

Uma pesquisa sobre
saúde mental no trabalho

Tudo que você gostaria que seu RH soubesse 2024

Índice

Introdução	3
O que as pessoas gostariam que você soubesse.....	4
Grandes mudanças, grandes oportunidades	5
Números gerais	6
O mundo mudou: vínculo com trabalho	7
Investimento em saúde mental	8
Você já teve um burnout?	10
Emoções na semana passada	14
Liderança e relações no trabalho	15
Sentido no trabalho	18
O que não poderia faltar na sua empresa?	20
Conclusão: 6 aprendizados	22

Introdução

A Oceano e a Mental Clean estão comprometidas em trazer o ponto de vista dos trabalhadores para as pessoas responsáveis pela tomada de decisão dentro das empresas brasileiras.

Em 2022, na primeira edição dessa pesquisa, a Oceano, empresa de comunicação e educação em saúde mental, investigou temas como burnout, relações, sentido do trabalho e a empresa dos sonhos. Agora, em 2024, rodamos a segunda edição, dessa vez em parceria com a consultoria Mental Clean. Buscamos compreender como as pessoas se sentem em relação ao ambiente em que estão inseridas: suas emoções, relações, lideranças diretas e, conseqüentemente, o impacto disso em sua saúde física e mental.

A seguir, apresentamos as respostas e também alguns comentários relevantes trazidos nas perguntas abertas. Reunimos tudo que as pessoas gostariam que você, RH, soubesse. E recomendamos fortemente a leitura para CEOs, lideranças e para toda a área de saúde. Só vamos conseguir atuar para melhorias se escutarmos a percepção das pessoas trabalhadoras. Afinal, saúde mental não é um assunto individual.

O que as pessoas gostariam que você soubesse

Ao longo deste documento, reunimos relatos de participantes que nos confiaram suas histórias. A seguir, alguns recados diretos a você, RH. Neles, 3 pontos recorrentes: a importância da alta liderança atuar em conjunto com o RH, a necessidade de autonomia e alguns sonhos dos trabalhadores. Ao ler as palavras abaixo, nos parece evidente que as pessoas reconhecem o trabalho do setor e enxergam e as limitações estruturais, ao mesmo tempo em que apontam uma necessidade de mudança cultural.

"Na verdade eu queria acolher o RH, e queria falar para o CEO e C-levels da empresa. O RH já sabe de bastante coisa, mas não adianta saber sem ter recurso, sem ter autonomia, toda mudança começa com vocês, C-levels!"

"A cultura de gestão da empresa mudará 100% quando a alta liderança acreditar nisso. Saúde mental é um lugar novo, de resgate do humano e todos nós temos um papel importantíssimo nessa mudança."

"Gostaria que o RH fizesse um trabalho com liderança, mudanças com relação a avaliação de desempenho e ter uma política de cargos e salários mais justa e transparente."

"Precisamos atuar com maior autonomia e a liderança precisa trabalhar de forma mais estratégica. Nossas práticas de avaliação de desempenho estão desatualizadas."

"Acho muitas vezes o RH muito 'antigo', burocrático, não pensa fora da caixa e formas de fato EFETIVAS que vão ajudar os colaboradores."

"Eu gostaria que o meu RH tivesse mais autonomia para tratar determinadas questões."

"O RH precisa pensar por conta própria, provocar, criar, propor, servir o todo e não o interesse pessoal de alguns líderes. Precisam se encorajar e entrar em conflito."

"As pessoas do RH são tão funcionários quanto eu. Em geral, seguem ordens, orientações. A liderança/diretores da empresa precisa entender que atrelado a cada cargo/função, existe uma pessoa, que tem família e uma vida."

"O RH sabe, mas muitas vezes eles tb estão de mãos atadas."

"O RH tb é feito de gente que tem sentimentos, desejos e angústias."

"O RH poderia tomar decisões muito mais efetivas se envolvessem os trabalhadores no processo de tomada de decisões."

Grandes mudanças, grandes oportunidades

É fato que a saúde mental no ambiente de trabalho ganhou uma relevância sem precedentes dentro das empresas. É um dos temas mais debatidos nos fóruns e eventos, não só de saúde e RH. Também é fato que a pauta não pode mais ficar de fora da agenda da Saúde Ocupacional, das Lideranças, do Conselho e, claro, do RH.

Da mesma forma, também é fato que um dos grandes desafios tem sido manter a coerência entre o que a empresa “fala” — ou o que as altas lideranças pregam — a respeito do seu bem maior (as pessoas) e o que os trabalhadores vivenciam no dia a dia. Em tempos de alta competitividade, pressões intensas e mudanças rápidas, as corporações precisam adotar estratégias que conciliem a qualidade das entregas com o bem-estar emocional dos trabalhadores de forma genuína.

A recente revisão da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), estabelecida pela Portaria MTE nº 1.419 de 2024, trouxe um marco importante para essa discussão, com as novas diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), principalmente no que diz respeito aos fatores de riscos psicossociais. Esse avanço estabelece regras para que as empresas identifiquem, previnam e mitiguem os riscos que afetam diretamente a saúde mental, como estresse crônico, ansiedade, relações interpessoais, assédio moral e sobrecarga de atividades, entre outros.

