

# 4 HUMAN

PSICODINÂMICA E SENTIDO DO TRABALHO

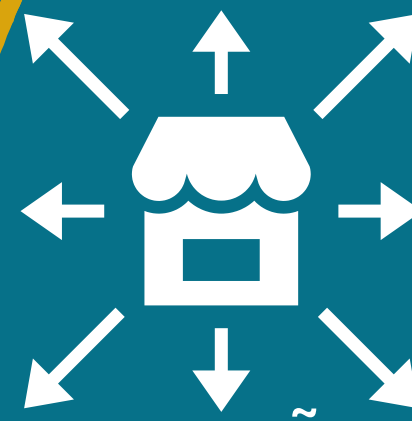
PeopleFirst  
DEVELOPING PEOPLE & ORGANIZATIONS



consolidação



desempenho



expansão



reconhecimento



sobrevivência

O que a sua empresa  
espera, de fato,  
do **futuro**?



inovação

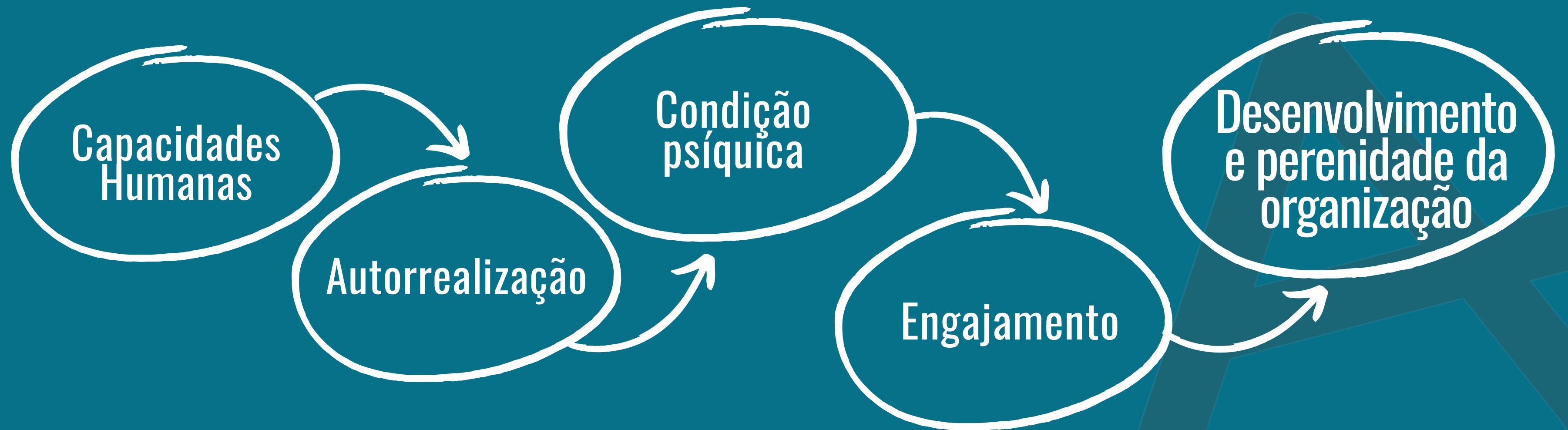
# E o que o futuro do trabalho reserva para a sua empresa?



Qualquer combinação dos cenários anteriores passa pela sua compreensão quanto ao papel das **pessoas**

E também...o quanto  
estas pessoas estão  
**engajadas**  
com o papel que  
estão assumindo

Lembre-se!  
**o futuro do trabalho**  
requer mudanças na “fórmula” do  
**engajamento**



Pessoas se engajam quando estão no melhor da sua condição psíquica e, para isto, precisam de autorrealização no trabalho. Elas não se autorrealizam só com resultados, mas quando podem usar suas **exclusivas capacidades humanas!**

Qual a nossa proposta?

Uma revisão do modelo de gestão da relação do ser humano com o trabalho

Onde **Cultura organizacional, Processos e Protagonismo humano** sejam trabalhados de maneira integrada para:

**Desenvolver a organização** --> ambiente psicologicamente seguro e estimulante.

**Desenvolver as pessoas** --> responsabilidade pela relação com seu trabalho.

**Engajar** --> acolher o florescimento das faculdades essencialmente humanas.



# Saúde Mental no Trabalho será a próxima grande revolução na GESTÃO

por J. Pfeffer e L. Williams da McKinsey

Já é sabido que o aumento da incidência de transtornos mentais no trabalho tem impacto para muito além do que se vê:

- Aumentam a incidência de outras doenças graves: como as cardíacas, diabetes e câncer.
- Perda da capacidade criativa e de tomada de decisão.
- Impacto na economia cresce ano após ano.
- Desempenho de grupos de trabalho abaixo do esperado.
- Colaboradores demandam maior apoio das empresas.

