

Guia para Implementar um Programa de Saúde Mental na sua empresa

Para qualquer segmento e porte, que seja efetivo e que alcance o colaborador e os seus familiares.

Sempre é possível fazer algo pela sua equipe é só começar.



*Acolhimento, Escuta e Cuidado
Com a mente em paz, o colaborador pode mais*



Introdução

Foi em 13 de março de 2019 numa quarta-feira que um adolescente e um homem encapuzados atacaram a Escola Estadual Raul Brasil, em Suzano (SP) mataram sete pessoas, sendo cinco alunos e duas funcionárias do colégio. Tragédia, como muitas outras ocorreram em anos anteriores, 2018 um homem em Campinas mata 4 pessoas no final de uma missa, e por aí vai, o menino em 1999 que matou 3 pessoas, feriu 4 e gerou pânico para muito mais famílias e com certeza para alguns de nós. Desculpe-me esta lembrança tenebrosa, como introdução deste e-book para falar de boas práticas de Saúde Mental nas empresas.



“ Mas o que mesmo isto tem a ver com aquilo? ”



Pode te dar a base para você implementar um Programa como este com muito mais fundamentação e seriedade, independente da pandemia causada pelo vírus da COVID-19.



Acolhimento, Escuta e Cuidado
Com a mente em paz, o colaborador pode mais



Como Psicólogo Clínico e Organizacional desde 1990 venho pensando em como juntar estes mundos Psicologia Clínica e Psicologia Organizacional, que por algum tempo não eram muito afeitos um ao outro, mas com certeza não podem negar que são irmãos gêmeos inseparáveis.

Conto esta história para dizer, que já em 2019 pensava numa forma de levar as empresas serviços que desce a atenção devida a Saúde Mental, pois as empresas são grandes celeiros do desenvolvimento de síndromes e transtornos mentais, não que sejam geradoras, mas sim dão base em muitas vezes para a potencialização das doenças, e não sabem disto, por justamente não ter profissionais qualificados para este fim, ou mesmo instrumentos de detecção profiláticos para praticar a prevenção.



Acolhimento, Escuta e Cuidado
Com a mente em paz, o colaborador pode mais



Sabe os famosos “gatilhos”, tá bem na moda agora né, pois são eles mesmos, chegam como raios e explodem como bombas, e aí chegamos onde queríamos na tal falada pandemia, arrepiando só de falar disto. Quanta tragédia, quantas perdas de pessoas queridas.

O que fazer? E só acolher aqueles que ficam, preparar as pessoas, os colaboradores para uma vida mais íntima consigo mesmo, para que o exame de consciência, autoestima, empatia e o equilíbrio emocional estejam presentes em qualquer formato de trabalho, local e condição, para assim preservar a nossa capacidade adaptativa, que antes era talvez mera subjetividade.



Acolhimento, Escuta e Cuidado
Com a mente em paz, o colaborador pode mais

Não olhe a árvore, olhe a floresta

Quais os motivos que o fizeram iniciar a leitura deste e-book?
Faça um breve relato, comentários, primeiros e mais importantes sinais.

Essa resposta é importante para saber se você precisa tomar alguma ação imediata para atender aos chamados dos aflitos.

Se ainda não está claro, vamos fazer um vôo de helicóptero e olhar a floresta toda e não só esta árvore - teve afastamento por sintomas que não deram diagnóstico de doenças do trabalho ou mesmo enfermidades catalogadas?

Ou, há queixas de cansaços excessivos, falta de ânimo, muita variação de humor ou mesmo ausência de comunicação, principalmente se os profissionais estão em home office?

Baixa produtividade? Aumento dos Conflitos relacionais internos? Pedidos de demissão voluntária? Aumento da tristeza e preocupação com os familiares? Apatia e sensação de tanto faz? (Se atinge um objetivo: tudo bem, se não atinge: tudo bem também, inércia, ou outros eventos inéditos que venha ocorrendo na sua empresa).

