

SAÚDE MENTAL E FINANCEIRA DOS COLABORADORES

POR QUE E COMO INVESTIR?



Guia da Alma



A saúde mental nunca foi tão discutida e valorizada quanto nos últimos anos.

Ao vivenciarmos a maior crise sanitária da nossa geração e seus impactos tão profundos sobre os nossos hábitos, a questão do bem-estar – especialmente no contexto do trabalho – passou a ser ponto central das escolhas profissionais e das iniciativas de empresas de todo mundo.

Neste material, vamos trazer uma análise desse novo cenário, os impactos de uma equipe com saúde mental afetada nos resultados e produtividade das empresas, além de algumas dicas para investir nesse aspecto tão importante.

Boa leitura!



Guia da Alma

 credits

Sumário

- 04.** Afinal, o que é saúde mental?
- 05.** Consequências dos problemas de saúde mental para colaboradores e empresas
- 08.** Fatores que afetam a saúde mental do colaborador
- 10.** O impacto dos problemas financeiros
- 11.** As consequências no trabalho
- 12.** O que é saúde financeira?
- 14.** Como reconhecer os sinais de alerta de colaboradores com a saúde mental comprometida
- 16.** Síndrome de Burnout
- 18.** A Grande Renúncia: saúde mental como valor inegociável para colaboradores
- 20.** 10 dicas para promover a saúde mental e financeira na empresa
- 24.** Sobre as empresas



Afinal, o que é saúde mental?

De acordo com a definição da Organização Mundial da Saúde (OMS):

“Saúde mental refere-se a um bem-estar em que o indivíduo desenvolve suas habilidades pessoais, consegue lidar com os estresses da vida, trabalha de forma produtiva e encontra-se apto a prestar sua contribuição para a sua comunidade.”

É comum que as pessoas façam uma relação com “doença mental”, porém esse conceito não se refere somente a ausência de mentais, mas sim a capacidade de viver de forma plena, experienciando emoções boas e ruins de forma harmônica, se relacionando com os outros de forma saudável, aceitando as exigências da vida, reconhecendo limites e buscando ajuda se necessário.



O desequilíbrio das emoções, junto aos desafios da vida, são, de fato, o cenário perfeito para o desenvolvimento de doenças como:

Depressão, Ansiedade, Burnout, Síndrome do Pânico, entre outras.

Ainda que a saúde mental envolva todas as áreas da vida do indivíduo, sua relação com o trabalho e os fatores financeiros são, frequentemente, grandes causas de estresse e adoecimento.

É por isso que, cada vez mais, as empresas devem ampliar seu olhar sobre essa questão e promover ações específicas visando o bem-estar dos seus colaboradores, levando em conta sua qualidade de vida e, conseqüentemente, a produtividade da organização – conceitos completamente relacionados, *como você entenderá no próximo tópico.*

Veja também: [Bem estar no trabalho: dicas, dados e ações essenciais para RHs!](#)

Consequências dos problemas de saúde mental para colaboradores e empresas

De acordo com a OMS, o Brasil era o país mais ansioso do mundo e mais depressivo da América Latina antes mesmo da pandemia – e, considerando o contexto atual, certamente não estamos em posição melhor.

Sem dúvida, um dado preocupante, que acende um alerta para as empresas em relação à saúde mental de seus colaboradores e como isso impacta diretamente na produtividade.



De acordo com uma pesquisa realizada pela Well-being Learning Project com a Universidade da Califórnia (USC) com 1.400 colaboradores,

“um profissional feliz é 31% mais produtivo, três vezes mais criativo e consegue um resultado em vendas 37% maior”.

Ou seja, há uma relação direta entre a saúde do colaborador e a saúde da empresa. A seguir, listamos algumas consequências, para as empresas, de colaboradores com a saúde mental comprometida:

Absenteísmo

De acordo com o estudo *“The Employer’s Guide to Financial Wellbeing 2018-19”*, realizado com cerca de dez mil trabalhadores do Reino Unido, colaboradores em situação de estresse, especialmente em relação à vida financeira, faltavam, em média, **1,56** dia durante o ano. Entre os colaboradores que não enfrentavam essa situação, essa taxa caía 32% (1,18 dia).



Presenteísmo

Funcionários com a saúde mental deteriorada podem estar presentes fisicamente, mas estão mentalmente e emocionalmente ausentes do trabalho. Nessa situação, o indivíduo não produz como deveria, não consegue estabelecer relações com sua equipe e gestores, está desatento às suas tarefas e acaba prejudicando os processos da empresa.