December 2020  
McKinsey  
& Company

## Mental health in the workplace: The coming revolution

Employees are in need and are demanding better coverage. Here's how leading companies get mental health coverage right.

by Jeffrey Pfeffer and Leanne Williams

On July 7, 2020, Lenny Mendonca, the former chief economic and business advisor to California governor Gavin Newsom, went public with why he had suddenly resigned from that position on April 10. Mendonca, a former McKinsey senior partner, revealed his struggles with debilitating depression in a deeply personal column that also probed the pervasiveness of mental health issues among the general population and the public-policy implications of untreated mental illness.

Three weeks prior to his resignation, suffering severe depression, Mendonca had checked into a hospital for an overnight stay. But, acting in his position of great responsibility, in the middle of the COVID-19 crisis, Mendonca had "told myself and my team that we all have to operate at 120 percent. . . . This meant 80-hour work weeks and barely sleeping." Reflecting on his diagnosis and months-long process of recovery, Mendonca wrote: "What does it say about me that I have a mental health issue? It says that I am human."

Mendonca is right: mental health issues are pervasive. According to the U.S. Department of Abuse and Mental Health Services Administration, the prevalence of mental health issues has a mental or substance use disorder. . . . The U.S. Surgeon General's report has a suicide-rate increase of 50 percent since 2002. . . . The U.S. Surgeon General's report has a growing approximation of the cause of the increase.

# Millennials representam 70% da força de trabalho...

Equilíbrio  
entre trabalho  
e vida pessoal  
vale mais que  
dinheiro

Empresas não  
cumprem as  
promessas de  
diversidade

Metade de nós  
deve mudar  
de emprego  
5 vezes

Trabalhar para  
marcas que  
admiramos,  
alinhadas com  
nossos valores

...e cada vez mais querem fazer valer  
seu poder de escolha!

# Geração Z entra no mercado com demandas ainda mais incisivas

**flexibilidade** entre trabalho remoto e presencial.

**valores demonstrados** de forma clara e concreta.

**preservação da saúde mental** foi a ideia que surgiu com mais frequência.

# Cenário da saúde mental no trabalho no Brasil

Nada promissor para as empresas e nada atrativo para as pessoas

1<sup>a</sup>

Transtornos Mentais serão a **principal** causa de afastamento até 2030

6

Seis dias é a média de afastamento por transtornos mentais 128% superior às outras condições

4,7

Hoje a média dos atestados de ansiedade são de 4,7 dias  
Alta de 42%

18%

Apenas 18% das empresas demonstram ter algum programa de saúde mental no trabalho