Essa pesquisa traz uma análise detalhada da percepção dos trabalhadores sobre o ambiente de trabalho e suas implicações na saúde emocional. Os dados coletados mostram que 62% dos entrevistados relatam algum tipo de sofrimento emocional relacionado ao trabalho, enquanto 50,9% observam um aumento nos investimentos das empresas em saúde mental. Entretanto, muitos ainda consideram essas iniciativas insuficientes, particularmente quando não fazem parte de um programa contínuo e integrado. Com as novas diretrizes da NR-1 (que entrarão em vigor a partir de 26/05/2025), as empresas têm a chance de não apenas atender às exigências legais, mas também de liderar uma transformação significativa, adotando uma abordagem integral e integrada no Gerenciamento dos Riscos Psicossociais. O novo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), representa uma oportunidade crucial para criar ambientes mais saudáveis, onde o bem-estar emocional seja uma prioridade tão importante quanto a segurança física.

Ao longo deste relatório, você encontrará uma visão abrangente e profunda sobre os desafios e oportunidades que se apresentam na gestão da saúde mental nas empresas. Os insights aqui contidos oferecem orientações práticas para gestores, líderes de recursos humanos e tomadores de decisão que buscam construir uma cultura organizacional baseada no equilíbrio, respeito e cuidado com as pessoas.

Convidamos você a mergulhar nos dados e reflexões que compõem este documento, utilizando-os como uma base para transformar a maneira como a saúde mental é tratada em sua organização.

Números gerais

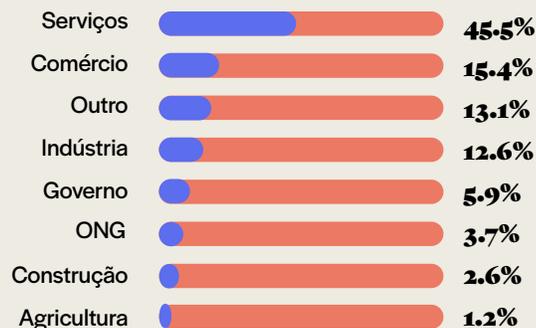
803 respondentes

Pesquisa feita via formulário pela Internet, de 14 de agosto a 5 de setembro de 2024

Idade



Tipo de empresa



Porte da empresa



Posição que ocupa

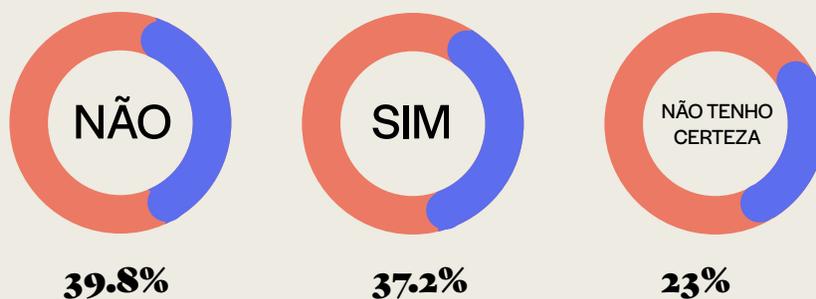


O mundo mudou:

Vínculo com trabalho



Você gostaria de ter um emprego com carteira assinada (regime CLT)?



