

PESQUISA SOBRE AS PRÁTICAS DE

SEGURANÇA PSICOLÓGICA NO TRABALHO

4HUMAN

PSICODINÂMICA E SENTIDO DO TRABALHO


BRASIL - OUTUBRO, 2023

PATROCÍNIO E REALIZAÇÃO

PeopleFirst

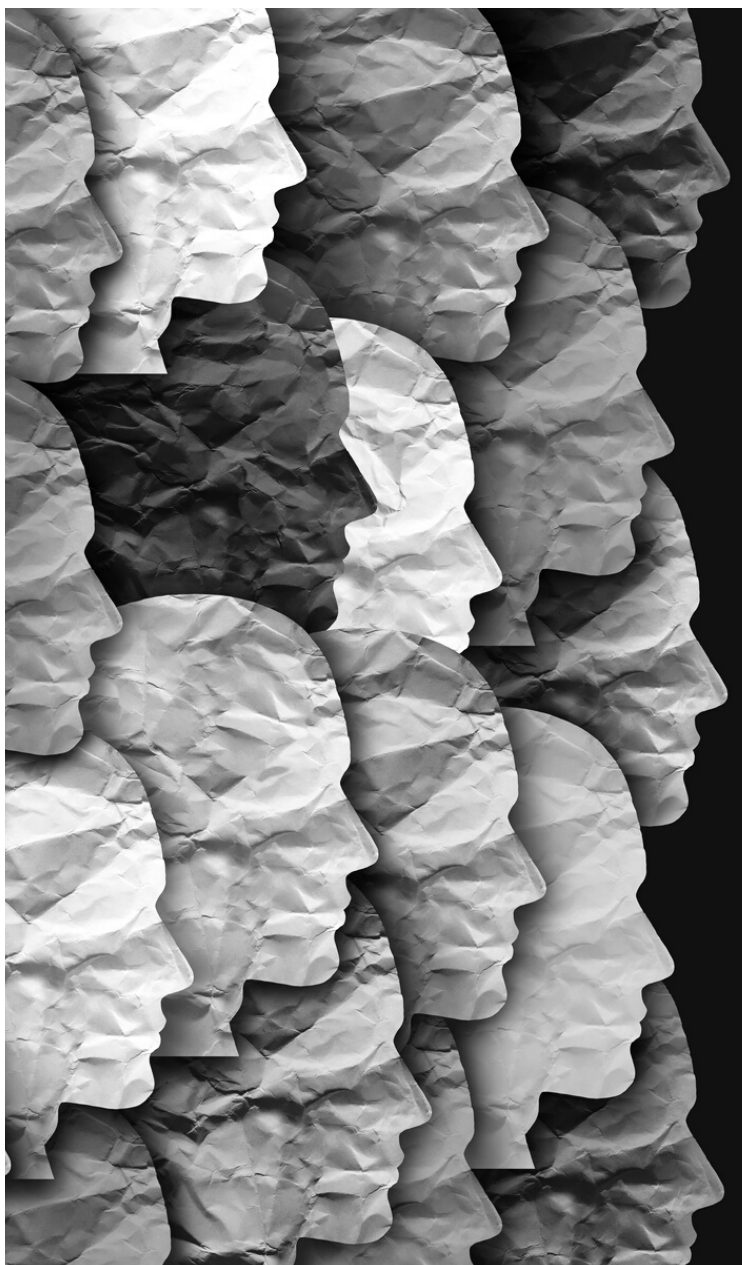
DESENVOLVENDO PESSOAS E ORGANIZAÇÕES

POWERED BY

 **survio**

RUA APINAJÉS 816 - PERDIZES
SÃO PAULO/SP - BRASIL

WWW.PEOPLEFIRST.COM.BR
WWW.FLUEREVITAE.COM



o que é? **SEGURANÇA PSICOLÓGICA**

Há mais de 40 anos Edgar Schein e Warren Bennis já haviam publicado sobre a importância da segurança psicológica nas mudanças organizacionais. Mais recentemente, devido a preocupação das empresas com a saúde mental dos seus colaboradores, o termo ganhou notoriedade. A definição mais objetiva é a de Amy Edmondson. Ela escreve em seu livro* que ter segurança psicológica é “sentir-se confortável em compartilhar preocupações e erros sem medo de constrangimento ou retaliação”.

As pessoas são diferentes e algumas podem se mostrar mais seguras do que outras. Além disso, a jornada individual para encontrar o sentido da vida e as forças para uma existência autêntica é inalienável. Entretanto, temos que dar a devida relevância para o poder que a cultura organizacional tem para gerar um ambiente onde há acolhimento do diverso e a crença no valor de cada pessoa. Um ambiente que propicie encontros humanos e não dificulte desnecessariamente suas jornadas.

*The fearless organization: creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth : John Wiley & Sons, Inc., edição de 2019.

Decidimos encarar a realização desta pesquisa porque não estávamos encontrando informação detalhada sobre o que as empresas têm praticado para enfrentar o desafio do constante aumento dos afastamentos por transtornos mentais e da incidência de casos relacionados ao trabalho.

Iniciamos a coleta em Agosto de 2023 e nosso intuito é manter a pesquisa ativa permanentemente, atualizando este relatório a cada seis meses.

As perguntas foram elaboradas com base nas práticas bem sucedidas das (ainda poucas) empresas que têm obtido ótimos resultados com seus programas de saúde mental no trabalho, no Brasil e no exterior.

SOBRE ESTA PESQUISA

Concentração no Sudeste

DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA

A participação de quase 600 pessoas, até a presente data, é expressiva quando consideramos que a pesquisa está ativa há menos de dois meses. Nesta edição ainda não logramos um panorama nacional, com uma distribuição geográfica mais equilibrada.

Como os principais canais de distribuição da pesquisa foram clientes, conexões e parceiros da PEOPLE F1RST DPO, houve uma predominância de profissionais da região sudeste.

Neste exato momento estamos encaminhando parcerias com instituições de outras regiões para as próximas edições do relatório.