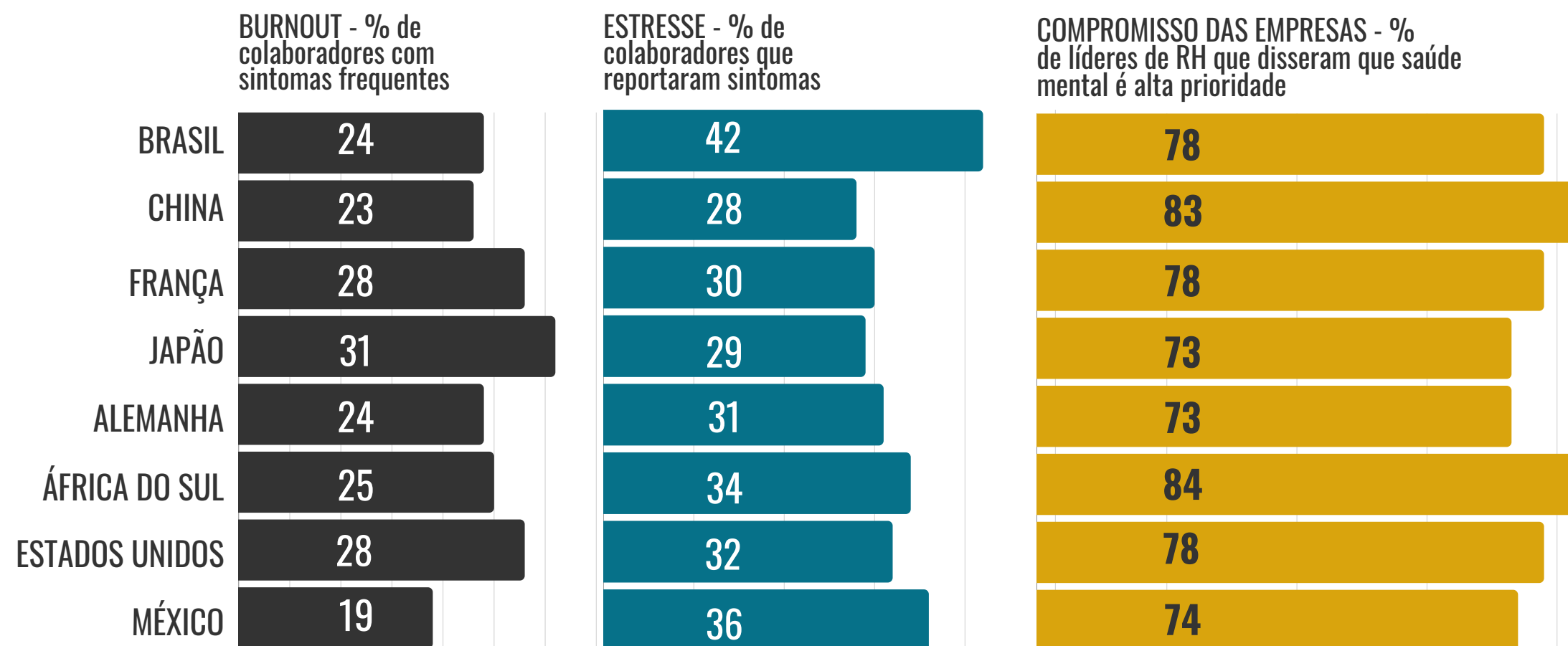
**+111%**

De 2020 para 2021 os afastamentos ocasionados por **transtornos mentais e comportamentais acidentários**, ou seja, considerados efetivamente **doenças ocupacionais**, aumentou **111%**.

As notificações de transtornos mentais como **acidente de trabalho** só têm menor incidência que as do aparelho circulatório, digestivo e doenças do sangue/transtornos imunitários.

Será que o melhor da **condição psíquica** das pessoas no trabalho se resolve apenas com workshops, benefícios de bem-estar e convênio com terapia?

# A conta não fecha



Quando sabemos que 75% das empresas pesquisadas estão fazendo algo pela saúde mental no trabalho, porém, mais da metade dos colaboradores reportam estresse frequente, sendo que uma grande parte deles está com sintomas de esgotamento, precisamos rever o modelo utilizado.

Fonte: McKinsey Health Institute, 2022 | 14.509 colaboradores e 1.389 líderes de RH

O que **empresas** ganham  
fazendo algo abrangente e  
consistente em relação a  
**condição psíquica**  
no trabalho?



# ROI de programas de saúde mental

Estresse e outros sintomas de esgotamento emocional foram responsáveis por um aumento de **140% nos gastos trabalhistas.**

ISMA-BR (International Stress Management Association)

## exame.

ROI (retorno sobre o investimento) da saúde mental dentro das empresas é de R\$ 3,68 para toda a equipe e de R\$ 6,30 para os gestores.

(Pesquisa da Harvard Business Review)



Programas de saúde mental ativos por mais de três anos obtiveram um **retorno anual mínimo de CAD2.18 para cada dólar investido.** Com programas abrangentes, além da agenda de bem-estar, foi possível alcançar um retorno anual de **4.10** para cada dólar investido.

Deloitte, 2019



**Redução de custos diretos e indiretos,**  
relacionados à saúde mental no trabalho como:  
produtividade, rotatividade, absenteísmo, presenteísmo,  
sinistralidade de planos de saúde, ações trabalhistas,  
fator previdenciário etc.

asseguram bons índices de ROI

**Return On Investment**

# Mas como obter o **RETURN ON INDIVIDUALS**

Aquele ROI que pode ser o mais expressivo?