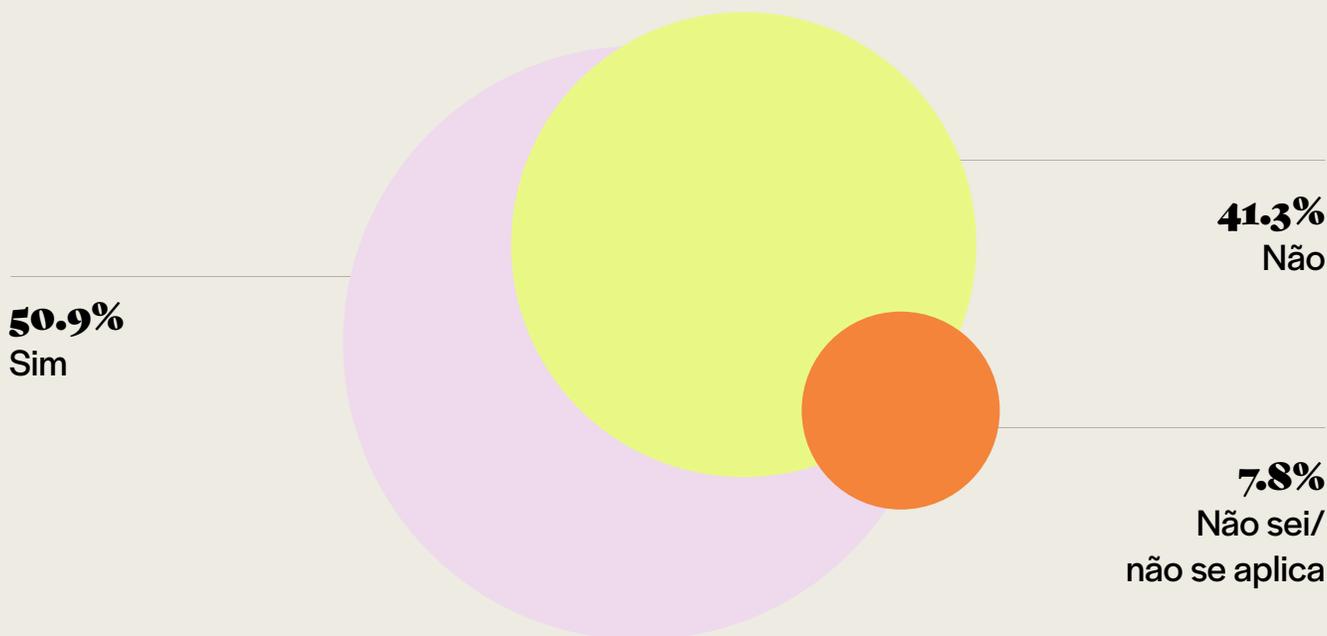
A pejetização é um fenômeno que tem ganhado bastante atenção nas pesquisas sobre trabalho no Brasil. Um dado do IBGE de 2024 aponta que são 13,9 milhões de pessoas no setor privado sem carteira assinada, o que representa um aumento de 5,2% em relação ao mesmo trimestre de 2023. Nos gráficos acima, podemos observar que 28,2% dos respondentes desta pesquisa não trabalham com vínculo CLT. Dessas pessoas, 37% gostariam de ter uma contratação tipo CLT e outras 23% não sabem se gostariam. Ou seja, quando analisamos esse recorte de público, 60% dos respondentes parecem estar abertos a questionar o acordo atual — especialmente quando o contrato é PJ, mas a carga e a cobrança são a de um funcionário de contrato exclusivo. Alguns relatos exemplificam bem a sensação do trabalhador.

“PJ fixo é sempre uma sacanagem com o empregado, as pessoas não podem legalmente cobrar um PJ como CLT. Quer cobrar como um CLT? Contrata CLT.”

“Mesmo PJ seria justo dar alguns benefícios.”

Investimento em saúde mental

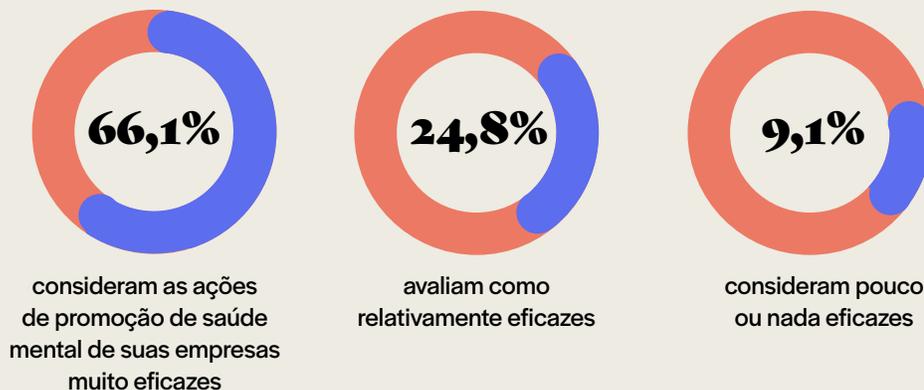
Você percebe um aumento de investimentos da sua empresa em ações que promovam melhorias na saúde mental dos funcionários?



Na primeira edição da pesquisa, feita em 2022, 35% das pessoas relataram perceber um aumento no investimento de suas empresas em saúde mental. Em meio à pandemia, quando esse era um dos grandes assuntos do momento, uma porcentagem muito alta de pessoas (65%) não percebia um cuidado com os funcionários.

Agora, em 2024, após a sociedade ter enfrentado os efeitos dessa pandemia, 50,9% das pessoas percebem um aumento nos investimentos em saúde mental. 41,3% das pessoas não notam esse aumento. Ou seja, mesmo diante do índice de adoecimento atual, o número mostra que o tema segue sendo tabu em algumas corporações.

Quanto à eficácia dessas iniciativas, os resultados sugerem que o investimento é necessário e bem recebido:



Palestras, treinamentos, suporte e benefícios são ações importantes, porém não são suficientes por si só, especialmente quando feitas de forma isolada. As respostas nos campos abertos da pesquisa indicam a necessidade de uma mudança cultural mais profunda para que a saúde mental dos funcionários seja verdadeiramente priorizada. É como se as empresas estivessem cumprindo uma etapa inicial ao trazer o assunto à mesa — e isso é validado pelas pessoas. No entanto, os relatos trazem um clamor por investimentos em ações contínuas que impactem a vida real das pessoas.

"Onde trabalho sempre trazem especialistas para debater assuntos que impactam a saúde mental. Acho que os temas nunca são aprofundados e não há coragem de ir no ponto certo das questões."

"Por mais que haja benefícios voltados à saúde mental, se não houver controle de carga de trabalho, planejamento e comunicação clara, e ambiente saudável, esses benefícios/programas são formas de tratar a doença e não preveni-la."