Agora um exercício:

Reúna todas essas informações e coloque dispersas num papel e faça ligação de pontos, uma atividade que fazíamos muito nas salas de aula ou mesmo em revistinha de caça palavras, tente fazer correlação entre estes fatos e concentre os eventos de maior frequência e de maior correlação:

Exemplo:



OBS: Este é um exercício para tentar relacionar os eventos ocorridos e achar pontos focais com o objetivo de priorizar algumas ações. Neste exemplo, podemos perceber que três dos eventos estão relacionados com queixas dos colaboradores, e que podem gerar pedidos de demissão, e mesmo os outros eventos e seus envolvidos podem se beneficiar de alguma ação junto a Liderança, organização de trabalho, de tempo e de atenção aos sintomas de estresses, ansiedade etc..

2º Capítulo

A Verdade conduz a simplicidade e a confiança!

Diante de fatos, aí é que temos argumentos para iniciar um bom trabalho de cuidado com a nossa gente, diante da fotografia que tiramos da nossa realidade, sem medo de tirar o véu dos problemas que aí estão, podemos com os nossos recursos agir para pelo menos amenizar: o sofrimento e combater a solidão, o problema do outro é problema nosso.

O impacto da pandemia na saúde mental das pessoas já é extremamente preocupante, afirmou Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da OMS. “O isolamento social, o medo de contágio e a perda de membros da família são agravados pelo sofrimento causado pela perda de renda e, muitas vezes, pelo emprego”.

Essas declarações, bem como recente pesquisa do Instituto Ipsos, que ouviu participantes de 28 países, o Brasil é o local no qual as pessoas mais se sentem solitárias, para 52% dos brasileiros, a pandemia aumentou o sentimento de solidão, a média global é de 41% extraído da revista VOCE RH – edição 73 – abril/Maio 2021, vem reforçar a necessidade de incluir estes temas nas ações que iremos escolher para a nossa abordagem.

Realizado o mapeamento dos fatos e eventos ocorridos, cabe a identificação de ações possíveis, que vão de encontro às necessidades, nada melhor do que fazermos boas perguntas para os problemas:

É algo localizado? Num setor? Em determinado grupo de pessoas? Ou sem correlação, mais com alguma gravidade individual?

Aonde quer que tenha localizado o problema, ou as reações não adaptativas a atual situação, tente nomear, tematizar, voltados para mudanças de humor? Baixo astral? Muita ansiedade? As pessoas narram que não estão dormindo? Sente-se pressionadas? Reclamam com a chefia que não tem tempo para ir ao banheiro? Má administração de tempo ou excesso de trabalho mesmo?

Esta fase é muito importante para que você não busque uma solução que não tenha aderência, às vezes uma pesquisa rápida, nada formal, a não ser que a empresa seja de grande porte, aí não tem jeito, o melhor é fazer uma pesquisa que os colaboradores possam responder na palma da mão, ou seja, pesquisas veiculadas via mobile, ou seja, no smartfone, no celular.



O que mais tem te preocupado nesta pandemia?

Assinale algumas das reações sentidas frequentemente:

- Falta de apetite? Ou oposto, insaciedade (fome após comer)? Irritabilidade?
- Insônia? Ou oposto, sonolência incomum?
- Batimento cardíaco acelerado? Ou sente-se ansioso?
- Desânimo, falta vontade de realizar as atividades?
- Não tem vontade de falar? Ou oposto, necessidade incomum de falar com as pessoas próximas?

Outros: por favor cite outras reações sentidas ou sugestões de temas que gostaria de saber mais.

Caso você já tenha identificado temas que julga importantes para incluir no seu Programa de Saúde Mental, prossiga a leitura deste guia.



3º Capítulo

“Alegria é a melhor coisa que existe
É assim como a luz no coração....”

