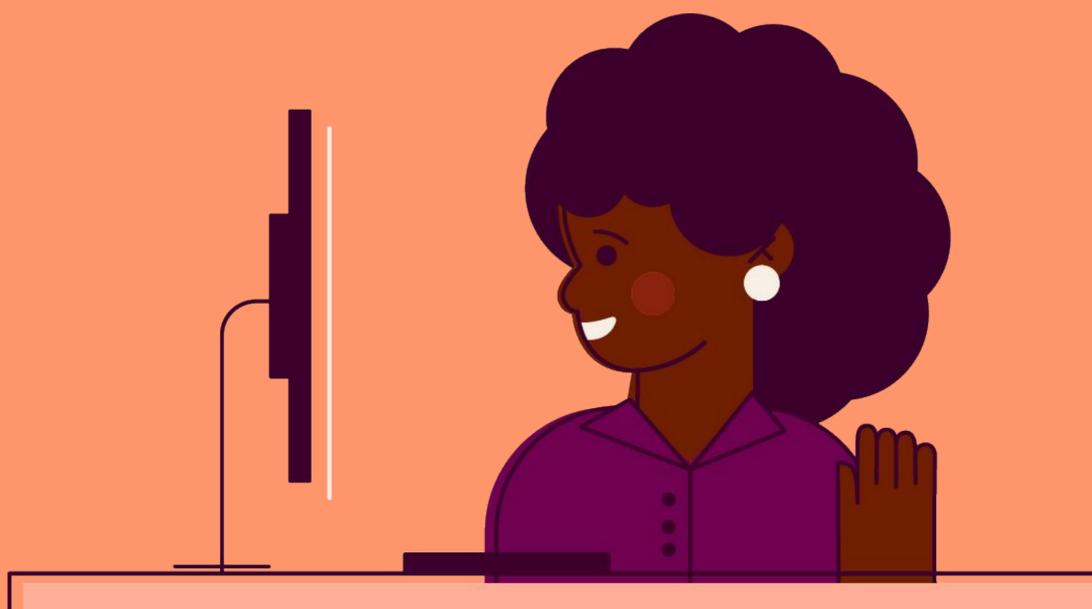
7 O que as pessoas colaboradoras gostariam que fosse a realidade?

Na página anterior, reunimos as respostas das pessoas colaboradoras sobre os benefícios de bem-estar oferecidos por suas respectivas empresas hoje. Agora, vamos analisar qual seria o **cenário ideal**, na visão delas.

Como as pessoas colaboradoras gostariam que fosse

PROPOSTA	NOTA MÉDIA	+
Alinhamento efetivo com as lideranças	2,66	
Programas completos de saúde mental que oferecem mais do que atendimento psicológico	2,73	
Treinamentos e desenvolvimentos de novas habilidades	2,77	
Teste de covid	2,78	
Auxílio com gastos atribuídos ao home office	2,80	
Atendimento psicológico específico	2,88	
Auxílio creche ou subsídios para o cuidado de crianças / filhos	2,92	
Entrega de máscaras	2,98	
Mindfulness, yoga, alongamento e benefícios semelhantes	2,99	
Empréstimo / subsídios de emergência	3,03	
Atendimento psicológico apenas pela cobertura do convênio de saúde	3,04	
Aconselhamento sobre o luto	3,11	

1 - Maior a importância 5 - Menor a importância



8 Por onde começar?

A pesquisa traz insights importantes, que podem apoiar seu time de People/RH e sua liderança a pensar em estratégias a partir das oportunidades apontadas pelas pessoas colaboradoras.

Além disso, os resultados reforçam a importância de oferecer benefícios flexíveis para diferentes perfis de pessoas, de acordo com suas necessidades individuais.

Rever o escopo de trabalho é significativamente mais importante para o **gênero feminino**. Já a maior **visibilidade para os benefícios de bem-estar emocional** é prioridade para **ambos os gêneros**. Quando olhamos para o recorte de gerações, quanto **mais sênior**, maior o desejo que as **lideranças se preocupem com saúde mental**. Especificamente, a geração **Baby Boomer** prefere benefícios como **yoga, mindfulness e de saúde física**.