"A gestão de bem-estar vai muito além de palestras e treinamentos orais. Devem ser ações práticas e pró-ativas."

"Uma festa junina bacana ou uma ação interna de Olimpíadas não vai encher o prato de comida das pessoas e nem fazer o líder delas ser menos tóxico. São mudanças estruturais que precisam ser feitas para que meu trabalho faça sentido. A sensação que eu tenho hoje é de tentar tapar o sol com a peneira."

Você já teve um burnout?

Você já deve ter ouvido que estamos vivendo uma epidemia de burnout. Essa palavra que até alguns anos atrás não era tão conhecida, hoje circula nas conversas de corredores e nos posts do Instagram. Apenas 10% dos respondentes da pesquisa disseram não saber o que é burnout ou não ter certeza de sua definição. Definir burnout é mesmo um assunto complexo e amplamente discutido na academia. Nos relatos abertos, mesmo as pessoas que contaram terem tido um diagnóstico médico de burnout, apresentaram uma confusão comum sobre o tema. Aqui, um exemplo:

"Sendo burnout um diagnóstico de exclusão, e como eu já vinha sendo acompanhada por um psiquiatra, meu diagnóstico oficial foi de F41.1 + F33 (cid-10), ou seja, quadro misto de ansiedade e depressão. Abertamente tratei o tema como burnout com meu superior (...)"

O burnout tem um CID específico e precisa ter seu diagnóstico confirmado e acompanhado por um médico. Essa dificuldade em identificar o que é, de fato, burnout é comum e impacta sua prevenção e seu tratamento. Entretanto, sabemos que esse é um diagnóstico mais possível de ser relacionado ao trabalho e validado dentro da empresa. Portanto, essa é uma confusão bastante compreensível.

Nesta pesquisa, nos baseamos nas percepções dos participantes. Ainda que os números nos pareçam superestimados (nossa suspeita é a de que exista uma intersecção com diagnósticos de ansiedade e de depressão), há uma percepção de sofrimento importante: quando somamos as pessoas que acham que tiveram um burnout, as que tiveram um diagnóstico comprovado e as que não sabem se tiveram, chegamos a 62%.

**Sendo burnout ou não,
62% dos respondentes
relatam algum sofrimento
emocional relacionado
ao trabalho.**

Você já teve um burnout?

38.2%
Acho que sim,
mas não tive um
diagnóstico ou
procurei um médico

30.2%
Não tive, mas
conheço alguém ao
meu redor que teve

7.8%
Não e não conheço
ninguém ao meu
redor que teve

8.4%
Não sei

15.4%
Sim, tive um burnout
diagnosticado por
um médico

Considerando esta definição de burnout do Ministério da Saúde "(...) um distúrbio emocional de exaustão intensa, estresse e esgotamento físico resultante de uma situação de trabalho desgastante", perguntamos: você já teve um burnout?

15,4% tiveram um burnout diagnosticado por um médico.

Em comum, os relatos dessas pessoas trazem situações como: a falta de apoio e a incompreensão da empresa, o impacto direto e imediato na carreira, a busca por ajuda profissional externa e a necessidade de afastamento.

"Ah, o único apoio foi não reclamar do meu atestado. Mas foi difícil pra mim, pois aqui se tem uma crença de que quem adoecce é fraco."

"Me afastei por 15 dias, na época que tive não existia a possibilidade de licença, meu retorno foi com falas completamente distorcidas de ações."

"Não tive apoio algum, me ausentei do trabalho e quando voltei estava sob ameaça de justa causa."

"Voltei do atestado na segunda e fui demitida na sexta."

Em menor número, também conseguimos bons exemplos de empresas lidando com os casos de burnout:

"A empresa foi muito compreensiva, me acolheu e a diretoria ainda me promoveu, como se quisessem mostrar que reconheciam meu esforço, minha alta produtividade e eficiência antes do burnout. Isso faz alguns anos e continuo na mesma empresa, em outra equipe e muito feliz."

"Foi transformador! A empresa me deu licença remunerada pelo tempo que o meu psiquiatra recomendou, mesmo quando o INSS não renovou a licença. Foi uma licença longa e sem remédio prescrito (...) A conduta da empresa foi exemplar."

"Meu chefe me ajudou a 'blindar' algumas tarefas que eram de minha responsabilidade, mas que deviam ficar com outros colaboradores. Ajudou a reestruturar a equipe para que não ficasse tudo para mim."

Por fim, alguns outros relatos trazem uma situação muito comum: ações e posicionamentos diversos nas áreas da empresa.

"A empresa não fez nada, nem quando meu chefe levou pro RH. Ele sim me apoiou, me deixou tranquila para seguir o tratamento."

"Tive apoio da médica do trabalho, porém não muito dos gestores diretos."

"Fui bem acolhido apenas pelo RH."

"(...) A preocupação maior partia da minha equipe e meus amigos."

46,6% das pessoas acham que tiveram, mas não tiveram o diagnóstico comprovado por um médico.

"Perda de sono, taquicardia, refluxo gástrico, pavor de ir ao trabalho presencial (trabalho híbrido), dor de cabeça persistente (nas férias passa), gastrite nervosa."