- Samba da Bênção de Vinicius de Moraes

Você vai encontrar muitas informações sobre os temas escolhidos, vamos imaginar que surgiu na sua coleta, à Ansiedade – campeã de audiência, logo vamos contratar um webinar/palestras com um especialista no assunto, certo? Cuidado, conheça abordagem, a linguagem, se são adequadas ao seu público, trazem **mais dicas de como sair do problema? Do que apenas diagnosticá-los**

Às vezes cabe mais uma solução que vá direto tratar o sintoma, ansiedade ruim, aquela que está fazendo mal, que é a necessidade de se adiantar muito ao nosso tempo com pessimismo, com sensação de perigo a todo momento, falo isto porque não podemos deixar de falar que a ansiedade também é boa, é a nossa capacidade de preparação para a luta, para a reação diante de uma necessidade, o organismo se nutrindo para o movimento da ação, e não o contrário.

Mas o bicho homem se prepara para tanta coisa, com um bombardeio de adrenalina que não serão utilizados, daí o sentimento de frustração vai aumentando, somado a quantidade de informações negativas inseridas em nossa mente, com a nossa permissão, vamos combinar!! causando sem dúvida alguma uma ansiedade absurda.

Pois bem, melhor em alguns casos proporcionar micro momentos de ventilação, meditação e trazer especialistas em cuidados com o corpo integrado a sua mente, mindfulness etc...



Acolhimento, Escuta e Cuidado
Com a mente em paz, o colaborador pode mais

E há também palestrantes no assunto: ansiedade, depressão, pânico e outros temas como este que tratam com a maior leveza e descontração, sem deixar de passar dicas hiper importantes para a boa utilização dos nossos **neurotransmissores**, lembrando da sua utilidade:

Serotonina: responsável pela sensação de bem-estar, otimismo e controle da ansiedade.

Dopamina: responsável pelo sistema de recompensa cerebral, gera a extração imediata de prazer em situações específicas (feedback positivo).

Noradrenalina: responsável pela energia e pela disposição.

Atente para o horário que terá maior aderência dos seus colaboradores, pela experiência os colaboradores muitas vezes preferem uma atividade fora do horário comercial, deixando claro quando o fizer que não é uma atividade obrigatória e nem relacionada ao trabalho, é apenas uma sugestão para o bem-estar das pessoas. Se fizer fora do horário de trabalho, abra para a participação do cônjuge, filhos, mãe, pai e irmão e pessoas próximas, você tratará do entorno do colaborador e beneficiando um público bem maior, e isto traz satisfação, tranquilidade e harmonia para dentro da sua organização. Vamos ver outras ações importantes no próximo capítulo.





Saber dançar é fundamental!

O dançar conforme a música, na minha opinião, nunca fez tamanho sentido, como nos dias atuais, ou seja, preciso mexer esta minha coluna vertebral de forma que eu consiga pensar fora da caixa, quebrar a rigidez que me assola, que engessa o pensamento, quebrar paradigmas ou modernamente dizendo: praticar a disrupção mesmo, não só de pró forma, só para inglês ver, e sim efetivamente mudar o pensamento padrão estabelecido, criar outro com mais aderência a sua vida atual.



Digo isto, pois é fundamental neste momento buscar soluções que vá na contramão do pré-conceito, por exemplo: ir no psicólogo e psiquiatra é coisa de louco, cuidado quem não vai por pré-conceito, mesmo precisando, aí sim é coisa para ficar louco, sair de si, pré potência, que tudo se resolve sozinho, não pode parar. Pedir ajuda é nobre, é saudável, precisamos do outro, e às vezes o outro deve ser um profissional preparado.





Estes profissionais salvaram muitas vidas tristes, perdidas, confusas no momento certo, graças às iniciativas de empresas e pessoas como você, que aqui está interessado.