Pouco engajamento

Profissionais que passam por problemas sentem dificuldade em se engajar com os objetivos, processos e cultura da empresa e acabam ficando à margem, criando uma relação superficial com a organização. Sem essa motivação, as chances de que esse funcionário não permaneça na empresa são grandes, impactando as taxas de rotatividade.

Relação conflituosa com pares e líderes

Funcionários estressados têm menos tolerância a possíveis discordâncias no trabalho e uma certa tendência ao isolamento, o que pode prejudicar seus relacionamentos, a comunicação com seus colegas, a troca de feedbacks e, de forma mais abrangente, o clima da organização como um todo.

Turnover

Taxas altas de rotatividade podem ter efeitos devastadores para as organizações – e uma de suas muitas causas é a saúde mental do colaborador, que pode estar mais propenso a ser desligado ou pedir demissão quando perde o controle de seus problemas pessoais.



Prejuízos financeiros

Uma equipe com muitas insatisfações e problemas pode custar caro. Afinal, além da queda da produtividade e o consequente impacto negativo nos resultados, as altas taxas de rotatividade e seus custos com demissões e novos onboardings criam uma despesa que não está relacionada ao crescimento da empresa, mas sim para tentar amenizar problemas de turnover.



Fatores que afetam a saúde mental do colaborador

São muitas as variáveis que podem impactar na vida pessoal e na saúde dos funcionários e que estão dentro e fora do escopo da organização.

Porém, seja qual for a origem do problema, por conta dele sofrem empresas e colaboradores – e a primeira deve detectar as possíveis causas e agir de forma eficiente para promover iniciativas de cuidado.

● **Veja alguns fatores que podem estar sendo pontos de estresse e conflito para o colaborador:**

- Excesso de competitividade entre pessoas e times;
- Falta de organização;
- Pouca flexibilidade;
- Relações interpessoais difíceis e conflituosas;
- Falta de apoio de superiores e colegas;
- Longas jornadas de trabalho;
- Ameaças constantes de demissão;
- Assédio moral e/ou sexual.



Todos esses fatores resultam em ambiente corporativo tóxico, improdutivo, com pouca colaboração e que, cedo ou tarde, retornam para empresa como prejuízo, causado pela alta rotatividade, baixa atratividade e uma possível imagem prejudicada no mercado.

Porém, existem também fatores alheios ao trabalho que afetam diretamente a **produtividade e o bem-estar** do colaborador em todas as esferas da vida e que podem ser mais difíceis de mapear.

Neste contexto entram: *questões familiares, doenças, problemas financeiros, entre outros.*

Vale ressaltar que as **finanças**, principalmente, podem ter um efeito brutal no desempenho do colaborador e são as causas mais comuns de estresse e baixa produtividade. Por isso, vamos detalhar melhor essa questão no próximo tópico.

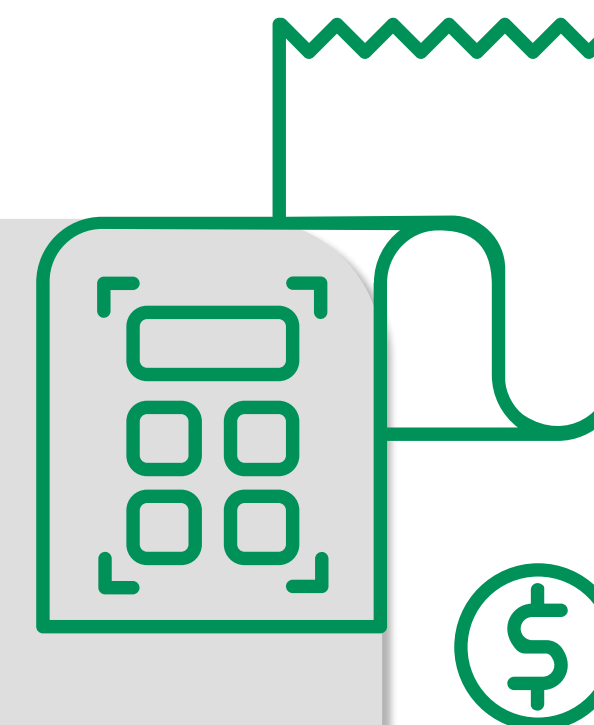


O impacto dos problemas financeiros

De acordo com uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), o Brasil encerrou 2021 com recorde de endividados, o maior índice em 11 anos e com tendência de alta para 2022.