"Choro antes de trabalhar, sudorese e palpitação."

E relataram que tiveram exaustão extrema, ansiedade, problemas com o sono, choro frequente, desmotivação para o trabalho, sobrecarga e dificuldade de concentração, entre muitos outros sintomas. Perguntamos a elas o que as levou a pensar que tiveram um burnout.

"Falta de vontade de levantar da cama para trabalhar, falta de energia para começar as tarefas do dia, falta de ânimo, sensação de esgotamento e cansaço emocional mais do que o físico."

"Não conseguia argumentar em reuniões, baixa qualidade e quantidade de entregas e solidão no ambiente de trabalho."

Os números e, especialmente, as aspas acima são preocupantes e mostram que estamos todos ainda buscando aprender sobre esse tema, remediando o que é possível enquanto tentamos promover uma cultura que não seja produtora de doenças. Um primeiro passo seria investir em educação para que possamos aprender a nomear corretamente o que é burnout, buscar ajuda e evitar diagnósticos irreversíveis.

Emoções na semana passada

Quando pedimos aos participantes para responderem, numa escala de 1 a 5, como classificariam suas experiências com a ansiedade considerando a semana anterior de trabalho, chegamos a números duríssimos: se somarmos as escalas 4 e 5, consideradas muito altas, teremos assustadores 57,4%. Os números de estresse são ainda maiores e somam 58,3%.



Os números desta pesquisa são mais altos do que os que aparecem em alguns diagnósticos realizados dentro das empresas. Nos mapeamentos feitos pela Mental Clean entre 2023 e julho de 2024, a prevalência de sintomas moderados e graves de estresse foi de 33,7% e de sintomas moderados e graves de ansiedade foi de 15,8%.

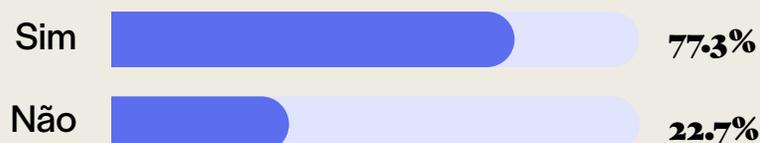
Uma hipótese para essa discrepância é a de que uma pesquisa externa à empresa (feita anonimamente, sem a coleta de email) deixaria as pessoas mais à vontade para se abrirem. Quando olhamos para os relatos, as palavras "estresse" e "ansiedade" são citadas muitas vezes, seguidas por menções a outros estados emocionais como "depressão", "irritação", "medo" e "tristeza"... o que sinaliza um pedido de ajuda importante.

O que acontece quando cruzamos alguns desses dados com os números sobre liderança e relações? Nós fizemos essas análises e vamos te contar no próximo tópico.

Liderança e relações no trabalho

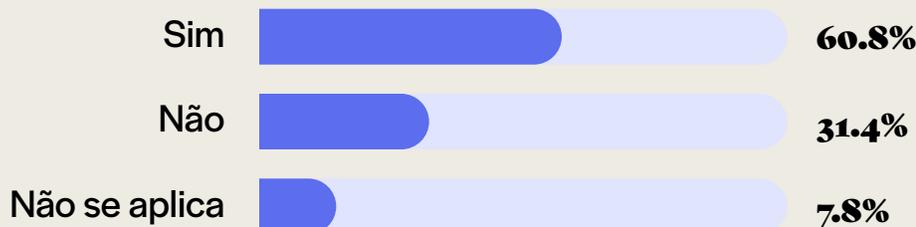
Inspiradas por uma pergunta feita pela consultoria Gallup na pesquisa de 2024 (“Você tem um melhor amigo no trabalho?”), decidimos investigar algo parecido. A primeira descoberta é animadora, mas não diz algo muito revelador:

Você tem um amigo próximo no trabalho?



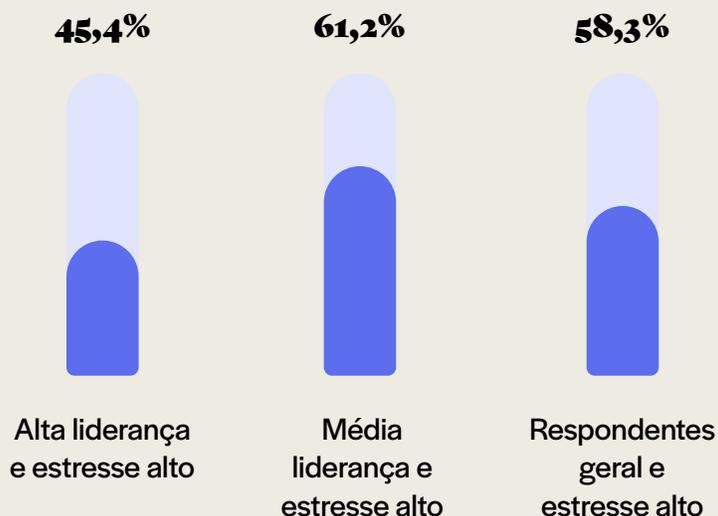
Ainda dentro do tema das relações, uma segunda pergunta foi feita:

Você considera que tem uma relação de parceria com sua liderança direta?