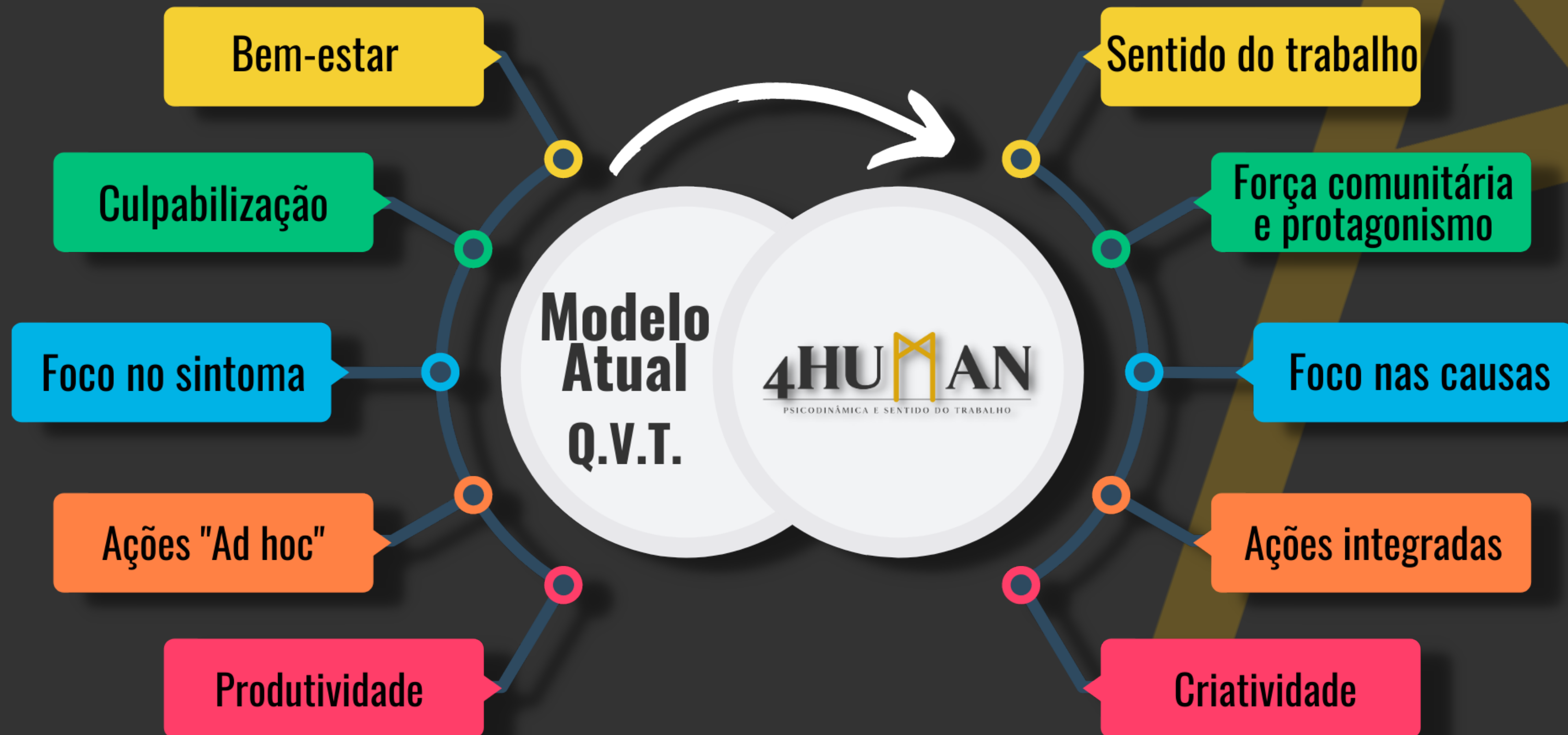
Possibilitar que as pessoas alcancem o  
**melhor de suas condições psíquicas,**  
permitindo a expressão de suas  
**capacidades essencialmente humanas**  
pode levar a um maior nível de  
**engajamento com o trabalho!**