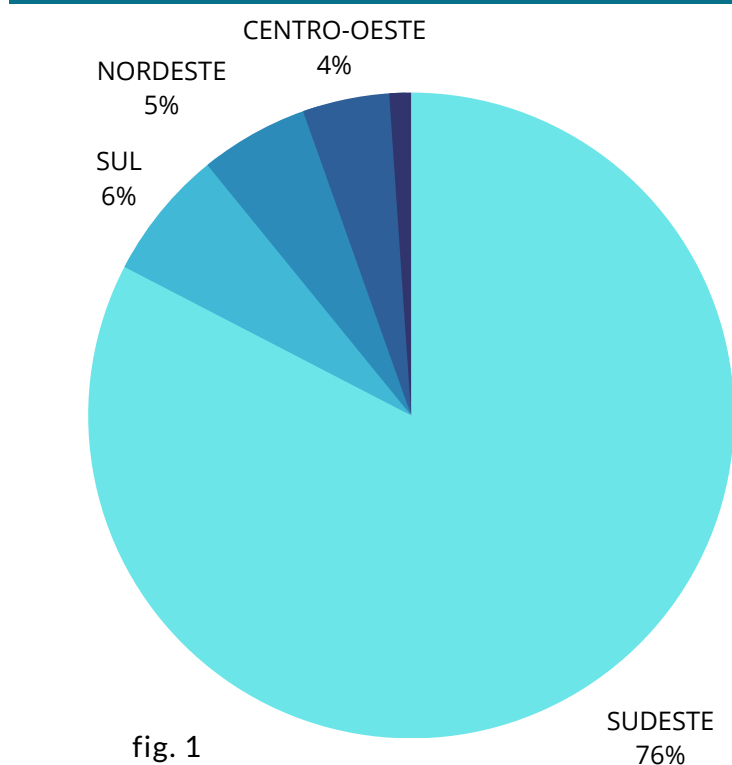


fig. 1

PERSPECTIVAS GERACIONAIS E DE GÊNERO

Um grande número de estudos no Brasil e no exterior apontam que gerações de *millenials* e *Z* são as mais engajadas e preocupadas com as questões de saúde mental no trabalho. Na nossa pesquisa estas faixas etárias consolidadas correspondem de 24% a 32% do total de participantes*. A geração *Z* teve uma participação abaixo do esperado.

* Parte dos respondentes na faixa etária de 38 a 65 anos foram considerados *millenials*.

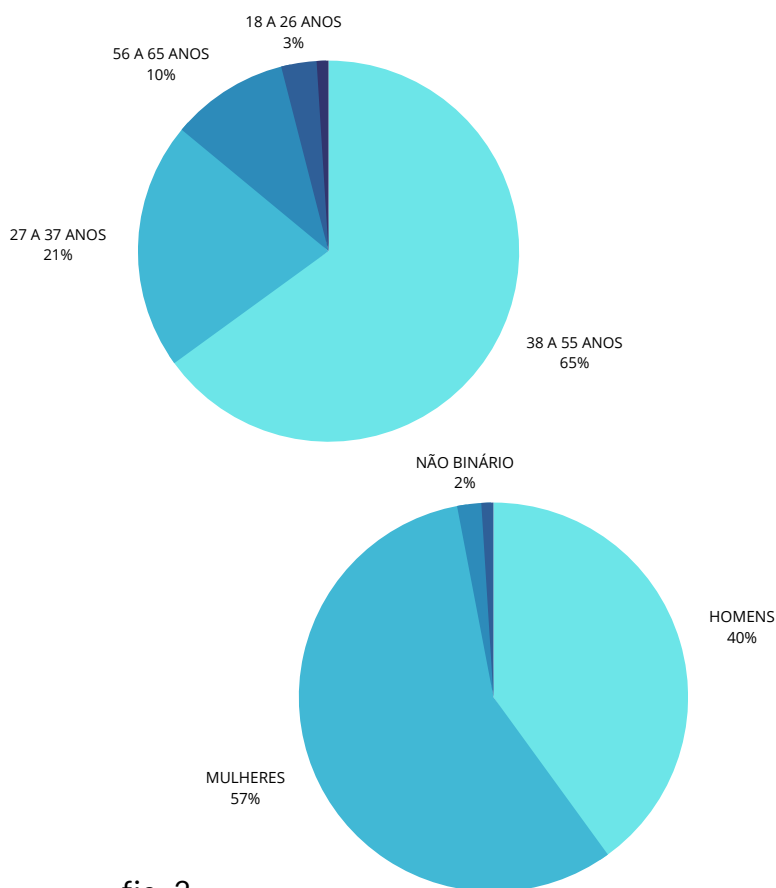
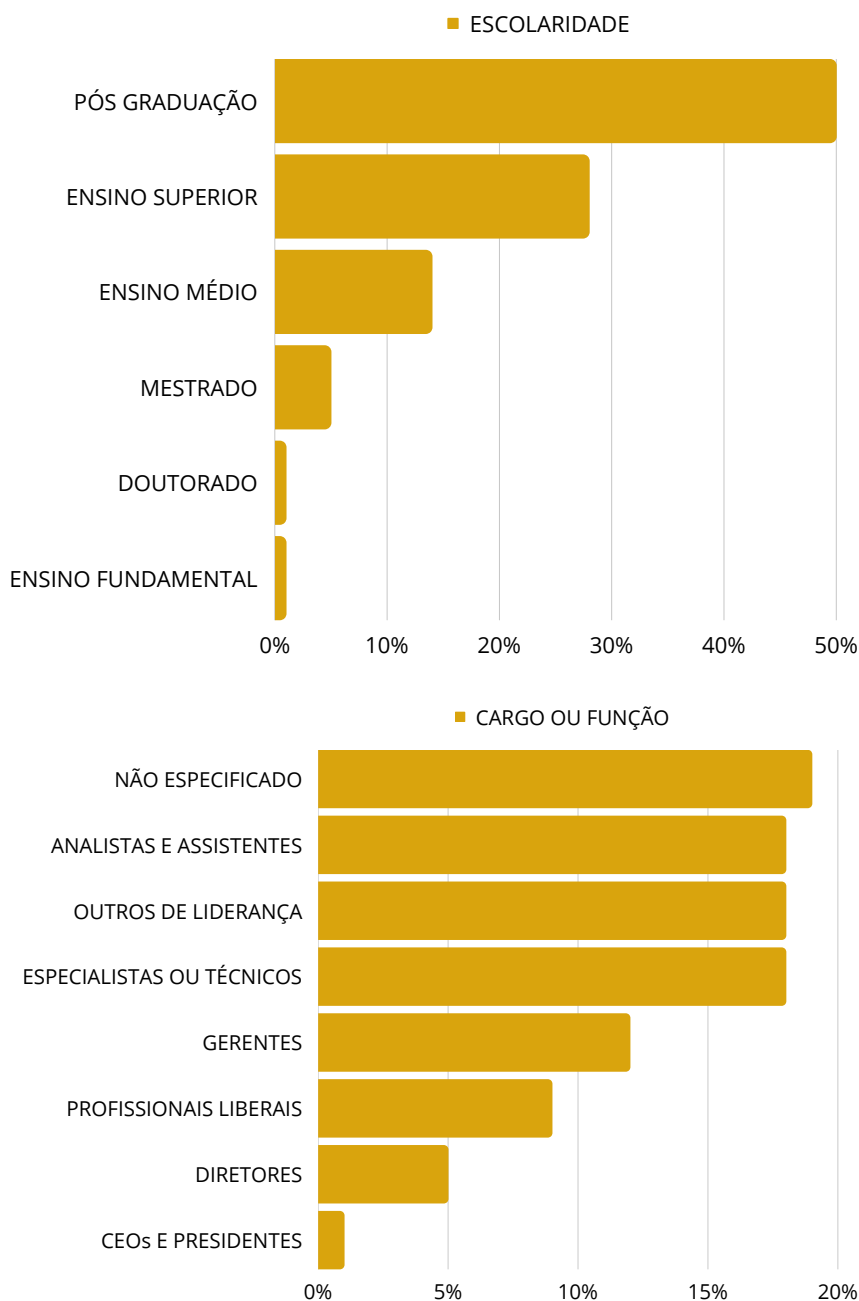


fig. 2



ESCOLARIDADE E ATUAÇÃO PROFISSIONAL

A maioria absoluta dos participantes da pesquisa é de profissionais com qualificação profissional formal, sendo que 84% tem no mínimo um curso superior. Deste total, 56% foram além da graduação.