Até aqui, algumas boas notícias: cultivamos boas amizades no trabalho (77% das pessoas) e temos um número considerável de parceria com a liderança (60%). Porém, ao cruzarmos alguns dados com as perguntas sobre emoções, nos deparamos com descobertas interessantes.

Quando filtramos os respondentes que ocupam cargos de alta liderança e média liderança, percebemos o seguinte:



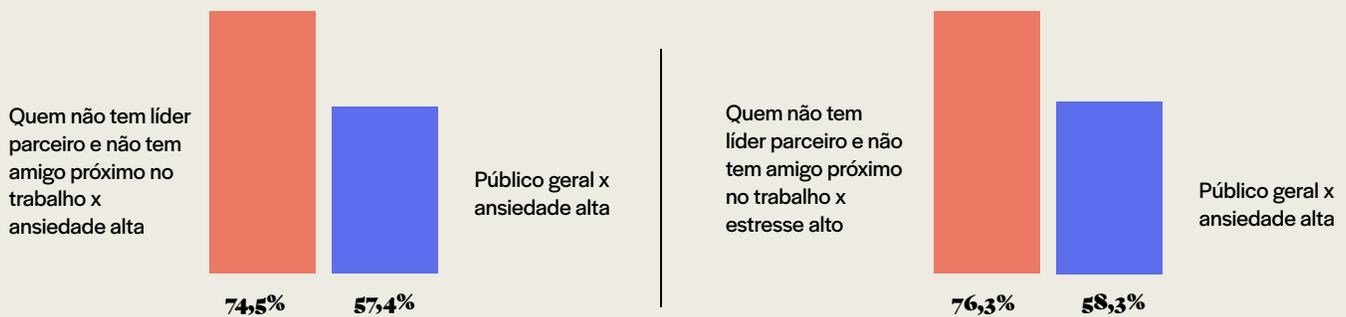
Essa análise confirma algo que observamos ao longo dos últimos anos de trabalho dentro de empresas: a liderança média está mais exposta ao estresse justamente porque ocupa esse lugar “sanduíche”, a pessoa que faz a mediação entre alta gestão e funcionários. Muitas vezes não tem o poder de decisão, ao mesmo tempo que é quem filtra (e escuta) a voz dos trabalhadores. Portanto, esse é um público que merece investimento e atenção dentro da sua empresa. No quadro abaixo, alguns relatos específicos da média liderança.

“Preciso fazer atividades físicas, mas fico diariamente exausta pela quantidade de trabalho (...). Tem dias que tenho tantos assuntos paralelos de trabalho, que chego no final do dia com a mente confusa e um sentimento de incapacidade.”

“Estamos vivendo uma pandemia de problemas de cunho mental (ansiedade, depressão, burnout, estresse...) e trabalhar esse tema de forma verdadeira, ajudará a alcançar objetivos maiores.”

Quando somamos as pessoas que responderam “não” para as duas perguntas acima (amigo próximo no trabalho e liderança parceira) e medimos quantas delas disseram sentir estresse e ansiedade altos (ou seja, 4 e 5), os níveis aumentam consideravelmente. O que comprova o que alguns pesquisadores de saúde mental no trabalho já descobriram há algum tempo: o apoio social é um amortecedor para o estresse.

“Saúde mental não é responsabilidade somente do RH e sim de todos os líderes... ou seja, requer treinamento e capacitação para todos.”



Ou seja, a falta de boas relações no trabalho (com os pares ou com os líderes) prejudica a saúde das pessoas. No estudo de 2024 da Gallup sobre emoções, pela primeira vez foi medido o nível de solidão — e 23% das pessoas relataram se sentir só. Assim como nesta pesquisa, eles descobriram que as pessoas que se sentem sozinhas são aquelas que têm mais propensão a experimentar emoções desafiadoras. Triste e preocupante. Quais práticas temos para reverter esse cenário?

“Contato humano é importante e as relações são muito significativas para um trabalho agradável (às vezes mais que salário). Podemos trazer um olhar onde as pessoas são mais importantes do que as metas — o oposto disso se chama objetificação.”

“Onde trabalho fizemos uma escala e em cada reunião uma pessoa fica responsável por trazer uma citação que a inspira e compartilhar com a equipe. A equipe comenta como a citação reverberou. Desde que começamos a fazer isso, a união e conexão entre a equipe aumentou MUITO. Isso tem evitado que fiquemos apenas operacionais e permite que comecemos a reunião com mais leveza e conexão.”

Se quisermos melhorar de forma efetiva a saúde mental relacionada ao trabalho, precisamos começar por uma preparação da liderança não somente para as habilidades técnicas mas (e especialmente) para a parceria.

As relações frutíferas que almejamos não são relações idealizadas e perfeitas, em que não há discordâncias e atritos. Em um cenário tão adoecido, uma liderança parceira passa não só pelas tarefas diretas, mas também pela garantia de uma dignidade: carga de trabalho compatível com a realidade, integração das atividades com vida pessoal, justiça, autonomia e ética, por exemplo. Abaixo, alguns relatos sobre a média liderança.