Portanto ações importantes que ajudaram muitas organizações a não piorar a situação imposta pela pandemia:

- **Disponibilização de Psicólogos** (Por meio dos convênios, seguros, assistências médicas ou mesmo Redes independentes especializadas em Psicoterapias).
- **Convênios Médicos** para o encaminhamento a um Psiquiatra, nos casos que necessitam de tratamento medicamentoso, o que é rapidamente identificado pelo médico trabalho, ou mesmo, encaminhamento a Psiquiatras particulares, caso não tenha convênios etc..
- **Serviço de Apoio Emocional** (É tido como os primeiros socorros da saúde mental, geralmente trata-se de um contato semanal com os colaboradores da linha de frente das operações, ou dos escritórios ou mesmo dos que estão em home office, para medir a temperatura emocional, em média de 15 minutos de duração), pode ser feito por algum colaborador com características de um apoiador otimista, que tenha tempo disponível, caso precise atuar como socorrista, uma pessoa que o colaborador pode contar em um momento de necessidade.
- **Sala de Descompressão Virtual**, composto 10 pessoas: (Sala Online temática – Dinâmicas e trocas de experiências - de 30 a 60 minutos) oferecida à grupos específicos de colaboradores ou de seus familiares, caso a empresa queira abranger. Deve ser dirigido por alguém que tenha às competências de facilitação dirigida e descontraída de temas extraprofissionais.
- **Rodas de Conversas com os familiares:** são sessões dirigidas com o máximo de 20 pessoas (2 horas), objetivando a orientação a familiares, em grupos homogêneos, selecionados por temas, que mais atenda às necessidades pontuais, exemplo: sobre o Mercado de trabalho (para jovens e desempregados), como se portar numa entrevista (seleção por competências), elaboração de currículos, ou orientação para escolha profissional, mercado digital e tendências, Orientação financeira doméstica etc...
- **Webinários periódicos online - com temas diversos:** (citado no 3º capítulo) Inteligência Emocional, Psicoeducação, quando procurar um Psiquiatra, impactos Neurológicos da atualidade, Educação alimentar – equilíbrio emocional, Felicidade, Despertar da Saúde etc., sempre que possível estenda este benefício aos familiares.



5º Capítulo

“A Felicidade é a combinação do bem-estar espiritual, físico, intelectual, relacional e emocional”

- Dr. Tal Ben Sharar

Tenho aprendido muito nos webinários que acompanhamos junto as empresas clientes, a exemplo da que foi conduzida pela Milena Saavedra, com o título Felicidade em Pauta, com muita leveza e emoção Milena traz realmente a felicidade para contemplarmos e principalmente resgatarmos o seu sentido pleno e nos faz lembrar que já estamos numa era que não dá mais para separar o “Ser”, como insistimos muito por aqui no ocidente. Somos um ser integrado destas forças físicas, emocionais e espirituais e o intelecto vem por consequência desde que tratemos destas fontes com carinho.

E ai reside a maior dica, seja lá o que for fazer e implementar em sua empresa, esqueça o requinte, os egos, a Felicidade do colaborador é que está em cena, aquelas empresas que conseguirem elevar o nível de felicidade dos seus, fica com ele e desenvolve as novas competências técnicas que precisará para o futuro, mas sem acessar este campo da subjetividade, das emoções, daquilo que não vemos, e diga de passagem, para muitas empresas que migraram para o home office, integral ou parcial, vai cada vez mais “não ver” caras e bocas e reações emocionais e comportamentos, terão que criar conexões, aprimorar a comunicação, abrir portas para o diálogo, feedback sem restrição, abertura e confiança.

A Milena também trouxe para o seu webinar o conceito de felicidade da Dra Sonja Lyubomirsky: “A experiência de alegria, contentamento ou bem estar positivo, combina com a sensação de que a vida é boa, significativa e vale a pena”.



Acolhimento, Escuta e Cuidado
Com a mente em paz, o colaborador pode mais

Temos que lembrar ao leitor, que estamos na era da experiência, muito explorado pelos nossos propagandistas, grandes mentes criativas buscando a melhor forma de nos engajarmos na compra do produto X,Y e Z, sempre aprimorando a melhor forma de proporcionar uma experiência ualllll, algo memorável, inesquecível, que queiramos mais.