Quanto ao nível hierárquico há uma distribuição bastante equilibrada, já que 38% ocupam alguma posição de liderança.

Os segmentos das empresas são bem variados, com destaque para saúde, educação, setor público, tecnologia e indústria de manufatura, que juntos representam mais da metade dos respondentes.

As empresas de grande porte, com mais de 1.000 funcionários, representam 29% da amostra enquanto que 10% são de empresas com 400 a 1.000 funcionários.

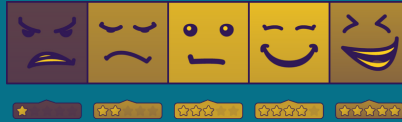
fig. 3

Um número expressivo de participantes (32%) trabalha em empresas pequenas, com menos de 50 funcionários. Como o faturamento das empresas não foi um dado pesquisado, não poderemos estabelecer qualquer correlação do tamanho da organização com o seu desempenho financeiro e suas condições de investimento em ações de saúde mental.

De qualquer forma, este recorte é interessante para analisarmos a correlação entre tamanho da empresa e a disponibilização de recursos e processos mais estruturados.

PEQUENAS EMPRESAS

ESCALA UTILIZADA



Adotamos nesta pesquisa a escala de Likert por se tratar de uma classificação que tem se revelado muito efetiva na medição de opiniões e percepções.

Os respondentes tem cinco opções de resposta para demonstrar o quanto concordam com cada frase afirmativa onde “0” significa Discordo Totalmente e “5” significa Concordo Plenamente.



DIMENSÕES PESQUISADAS

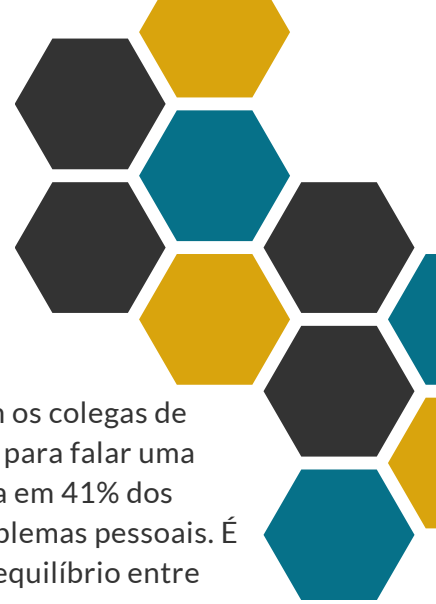


As frases afirmativas foram elaboradas com o objetivo de coletar as percepções dos profissionais quanto à CULTURA ORGANIZACIONAL (rituais, valores, crenças e políticas), PROTAGONISMO (o quanto as pessoas se sentem autônomas e seguras para assumir responsabilidades) e PROCESSOS (ferramentas e aspectos mais práticos do modelo de gestão de pessoas em relação à saúde mental no trabalho).

A nossa análise considera como respostas positivas, ou seja, quando o respondente reconhece a existência da prática ou do comportamento enunciado, as opções 4 e 5, para as quais adotamos tons de azul nos gráficos. As respostas consideradas como negativas são as opções 0, 1 e 2, para as quais usamos tons de vermelho. As escolhas da opção 3 são interpretadas como falta de informação em relação à afirmação ou como uma dificuldade pessoal de posicionamento diante do tema. No presente relatório não fizemos qualquer análise que considerasse estes dados.



CULTURA ORGANIZACIONAL



Parece-nos que ainda persiste o tabu sobre compartilhar o sofrimento com os colegas de trabalho. Em apenas 30% das empresas as pessoas se sentem confortáveis para falar uma com as outras sobre saúde mental. Já os líderes parecem inspirar confiança em 41% dos pesquisados, que dizem poder falar com eles sobre seus sofrimentos e problemas pessoais. É curioso, no entanto, que apenas 32% dos líderes sirvam como exemplo de equilíbrio entre vida pessoal e vida no trabalho.

Ainda fazem parte da minoria as empresas que estimulam a cooperação entre seus colaboradores. Esta é a realidade de apenas 33% dos pesquisados.

