

**PRIMEIRO REPORT**

# **Centro de Referência Einstein em Saúde Mental e Bem-Estar para Empresas**

---

Um trabalho colaborativo entre Einstein e as organizações ArcelorMittal, Banco Master, BMA Advogados, CCEE, Elopar, Fundação Renova, Grupo Boticário, Hospital Virtude, Rede Santa Catarina, Hospital M'Boi Mirim, Samarco, Vale e membros fundadores desta iniciativa.



# Associados ao Centro de Referência Einstein



# Sumário

O que são os Centros de Referência Einstein?	04
Por que um Centro de Referência Einstein em saúde mental?	05
Apresentação do Board do CRESM	08
Linha mestra das iniciativas do CRESM em 2023	12
Primeiro encontro CRESM – Métricas em Saúde Mental que Impactam	14
Case 1 – Programa de Qualidade de Vida da Fundação Renova	19
Case 2 – Programa de Saúde Mental SAMARCO	26
Case 3 – A Gestão de Saúde Integral da Associação Congregação Santa Catarina	29
Case 4 – O Programa Calmamente de Saúde Mental no Einstein e a criação de uma gerênciade saúde mental e bem-estar na organização	33
Segundo encontro CRESM – Combate ao Estigma e Preconceito na Saúde Mental Corporativa	38
Case 5 – Programa De Saúde Mental da Vale: Minas Por Mentes	43
Case 6 – Academia do Bem-Estar Arcelormittal Tubarão	47
Case 7 – Garantia de acesso e cuidados de saúde mental de qualidade na Elopar	52
Case 8 – Redução do estigma e preconceito relacionados a saúde mental dos integrantes negros no BMA Advogados	56
Conclusão, proposta de pesquisa e temas dos próximos encontros	60

# O que são os Centros de Referência Einstein?

No ano de 2020, Flávia Angeli Ghisi Nielsen, Gerente de MBA e Programas de Gestão no Einstein, observou de perto o empenho dos profissionais de saúde em busca de seu aprimoramento pessoal. Embora competentes e dedicados, esses profissionais enfrentavam desafios no setor que ultrapassavam a esfera da educação formal. Percebeu-se que as complexidades inerentes à área requeriam um enfoque multidisciplinar e colaborativo. Surge, então, o conceito de Comunidades de Prática (CoPs) como um veículo eficaz para essa colaboração.

A CoP, desenvolvida por Jean Lave e Etienne Wenger, tem por objetivo expandir o conhecimento, fomentar a troca de experiências e potencializar capacidades individuais e coletivas. No contexto corporativo, a CoP assume uma abordagem estratégica para promover aprendizado organizacional. É uma comunidade composta por indivíduos com interesses comuns, que se reúnem para compartilhar e aplicar conhecimento.

No setor de saúde, as CoPs poderiam ser utilizadas para conectar líderes de diferentes áreas, como saúde digital, inovação, governança e saúde mental. Através dessa abordagem, nasceram os Centros de Referência Einstein (CREs), focados em áreas cruciais para a transformação do setor.

Os Centros de Referências são estruturas com potencial de catalisar a transformação dos ambientes organizacionais em diferentes frentes na nossa sociedade

Os CREs são estruturados em torno de temáticas centrais, como Transformação Digital na Saúde, Governança legal e Compliance nos Negócios, e Saúde Mental e Bem-Estar nas Organizações. Esses centros reúnem profissionais de diversas organizações, proporcionando um ambiente seguro e colaborativo para compartilhar conhecimento tácito, trocar experiências e desenvolver novos aprendizados. Essa interação acontece em torno de tópicos relevantes para a inovação e evolução da área de saúde.

Ao reunir executivos de diferentes organizações, os CREs transcendem limitações hierárquicas, geográficas e temporais. Proporcionam não apenas ampliação de conhecimento, mas também o fomento de negócios, a redução de custos operacionais e o fortalecimento do networking entre os membros.

O Centro de Referência Einstein em Saúde Mental e Bem-Estar nas organizações foi o **primeiro a ser lançado**, com a proposta de promover um ambiente onde líderes possam aprender e contribuir coletivamente para o desenvolvimento do potencial humano de sua empresa, proteger a saúde mental dos seus colaboradores e garantir o desenvolvimento da cultura de saúde mental e bem-estar de suas populações. Essa iniciativa reflete o **compromisso do Einstein** em construir um **futuro melhor para a saúde**, por meio da **colaboração e troca de conhecimento** entre profissionais comprometidos com a transformação do setor e de nossa sociedade.

# Por que um Centro de Referência Einstein em Saúde Mental?

**A criação de um Centro de Referência em Saúde Mental no Brasil emerge como uma necessidade premente, diante de dados alarmantes que evidenciam a crescente crise na área. No contexto global, o Brasil ocupa a liderança no ranking de países com maior prevalência de transtornos de ansiedade, assim como ocupa a terceira posição entre os países com maiores taxas de depressão, conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS).**

De acordo com o último grande mapeamento global de transtornos mentais, realizado pela OMS, o Brasil possui a população com a maior prevalência de transtornos de ansiedade do mundo. Para se ter uma ideia, aproximadamente 9,3% dos brasileiros sofrem de ansiedade patológica. Em seguida, aparece o Paraguai (7,6%), Noruega (7,4%), Nova Zelândia (7,3%) e Austrália (7%). Os índices elevados de desemprego, recorrentes mudanças no rumo da economia e falta de segurança pública são apontados como principais fatores para a alta prevalência de transtornos de ansiedade na população (OMS, 2021, Comprehensive mental health action plan 2013–2030. Geneva: World Health Organization).

Pode-se ressaltar que os transtornos mentais têm um impacto significativo na carga global de doenças, como evidenciado pelo Global Burden of Disease (Carga Global de Doenças) da Organização Mundial da Saúde. Eles representam uma parcela substancial do ônus de doenças em todo o mundo, contribuindo para uma variedade de problemas de saúde física e qualidade de vida.

Transtornos como a depressão, ansiedade, transtorno bipolar e esquizofrenia estão associados a uma série de comorbidades, incluindo doenças cardiovasculares, diabetes, e até mesmo taxas aumentadas de mortalidade prematura.

Além disso, esses transtornos frequentemente resultam em incapacidade funcional, impactando negativamente o funcionamento social e ocupacional das pessoas afetadas. No contexto específico do Brasil, os transtornos mentais também representam uma parte considerável da carga de doenças. Segundo dados do Global Burden of Disease, transtornos de ansiedade e depressão estão entre as principais causas de incapacidade no país. Em 2019, por exemplo, estima-se que cerca de 9,3% da população brasileira sofresse de transtorno de ansiedade, e aproximadamente 5,8% tivessem diagnóstico de depressão. Esses números refletem não apenas a prevalência desses transtornos, mas também seu impacto na qualidade de vida e na capacidade produtiva dos brasileiros. ([OMS 2022: <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>](https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao))

No âmbito do ambiente de trabalho, a saúde mental dos trabalhadores no Brasil também enfrenta desafios significativos. Globalmente, estima-se que até 15% dos trabalhadores apresentem dificuldades relacionadas a transtornos mentais em sua rotina e essa proporção deve ser maior no Brasil, mas ainda há poucos dados que explorem essas informações no Brasil.



Por damirkhabirov

Transtornos como **ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout** têm se tornado cada vez mais frequentes, com impactos devastadores na produtividade, bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores. Estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e ansiedade, custando à economia global quase US\$ 1 trilhão. As novas publicações da OMS e da OIT (Organização Internacional do Trabalho) recomendam ações para mitigar os riscos à saúde mental, como cargas de trabalho pesadas ou excessivas, comportamentos tóxicos e outros fatores que criam angústia no trabalho. Pela primeira vez, a OMS recomenda treinamento de gerentes para desenvolver sua capacidade de gerenciar fatores de risco psicossociais e responder produtivamente às necessidades de saúde mental apontadas pelos trabalhadores (World mental health report: transforming mental health for all. Geneva: World Health Organization; 2022). A OIT amplifica questões sociais que afetam negativamente a saúde mental, incluindo discriminação e desigualdade:

“ ”

*Como as pessoas passam grande parte de suas vidas no trabalho, um ambiente de trabalho seguro e saudável é fundamental.*

*Precisamos investir para construir uma cultura de prevenção em torno da saúde mental no trabalho, remodelar o ambiente de trabalho para acabar com o estigma e a exclusão social e garantir que os funcionários com problemas de saúde mental se sintam protegidos e apoiados.*

– Guy Ryder, diretor-geral da OIT.



O fenômeno do burnout, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, tem ganhado destaque como um dos principais problemas de saúde mental no ambiente de trabalho.

No Brasil estima-se que esse problema possa atingir cerca de 30% dos mais de 100 milhões de trabalhadores, segundo a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt). Esses dados são corroborados por um estudo da International Stress Management Association (ISMA) que revela que o Brasil ocupa o segundo lugar em número de casos diagnosticados, superado apenas pelo Japão. Esse esgotamento emocional afeta não apenas o indivíduo, mas também a organização, gerando aumento do absenteísmo, queda de produtividade e elevados custos em assistência médica.