Talvez você não consiga mensurar objetivamente o **Retorno Sobre \Das Pessoas**

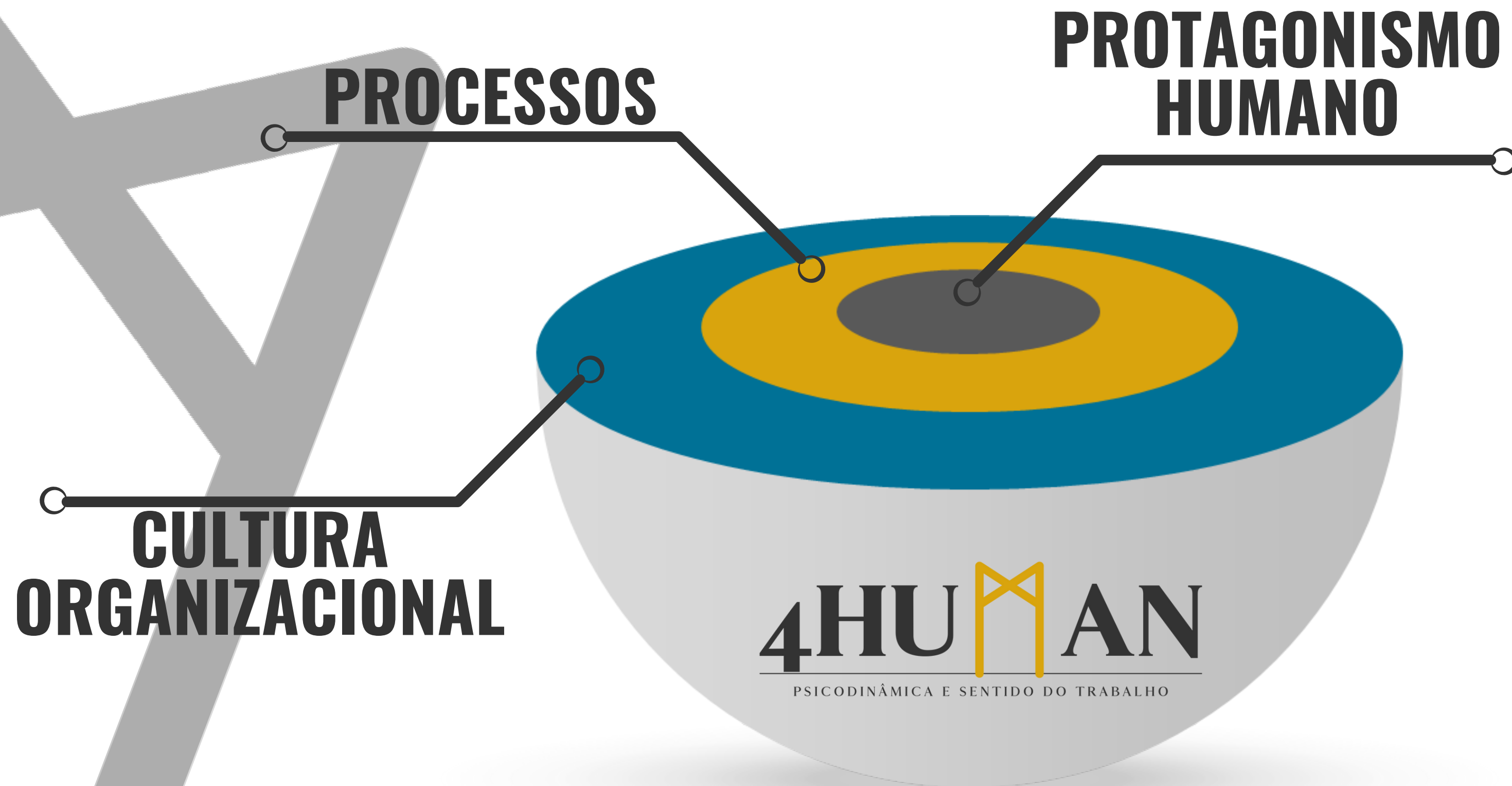
Mesmo assim, o **impacto** que elas passarão a ter na sua **organização** não ficará despercebido.

# As organizações precisam de uma Transição de modelos



Uma transição de modelos requer uma  
abordagem abrangente  
**(multidimensional)**  
e consistente, feita de forma  
**integrada e sistemática**

# Dimensões



**PROCESSOS**

**PROTAGONISMO  
HUMANO**

**CULTURA  
ORGANIZACIONAL**

**4HUMAN**  
PSICODINÂMICA E SENTIDO DO TRABALHO

**PROTAGONISMO:**  
**O desenvolvimento humano**  
tem que ir além da simples  
capacitação.

Autonomia e responsabilidade. Empatia e autotranscendência. Autoconhecimento e engajamento. Estas competências e faculdades humanas não podem ser ensinadas, mas podem ser despertadas.