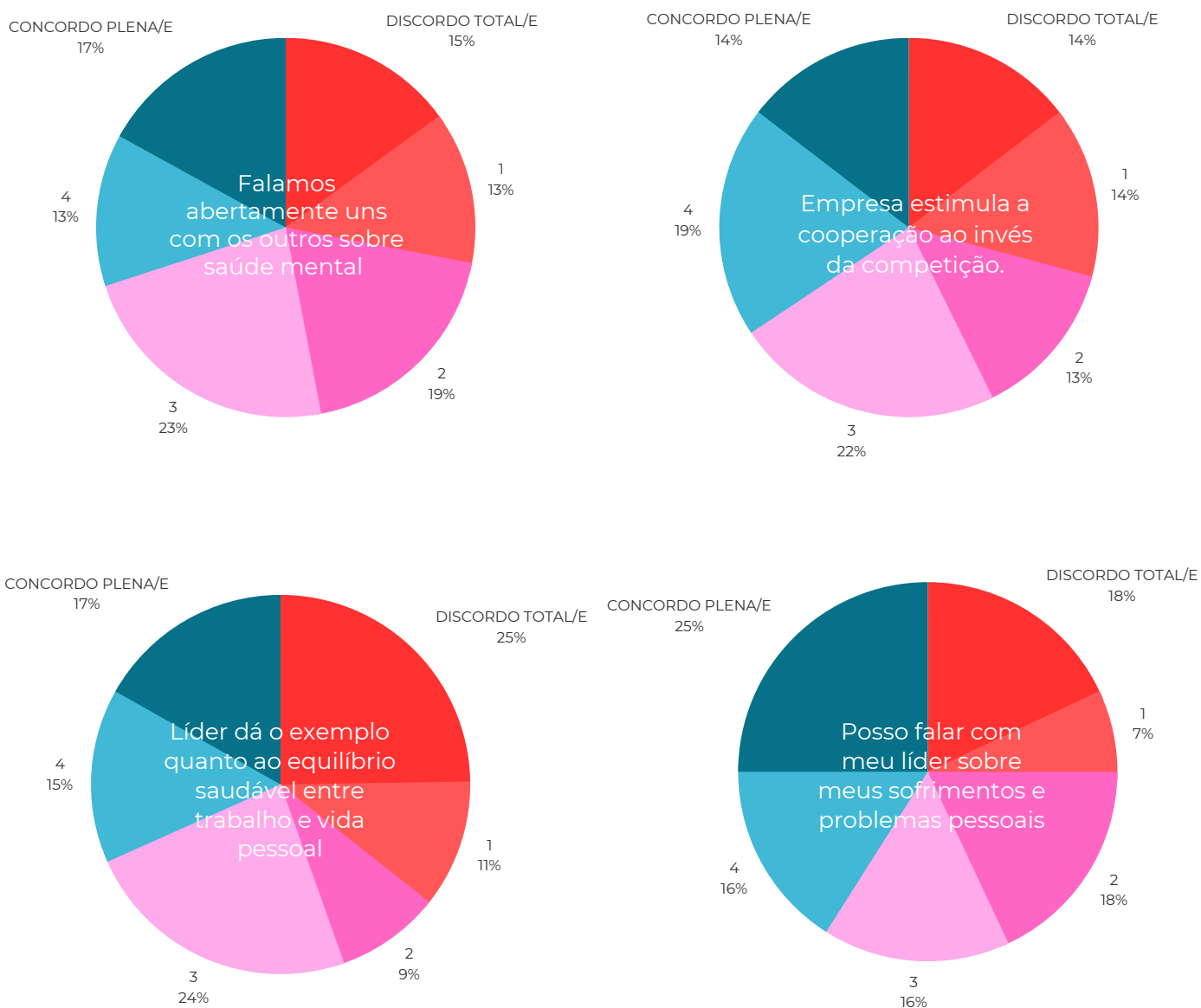


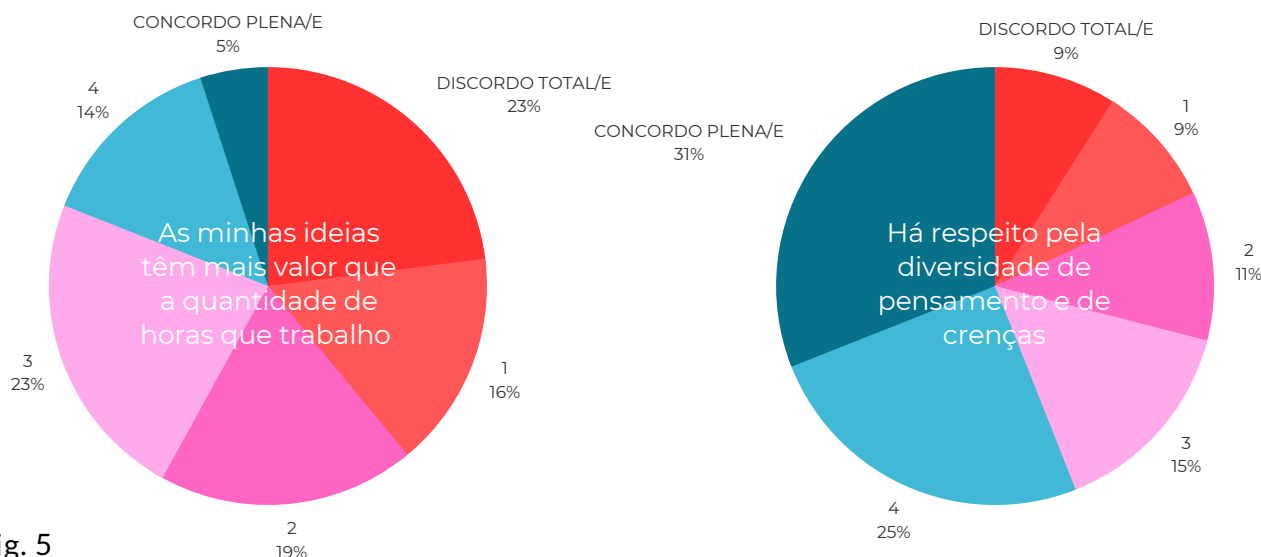
fig. 4

CULTURA ORGANIZACIONAL



Provavelmente 9 de 10 empresas diriam que criatividade é uma competência fundamental para o negócio, mas uma grande parte delas quer estimular a criatividade quando na verdade estão pensando em produtividade. Esta maneira de pensar a “criatividade” leva apenas em conta as grandes ideias geniais que resultam em produtos inovadores que ajudem a ampliar e ganhar mercados ou que proporcionem mudanças significativas nos macroprocessos para aumento de vendas ou redução de custos.

Um dos aspectos mais negligenciados da criatividade diz respeito a sua influência na saúde mental. Há pouca atenção a esta fator porque o foco das organizações ainda está no controle dos sintomas dos transtornos ao invés de recobrar o entendimento do que é uma pessoa mentalmente saudável.



Uma cultura organizacional que não dá abertura para a criatividade humana em todos os seus níveis de profundidade e abrangência, obstrui o fluxo natural para uma relação sadia do ser humano com seu trabalho. A liberação da criatividade não só é protetiva à saúde mental das pessoas, como possibilitaria prováveis ganhos com centenas de pequenas melhorias nas estações de trabalho.

Por esta razão é preocupante que apenas 19% das pessoas sintam que suas ideias tem mais valor que a quantidade de horas trabalhadas, principalmente quando este percentual se repete entre os gerentes (19%) e é ainda menor entre as outras lideranças (12,5%). Este dado parece contrastar com os 56% dos respondentes que percebem o respeito pelo pensamento e crença diversos nas suas empresas. É possível que as pessoas sintam que seus pensamentos e crenças sobre temas gerais sejam mais bem acolhidos do que os relacionados com o trabalho propriamente dito.

PROCESSOS



O tema saúde mental é pauta importante para as empresas, mas só uma pequena parte dos pesquisados (23%) percebem isto. Este mesmo percentual baixo repete-se quanto à existência de programas de assistência/apoio ou de acolhimento àqueles que retornam de afastamento por depressão, ansiedade, *burnout* e outros. É ainda mais enfática a percepção de 43% dos respondentes que disseram discordar totalmente quanto à existência de ações nesta direção.

É comum que empresas tenham boas iniciativas desconhecidas pelos seus colaboradores e isto pode significar uma desconexão entre a cultura desejada e a praticada.