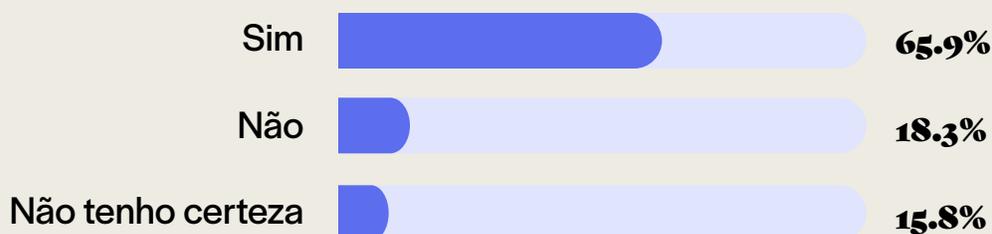
“As lideranças são responsáveis por grande parte do clima estabelecido em uma empresa, boas lideranças geram confiança e inspiram o time. Isso precisa de atenção e dedicação. Não deixem boas pessoas nas mãos de lideranças incompetentes.”

“A ansiedade e falta de maturidade de um gestor pode adoecer um funcionário.”

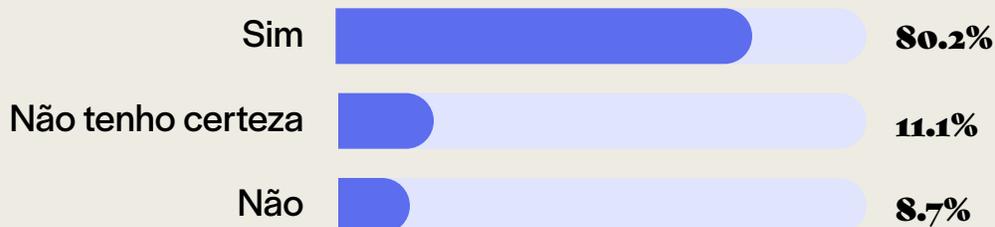
Sentido no trabalho

Quando perguntamos aos respondentes se consideram que suas atividades estão alinhadas a seus valores pessoais e se sentem que têm um trabalho significativo, chegamos a números animadores: 65,9% e 80,2%, respectivamente.

Você considera que suas atividades diárias no trabalho estão alinhadas com seus valores pessoais?



Você sente que seu trabalho tem um impacto significativo?



Esse dado nos surpreende porque na nossa experiência de trabalho com grupos dentro das empresas há uma queixa frequente de ausência de sentido. A contradição aparece também em alguns relatos de pessoas que responderam “sim” para as perguntas acima, porém suas palavras trazem ponderações relevantes.

"Gostaria que tivesse um fiscal de valores e cultura."

"Muitos líderes estão desalinhados com valores essenciais da organização."

"Pessoas com perfil passivo-agressivo, que não têm fit cultural, ainda são muito bem avaliadas e assumem cargos de liderança importantes."

"Quanto mais o indivíduo se sente cuidado e valorizado, mais ele admira a empresa e luta por ela."

"Vocês precisam pagar mais — estão perdendo os melhores professores um a um, ano após ano."

Essa contraposição não significa, porém, que os dados numéricos não sejam confiáveis, mas nos mostra uma necessidade de desmontar essa "verdade" inicial.

No último relato, por exemplo, temos a reflexão de uma pessoa que provavelmente se refere ao ambiente escolar. É compreensível que ela tenha respondido que percebe significado no seu trabalho, sabemos que ensinar é algo muito valioso. Mas é possível que tenha também o reconhecimento e a justiça como valores importantes, então sua crítica se manifesta não em relação ao fazer em si, mas ao sistema como um todo.

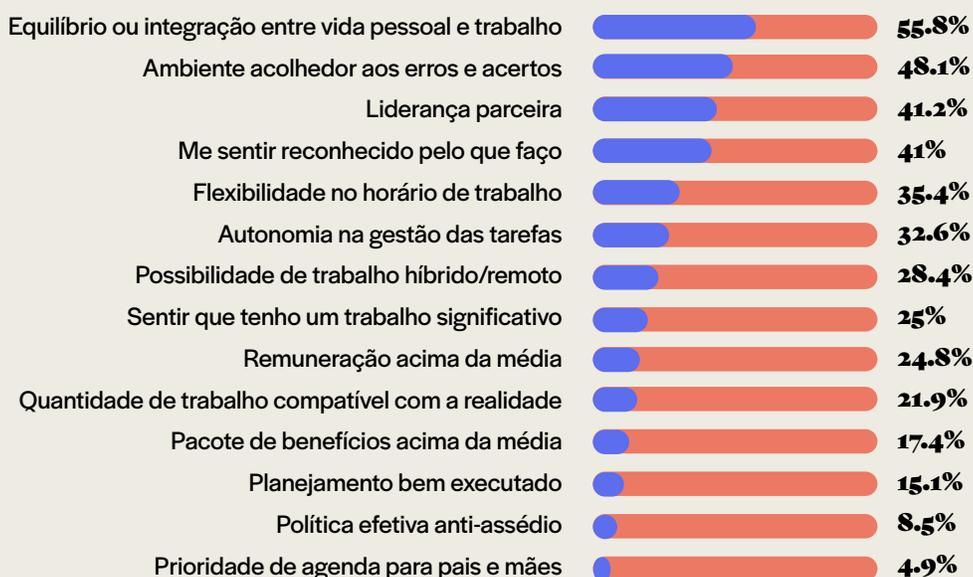
O contraste aparece em muitos outros relatos, que apontam a incoerência entre a cartilha de valores e as práticas do dia a dia. Isso nos leva a uma conclusão: para a maioria dos participantes da pesquisa, não parece haver falta de significado no seu fazer diário. Mas perceber valor na nossa atividade é apenas uma parte da equação. O sentido no trabalho não basta quando a cultura organizacional falha em atender a necessidades básicas como reconhecimento, justiça, relações saudáveis e uma carga de trabalho compatível com a realidade.