## **CULTURA ORGANIZACIONAL:**

Conscientização sobre as diferentes visões de mundo para um forte ambiente comunitário.

Usamos **assessments** já consagrados no mercado e o **WorldView**, ferramenta autoral de mapeamento das visões de mundo, para identificar os conjuntos de crenças, valores e atitudes presentes na organização.

Nossos workshops e atividades experienciais buscam estabelecer o acolhimento da multicultural ao invés da uniformização artificial.

## **PROCESSOS:**

Mecanismos, protocolos e ferramentas que facilitam a ação e asseguram a consistência.

Desenvolvemos ferramentas a partir de **benchmarks** e **estudos de caso** com consultorias e empresas que mantêm níveis de excelência no fomento da segurança psicológica, com os melhores resultados comprovados.

# Dimensões



Quando o **PROTAGONISMO** humano encontra os **PROCESSOS** e as ferramentas disponibilizados pela empresa, é possível a construção conjunta da nova **CULTURA** organizacional.

**4HUMAN**  
PSICODINÂMICA E SENTIDO DO TRABALHO

Se nossa forma de “**olhar**”  
o ser humano nas organizações fez  
sentido para você, **entre em contato!**

Temos mais ideias que  
gostaríamos de compartilhar!

**4HUMAN**  
PSICODINÂMICA E SENTIDO DO TRABALHO

# PeopleFirst

DEVELOPING PEOPLE & ORGANIZATIONS



WAGNER RODRIGUES

ROSE TAKEKOSHI

A **People First DPO** foi fundada em 2007 por dois psicólogos que tiveram uma longa e bem sucedida carreira corporativa desenvolvendo os mais variados programas de **cultura e desenvolvimento organizacional, desenvolvimento e engajamento de talentos, desenho e implantação de processos e ferramentas de gestão de pessoas, dentre outros.**

A **People First DPO** nasce com uma missão clara: **O protagonismo do ser humano em qualquer cenário ou situação.**

Em 2012 Wagner e Rose fundam a **Fluere Vitae Clínica de Psicologia** para atender a demanda crescente por serviços de psicoterapia.

Após oito anos na prática clínica, eles obtém uma constatação: O contexto "**trabalho**", como área fundamental da expressão humana no mundo e, conseqüentemente, componente decisivo na **saúde mental** das pessoas, vem sendo mal compreendido e negligenciado.

*Fluere*  *Vitae*

# 4HUMAN

PSICODINÂMICA E SENTIDO DO TRABALHO

A combinação da longa vivência corporativa com a prática clínica fez surgir, em 2020, uma ideia: o **4HUMAN**.

Depois de mais de dois anos de pesquisas e estudos, o **4HUMAN** finalmente se torna um **programa** que visa desenvolver um **modelo de gestão da saúde mental** no trabalho.

Onde filosofia, processos e ferramentas estão verdadeiramente integrados para lidar com as manifestações e principalmente as **CAUSAS** dos transtornos mentais no trabalho de maneira consistente e sistemática.





A **visão do ser humano** como uma unidade em **4 dimensões** e a importância da sua **visão de mundo** para compreender sua atuação nos mais diferentes contextos, em especial, o **trabalho**, é premissa fundamental para os processos e ferramentas criados.

(\*) Em 1998, o bem-estar **espiritual** foi incluído pela OMS na sua definição de saúde, trazendo à luz outro aspecto mal compreendido e negligenciado na constituição e existência humana.



**“Se eu não o fizer, quem o fará?  
Se eu não o fizer agora mesmo,  
quando eu deverei fazê-lo?  
E, se o fizer apenas por mim mesmo,  
o que serei eu?”**

rabino Hillel, um dos iniciadores do Talmud



O homem, ao invés de sossego, necessita de **tensão**: uma certa tensão, **saudável** e bem dosada! Algo como aquela tensão que ele experimenta através da **exigência de um sentido da vida...**

Essa tensão **não é psiquicamente nociva**, pelo **contrário**, ela promove a **saúde** espiritual pelo fato de constituir a "**noodinâmica**".

(Viktor Frankl)

# PeopleFirst

DESENVOLVENDO PESSOAS E ORGANIZAÇÕES



[contato@peoplefirst.com.br](mailto:contato@peoplefirst.com.br)



[www.peoplefirst.com.br](http://www.peoplefirst.com.br)



(11) 99367-4531