Veja os números:

- **73%** de famílias endividadas
- Apenas **21,9%** se sentem preparados para lidar com imprevistos financeiros
- Mais da metade dos entrevistados (**53%**) afirmou que os compromissos financeiros reduziram seu padrão de vida.



Isso significa que a tendência ao endividamento, que já era expressiva antes da pandemia, foi acentuada após 2020 e as pessoas não possuem reservas econômicas ou precisaram consumi-las ao longo do tempo.

Esse contexto, somado às taxas de inflação em alta e o desemprego, resultam em um cenário preocupante: as pessoas estão sofrendo com a falta de dinheiro e o pouco acesso às necessidades básicas de sobrevivência.

As consequências no trabalho

Um estudo inédito realizado pela Creditas e o Ibope Inteligência conseguiu estabelecer uma ligação direta entre as finanças do colaborador e o seu desempenho profissional.

Nessa pesquisa, ficou claro como o endividamento e as finanças desorganizadas impactam o colaborador.

39% têm insônia por causa das contas atrasadas

27% dizem que as dívidas impactam na autoestima

10% acreditam que as contas atrasadas impedem o seu sucesso profissional

Ou seja, o estresse financeiro faz com que os colaboradores tenham o seu bem-estar comprometido e, por consequência, uma baixa produtividade.

Além disso, funcionários com dívidas tendem a buscar jornadas extras de trabalho, levando-os à exaustão mental, ou buscam um novo emprego cuja remuneração seja mais interessante.

Diante desses dados, é inegável que a saúde mental afetada, especialmente por problemas financeiros, traz prejuízos para todos os envolvidos.

E nesse sentido, é fundamental que a empresa fomente ações específicas para amenizar os efeitos do endividamento, não somente para melhorar a qualidade de vida do colaborador, mas também para garantir que eles estejam mais engajados e comprometidos com os resultados da organização.

Veja também: [Saiba quanto custa um colaborador endividado em sua empresa](#)





O que é saúde financeira?

Ao contrário do que parece, a saúde financeira vai muito além de um saldo bancário grande ou pequeno.

Esse conceito se refere, principalmente, aos nossos hábitos e comportamentos em relação ao dinheiro e ao equilíbrio das finanças, independente das possibilidades de cada um.

Isso significa que o indivíduo deve planejar sua vida financeira de forma eficiente, prevendo as despesas essenciais e não essenciais, reserva de emergência e metas para o futuro, e consiga viver de maneira confortável de acordo com a sua realidade, garantindo tranquilidade para si e sua família.

Para resumir, saúde financeira é não ter que pensar em dinheiro o tempo todo – *ou na falta dele.*

Ao contrário, é conseguir ter satisfação pessoal, realizar sonhos ao longo da vida e ter ânimo para produzir e disponibilizar as habilidades nas atividades profissionais de forma plena, reconhecendo no trabalho uma forma de atingir suas metas e, conseqüentemente, contribuir para os objetivos da organização.



A importância da educação financeira nas empresas

Considerando o recorte da vida econômica do colaborador como ponto fundamental do seu bem-estar, as organizações devem, na medida do possível, oferecer o suporte necessário para que os profissionais se sintam apoiados nessa questão e, mais do que isso, disponibilize ferramentas para melhorar a relação com o dinheiro e para que seja possível desenvolver as habilidades necessárias para estar em dia com as finanças.

Nesse sentido, empresas que oferecem **educação financeira** investem não apenas no **bem-estar** do colaborador, mas também em sua **produtividade**, **resultados** e em sua **imagem** como marca empregadora.

Veja também: [Guia da educação financeira nas empresas](#)



Como reconhecer os sinais de alerta de colaboradores com a saúde mental comprometida

Muitas vezes, os sinais de desgaste mental não são claros e tendem a ser disfarçados pelo colaborador. Isso acontece porque esse assunto ainda é, em boa parte dos ambientes corporativos e na sociedade, um assunto tabu, que gera vergonha e uma grande sensação de fracasso.

Porém, é fundamental que a empresa esteja atenta a esses sinais, ainda que pareçam inofensivos, antes que a situação se agrave.

A seguir, listamos alguns pontos de atenção:

- Insônia;
- Irritabilidade;
- Mudanças de humor repentinas;
- Lapsos de memória;
- Faltas e atrasos por conta de problemas de saúde;
- Isolamento;
- Evitar ligar a câmera em reuniões;
- Pouca interação com colegas;
- Tendência a não se expor com novas ideias de forma autônoma, somente quando solicitado.