Além disso, os afastamentos relacionados à Classificação Internacional de Doenças (CID) com código F, que engloba os transtornos mentais, representam uma parcela significativa dos afastamentos no Brasil, ocupando a terceira posição geral nas causas de afastamentos previdenciários. Uma análise sobre os afastamentos por transtornos mentais feita pela Assessoria de Saúde e Previdência da Federação dos Trabalhadores do Ramo Químicos da Central Única dos Trabalhadores (CUT) do Estado de São Paulo [1], concluiu que entre 2015 a 2020, o percentual de transtornos mentais e comportamentais passou de 8,43% para 12,45% do total de CIDs registradas. Entre as 100 CIDs referentes ao capítulo V, de transtornos mentais, três se destacaram mais intensamente com percentuais elevados de transtornos mentais entre os trabalhadores em relação a casos previdenciários e acidentários:

- F-32 (episódios depressivos),
- F-41 (transtornos ansiosos),
- F-43 (estresse grave e transtorno de adaptação).

Nesse contexto, a criação de um Centro de Referência em Saúde Mental e Bem-Estar se torna crucial para fornecer um ambiente de aprendizado, troca de experiências e desenvolvimento de estratégias eficazes de prevenção, intervenção e tratamento.

Ao unir líderes, profissionais e especialistas em saúde mental, o centro pode se tornar um polo catalisador de transformação, promovendo políticas de conscientização, oferecendo acesso a recursos de baixo custo e construindo uma cultura de bem-estar nas organizações.

[1] Usando como fontes os dados abertos da Previdência sobre afastamentos coletados no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e nos ministérios do Trabalho e Previdência



# Apresentação do Board do CRESM



## Dulce Pereira Brito

Gerente Médica de Bem-Estar do Hospital Israelita Albert Einstein, Coordenadora do Curso de Práticas de Promoção da Saúde da Faculdade de Medicina da USP e Coordenadora do Núcleo de Educação em Saúde HCFM-USP. Atua como professora de Clínica Médica do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP e como professora de Promoção de Saúde no Curso de Pós-graduação de Medicina do Trabalho da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo.

## João Paulo Bittencourt

Doutor em Administração pela Universidade de São Paulo (FEA/USP). Mestre em Gestão Estratégicas das Organizações pela Universidade do Estado de Santa Catarina, Especialista em Gestão de Pessoas. Foi consultor acadêmico da Editora Saraiva, gestor de sistema de ensino técnico na Editora Érica e Coordenador Geral de Pós-Graduação e Pesquisa do Instituto Singularidades. Foi Coordenador de MBA e Programas de Gestão de Saúde e atualmente coordena o curso de Administração na Sociedade Beneficente Israelita Albert Einstein. É coautor dos livros "Leadership Development in Emerging Market Economies" (eleito o melhor livro da área de Human Resource Development dos Estados Unidos, no ano de 2017) e "Evidence-Based Initiatives for Organizational Change and Development". É consultor certificado em Assessment pelo Center for Creative Leadership (CCL®).



# Apresentação do Board do CRESM



## Flávia Angeli Ghisi Nielsen

Profissional com mais de 28 anos de experiência no mercado educacional. Nesses anos atuou como professora de graduação, MBA e mestrado, foi coordenadora e diretora de programas de educação executiva, abertos e in company, nacionais e internacionais em escolas de educação executiva e universidades brasileiras renomadas (Fundação Dom Cabral, FIA e Einstein). Se especializou em inovação na educação, no desenvolvimento de programas educacionais para executivos – programas abertos e in company. Ao longo de sua trajetória, desenvolveu mais de 300 programas, dentre eles, MBA, Pós-graduação, e de extensão. Desenhou e coordenou programas de imersão internacionais, realizados em Manchester, Israel, Portugal e USA.

Recebeu bolsas financiadas pelo governo brasileiro na graduação, mestrado, doutorado e pós-doutorado, este último realizado na CBS – Copenhagen Business School em 2006. Desenvolveu mais de 50 estudos de casos reais inéditos de gestão de empresas em parceria com executivos de mercado para a graduação e MBA. Autora de livros na área de negociação, varejo e casos aplicados, e de capítulos de livros nacionais e internacionais. Autora de mais de 60 artigos científicos publicados em congressos e revistas nacionais e internacionais. Recebeu prêmios e menções honrosas por artigos acadêmicos e homenagens pelo desempenho como professora. Suas principais atividades de pesquisa envolvem as áreas de inovação na educação executiva, metodologia científica e cases de negócio. Tem no currículo mais de 400 trabalhos de orientação de pesquisas científicas em graduação, Pós-Graduação, MBA e Mestrado profissional. Parecerista de artigos em revistas renomadas e congressos de peso no Brasil. Possui experiência como coordenadora e professora de programas In-Company em organizações renomadas, dentre elas, Santander, Unilever, Sandoz, Novartis, Unimed, LG, Tozzini Freire, Carrefour, Pernambucanas, Saraiva, Ultragaz, Banco do Brasil, Itaú, Kimberly Clark, IBM, Nielsen, Telefônica e Electrolux. Atualmente trabalha no Hospital Albert Einstein, liderando a área “Programas de Gestão” no Instituto Israelita de Ensino e Pesquisa da instituição, com uma equipe de 25 pessoas, responsáveis pela coordenação e operação de mais de 160 programas educacionais de gestão em saúde (MBA, Pós e extensão), nacionais e internacionais, oferecidos para o mercado.

# Apresentação do Board do CRESM



**Jaime Jimenez**

Sócio da SHER – Mais de 25 anos de experiência com consultoria em gestão empresarial e educação executiva. Especialidade: Palestras, Cursos e Treinamentos empresariais relacionados aos temas Negociação, Liderança, Comunicação e Gestão. Mais de 70.000 pessoas treinadas. Mentor com experiência com mais de 250 executivos (C-Level) tendo como foco os temas: Liderança, Gestão de equipes, Carreira e Negociação. Professor de MBA EINSTEIN, FUNDAÇÃO DOM CABRAL / FIA / IBMEC / FGV nos temas: Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. Habilidades Gerenciais, Liderança e Gestão de equipes e Negociação e influência.

## Miriam Branco

Mestre em Administração de Empresas, pós-graduada em Administração de Recursos Humanos, graduada em Matemática com complementação em Pedagogia. Extensão Internacional em Barcelona. Cursos internacionais em Harvard e Insead. Executiva com mais de 30 anos de experiência, Head de Recursos Humanos na Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Hospital Albert Einstein (SBIBAE). Coordenadora e docente em cursos de pós-graduação relacionados a Gestão de Pessoas e Lideranças. Docente em MBA de Gestão de Saúde e Recursos Humanos. Autora do livro “Na Linha de Frente: enfrentando o desconhecido – Aprendizados sobre liderança e gestão de pessoas vivenciados pelo Einstein durante a maior crise sanitária do século”; Coautora dos livros “Cultura Organizacional de Resultados – Casos Brasileiros” e “Mentores e suas Histórias Inspiradoras”. Conselheira Consultiva e Mentora.



# Apresentação do Board do CRESM



## Luiz Gustavo Vala Zoldan

Médico pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Psiquiatra pela Universidade de São Paulo (FMUSP), Especialista em dependência química pela Universidade Federal de São Paulo (UNIAD-Unifesp), Especialista em psicologia positiva e ciência do bem-estar pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), MBA em gestão de saúde pelo Insper. Autor do livro: "CRATOD: Uma proposta de cuidado ao dependente químico". Atualmente coordenador do curso de atualização em Gestão de Saúde Mental nas Organizações ([mkt.einstein.br/lp7sNss](http://mkt.einstein.br/lp7sNss)) e da Pós Graduação em Dependência Química do Centro de Ensino e Pesquisa do Hospital Israelita Albert Einstein e Coordenador Médico de Saúde Mental do Hospital Israelita Albert Einstein.

## Luiz Edmundo

Diretor do Instituto de Gestão Sustentável e diretor de desenvolvimento de pessoas da ABRH-Brasil. Membro do Comitê Organizador de Centro de Referência Einstein de Saúde Mental e Bem-Estar. Foi presidente do Congresso Mundial de RH e palestrante em eventos no Brasil e exterior. Atuou como executivo de Recursos Humanos em grandes empresas como a Accor na América Latina. Psicólogo, Mestre em Psicologia Social pela PUC-SP e com especialização em Administração de Empresas pelo IMD, Suíça e pelo Insead, França e em Gestão Estratégica pela Universidade do Texas, Estados Unidos.



# Linha mestra das iniciativas do CRESM em 2023

A crescente conscientização sobre a importância da saúde mental nas organizações levou empresas a reconhecerem a necessidade de implementar programas eficazes para promover o bem-estar mental dos colaboradores.

O Guia **Working Well** da **Chestnut Global Partners do Brasil**, além de outras referências mundiais oferecem uma abordagem abrangente e prática em quatro etapas fundamentais para a

implantação bem-sucedida de um programa de saúde mental no ambiente corporativo. (*Mental Health Foundation of New Zealand* (2016). *Working Well: A workplace guide to mental health*. Auckland, New Zealand: Mental Health Foundation of New Zealand. National Alliance on Mental Illness (NAMI) (2018) *Mental Health Crisis Planning for Adults: Learn to recognize, manage, prevent and plan for your loved one's mental health crisis*. Chestnut Global Partners do Brasil (2016), *Working Well Liderando um negócio mentalmente saudável*).

## Passo 1: Conhecer o Impacto

O primeiro passo para a implementação de um programa de saúde mental é compreender o impacto que as questões de saúde mental têm sobre os colaboradores e a organização como um todo. Isso envolve a coleta de dados e informações relevantes para identificar os desafios enfrentados pela equipe em relação à saúde mental. Essa análise ajuda a quantificar o impacto do estresse, ansiedade, depressão e outros transtornos mentais nos níveis de produtividade, absenteísmo, rotatividade e satisfação no trabalho.