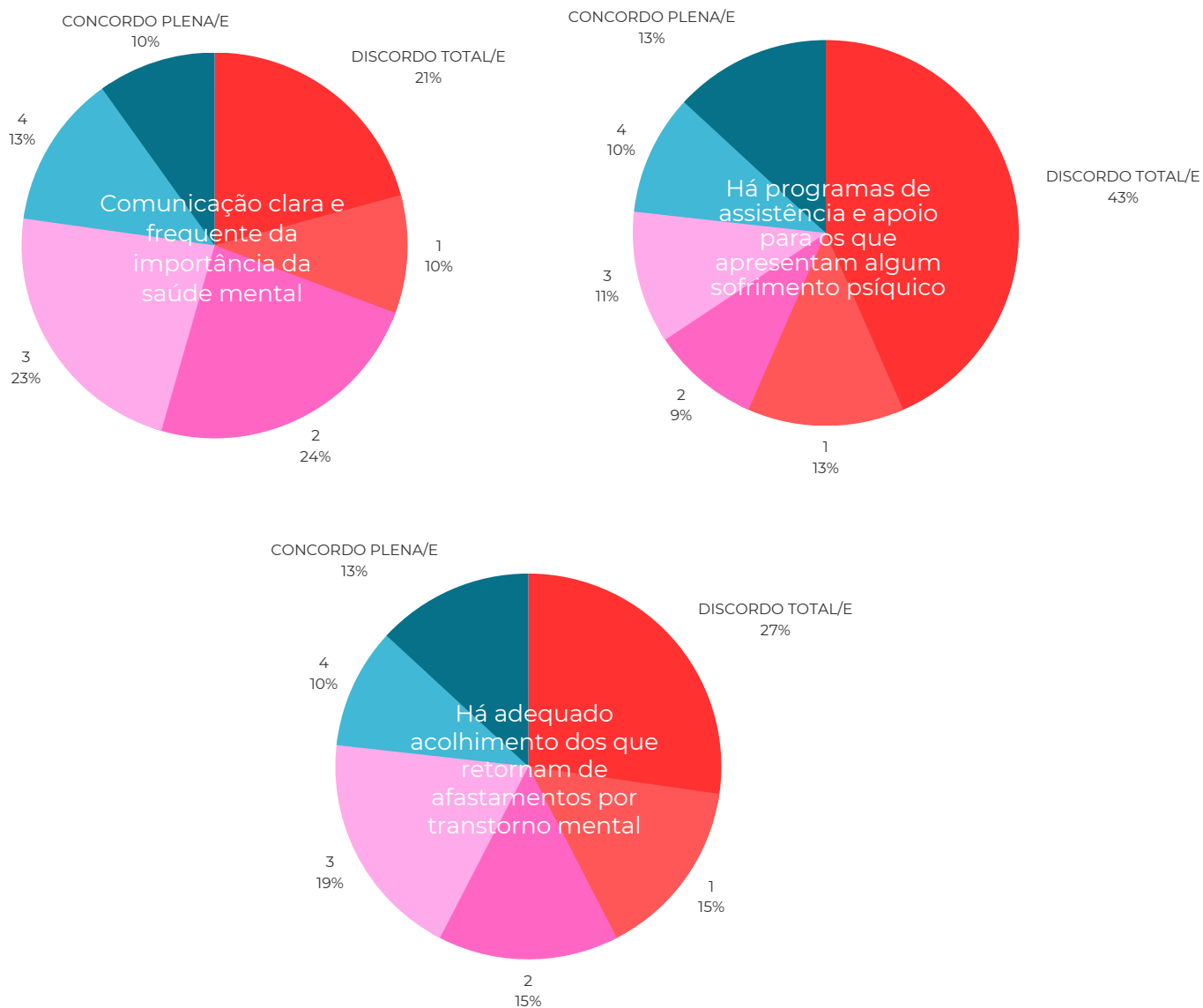


fig. 6

PROCESSOS E CULTURA

O tamanho importa?

Quando se trata de oferecer apoio mais estruturado, as empresas de grande porte demonstram melhor desempenho. Já dissemos anteriormente que sem os dados de faturamento não podemos afirmar categoricamente que as empresas maiores tem mais condições ou até mais disposição de investimento em saúde mental. Sabemos, contudo, que as organizações ficam mais complexas quando crescem e por isto implementam processos e ferramentas para facilitar sua gestão.

Por outro lado, ter ferramentas e processos não é suficiente para se fazer mudanças culturais, aquelas que de fato podem afetar mais profundamente a atitude das pessoas. Por esta razão, mesmo disponibilizando programas formais de assistência, as grandes empresas não estão melhores nos quesitos de comunicação, cooperação e acolhimento.

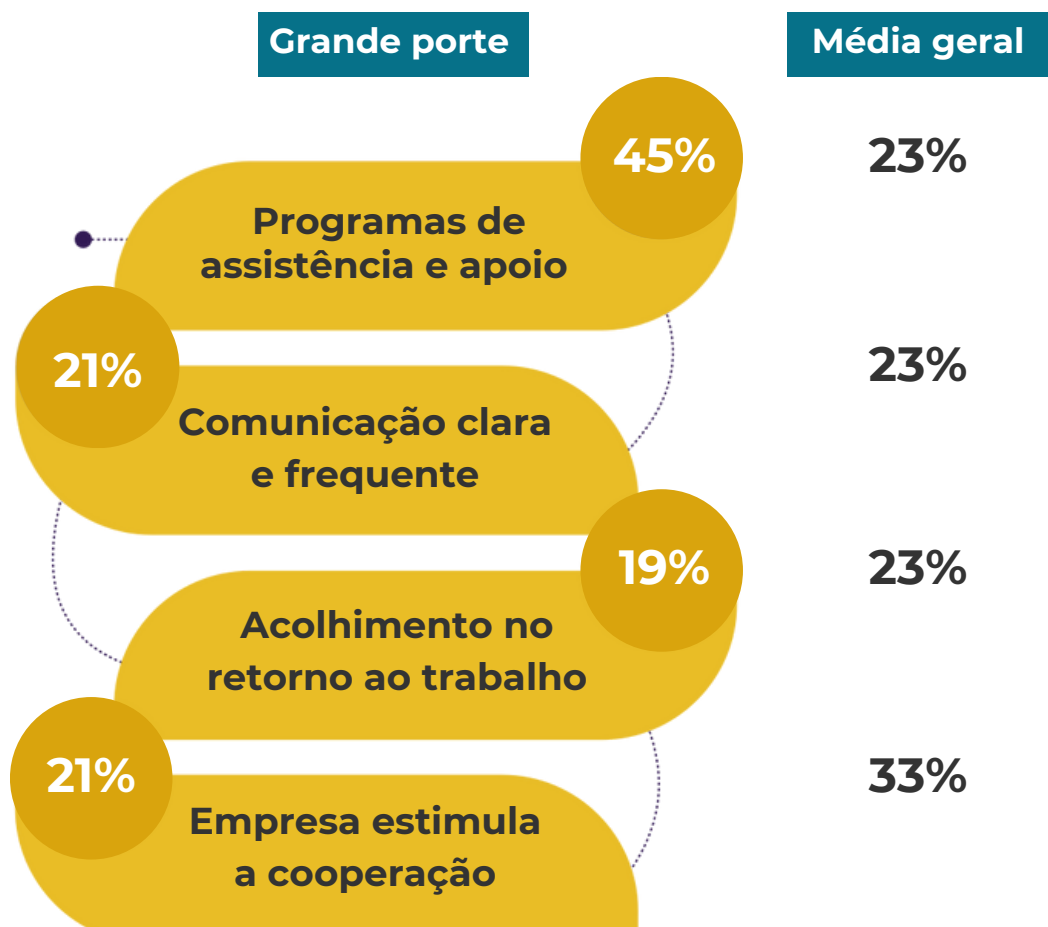


fig. 7

PROCESSOS



A literatura de saúde mental no trabalho traz vastas e contundentes evidências sobre quanto o estigma ainda atrapalha muito todo e qualquer avanço no sentido de reduzir o sofrimento das pessoas no trabalho. Nossa pesquisa confirma esta tendência a partir do contraste da percepção de 51% dos respondentes que afirmam terem sofrido com sintomas de depressão, ansiedade, *burnout* etc. com os 76% que reportam não terem recorrido a algum afastamento para tratar do transtorno.