É importante ressaltar que essas características isoladas podem não ser um problema, mas apenas traços de personalidade.

Porém, é preciso entender se houve mudanças no padrão de comportamento e, ativamente, abrir um canal de comunicação seguro e acolhedor para que o colaborador possa expressar suas inseguranças.



Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout, também conhecida como **Síndrome do Esgotamento Profissional**, é um distúrbio expressado por estresse e esgotamento físico e mental extremos causados por situações de trabalho desgastantes, seja por conta de ambientes corporativos tóxicos, ou atividades que demandam muita responsabilidade ou competitividade.

Em janeiro de 2022, este transtorno passou a ser reconhecido como doença ocupacional pela OMS, o que muda a abordagem pela qual as empresas devem prevenir e acompanhar os casos em sua equipe.

Além disso, o colaborador agora pode ter respaldo jurídico caso esteja relacionado o seu adoecimento às práticas abusivas de trabalho.

Dessa forma, a empresa passou, de forma oficial, a ser corresponsável pela saúde mental de seus funcionários e deve traçar estratégias para que os casos de Burnout não se multipliquem em seu time.

Quais são os principais sintomas do Burnout?

O transtorno pode iniciar com sintomas leves e que vão se agravando ao longo do tempo.

Por essa razão, é importante que gestores, a equipe de RH e os próprios colaboradores estejam atentos aos sintomas listados a seguir:

Sintomas Físicos

- Fadiga e cansaço excessivo;
- Dor de cabeça frequente;
- Alterações no apetite;
- Insônia;
- Fadiga;
- Pressão alta;
- Dores musculares;
- Problemas gastrointestinais;
- Alteração nos batimentos cardíacos.

Veja também: [Como evitar a Síndrome de Burnout CID – 11: a nova doença do trabalho](#)

Sintomas Emocionais e Comportamentais

- Incapacidade de se desligar do trabalho, colocando-o sempre como prioridade;
- Negação das necessidades pessoais e dos problemas internos;
- Necessidade de aprovação e validação constante;
- Mudanças de comportamento visíveis;
- Perda da personalidade;
- Reinterpretação de valores pessoais;
- Distanciamento da vida social;
- Sensação de vazio interno;
- Dificuldade de concentração;
- Sentimentos de fracasso, insegurança, derrota, desesperança e incompetência;
- Alterações repentinas de humor;
- Negatividade e desânimo constante;
- Depressão.



A Grande Renúncia: Saúde mental como valor inegociável para colaboradores

Até maio de 2022, o Brasil registrou um total de 6,175 milhões de pedidos de demissão, de acordo com o levantamento feito pela LCA Consultores.

Destes, 1 a cada 3 desligamentos foram voluntários a pedido do trabalhador, o que representa 33% do total de desligamentos no período (18,694 milhões) – um número atípico, especialmente quando consideramos as taxas recorde de desemprego em décadas e a crise financeira que atinge o país no período pós-pandemia.

Mas o que esse número tão expressivo quer nos dizer? Em 2021, um movimento bastante semelhante ocorreu nos Estados Unidos e se espalhou por todo o mundo: a chamada “*The Great Resignation*”, ou Grande Renúncia, e tem uma característica importante em comum: a maior parte dos demissionários não tinham qualquer outra vaga em vista.

Ou seja, não se tratava de uma simples troca de emprego, mas de uma renúncia efetiva de sua posição em prol da vida pessoal.

De acordo com diversas análises de especialistas que tentaram entender o fenômeno, o período de isolamento e o home-office compulsório fez com que os trabalhadores passassem a priorizar outras áreas da sua vida, como a família, os estudos ou projetos pessoais, reavaliando a relação de trabalho e o próprio bem-estar – especialmente aqueles que, após o trabalho remoto, foram obrigados a voltar às atividades presenciais.

O fato é que cada vez mais as empresas deverão rever sua cultura e adaptar suas operações para um modelo mais flexível e humanizado para reter talentos e consolidar sua posição como marca empregadora – afinal, **além de um bom salário, trabalhar em um ambiente saudável e ter mais qualidade de vida tornaram-se itens fundamentais para colaboradores.**

As mudanças nas relações de trabalho foram profundas e tendem a ser definitivas, e as organizações agora têm o desafio de se adaptar e sobreviver a este novo cenário em que o **bem-estar – e a saúde mental** – são questões inegociáveis para a maior parte dos profissionais.