### Ações-Chave:

- Realizar pesquisas e avaliações para identificar as necessidades de saúde mental dos colaboradores;
- Analisar métricas de desempenho e dados relacionados à saúde mental para compreender o impacto nos resultados organizacionais;
- Envolvimento da liderança para reconhecer a importância estratégica da saúde mental no sucesso da empresa.

## Passo 2: Quebrar o Silêncio

O segundo passo visa superar o estigma associado à saúde mental, criando um ambiente aberto e seguro para que os colaboradores possam falar sobre suas preocupações. Quebrar o silêncio é essencial para normalizar as conversas sobre saúde mental e encorajar os colaboradores a buscar ajuda quando necessário, sem medo de julgamento.

### Ações-Chave:

- Implementar campanhas de conscientização para promover a educação sobre saúde mental e reduzir o estigma;
- Oferecer treinamento para líderes e colaboradores sobre como identificar sinais de problemas de saúde mental e oferecer apoio adequado;
- Fornecer canais de comunicação confidenciais e acessíveis para os colaboradores compartilharem suas preocupações.

## **Passo 3: Tratamento Acessível e de Baixo Custo em Saúde Mental**

Oferecer acesso acessível a recursos e suporte é crucial para garantir que os colaboradores tenham as ferramentas necessárias para lidar com desafios de saúde mental. Isso inclui o fornecimento de serviços de aconselhamento, terapia e outras formas de apoio que sejam acessíveis e adequadas às necessidades da equipe.

### **Ações-Chave:**

- Colaborar com provedores de saúde mental para disponibilizar serviços de aconselhamento e terapia;
- Oferecer programas de assistência ao empregado que incluam suporte para questões de saúde mental;
- Implementar soluções tecnológicas, como aplicativos de bem-estar mental, para fornecer recursos de baixo custo.

## **Passo 4: Construir uma Cultura de Bem-Estar nas Organizações**

O último passo envolve a criação de uma cultura organizacional que valoriza e promoveativamente o bem-estar mental. Isso inclui a integração de práticas saudáveis de saúde mental no dia a dia da empresa e o comprometimento contínuo com a melhoria do ambiente de trabalho.

### **Ações-Chave:**

- Desenvolver políticas e práticas que priorizem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, reduzindo o estresse e a sobrecarga;
- Promover atividades e programas que incentivem a atividade física, o relaxamento e a resiliência mental;
- Capacitar líderes para modelar um ambiente de apoio, mostrando empatia e fornecendo recursos para a equipe.

A implantação de um programa de saúde mental requer uma abordagem holística e estratégica, focada em conhecer o impacto, combater o estigma, oferecer acesso de baixo custo e construir uma cultura de bem-estar. Ao seguir esses quatro passos essenciais, as empresas podem criar um ambiente de trabalho saudável, apoiador e produtivo, beneficiando tanto os colaboradores quanto a organização como um todo.

O inovador CRESM tem como missão unir uma comunidade de prática engajada na construção de perspectivas de saúde mental tanto para o presente quanto para o futuro. Com a colaboração de diversos players, esse centro

busca sistematizar conhecimentos práticos, abordar desafios em conjunto e desenvolver melhores práticas em gestão de saúde mental nas organizações. Seu propósito vai além da dimensão médica, transformando saúde mental e bem-estar em uma questão central para os negócios.

# Primeiro encontro CRESM - Métricas em Saúde Mental que Impactam

O encontro inaugural do Centro de Referência Einstein em Saúde Mental e Bem-Estar nas Organizações (CRESM) reuniu uma variedade de stakeholders em busca de uma abordagem holística para avaliar e promover a saúde mental no ambiente corporativo.

O evento, marcado por palestras inspiradoras e discussões interativas, destacou a importância das métricas como ferramentas fundamentais para compreender, monitorar e melhorar a saúde mental dos colaboradores. Confira as palestras e temas em destaque:

## 1 Importância dos Dados em Saúde Mental (Cristiane Seko)



### *Importância dos Dados em Saúde Mental*

Cris Seko, uma autoridade no campo de gerenciamento de dados e saúde populacional, ofereceu uma visão abrangente sobre a relevância dos dados na compreensão das necessidades de saúde mental. Ela enfatizou que os dados abrangem uma vasta gama de informações, incluindo comportamentos, necessidades sociais e produtividade. A análise eficaz desses dados pode levar à identificação de padrões e tendências, personalização do tratamento, previsão de riscos, monitoramento do progresso do tratamento e avaliação de programas de saúde mental. A abordagem ética e segura do gerenciamento de dados foi destacada como um imperativo para gerar mudanças e ações eficazes.

#### **Palavra da especialista**

"Muitas organizações assumiram parte da **responsabilidade por prover acesso à saúde** dos seus colaboradores e dependentes, como mostram os dados da Agência Nacional de Saúde (ANS), de novembro de 2022: 69% das 50,2 milhões de pessoas que têm plano de saúde, tem esse acesso garantido por planos empresariais.

Além disso, sabemos que o “**trabalho**” (**emprego**) é um determinante social de **saudade** (determinantes sociais de saúde são as condições em que estamos inseridos – onde vivemos, trabalhamos, envelhecemos – e que determinam mais de 50% da nossa condição de saúde).

E dentro das organizações, coletamos, processamos, compartilhamos e armazenamos cada vez mais dados, o que é bastante positivo porque são insumos importantes para análises, estudos e indicadores que apoiam a tomada de decisão. Mas ao mesmo tempo, enfrentamos desafios importantes quanto à **segurança e confiança** das pessoas sobre a manipulação dos dados (uma pesquisa da Kaiser Family mostrou que 80% dos americanos veem mais riscos que benefícios na coleta de dados pelas empresas). Além do desafio de **assegurar o uso correto dos dados, estabelecendo finalidades éticas e transparentes** (um estudo do JAMA – The Journal of the American Medical Association – avaliou os principais aplicativos de cuidados de depressão e cessação de tabagismo e constatou que a maioria dos aplicativos de saúde não é regulamentado e que 81% desses aplicativos avaliados transmitiram dados para fins de publicidade e marketing para o Google e o Facebook).

Há diversas fontes de dados atualmente disponíveis para explorarmos: entendermos as suas necessidades e condições de saúde e a chave deste processo é **definir objetivos** antes de buscar essas bases de dados. Por exemplo, se o objetivo é analisar o ambiente de trabalho, dados de pesquisas direcionadas (como pesquisa de clima, pesquisa de segurança psicológica, entre outras) podem ser utilizadas. Ou ainda, se queremos entender o impacto da saúde na produtividade das pessoas, acessar bases de dados de atestados, afastamentos, horas extras, escalas validadas de presenteísmo e absenteísmo podem ser mais adequadas. Ou seja, o primeiro passo é definir a finalidade do uso dos dados e os objetivos a serem alcançados.

**Os cinco desafios mais comuns que identificamos no uso de dados de saúde dentro das organizações foram:**

- Garantir a qualidade das informações, de forma que as análises, indicadores, modelos preditivos sejam confiáveis;
- Promover a integração desses dados, para construir de uma visão integrada dos dados que permitam um olhar ampliado e único sobre a saúde das pessoas. As empresas hoje, por terem áreas distintas, dentro da mesma organização, e diferentes prestadores de serviços de saúde, acabam tendo acesso às informações de forma fragmentada, que dificulta a leitura e tomada de decisão sobre o cenário de saúde de seus colaboradores;
- Utilizar os dados para gerar ação e mudança, as conclusões a partir das análises, dashboards e modelos precisam ser acionáveis;
- Medir resultados e demonstrar retorno das intervenções é complexo! Por isso, começar essas mensurações de forma simples, com métricas de processo é um bom caminho;
- Transmitir confiança para as pessoas e assegurar o uso ético dos dados de saúde, esse desafio é chave para o sucesso de uso de dados de saúde dentro das organizações.

## 2. ROI ou VOI? Como Mostrar o Impacto dos Programas de Saúde Mental (Luís Pilan)

2



### *ROI ou VOI? Como Mostrar o Impacto dos Programas de Saúde Mental:*

Luís Pilan, um experiente consultor, mergulhou nas transformações nas métricas de saúde mental nas empresas, evoluindo do Retorno sobre Investimento (ROI) para o Valor do Investimento (VOI). Ele delineou um processo estruturado para medir o ROI e VOI em ações de saúde mental, incluindo a definição de objetivos, indicadores de desempenho e avaliação de custos. A noção de VOI como uma medida mais abrangente, considerando o valor intangível das ações de saúde mental, foi ressaltada como crucial para uma avaliação abrangente do impacto.

#### **Palavra do especialista**

Sabemos que grande parte das ações em saúde nas corporações precisam de uma comprovação de retorno financeiro para serem sustentáveis, mas na Saúde Mental essa tarefa não é tão simples.

Os indicadores mais comumente utilizados são afastamentos por CID-F e utilização de consultas e terapias no plano de saúde. Mas pode ser apenas a ponta do iceberg.

Indicadores com maior complexidade de levantamento e análise, mas que possuem maior valor são: **turnover da empresa, pesquisa de clima organizacional, absenteísmo por setor/chefia, ações trabalhistas por assédio e burnout, impacto da Saúde Mental no Fator Accidentário de Prevenção (FAP) da empresa, consumo de medicamentos controlados do programa de benefício medicamento, acidentes de trabalho, qualidade do sono dos funcionários, e análise mais aprofundada da utilização do plano de saúde comparando o comportamento e custo de utilização dos beneficiários com diagnósticos de doenças emocionais com população semelhante sem essas comorbidades.**

A decisão de um investimento em um Programa de Saúde Mental, portanto, não pode ser tomada apenas na comprovação e na dependência de um retorno financeiro a curto prazo. Deve ser uma decisão estratégica para o negócio analisando todas as esferas do modelo de ambiente de trabalho saudável preconizado pela Organização Mundial da Saúde.