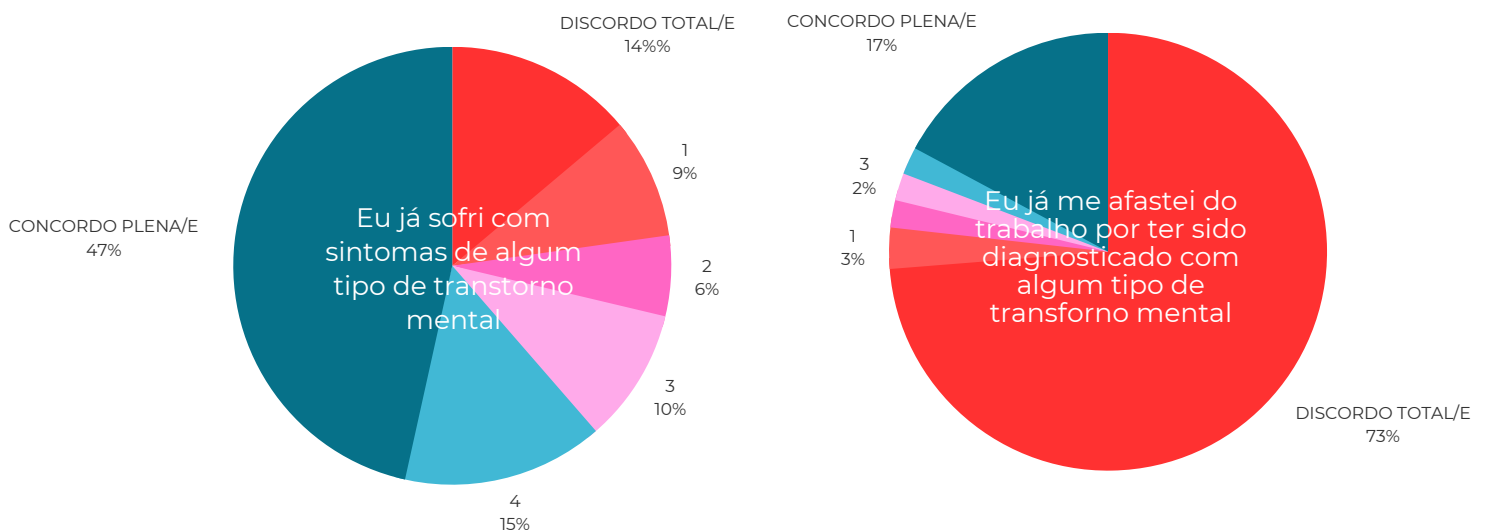


fig. 8

Outro dado que corrobora nossa preocupação é sobre a liderança, pois 81% dos gerentes e quase 66% dos demais líderes reportaram terem sofrido com algum tipo de transtorno mental. Os que se afastaram do trabalho representam menos de 30% em média.

Algumas pessoas podem imaginar que o menor número de afastamentos é positivo porque as pessoas seguem trabalhando, logo, não afeta a produtividade. Este é um terrível engano. O *presenteísmo* pode ter efeitos mais nefastos do que o *absenteísmo*. Basta imaginar como seria a qualidade das decisões e a capacidade de solução de problemas de alguém que não está no melhor das suas condições psíquicas.

PROCESSOS



Pesquisamos o nível de satisfação das pessoas com os benefícios oferecidos pelas empresas que comumente são relacionados com saúde mental no trabalho. Ainda que na PEOPLE F1RST DPO trabalhemos com a perspectiva de que nem sempre o bem-estar ajuda ou promove a saúde mental, optamos por investigar o que é praticado no mercado.

Pedimos às pessoas que classificassem cada benefício considerando “0” como Totalmente Insatisfeito e “5” como Plenamente Satisfeito. Incluímos ainda a opção NTB (Não Temos o Benefício) e NS (Não Sei).

BENEFÍCIOS	0	1	2	3	4	5	NTB	NS
Reembolso do plano de saúde para psicoterapia	30%	2%	5%	8%	6%	10%	31%	9%
Reembolso da empresa para psicoterapia	33%	3%	2%	6%	6%	5%	35%	10%
Convênio com sites de terapia online	33%	3%	5%	5%	5%	7%	35%	8%
Convênio com academias	30%	2%	7%	6%	6%	10%	33%	6%
Sessões de massagens e bem-estar	36%	1%	6%	4%	3%	6%	39%	5%
Sessões de meditação ou mindfulness	42%	1%	4%	5%	1%	6%	37%	5%
Palestras sobre prevenção de suicídios	30%	6%	7%	7%	6%	9%	32%	3%
Programas de alimentação e vida saudável	27%	9%	9%	6%	7%	7%	31%	4%
Treinamentos ou políticas claras sobre assédio moral e sexual	28%	7%	10%	7%	7%	13%	26%	3%
Treinamentos e políticas claras sobre diversidade e inclusão	19%	7%	9%	11%	11%	16%	25%	2%
Palestras ou cursos sobre gerenciamento do estresse e burnout	30%	9%	10%	7%	4%	9%	28%	3%

fig. 9

Há uma tendência histórica das pesquisas de benefícios não alcançarem altos níveis de satisfação, especialmente quando se trata da percepção de impacto na remuneração indireta, como é o caso dos reembolsos. Por esta razão, não colocaremos foco nos baixos níveis (15%) de satisfação geral. Queremos chamar a atenção para os mais de 30% dos pesquisados que não tem ou não sabem sobre palestras de informação sobre assédio, inclusão, estresse e suicídios, sendo que inclusive para alguns destes temas há obrigação legal.

Nas empresas de grande porte o nível de satisfação médio é de 24%, nove pontos percentuais a mais em relação à média geral. Apenas 17% dos colaboradores destas empresas reportaram não saber ou não ter atividades que informem sobre assédio, inclusão, estresse e suicídios.

PROTAGONISMO



Na PEOPLE F1RST DPO acreditamos na força que cada pessoa tem de encontrar-se com suas próprias forças de superação e transformação. Muitas vezes esta capacidade tem maior dificuldade para desabrochar diante de contextos desfavoráveis, tais como aqueles onde há a predominância de lideranças tóxicas, falta de recursos fundamentais para a execução de um trabalho com qualidade ou culturas organizacionais onde impera a inibição das iniciativas pelo medo de errar.

Ainda assim, o ser humano terá dentro de si a motivação primordial da sua existência, que buscará incansavelmente por uma oportunidade para se manifestar: a vontade de sentido.