Os dados também apontam uma oportunidade chave para as empresas: **implementar benefícios focados no bem-estar físico e mental e melhorar a comunicação dessas iniciativas.**

Para ajudar seu time de RH/People e sua liderança nesse ponto, o Gympass é uma solução completa que atende diretamente às demandas apontadas pelas pessoas colaboradoras, ao reunir uma extensa oferta de atividades voltadas para corpo e mente, com uma única assinatura.

Atualmente, o Gympass oferece acesso a cerca de 50.000 parceiros de fitness, 1.300 aulas sob demanda, 2.000 horas de meditação, 1.000 receitas saudáveis e personal trainers online. E está presente em diversos países da América do Norte, América Latina e Europa.

Já o **Wellz**, a solução de saúde mental desenvolvida pelo time Gympass, oferece sessões de terapia online individuais, rodas de conversa online, conteúdos interativos e jornadas personalizadas.

Afinal, ter equipes bem amparadas, mental e fisicamente, pode fazer a diferença não apenas nos resultados do negócio, mas também na retenção de talentos.



Veja o infográfico completo

Explore os gráficos e achados da pesquisa realizada com pessoas colaboradoras.

[Acessar infográfico](#)



INFOGRÁFICO

A saúde mental pela perspectiva das pessoas colaboradoras

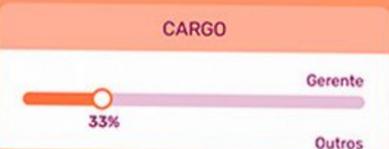
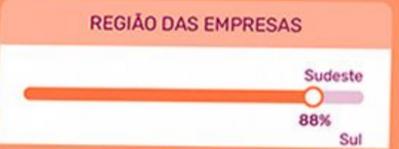
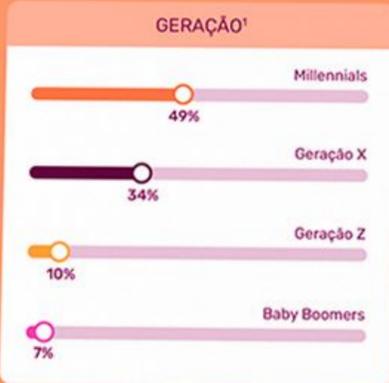
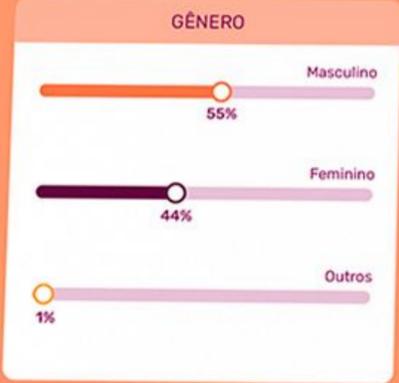
Dados e insights de uma pesquisa inédita, realizada em janeiro de 2022, que aborda questões relacionadas a benefícios, cultura e bem-estar nas empresas.

Perfil de quem respondeu



Total de respondentes **572**
 90% estão trabalhando atualmente

* Esta pesquisa também teve realização de Paul Ferreira, professor de Estratégia e Liderança e Diretor do Mestrado Profissional em Administração na Fundação Getúlio Vargas (FGV EAESP).



Conclusão

Ainda há muito o que evoluir na maneira com que as empresas apoiam a saúde mental das pessoas colaboradoras. A pesquisa realizada pelo Wellz e pelo Talenses Group mostra que, embora muitas empresas tenham programas e benefícios de bem-estar físico e emocional, é preciso **comunicar melhor** essas iniciativas, para que as equipes possam tirar mais proveito delas.

Além disso, é preciso criar estratégias de acolhimento e escuta que vão além do tratamento formal. Uma dessas estratégias é **treinar as lideranças** para compreenderem como esses transtornos se manifestam, além de criar um ambiente de trabalho em que as demandas não levem ao Burnout e a outros transtornos.