## 4 Comentários e Reflexões dos Participantes

## 3 Habilidades e Métricas que Impactam (Wolf Kirsten)



### **Habilidades e Métricas que Impactam:**

Wolf Kirsten, fundador do Global Centre for Healthy Workplaces, abordou as habilidades e métricas que têm um impacto profundo na saúde mental dos colaboradores. Ele explorou elementos-chave para o engajamento e bem-estar no ambiente de trabalho, incluindo reconhecimento, autonomia, relacionamentos saudáveis, oportunidades de crescimento e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Kirsten destacou que um ambiente de trabalho positivo pode reduzir o estresse, prevenir o esgotamento profissional e melhorar a saúde mental dos colaboradores.

### **Comentários e Reflexões dos Participantes:**

Os participantes enriqueceram o encontro com suas perspectivas e insights valiosos:

- A importância de ancorar políticas de saúde mental na cultura organizacional e considerar indicadores de qualidade de vida: trouxeram a perspectiva de que cultura nada mais é que a expressão dos valores da alta liderança e que qualidade de vida e proteção da saúde mental das pessoas precisa ser um valor para que as estratégias funcionem;
- A necessidade de abordar determinantes sociais na avaliação da saúde mental e medir o ambiente de trabalho para identificar fatores tóxicos, entrando na temática de metrificação dos fatores de risco psicossociais: demandas psicológicas, autonomia e controle, suporte social, relacionamentos, gestão da mudança e clareza de função;
- O desafio de enfrentar lideranças tóxicas e garantir a adoção de práticas saudáveis em todos os níveis organizacionais. As lideranças intermediárias ficam vulneráveis à pressão por resultados da alta liderança e às necessidades de cuidado dos liderados. Esse paradigma aumenta o desafio e sofrimento desse público por vezes negligenciado, mas principal responsável por cascatear programas e iniciativas;



- A busca por exemplos concretos de empresas que priorizam a saúde mental e os impactos reais de suas abordagens. Buscar mais casos reais de empresas que tenham conseguido medir com eficiência e eficácia as ações de impacto em saúde mental;
- A ênfase na integração de métricas organizacionais com o cuidado individualizado, levando em conta fatores sociais, emocionais e psicológicos. Como fazer os dados conversarem e como criar relações acionáveis entre esses dados é um desafio imenso enfrentado;
- A importância de identificar e tratar casos de saúde mental de forma adequada, com a colaboração de profissionais especializados. Com a falta de recursos humanos em saúde mental, como lidar com esse desafio de forma custo-efetiva;
- A necessidade de promover mudanças eficazes, indo além dos dados para garantir resultados tangíveis e a melhoria contínua. Os dados precisam produzir insights, portanto, as melhorias precisam ser estruturadas a partir deles;
- A valorização de abordagens que não apenas lidam com sintomas, mas também abordam as raízes do sofrimento dos colaboradores. Ou seja, sairmos do modelo reativo com foco no tratamento do indivíduo e migrarmos para um modelo proativo que também olhe para o desenho do trabalho e a gestão dos fatores de risco psicossociais e estratégias de manejo do estresse no ambiente de trabalho.

### O 1º Encontro CRESM – Métricas em Saúde Mental que Impactam representou um marco significativo na busca por uma abordagem abrangente e detalhada para avaliar e melhorar a saúde mental nas organizações.

As palestras, discussões e interações entre os participantes destacaram a **importância das métricas**, mas também sublinharam a **necessidade** de considerar a **cultura organizacional**, as dimensões individuais e os aspectos éticos na construção de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar mental. A colaboração entre diferentes setores e a troca de experiências proporcionaram uma visão multifacetada das melhores práticas e dos desafios a serem superados no caminho em direção a uma saúde mental mais robusta e sustentável nas organizações.

Agora vamos aprofundar nosso conhecimento e buscar formas reais de aplicar esses conceitos relacionados ao uso de indicadores em saúde mental para garantia de acesso a promoção da saúde mental e cuidados adequados dos transtornos mentais. Vamos analisar mais a fundo as experiências da Fundação RENOVA, da SAMARCO, da REDE SANTA CATARINA e do EINSTEIN no desafio de entender melhor o cenário de saúde mental e aplicar novas intervenções de cuidado.



As informações a seguir foram compartilhadas pelas próprias empresas associadas

Case 1



# Programa de Qualidade de Vida da Fundação Renova

## PARTICIPANTES

- Bárbara Braga Paulino
- Maira Sgarbi De Carvalho Paes
- Silvia De Alvarenga Mosquim
- Juliana Borges Ferreira Souto

## CONTEXTO

*Surgimos de um desastre. Nascemos para reparar o que muitas vezes é irreparável. Viemos ao mundo devendo.*

Os colaboradores da Fundação Renova lidam diretamente com a reparação de um dos maiores desastres ambientais e sociais do mundo. São centenas de colaboradores em contato próximo com os atingidos pelo rompimento da barragem de Fundão, e também com muitos outros stakeholders que trazem perspectivas diversas sobre os desafios da reparação.

Somos uma instituição temporária, que existe para concluir as ações acordadas em um Termo de Compromisso. À medida em que fazemos nossas entregas, nos aproximamos do dia em que seremos desligados. A finitude é nossa parceira de caminhada, e o nosso maior indicador de sucesso é o nosso próprio fim.

Nesse contexto, as emoções são matéria do nosso trabalho, tanto na lida com as pessoas que tiveram suas vidas impactadas quando na lida com os nossos próprios sentimentos, em um cenário de grandes complexidades e ambiguidades.

O Programa de Qualidade de Vida é mais do que um conjunto de ações de bem-estar. É um fio que perpassa todas as nossas áreas e atividades, todas as nossas lideranças e todas as pessoas que cuidam desse trabalho desafiador. É um jeito de pensar, agir e planejar, para que sigamos coesos, saudáveis e inteiros.

## PREMISSAS

*Acreditamos que o bem-estar e a saúde mental se dão a partir da relação indivíduo/trabalho.*

Por isso, trabalhamos por uma instituição permeável a mudanças que busquem acolher de forma simples, criativa e eficiente as necessidades humanas que impactam a qualidade de vida.

Do outro lado, oferecemos aos colaboradores possibilidades de acolhimento e tratamento para promoção da saúde mental.



## PRINCIPAIS AÇÕES DO PROGRAMA



### Gestão com Foco em Qualidade de Vida

Para além das ações institucionais, BPs e líderes desenvolvem soluções customizadas com foco na melhoria da qualidade de vida dos times. Seguem exemplos:

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Simplificação e processos;</li> <li>• Priorização e despriorização;</li> <li>• Suporte na organização de descanso;</li> <li>• Revisão e redistribuição de atividades;</li> <li>• Mudanças nas escalas de trabalho;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitação de acesso a cursos de capacitações;</li> <li>• Oferecimento de Team Building;</li> <li>• Coaching;</li> <li>• Organização de suporte de terceiros;</li> <li>• Disponibilização de recursos.</li> </ul> |
|--|---|

## ALGUNS DESTAQUES: SOLUÇÕES SIMPLES PARA CUIDADOS EFETIVOS

### ACOMPANHAMENTO INDIVIDUALIZADO POR EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

- Contatos pró-ativos e monitoramento individuais, feitos pelo Médico do Trabalho, de casos críticos e urgentes, detectados a partir dos exames periódicos;
- Atendimento individualizado envolvendo médico, BP, gestor e equipe do Programa de Qualidade de Vida.

### PLANTÕES DE APOIO EMOCIONAL

- Fornece suporte sobre questões que afetam a saúde emocional, acelerando o processo de autoconhecimento e contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional. Ofertado para todos os colaboradores próprios e terceiros, consiste em atendimentos intercalados mensalmente, com psicólogos contratados pela Fundação.

### REINTEGRAÇÃO DO COLABORADOR AFASTADO

- No caso de colaboradores afastados por questões de saúde mental, há um processo de reintegração com psicólogos, que oferecem atendimento ao colaborador, seu gestor e sua equipe. Há o levantamento de possíveis necessidades especiais desses três atores, tanto emocionais quanto estruturais.

### REUNIÃO OFF E HORAS DE FOCO

- Indicação institucional de que não haja reuniões às segundas-feiras, até as 11h da manhã. Assim, os colaboradores têm um tempo de planejar a semana, e evitam preocupações no domingo;
- Todos os colaboradores podem marcar horas de foco nas suas agendas, para que tenham tempo de realizar trabalho focados, sem serem chamados para reuniões.

## INDICADORES E MAPEAMENTO DE ÁREAS QUENTES:

O Programa de Qualidade de Vida buscou formas de compreender, acompanhar e medir alguns quesitos que podem ter **impacto na qualidade de vida** dos colaboradores. Com o objetivo de mapear as áreas mais críticas, foi elaborada uma matriz com os dados monitorados que têm influência na saúde mental no trabalho, em que pudemos destacar quais são as “**zonas quentes**” que devem ser trabalhadas prioritariamente.