A era dos serviços pensados na satisfação de sentir bem, pelo aroma, pela cortesia, ou seja, todos os “sentidos” humanos possíveis de serem contemplados, tornando o bem-estar total algo quase inatingível. Mas sobrevive as empresas que souberem trabalhar a experiência do colaborador, que conseguirem arrancar um, nem que pequeno ainda, mas um ualllll, frase como: “Eu fui lembrado” – “Puxa que carinho tem esta empresa comigo” – “Olha, até a minha família tem direito a assistir esta palestra” – “A empresa me deu um Psicólogo para chamar de meu” – “ Eu tenho com quem falar, se não fosse esta empresa!!”, são frases reais extraídos do trabalho de Apoio Emocional que praticamos desde maio de 2020, demonstrando que nestas empresas a “cultura do nós nos importamos com vocês” veio para ficar.

Não dá para imaginar como é que sobrevivemos, e a palavra é esta mesmo “sobrevivemos”, sem Programas nas empresas como este tratado neste e-book.

Para mim e os demais colegas que trocamos ideias diariamente sobre a evolução do respeito com relação a vulnerabilidade emocional, com o ser integral em todas as suas vertentes, bem como, há evidências claras que estruturas mais bem pensadas de Saúde Ocupacional serão necessárias com a inclusão de profissionais da Saúde Mental, seja presencialmente ou virtuais, seja por estímulo das leis ou por consciência e necessidades dos empresários e grandes grupos econômicos.

Se você chegou aqui com esta leitura, ualllll, a minha experiência se torna memorável, pois tenho certeza que algo você fará para o seu meio, sua organização, sua escola, sua empresa, sua loja, ou mesmo sua casa, ela pode ser um bom lugar para treinar e aprender com as sutilizas das relações humanas.

Se quiser compartilhe comigo os seus resultados!



Acolhimento, Escuta e Cuidado
Com a mente em paz, o colaborador pode mais

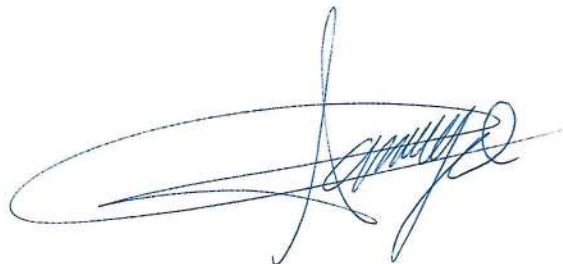
Bibliografia

SCHUTZ, WILL. PROFUNDA SIMPLICIDADE – Uma nova consciência do Eu interior. São Paulo, Agora, 1989

BROWN, BRENÉ. A CORAGEM DE IMPERFEITA – Como aceitar a própria vulnerabilidade, vencer a vergonha e ousar ser quem você é pode leva-lo a uma vida mais plena. USA – Tradução RJ, Sextane, 2013

SHARAR, TAL BEN. APRENDA A SER FELIZ – O curso de Felicidade de Havard. USA, traduzida Lua de Papel, 2008

REVISTA VOCÊ RH – Edições: 70 - O ano da Saúde Mental, Outubro e Novembro de 2020, 73 – Coragem de ser imperfeito, Abril e Maio de 2021, editora Abril



Airton Camargo
Psicólogo, Coach Executivo e Fundador da
Coaching&Education



Acolhimento, Escuta e Cuidado
Com a mente em paz, o colaborador pode mais

Não podemos afirmar ainda que o que vivemos hoje se transformará no “novo normal”. No entanto, este é o momento de uma nova jornada que trará (se assim encararmos) grandes ensinamentos. É necessário trazer à tona um profundo profissionalismo para manter o equilíbrio em todas as áreas da vida. Assim conseguiremos construir um futuro melhor a todos.



*Acolhimento, Escuta e Cuidado
Com a mente em paz, o colaborador pode mais*