É recomendado também mostrar que o cuidado com a saúde mental das pessoas colaboradoras está presente em todos os relacionamentos, trocas e condutas diárias no trabalho, isto é, na cultura da empresa. Como **Ines Hungerbühler**, psicóloga PhD e Líder do Time Clínico do Wellz disse:

“

Boas medidas para a criação de um ambiente de trabalho saudável podem ser: a criação de uma **política interna de saúde mental** com foco em ações organizacionais, tais como a flexibilidade de horários de trabalho; dias off para cuidar da saúde mental; **conscientização e capacitação contínua da liderança**. E o Wellz oferece justamente esse cuidado completo e integrado para a realidade de cada empresa e situação individual.”

Conte com o time do Wellz para apoiar sua empresa a trilhar essa jornada.

Realizadores

wellz

Wellz é um programa de saúde emocional completo, desenvolvido pelo time Gympass, que reúne terapia online com psicólogos certificados, rodas de conversa, conteúdos interativos e jornadas personalizadas para a saúde mental de milhares de pessoas colaboradoras.

[Saber mais](#)

Gympass

Plataforma completa de bem-estar corporativo com parceiros de fitness, aulas sob demanda, meditação, centenas de personal trainers e presença na América do Norte, América Latina e Europa.

[Saber mais](#)

Talenses Group

Holding de soluções completas de recrutamento e seleção para empresas de diversos setores e portes, que buscam atuação consultiva e especializada, independentemente do nível hierárquico.

[Saber mais](#)

Apoiadores



Vitalk agora é Wellz, solução de saúde mental desenvolvida pelo time Gympass, que veio reinventar o cuidado dentro das empresas e se tornar referência número 1 no Brasil.

[Saber mais](#)



Plataforma de Gestão de Pessoas: Avaliação de Desempenho, Metas e OKRs, PDIs, Pesquisas de Clima e Engajamento, Feedback e Reuniões 1:1 para sua empresa.

[Saber mais](#)

Vitalk agora é wellz

Solução de saúde mental desenvolvida pelo time **Gympass!**

Unimos o melhor de dois mundos:

Gympass

Com toda a expertise de ser a maior plataforma de bem-estar corporativo do mundo e o benefício corporativo mais pedido pelos brasileiros, além de ser uma startup brasileira que alcançou o status de unicórnio (empresas avaliadas em mais de US\$1 bilhão).

vitalk

Startup especializada em saúde mental que **já impactou mais de 2 milhões de pessoas**, sendo reconhecida por diversos prêmios e certificações, e por sua solução única que envolve tecnologia, base científica e contato humano.

[Saber mais](#)

Nossa história:



Pessoas que também ajudaram a desenvolver este e-book:



Paul Ferreira

Professor de Estratégia e Liderança e Diretor do Mestrado Profissional em Administração na Fundação Getúlio Vargas (FGV EAESP); Vice-Diretor do Núcleo de Estudos em Organizações e Pessoas (NEOP); colunista do MIT Sloan Management Review Brasil e pesquisador visitante permanente na Universidade de St. Gallen.



Ines Hungerbühler

Psicóloga, PhD e Líder do time clínico do Wellz, ex-diretora clínica da Vitalk. PhD em Psiquiatria pela FMUSP; MSc em Psicologia da Saúde pela Universidade de Zurique; 15+ anos de experiência acadêmica e profissional na área de saúde mental digital; Projetos pioneiros no Swiss Research Institute of Public Health and Addiction (ISGF), no Instituto de Psiquiatria (IPq) do Hospital das Clínicas da FMUSP e no Departamento de Medicina Preventiva da FMUSP.



Dr. Arthur Guerra

Médico psiquiatra com 40 anos na liderança de grupos assistenciais e de pesquisa na área da dependência química e saúde mental; cofundador da Caliandra Saúde Mental; professor associado da USP e professor titular da Faculdade de Medicina do ABC, e Coordenador do Núcleo de Álcool e Drogas do Hospital Sírio-Libanês.

Realização*

wellz **Gympass** **Talenses Group**

Apoio

vitalk  **impulseup**



www.wellz.com | www.vitalk.com.br



vanessa.delara@gympass.com



[@oivitalk](https://www.instagram.com/oivitalk)



[/vitalk](https://www.linkedin.com/company/vitalk)

* Esta pesquisa também teve realização de **Paul Ferreira**, professor de Estratégia e Liderança e Diretor do Mestrado Profissional em Administração na Fundação Getúlio Vargas (FGV EAESP).