São classificadas como Áreas Quentes as que apresentam criticidade em pelo menos 3 dos seguintes quesitos:





## PESQUISA DE CLIMA

- Avaliação do Macrossistema: Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho;
- Média das assertivas referentes à Qualidade de Vida no Trabalho (carga, processos, reconhecimento, ações de QV, etc.);
- Média das assertivas específicas sobre sobrecarga de trabalho;
- Saúde Autodeclarada: Soma das fatias de "problemas frequentes" + "problemas graves";
- Estresse Autodeclarado: Somas das fatias de "estresse excessivo" + "esgotamento mental".



## SAÚDE OCUPACIONAL

- Saúde mental > Soma das férias de colaboradores identificados como "alerta" e "urgência".



## GESTÃO DE PESSOAS

- Horas Extras: média de horas extras realizadas por colaboradores.

## SEGURANÇA PSICOLÓGICA:

Para que as ações disponibilizadas sejam, de fato, incorporadas pelos colaboradores, é fundamental que haja um ambiente de segurança psicológica, em que as pessoas se sintam confortáveis para falar sobre si mesmas, sendo respeitadas em suas individualidades.

Os valores da Fundação destacam explicitamente que na Renova as pessoas devem ser quem são e que podem se expressar livremente. Esses comportamentos esperados estão formalizados, fazem parte da cultura e perpassam todos os processos e as lideranças.

Na Pesquisa de Clima de 2023, 70% dos nossos líderes foram avaliados pelos seus liderados como **INSPIRADORES, EDUCADORES OU DEMOCRÁTICOS**, superando a avaliação dos Lugar Incríveis Para se Trabalhar (63%).



## AÇÕES PERMANENTES QUE CONSTROEM E REFORÇAM A SEGURANÇA PSICOLÓGICA

Segurança psicológica trabalhada de forma sistêmica, para que as ações de qualidade de vida encontrem as portas abertas aonde precisam entrar e no momento exato em que precisam chegar.

### DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

O “respeito às diferenças e à expressão de cada um”, bem como “mostrar-se como verdadeiramente se é”, são atitudes esperadas com base nos valores da Fundação Renova, que são trabalhos de forma linear na formação das nossas lideranças.

### COMITÊ DE DIVERSIDADE E RESPEITO

Comitê de Diversidade e Respeito (Direitos Humanos, Gestão de Pessoas e SST): Promoção e educação para respeito à diversidade e à inclusão. Prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e outras formas de tratamentos desrespeitosos.

### CHECK-IN

Processo de feedback periódico, estruturado e em constante formação para que os diálogos proporcionem desenvolvimento a todos os envolvidos.

### PRIMEIRA HORA

Fórum mensal em que o Presidente conversa ao vivo com todos os colaboradores. A participação é livre, com a câmera e microfones abertos. Perguntas não respondidas têm suas respostas enviadas a todos, por escrito, posteriormente.

### CANAIS CONFIDENCIAIS

Canal exclusivo para registrar e acompanhar relatos de condutas de colaboradores, terceiros contratados e subcontratados e que violem os princípios éticos e padrões de conduta, direitos humanos e infrações à legislação.

### PESQUISA DE CLIMA

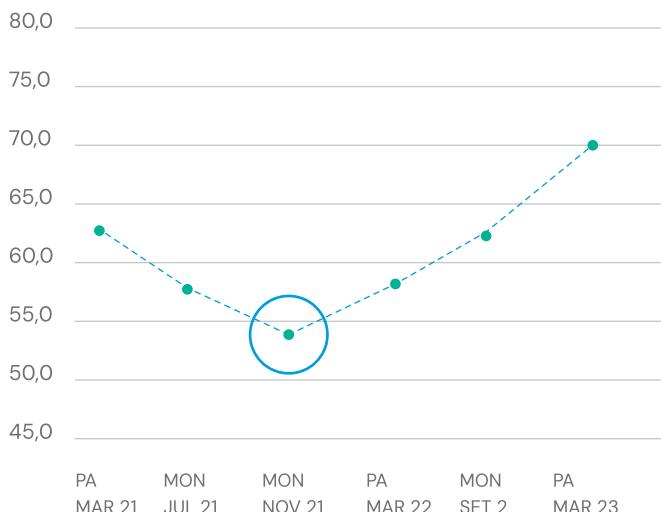
Realizada desde 2018, conta com a participação massiva dos colaboradores e orienta ações de gestão.

*A segurança psicológica, bem como o olhar para a saúde mental, não são responsabilidades apenas do Programa de Qualidade de Vida, e sim de todas as áreas e pessoas da instituição.*

## PRINCIPAIS RESULTADOS:

Apesar de não ser possível comprovar a correlação direta entre as ações do Programa e os resultados em bem-estar e saúde mental, os dados nos levam a crer que todo o aparato de ações, em conjunto, tem contribuído significativamente com o ambiente da Fundação e, também, com a qualidade de vida das pessoas da instituição.

### ÍNDICE DE QUALIDADE DE VIDA (Composto por 6 assertivas da pesquisa de clima)

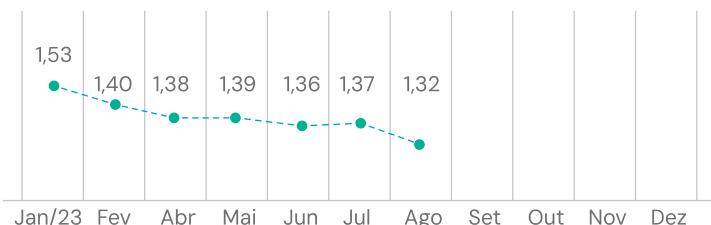


PA = Pesquisa Anual

MON = Pesquisa de Monitoramento

○ = Reestruturação do Programa de Qualidade de Vida

### PERFIL DE RISCO DE SAÚDE (Composto por dados dos check-ups anuais + avaliação individual pelo médico do trabalho)



**ÍNDICE DE QUALIDADE DE VIDA**  
Média das assertivas da Pesquisa de Clima que endereçam o tema, sendo: 0 a pior avaliação e 100 a melhor avaliação possível.

**PERFIL RISCO DE SAÚDE**  
Realizado mensalmente em uma determinada amostragem dos colaboradores da Fundação Renova visando a uma análise da Saúde em três grupos – Hábitos de Saúde (sedentarismo, etilismo, tabagismo e glicose), Controle Ocupacional (Avaliação Psicológica e itens Osteomusculares) e Controle Cardiovascular (por meio de exames específicos). Essas avaliações geram um índice, em uma escala crescente de criticidade (Normal, Controlado, Alerta e Urgência), sendo Normal peso 1 e Urgência peso 4.

Assim, quanto menor o índice (mais próximo de 1, que corresponde a sujeitos em estado Normal), mais saudável está o time. Por outro lado, quanto maior o índice (mais perto de 4), mais críticos estão os estados de saúde.

## Case 2



# Programa de Saúde Mental SAMARCO

## PARTICIPANTES

- Victor Colodetti Caus
- Cláudio Gianordoli Teixeira
- Erica Monteiro de Abreu Alves
- Margareth Arpini

**A Samarco é uma empresa de capital fechado que atua no segmento de mineração, uma joint venture de propriedade da Vale e BHP. Com sede em Belo Horizonte (MG), temos unidades operacionais em Minas Gerais e no Espírito Santo.**

Nosso principal produto são as pelotas de minério de ferro, matéria-prima para a produção de aço pela indústria siderúrgica. Retomamos as operações de uma maneira diferente, com novas tecnologias e mais segurança, buscando gerar valor duradouro para os territórios onde atuamos. O Programa de Saúde Mental da Samarco tem suas origens na gestão da crise decorrente do rompimento da barragem de Fundão, em 2015, quando foram realizadas as primeiras iniciativas para assegurar apoio psicológico aos empregados envolvidos com ações emergenciais.

Em 2019, no contexto de retomada operacional da Samarco, reestruturação da área de RH e, alinhados ao objetivo estratégico de promover um ambiente seguro e saudável, foi constituído o projeto de Qualidade de Vida, com foco na saúde integral dos empregados, incluindo o pilar da saúde mental.

Com o surgimento da pandemia do Covid-19, a implementação de ações já previstas neste

tema foi acelerada, especialmente aquelas relacionadas à atuação preventiva junto aos empregados e seus familiares para evitar o adoecimento mental, ao mesmo tempo que foram ofertadas ações de suporte e terapêuticas.

O projeto foi liderado pela Gerência de Saúde Integrada, em parceria com diversas áreas da empresa e todas as lideranças, ofertando ações de desenvolvimento, benefícios, entre outros. O principal desafio, que tem sido também objeto do projeto de evolução cultural em desenvolvimento na empresa, está voltado à ressignificação do tema saúde mental, não relacionando-o à doença e aos momentos de crise, mas sim como promoção da saúde de fato.

Com base no guia Saúde Mental nas Organizações da Organização Mundial de Saúde, que recomenda a busca pelo conhecimento sobre o ambiente de trabalho e como ele pode ser adaptado para promover uma melhor saúde mental para diferentes empregados, o primeiro passo do projeto foi o diagnóstico situacional, através de pesquisas de saúde mental sigilosas e, inicialmente, semanais que classificavam os empregados em elegíveis ou não para abordagens mais individualizadas, que nos trouxeram informações importantes em relação ao impacto da pandemia sobre as pessoas.



Figura 1 – Fluxo inicial do projeto.

A partir desse levantamento, foram realizadas ações de suporte individual (terapia psicológica online) e em grupo (rodas de conversa), além de outras ações estruturantes como ações de desenvolvimento de lideranças para gestão de equipes à distância e customização de benefícios para atender às necessidades do novo contexto. Todas a estratégia de intervenção foi alicerçada pelas lições aprendidas da Samarco e por referências externas sobre as melhores práticas.