10 dicas para promover a saúde mental e financeira na empresa

Até aqui, foi possível contextualizar como a saúde mental e financeira do colaborador impacta não apenas os aspectos da sua vida, mas também os objetivos da organização e o seu crescimento.

Por isso, listamos 10 dicas que podem ser implementadas em empresas de todos os portes e segmentos para torná-las um ambiente saudável, próspero e valorizado pelo mercado profissional. Acompanhe!

1. Saúde mental como cultura *(de verdade)*

Não é por acaso que este item está em primeiro lugar. A empresa deve promover o bem-estar e a saúde de seus colaboradores como pilar cultural, um valor organizacional. A partir disso, será possível identificar iniciativas que podem ser realizadas de acordo com o alcance e possibilidades da empresa.

2. Incentive atividades fora do trabalho

Também é papel da empresa incentivar e respeitar os momentos de lazer, pausa e convívio com a família e amigos. Isso pode ser feito desde o controle efetivo sobre o acionamento do colaborador fora do horário de trabalho até o oferecimento de vouchers para jantares, cinema, teatro, entre outras atividades. o controle de seus problemas pessoais.



3. Ofereça orientação financeira

Como você viu neste material, a educação financeira é essencial para a redução do endividamento – um fator de grande estresse para o colaborador. Nesse caso, disponibilize ferramentas de aprendizado e consultoria financeira como benefício e estimule as conversas sobre esse tema.

4. Promova a atividade física

O esporte é fundamental para a melhoria da qualidade de vida e, conseqüentemente, da saúde mental. A empresa pode incentivar a prática por meio de convênio com academias e clubes, parceiros que oferecem atividades como yoga e ginástica laboral, entre outros recursos.

5. Não estimule o clima de competição

Ainda que seja benéfico em alguns casos, essa prática pode gerar desconforto entre os indivíduos e times. Portanto, promova o espírito de colaboração por meio de dinâmicas e atividades em grupo ou mesmo a criação dos squads para determinadas tarefas, sempre ressaltando um objetivo comum.

6. Incentive o feedback

Estimule a cultura de feedbacks entre colaboradores, gestores e equipes, assegurando que todos possam emitir suas opiniões com segurança e respeito. Dessa forma, todos crescem juntos e podem investir esforços em pontos de melhoria e desenvolvimento que não se atentaram anteriormente.



7. Ofereça um canal de comunicação seguro

É fundamental que a empresa disponibilize espaço para que os colaboradores possam fazer críticas e, em casos mais graves, denúncias e pedidos de ajuda, de forma segura e privada. Em situações de conflito, é importante que o funcionário tenha um canal de confiança para compartilhar possíveis desconfortos.

8.

Use a tecnologia a favor da saúde mental

Existem diversos aplicativos bastante úteis para que o colaborador possa controlar seus níveis de ansiedade e tensão, assistir palestras relacionadas ao autoconhecimento, fazer meditação guiada e outras práticas de relaxamento. Invista nessas ferramentas de cuidado e incentive a desconpressão.

9.

Disponibilize benefícios flexíveis

Os benefícios são essenciais para minimizar gastos do cotidiano e impactam de forma muito positiva a saúde financeira e mental do colaborador – e, por essa razão, são essenciais para uma estratégia bem sucedida de atração e retenção de talentos. Nesse quesito, além dos básicos como vale-transporte, vale-alimentação/refeição e assistência médica, se destacam também adiantamento de salário, empréstimo consignado e previdência privada.



10.

Ofereça terapia

Além dos benefícios flexíveis citados acima, outra iniciativa bastante valorizada pelos profissionais é a possibilidade de fazer terapia por meio de planos corporativos. Esse recurso pode ser um aliado poderoso para auxiliar colaboradores que estejam passando por problemas e prevenir desdobramentos mais sérios.



Oferecer benefícios flexíveis pode ser um grande diferencial para seus colaboradores na solução de problemas financeiros pessoais, diminuindo o turnover e melhorando a produtividade no trabalho, além de simplificar a rotina do RH com custo zero para a empresa.

[SAIBA MAIS](#)



Guia da Alma

Somos uma solução completa para a Saúde Mental no trabalho. Nosso método tem como base Prevenção, Tecnologia, Educação e Descompressão, com ferramentas como:

- Diagnóstico com dados para saúde mental;
- Plataforma do Colaborador: para terapia online e conteúdo;
- Ações Coletivas: como palestras e práticas de descompressão;
- Treinamentos em saúde mental para líderes e mentorias para RH.

[CONHEÇA](#)