Quando esses pontos são ignorados, podemos entender como insatisfação algo que na verdade é apenas uma consequência da cultura da empresa. Como um dos relatos indica: "(...) é mais fácil atribuir o descontentamento à pessoa do que admitir erros". Sem um ambiente que apoie as necessidades essenciais, o sentido em seu fazer individual é insuficiente para sustentar uma relação saudável com o trabalho.

O que não poderia faltar na sua empresa?

Na pergunta final da pesquisa buscamos, além de olhar para os problemas, imaginar caminhos possíveis. Dentre os 14 itens listados no gráfico abaixo, pedimos para que os respondentes escolhessem até 4 pontos.

O que não poderia faltar na empresa dos seus sonhos?



Equilíbrio, parceria, reconhecimento e acolhimento: essas são as palavras que resumem os itens mais citados. Antes de remuneração, benefícios e planejamento, queremos que nosso trabalho seja humano e agradável. Não precisa ser o trabalho "dos sonhos" (como está descrito na pergunta). Já sabemos que junto com as atividades laborais vêm uma série de responsabilidades nada românticas, mas desejamos que o trabalho não nos roube a humanidade.

“Para inovar é preciso ter conversas, fazer descobertas, testar, brincar mesmo... E isso leva tempo, exige uma cultura que aceite o erro como parte do processo de criar algo novo.”

“Não somos apenas uma peça de produção, temos nossos valores, sonhos, demandas além do trabalho; é preciso respeito e condições dignas.”

“Gostaria que [o RH] soubesse que as pessoas não serão produtivas se não forem cuidadas e acolhidas na sua dimensão mais pessoal e humana, que vai muito além da função que ela desempenha na instituição. (...) Na prática, isso inclui não transformar as pessoas em meros executadores de tarefas. Quando há espaços para as pessoas serem aquilo que elas são antes de qualquer coisa — seres humanos complexos — elas conseguirão desempenhar seu papel/sua função com mais efetividade e alegria.”

Lemos cada um dos mais de 800 relatos e foi neles que vimos ideias, desabafos, desesperanças e sonhos. Embora no gráfico as recompensas diretas, como salário e benefícios, não apareçam entre as primeiras escolhas, muitos relatos apontam que essas áreas precisam de melhorias. Ou seja, não é que as pessoas estejam satisfeitas com seus contratos atuais, é que as questões intangíveis são tão precárias que, apesar da remuneração ser fundamental, pontos como equilíbrio, parceria, reconhecimento e acolhimento se mostram prioritários.

Conclusão: 6 aprendizados

1) **A liderança tem impacto direto**

Essa não é novidade: se quisermos cuidar das pessoas dentro das empresas, precisamos fazer um trabalho com todos os níveis de liderança.

2) **É preciso profundidade nos programas**

As pessoas reconhecem a importância do tema saúde mental ter chegado no trabalho, mas estão cansadas de ações superficiais.

3) **Boas relações protegem o trabalhador**

Relações ruins (com pares e líderes) aumentam consideravelmente as chances de sentirmos ansiedade e estresse no trabalho.

4) **Letramento em saúde mental**

Não sabemos o que é burnout e isso impacta (e muito) a forma de lidar com essa síndrome: precisamos investir em um letramento nesse tema.

5) **Coerência entre o que é dito e o que é vivido**

A ausência de coerência entre o que está na cartilha de valores e a realidade vivida pelos trabalhadores é um dos principais pontos adoecedores.

6) **Um bom ambiente de trabalho é construção diária**

Além da recompensa material, a empresa em que as pessoas gostariam de trabalhar tem equilíbrio, parceria, reconhecimento e acolhimento.

A Oceano e a Mental Clean uniram forças para trazer para você a percepção dos trabalhadores brasileiros. Saúde mental é um assunto multidisciplinar e exige muitas mãos para o combate desse adoecimento generalizado. Seja por meio de ações educativas, comunicação clara, mapeamento da saúde no trabalho ou conversas acolhedoras... Nossa aspiração é a de que possamos espalhar essas vozes para o cultivo de práticas efetivas dentro das empresas.

Para saber mais sobre nossa parceria:

mentalclean.com.br/balsamo

aoceano.org/balsamo