As pesquisas de saúde mental atingiram, aproximadamente, 72% dos empregados da Samarco (1079 pessoas). Destes, 395 foram considerados elegíveis para acolhimento em psicologia pelo menos uma vez (36% da amostra). Analisando a evolução dos resultados

ao longo das semanas, identificamos uma redução temporal do percentual casos alterados, tanto nos empregados em home office (pico de 28% de alterados) quanto nos empregados onsite (pico de 16% de alterados).

Foi realizada uma pesquisa de satisfação para avaliação das ações e, no geral, avaliando o Programa entre 1 (ruim) e 5 (excelente), a cotação média foi de 4,35. Além disso, pesquisas de clima organizacional realizadas no período de 2020 a 2022 indicam altos índices de satisfação com a qualidade de vida proporcionada pela empresa, sendo: 93,5, 92 e 92 pontos, respectivamente. Esses valores são significativamente superiores às médias alcançadas pelas melhores empresas para se trabalhar no Brasil, segundo pesquisa FIA/UOL.



Figura 2- Campanhas educativas.

#### NO GERAL, O QUE VOCÊ ACHOU DAS AÇÕES DE SAÚDE MENTAL PROMOVIDAS? DÊ UMA COTAÇÃO DE 1 A 5.

- 5: Excelente
- 4: Ótimo
- 3: Boas
- 2: Razoáveis
- 1: Ruins

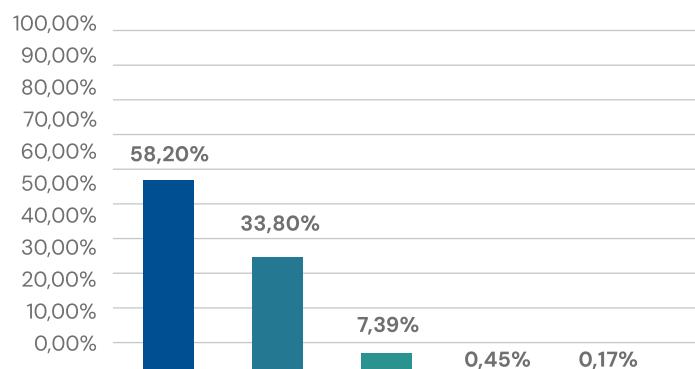


Figura 3- Pesquisa de Satisfação.

## Case 3



# A Gestão de Saúde Integral da Associação Congregação Santa Catarina

## PARTICIPANTES

- Elaine Regina Ferreira
- Fernando Passamani Fagundes
- Katia Yoshie Nakamura
- Natália Ribeiro Galantini
- Thais Santos Pinheiro Brito

**A Rede Santa Catarina é uma Instituição filantrópica com atuação social em saúde e educação que oferece acesso ao ensino, atendimento humanizado e serviços de qualidade para milhares de pessoas em seis Estados brasileiros: Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Santa Catarina e São Paulo.**



**17 CASAS**  
MAIS DE 11,5 MIL COLABORADORES\*



**SAÚDE E ASSISTÊNCIA SOCIAL**  
9 CASAS



**EDUCAÇÃO E ASSISTÊNCIA SOCIAL**  
8 CASAS

A Rede tem como missão acolher e cuidar do ser humano durante todo o ciclo da vida. A visão é ser referência de entidade filantrópica reconhecida pela sociedade, demonstrando amor às pessoas por meio de nossos atos.

Os valores são: Preservação da vida, Humanização, Dignidade, Transparência e Sustentabilidade

Essa nossa contribuição à sociedade é capaz de transformar vidas, reduzir os impactos da desigualdade social e dar acesso a direitos básicos em saúde e educação.

## MODELO DE GESTÃO DE SAÚDE

A Gestão de Saúde Integral da Rede Santa Catarina atua pautada em 4 premissas fundamentais:

- 1) O envolvimento dos stakeholders do negócio na cocriação de uma modelo sustentável, que potencialize o seu valor e atendam às necessidades regionais.
- 2) A integrarão da saúde ocupacional com a atenção primária na coordenação do cuidado.
- 3) A Gestão de Saúde Populacional com foco na Promoção à Saúde e do Bem-estar e na Prevenção Doenças.
- 4) A hierarquização do cuidado com iniciativas direcionadas à priorização do risco populacional.

Na definição das linhas de cuidado, buscamos, dentro da gestão de saúde populacional, estudos de prevalência, impactos na

sinistralidade e práticas respaldadas por evidências para alcançar o objetivo de manter a saúde dos nossos colaboradores.

**As linhas de cuidado priorizadas para a gestão da saúde são:**

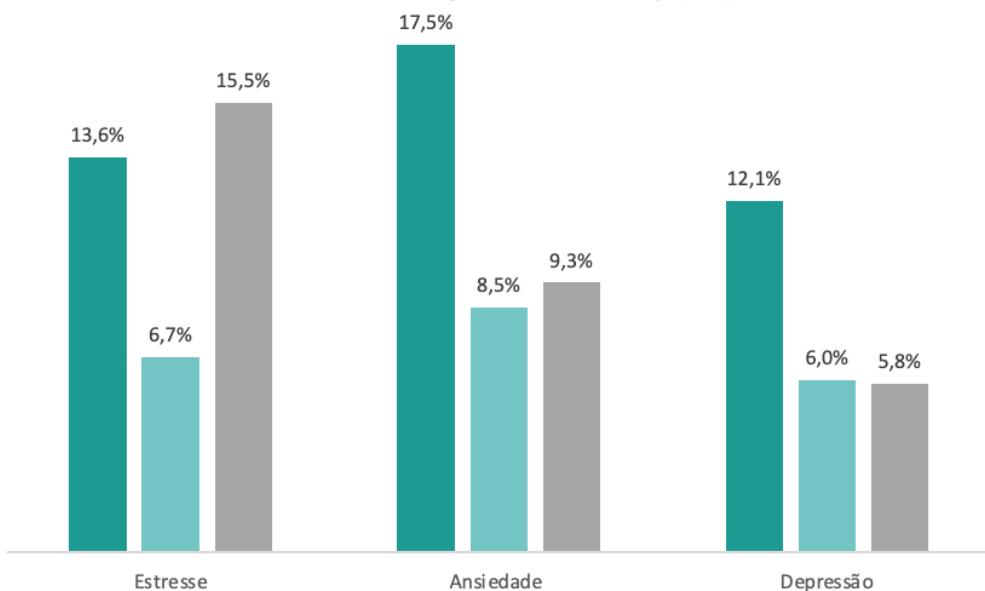
- Saúde Mental e emocional;
- Osteomuscular;
- Crônicos: Diabetes, Hipertensão Arterial e Obesidade;
- Incentivo e promoção da atividade física;
- Gestantes.

O Programa **SaudavelMente** teve início em 2019 com a contratação de um psicólogo clínico para a realização de Escuta Terapêutica. Essa etapa foi essencial para compreender o cenário das demandas e identificar as 'dores', integrando-se como parte da estratégia do diagnóstico inicial.

O DASS-21 Depression Anxiety Stress Scales, escala de rastreio, é aplicada aos colaboradores nos exames médicos ocupacionais como escolha do instrumento de estratificação de risco para subsidiar nas priorizações necessárias.

Em 2022, mapeamos 7.224 colaboradores, representando 63% da nossa população. Comparando os dois segmentos de negócio, a prevalência de estresse, ansiedade e depressão está representada no gráfico abaixo.

**Prevalência por segmento e da população brasileira | n=7.224**



## DESAFIOS ENFRENTADOS

- Baixa adesão a continuidade do tratamento
  - Estigma e o Tabu;
- Aumento de 15% a 30% nos custos de saúde mental anualmente;
- Sessões de psicoterapia sem limites, liberado pela ANS em julho/2022;
- Prazo mínimo de 14 dias para disponibilização de terapia na rede pela operadora, a contar da data da solicitação;
- Pouca informação sobre a evolução dos pacientes;
- Descontinuidade do tratamento pelo descredenciamento de profissionais do plano de saúde.

## O QUE MOTIVOU A BUSCAR NOVOS MODELOS

- Tratamento acessível;
- Terapias remotas e flexíveis;
- Redução do estigma;
- Variedade de recurso;
- Personalização;
- Monitoramento;
- Empoderamento ao autocuidado.

## REESTRUTURAÇÃO

### Health Tech

Aprimorar o serviço por meio da utilização de tecnologia para entregar soluções escaláveis que agreguem valor, favoreçam a continuidade do cuidado em Medicina de Família, proporcionem capilaridade e melhorem a experiência dos nossos colaboradores.



## NOSSAS MÉTRICAS

### Novos Indicadores do modelo:

- Investimento em Saúde Mental: direto e indireto
- Percentual de redução do estigma: Evolução da Adesão ao APP e às Terapias Digitais
- Indicadores indiretos: Felicidade Bruta e o Índice Geral de Saúde (GHQ)\*

### Indicadores atuais

- Mapeamento e Estratificação do risco: taxas de severos, moderados e leves
- Percentual de Tempo Perdido (PTP): comparativo entre os engajados e não engajados
- Percentual de Tempo Perdido (PTP) por CID-F ou CID correlacionados
- Evolução do sinistro em terapias e internações psiquiátricas.