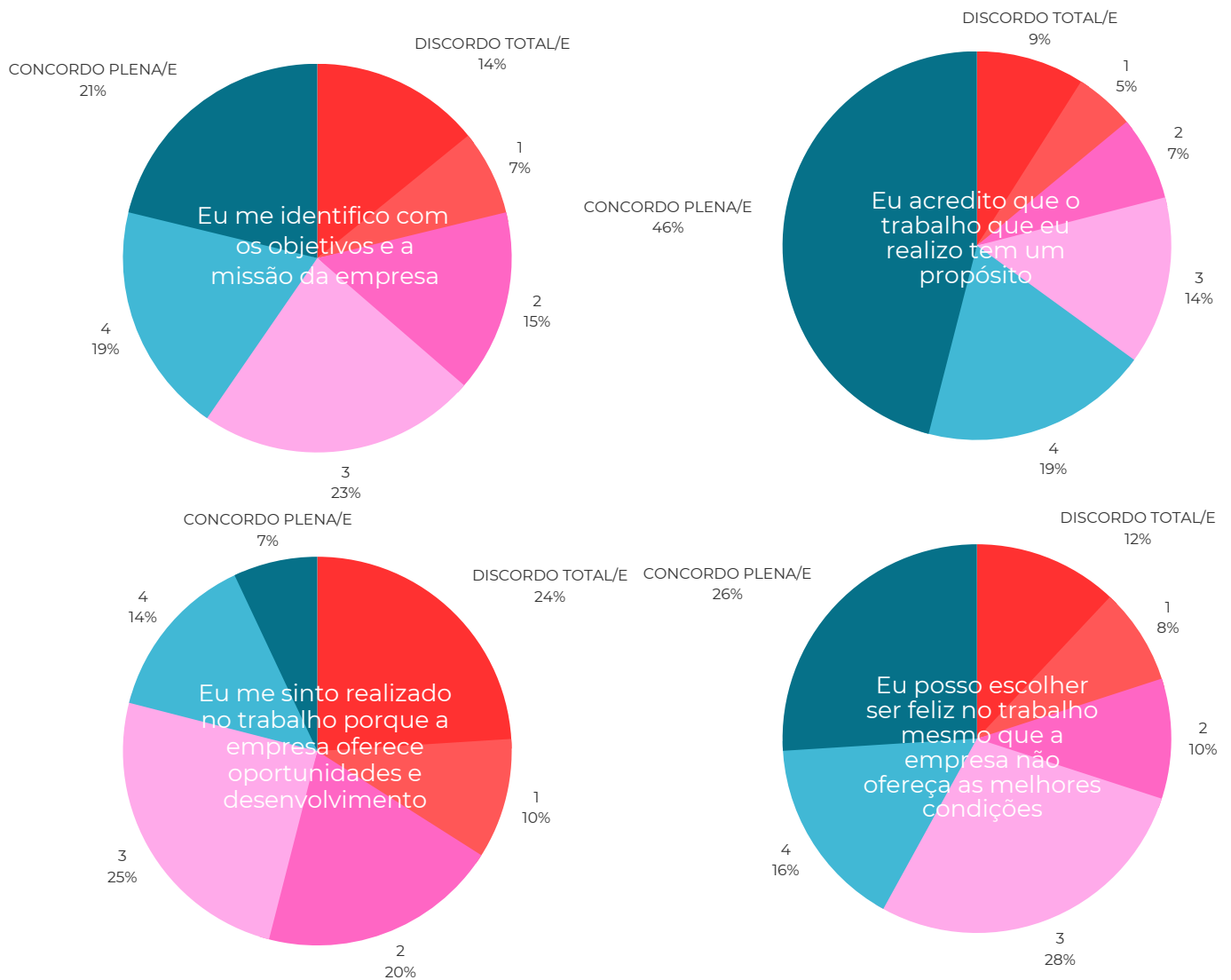


fig. 10

PROTAGONISMO



É desejável, por parte das empresas, que a grande maioria de seus colaboradores estejam identificados com sua missão e objetivos, pois este alinhamento está na base do tão sonhado engajamento. Olhando por este ângulo o resultado desta pesquisa não é dos mais alentadores, já que apenas 40% do total de respondentes revelaram ter esta identificação, incluindo os níveis mais baixos da liderança (fig. 10 gráfico superior à esquerda). Nos níveis mais altos do organograma apuramos que 50% dos gerentes e diretores pesquisados demonstram ter este nível de engajamento. Será isto suficiente?

Quando analisamos o gráfico seguinte (fig. 10 gráfico superior à direita) constatamos que 65% da população pesquisada acredita no propósito do seu trabalho, incluindo todos os níveis de liderança. Este dado nos leva a crer que uma grande parte das pessoas sente necessidade de ter seu trabalho vinculado a algum sentido maior, algum sentido pessoal do qual possam se orgulhar.

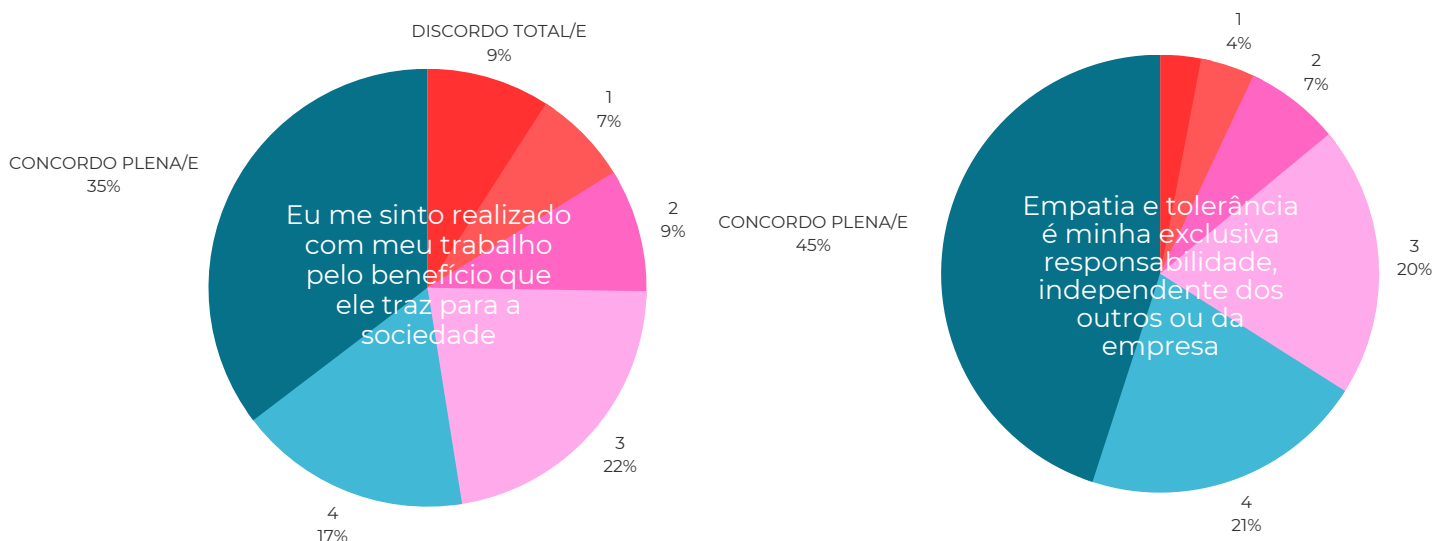
Aparentemente as empresas não se deram conta desta poderosa motivação que todo ser humano carrega consigo ou, se já a conhecem, não estão encontrando os meios adequados para fazer com que as mesmas despontem.