\* General Health Questionnaire

## Case 4



ALBERT EINSTEIN

SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA

# O Programa Calmamente de Saúde Mental no Einstein e a criação de uma gerência de saúde mental e bem-estar na organização

## PARTICIPANTES

- Dulce Pereira Brito
- Luiz Gustavo Zoldan

**O Programa de Saúde Mental da Sociedade Brasileira Israelita Beneficente Albert Einstein (SBIBAE) vem em desenvolvimento desde 2018. Antes mesmo da pandemia, o Hospital já tinha uma grande preocupação com o cuidado à saúde mental de seus colaboradores e já vinha estabelecendo formas de potencializar esse cuidado e escalonar os tratamentos.**

Acelerado pela pandemia, foi criado o **Programa Calmamente** de Saúde Mental, destinado aos mais de 20.000 colaboradores da SBIBAE e estendido aos seus dependentes nas diversas localidades em que a organização atua: São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Goiânia e Pernambuco.

O Calmamente surge como uma resposta institucional à crise de saúde mental que afeta o Brasil e o mundo, que objetiva promover a saúde mental de nossa população, prevenir transtornos mentais, gerir os fatores de risco psicosociais e garantir o acesso adequado a tratamentos de qualidade.

Inicialmente o Programa era gerenciado pela Diretoria de Saúde Populacional da Instituição. Entretanto, com o avançar das ações diagnósticas de escuta das áreas, identificamos mais 30 stakeholders na Organização que abordavam a temática da saúde mental e bem-estar. Por meio da metodologia Lean Six Sigma também avaliamos como estava (des)organizado o cuidado dos transtornos mentais.

Foram estabelecidas uma série de iniciativas para desenvolver um novo modelo de cuidado, e aos poucos, foi ficando clara a necessidade de estabelecer uma governança específica para todas essas iniciativas e que auxiliasse na definição das prioridades para essa temática. Dessa forma, em 2023 foi criada uma área específica no Einstein: Gerência de Saúde



Mental e Bem-Estar, que tem como premissa máxima a organização e governança de todos esses procedimentos. Dessa forma, o Programa Calmamente recebe a visibilidade e apoio necessários para sua reestruturação, estabelecendo os seguintes processos e diretrizes que seguem ao longo desse estudo de caso.

Os colaboradores e dependentes Einstein têm acesso a diversos serviços com enfoque específico no cuidado à saúde mental para além dos planos de saúde:

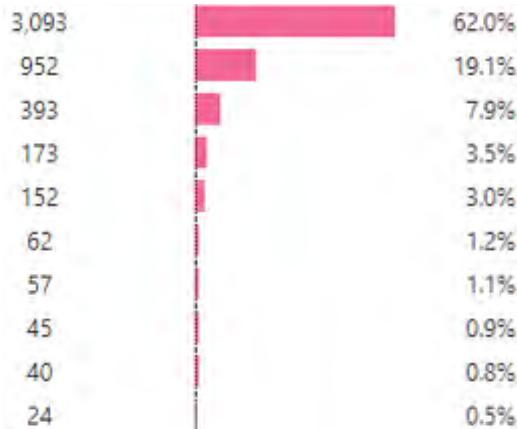
- Acolhimento 24 horas em psicologia, serviço social, pedagogia, nutrição, educação física, orientação jurídica e financeira e pet consultor por empresa externa;
- Hotline interna: suporte institucional de acolhimento, monitoramento e navegação nos serviços de saúde mental, de segunda a sexta das 8h às 17h, por telefone e WhatsApp;
- Plataforma de atendimento em psicoterapia e atendimentos psiquiátricos internos sem coparticipação com encaminhamento via Atenção Primária à Saúde (APS) Interna (Clínicas Einstein) ou Hotline Interna;
- Oferecimento de ações de conscientização como as campanhas Janeiro Branco de saúde mental positiva e Setembro Amarelo de prevenção do suicídio para ampliação geral do letramento em saúde mental.

Essas iniciativas de tratamento ainda são apoiadas por processos de gestão do cuidado como os matrículamentos psiquiátricos para

aprimorar o cuidado da Atenção Primária a Saúde aumentando a eficácia dos tratamentos oferecidos e a transição do cuidado em saúde mental, caracterizada pelo acompanhamento das internações psiquiátricas em prestadores do plano de saúde para garantir a transição para o cuidado ambulatorial.

A organização também conta com um dashboard com os indicadores de acesso aos cuidados de saúde mental e taxas diagnósticas que apontam tendências para nossa pronta atuação junto aos prestadores ou nas linhas de cuidado internas. Atualmente é possível entender os principais ofensores a saúde mental de nossos colaboradores e atuar prontamente. No gráfico **ao lado** vemos as principais causas e encaminhamento para o cuidado.

- Transtorno de ansiedade generalizada
- Depressão moderada sem sintomas psicóticos, mas com prejuízo funcional
- Transtorno de Ajustamento (ou adaptação)
- Luto
- Outros (13 motivos)
- Ideação suicida
- Transtorno alimentar
- Transtorno de Estresse Pós Traumático
- Transtorno bipolar
- Transtorno de personalidade gerando prejuízos funcionais ou nos relacionamentos



Podemos ver no gráfico **abaixo** a tendência de aumento da busca por serviços de saúde mental, tanto psicológicos quanto psiquiátricos para nossa população, um dos objetivos do programa: atendimento precoce e aumento do acesso a cuidados de saúde mental para toda população SBIBAE e seus dependentes. Trata-se de um marcador indireto da redução de estigma.



Gráfico de percentual da população atendida em psicologia e psiquiatria ao longo de 2022 e 2023, ressaltando que os últimos 3 meses da análise ainda não possuem as informações completas devido a disparidades de encaminhamento dos dados pelo prestador de saúde.

Por meio do e-mail específico, os gestores das áreas podem solicitar ações em saúde mental e apoio para condução de atividades que estimulem o cuidado e auxiliem no processo de gestão dos fatores de risco psicoemocionais e aumento da segurança psicológica. Uma ampla gama de recursos é oferecida para as áreas, como as elencadas abaixo, que já contabilizam mais de 6.000 participações de colaboradores nos últimos 2 anos. Na figura a seguir é possível observar o envolvimento de diversas áreas no cuidado à saúde mental do colaborador e um interesse genuíno no cuidado centrado na pessoa.

- **Energias Calmamente:** rodas de conversa voltadas para o autocuidado e promoção da saúde mental, emocional, física, social e espiritual dos times;
- **Letramento em saúde mental:** encontros pontuais de psicoeducação, redução do estigma e divulgação dos canais de cuidado;
- **Segurança Psicológica:** rodas de conversa para manejo de fatores de risco e proteção psicossocial;
- **Visitas de Segurança:** visitas pontuais para avaliação de cenário e oferta de apoio com enfoque em proteção da saúde mental.

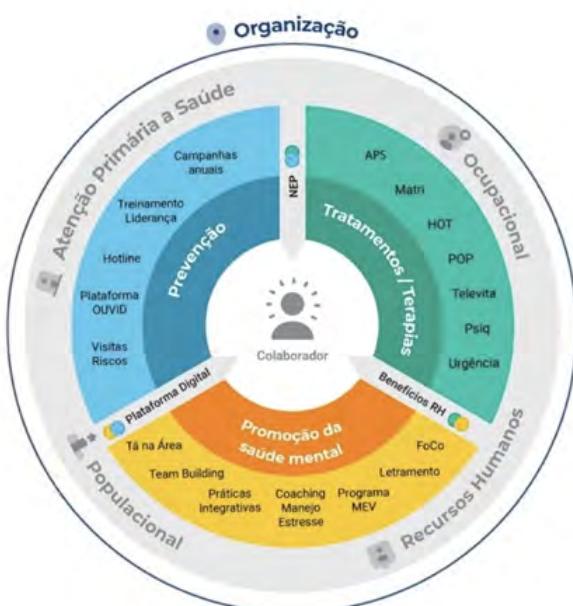


Figura 1 – Mandala de recursos disponíveis e áreas envolvidas no cuidado à saúde mental dos colaboradores Einstein divididos em Promoção, Prevenção e Tratamento dos Transtornos Mentais.

Além dos recursos gerais disponíveis, as lideranças recebem apoios de treinamento e desenvolvimento, assim como pronto aconselhamento da gerência no enfrentamento de situações complexas e desafiadoras na área.

- **LidBEM:** Programa de Gerenciamento do Estresse específico para líderes, composto por 8 encontros que oferecem ferramentas e experiências para gestão do estresse e das adversidades de forma saudável.
- Meta de treinamento de 90% dos líderes Einstein em saúde mental por meio de lives, reuniões de staff com dados específicos de cada área para apoio a gestão da saúde mental, podcasts e ações de fortalecimento da liderança.

A Instituição deixa evidente seu posicionamento publicizando políticas e práticas que assegurem o bom cumprimento de boas práticas de promoção da saúde e garantia de segurança psicológica como a **Política de Saúde Mental e Bem-Estar** que determina as ações e acompanhamento de indicadores institucionais em saúde mental.

O **Código de Dignidade** que dá diretrizes de atuação para as áreas em casos de discriminação e o **DiversiHub**, composto por grupos de afinidades nas categorias Etnias, Gêneros, LGBTQIAPN+, Gerações e Pessoa com deficiência que estimulam a avançar nos temas de diversidade, inclusão e equidade na organização.

As acreditações que a Organização busca manter estimulam a cultura do cuidado ético, assim como exigem atuação e intervenções em saúde mental e desenho do trabalho voltado a proteção da saúde mental. Podemos citar acreditações como a *Joint Comission International*, *Magnet* e *PlaneTree* que estabelecem diretrizes claras quanto a necessidade de cuidado em relação a saúde mental, gestão do estresse e dos fatores de risco psicossociais.