Nos gráficos da parte inferior da figura 10 podemos ratificar esta percepção dos pesquisados no que diz respeito à insuficiência do que tem sido ofertado pela empresa em termos de oportunidades para seu desenvolvimento, mas mesmo assim mais da metade se sente disposta a assumir a responsabilidade por sua realização pessoal no trabalho.

PROTAGONISMO

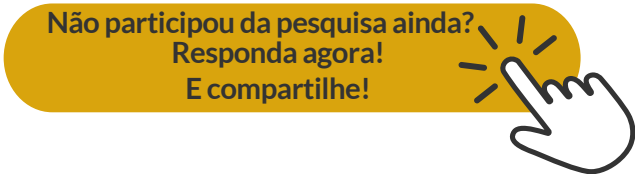


Empatia e autotranscendência não são habilidades que podem ser treinadas, mas a boa notícia é que o treinamento não é necessário. Isto não significa que o mundo esteja cheio de pessoas empáticas ou dispostas de abrir mão de suas necessidades individuais em prol de alguém ou de um propósito, muito pelo contrário. Empatia e autotranscendência são capacidades naturalmente humanas que estão atrofiadas devido ao ideal narcisista do mundo pós-moderno. São capacidades que não precisam ser ensinadas, mas podem ser novamente despertadas.



No universo pesquisado, 42% das pessoas se sentem realizadas porque acreditam que seu trabalho traz benefícios à sociedade e 66% entende que a empatia é uma responsabilidade pessoal, independentemente do comportamento dos demais e da falta de estímulo por parte da empresa ou outras instituições.

Este percentual é maior entre os profissionais liberais e entre os que trabalham nos segmentos da saúde e educação, ficando estes índices em 73% e 76%.



CONCLUSÕES



Na PEOPLE F1RST DPO nós ensinamos que quando o protagonismo humano se encontra com os processos e ferramentas adequados disponibilizados pela empresa, há a possibilidade da construção conjunta da cultura organizacional almejada.

A presente pesquisa provoca uma reflexão sobre esta nossa crença quando revela a falta de acolhimento da motivação humana por propósitos e por sentido no trabalho.

A cultura organizacional é um conceito abstrato nos seus componentes de valores, símbolos, linguagem, dentre outros, mas podemos identificá-la também a partir de seus elementos mais concretos como comportamentos, processos, normas, políticas etc. Quando as empresas investem em benefícios para promover o bem-estar, que é uma iniciativa louvável, imagino que elas queiram demonstrar como a sua cultura promove o sentimento de segurança psicológica de seus colaboradores. Como contrapartida esperam uma melhoria dos níveis de engajamento e com isso a redução de afastamentos, maior produtividade, melhor desempenho etc.

A verdade é que por mais valor que os colaboradores vejam nas ações de bem-estar, não são elas que criarão uma cultura sólida onde a segurança psicológica está presente. Até mesmo os convênios com sites de terapia online, quando não estão atrelados com outras ações de base estruturante, acabam funcionando como medidas paliativas ou até percebidos como benefício pecuniário. Como base na pesquisa podemos inferir que há pessoas ansiando por um engajamento maior com suas organizações, onde seja possível dar vazão ao potencial criativo, à capacidade de tomada de decisão e solução de problemas e, acima de tudo, encontrar um sentido para o seu trabalho.

Caso a sua empresa queira aprofundar o entendimento desta pesquisa, analisando o cruzamento de outras informações que não disponibilizamos aqui, fale com a gente. As formas de contato estão na última página do relatório.

Não participou da pesquisa ainda?

Responda agora!

São apenas **25 questões** que você vai precisar de apenas **6 a 8 minutos** para responder.

patrocínio **PeopleFirst**
DEVELOPING PEOPLE & ORGANIZATIONS

apoio **Alurex Vitalis**

powered by **survio**

4HUMAN

SOBRE NÓS

A PEOPLE F1RST DPO acredita no papel protagonista do ser humano em todos os contextos em que este atua. Nós sabemos que favorecer o protagonismo das pessoas não significa abandoná-las à própria sorte, mas acreditar nas suas capacidades de criar, realizar, superar e crescer, apoiando o despertar destas potencialidades.

Acreditamos que as organizações são ecossistemas que refletem a força da originalidade, da diversidade, dos anseios por propósito, realização e desenvolvimento dos indivíduos que as compõem. É natural que as empresas busquem modelos de gestão que promovam engajamento que culminem com altos níveis de performance, portanto, quando colocamos as pessoas em primeiro lugar, objetivamos dar-lhes a oportunidade de tomar consciência da relevância do seu trabalho, valorizando sua contribuição única e indispensável. Isto também significa fazê-las refletir sobre sua responsabilidade diante dos resultados acordados, estimulando-as a transformar ou desenvolver novas atitudes.

Nossa metodologia busca a construção conjunta dos caminhos de desenvolvimento, respeitando a maturidade e prontidão de cada cliente. Temos o compromisso de tornar o aprendizado prático, de uma maneira que o cliente se aproprie do processo de desenvolvimento para reproduzi-lo e mantê-lo contínuo após a conclusão da consultoria ou da assessoria individual.

SAIBA MAIS!



O 4HUMAN é o nosso programa para implantar novos elementos no modelo de gestão de pessoas das empresas trazendo como importante diretriz o desenvolvimento da segurança psicológica dos colaboradores.

Resultado de quase três anos de pesquisas e *benchmarks* meticulosos, somados aos mais de vinte anos de vida corporativa e prática clínica dos nossos sócios, o 4HUMAN nasce como a única iniciativa no mercado que tem de fato um conjunto de processos organizados e integrados para lidar com as manifestações e principalmente as causas dos transtornos mentais no trabalho de maneira consistente e sistemática.

Nossa proposta vai muito além da prestação de serviços de terapias e palestras de conscientização. Visamos trabalhar aspectos da cultura organizacional e implantar ferramentas, protocolos e processos que ajudarão na consolidação da saúde mental como parte do modelo de gestão. Providenciaremos auditorias anuais e um programa de mentoria para o desenvolvimento de um gestor do programa indicado pela empresa.

[SAIBA MAIS!](#)



Ver a psicoterapia apenas como um meio de tratar doenças é não enxergar todo o potencial que um processo psicoterapêutico tem para desenvolver as pessoas, ampliando suas perspectivas em relação às possibilidades de viver, proporcionando autoconhecimento, confiança e fortalecimento emocional.

Imaginem este processo psicoterapêutico com profissionais que compreendem os efeitos da relação humana com o trabalho. A clínica de psicologia FLUERE VITAE conta com profissionais preparados, de norte a sul do país, das mais diversas abordagens e o mais importante:

Totalmente alinhados com a filosofia do 4HUMAN e treinados para compreender a dinâmica da vida no trabalho e suas contribuições para a saúde mental das pessoas.

[SAIBA MAIS!](#)



FALE CONOSCO!



+5511 99367 4531



contato@peoplefirst.com.br



www.peoplefirst.com.br



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



[People First Channel](#)