Na busca de suporte à saúde mental, outras iniciativas são tomadas para apoiar todos os aspectos da saúde e bem-estar dos nossos colaboradores:

- **Programa MESA:** iniciativa institucional que apoia a mudança no estilo de vida e o gerenciamento de peso de forma segura e saudável;
- **Gympass:** benefício de estímulo ao exercício físico e redução do sedentarismo;
- **Saudabilidade:** ação de envolvimento com as comunidades do entorno para integração do ambiente de saúde com o bairro e sua comunidade;
- **Centro de Bem-Estar:** iniciativa de governança do Bem-Estar em suas 9 dimensões para colaboradores e comunidade;
- **Campanhas de Saúde 2023:** nudges\* de reforço para um estilo de vida saudável nos temas movimento, alimentação, saúde mental e autocuidado.

As ações integradas do programa Calmamente nas áreas levaram a uma redução importante do estigma, expresso pelo aumento contínuo de acesso a cuidados de saúde mental ambulatoriais como visto no gráfico acima, assim como dados preliminares apontam uma queda na média mensal de internações psiquiátricas, mesmo com aumento da população de colaboradores.

De 2021 para 2022, houve um aumento de 52% no número de sessões de psicoterapia realizadas e 15% de aumento no número de consultas psiquiátricas realizadas. De 2022 para 2023 segue essa tendência menos acelerada de aumento. Quanto as internações, em 2021 tivemos 7,4 internações psiquiátricas ao mês, em 2022 6,6 internações, evidenciando essa tendência de queda.

\* A tradução de *Nudge* para o português significa empurrão. Em outras palavras, é um conceito chamado de "Teoria do Incentivo".

Com o estabelecimento da Gerência de Saúde Mental e Bem-Estar entendemos que um programa de saúde mental exige ações em várias dimensões, de maneira coordenada e integrada sob uma governança única. Suas ações devem abranger não apenas o indivíduo em suas diversas perspectivas, mas a própria mudança organizacional, contemplando processos e cultura. Atualmente nosso modelo integrado contempla:

- **Ações com foco no indivíduo:** rastreios individuais, promoção do autocuidado por meio de psicoeducação, suporte e acolhimento multicanal de fácil acesso, abertura para o diálogo e tratamentos acessíveis.
- **Ações com foco na organização:** mapeamentos e acompanhamento de indicadores, mitigação de fatores de risco, fortalecimento dos fatores de proteção, letramento dos colaboradores e lideranças e redesenho do trabalho a partir da visão do colaborador.

A captação de dados foi essencial para definição da necessidade de uma gerência, assim como para garantia da estratégia e sustentabilidade das ações e intervenções. Ainda assim, o estabelecimento processual de uma cultura de promoção da saúde mental e cuidado com a produtividade consciente tem sido o grande impulsor para a transformação desse cenário, garantindo VOI dessas ações e assegurando em breve o ROI para a gama de investimentos realizados.



# Segundo encontro CRESM - Combate ao Estigma e Preconceito na Saúde Mental Corporativa

No 2º Encontro CRESM (Centro de Referência Einstein em Saúde Mental e Bem-Estar nas Organizações), a discussão se centrou no relevante tema do estigma e preconceito em relação à saúde mental no ambiente corporativo.



## *Palavra do especialista Luiz Zoldan*

Apesar da ampla prevalência de transtornos mentais, o estigma persiste. Para entender o fenômeno temos que observar a falta de conhecimento, atitudes discriminatórias e comportamentos excludentes, que impedem o tratamento e prevenção eficazes. O estigma pode resultar em diagnósticos tardios, tratamentos inadequados e perda de oportunidades de tratamento, piorando os sintomas e agravando a qualidade de vida dos indivíduos afetados, reduzindo sua expectativa de vida.

No contexto das empresas, o estigma também afeta a prevenção e o tratamento. A vergonha associada aos problemas de saúde mental pode levar as pessoas a evitar buscar ajuda, aumentando o risco de desenvolver ou agravar transtornos. No ambiente corporativo, o estigma se manifesta em atitudes discriminatórias e preconceituosas, contribuindo para um clima de trabalho negativo e impactando adversamente a saúde mental dos colaboradores.

O estigma impacta a produtividade e o bem-estar dos colaboradores. O medo de julgamento leva a uma busca por soluções alternativas em vez de ajuda profissional, tornando o caminho para a recuperação mais difícil e oneroso. A discriminação no local de trabalho pode resultar em estresse, ansiedade e agravamento dos transtornos mentais, culminando em afastamentos, absenteísmo, turnover e até mesmo em processos judiciais contra as empresas.

## PALESTRAS E TEMAS EM DESTAQUE

### Alexandre Loch - *Impacto do Estigma no Tratamento e Prevenção*

1



#### *Impacto do Estigma no Tratamento e Prevenção:*

O professor e pesquisador da Universidade de São Paulo, Alexandre Loch, destacou como o estigma afeta o tratamento e a prevenção dos transtornos mentais. Trouxe exemplos de como a sociedade muitas vezes interpreta erroneamente comportamentos, destacando a necessidade de avaliar os padrões de vida das pessoas para um diagnóstico preciso. O estigma corporativo também foi enfocado, evidenciando a discriminação enfrentada pelos colaboradores com problemas de saúde mental.

### Izabella Camargo - *Produtividade Sustentável e Saúde Mental nas Empresas*

2



#### *Produtividade Sustentável e Saúde Mental nas Empresas*

A jornalista Izabella Camargo compartilhou sua experiência pessoal com a síndrome de Burnout e enfatizou a importância de priorizar a segurança psicológica dos colaboradores. Ela defendeu a necessidade de educação em saúde mental, comunicação aberta e mudança cultural nas empresas para promover um ambiente saudável.

## **Comentários e Reflexões dos Participantes:**

Os profissionais das empresas presentes destacaram a importância de abordagens contínuas em saúde mental, liderança sensível, comunicação aberta e estratégias de reintegração para lidar com o estigma. A sensibilização dos líderes e a promoção de uma cultura de respeito foram salientadas como ferramentas essenciais para combater o estigma.

A dinâmica permitiu que os participantes explorassem desafios e propusessem soluções para promover a saúde mental e combater o estigma nas organizações. Foi evidenciada a necessidade de criar um ambiente de confiança para abordar a saúde mental, promover a educação em saúde mental, sensibilizar os líderes e adotar políticas de comunicação aberta.

Na dinâmica, foram estabelecidas 4 perguntas desafio e trazemos as perguntas e algumas das soluções propostas para reflexão abaixo:

*Como podemos auxiliar as lideranças no reconhecimento de suas vulnerabilidades como parte do processo de autocuidado da saúde mental de forma genuína?*

- Rodas de conversa para as lideranças mediadas por coaches ou mesmo por business partners treinadas e letradas na temática;
- Processos de psicoeducação em segurança psicológica e letramento em saúde mental foram amplamente citados;
- Estabelecimento e estímulo de espaços de mútua ajuda entre líderes também foram muito elencados;
- Nomeação de embaixadores dos temas, elencando líderes que ofereçam bons exemplos de vulnerabilidade;
- Revisitar o modelo de liderança estabelecido pela organização e atualizar os comportamentos e atitudes esperadas.

*Como podemos incluir saúde mental na pauta ativa do negócio?*

- Incluir o tema na meta de sustentabilidade para ser tratado a longo prazo. Deixar clara a relação e impacto do tema em ESG, Diversidade, Inclusão e Equidade;
- Levar indicadores e metas específicas para o tema, aplicados à realidade da empresa, nas reuniões de comitê executivo e mostrar claramente o ROI e VOI das ações realizadas;
- Trabalhar um business case de custo evitado ao investir em saúde mental pode ser uma boa estratégia;
- Acompanhamento de indicadores de saúde mental que tenham impacto em performance;

- Sensibilizar a alta liderança mostrando dados de impacto financeiro e sustentabilidade do negócio como turnover, satisfação do colaborador, gastos com treinamento e outros indicadores relevantes.

*Como podemos construir um ambiente de confiança para assuntos de saúde mental?*

- Construindo uma cultura de cuidado baseada em segurança psicológica e comunicação não violenta;
- Trabalhando a promoção do autoconhecimento por meio de mentorias, coaching e oferta de psicoterapia;
- Reciclagem nas práticas de feedback;
- Treinamento em escuta ativa prioritariamente para RH e SESMT;
- Envolvimento de familiares nas práticas corporativas de promoção da saúde;
- Elencar os papéis da liderança na promoção da saúde mental, treinar as lideranças nessas habilidades e trazer exemplos reais de líderes que enfrentaram desafios e estejam abertos a compartilhar.

*Como podemos mitigar a discriminação da saúde mental no ambiente corporativo?*

- Atuando como um movimento de mudança cultural em todos os níveis da organização;
- Estruturação de políticas de saúde mental e relacionadas a discriminação de maneira geral;
- Aliando discurso e valores institucionais com as práticas de gestão, fortalecendo uma cultura não punitiva e reduzindo o medo da demissão;
- Apontar para liderança os impactos de suas ações na saúde dos colaboradores, mesmo que essas ações não tenham intenção de impacto. Letramento, treinamento e capacitação da liderança são essenciais.

O 2º Encontro CRESM foi um fórum significativo para a discussão do estigma e preconceito relacionados à saúde mental nas organizações. Os palestrantes destacaram a urgência de ações que desafiem essas atitudes negativas, promovendo uma cultura de respeito, comunicação aberta e sensibilização dos líderes.

A necessidade de uma abordagem contínua, programas educacionais e estratégias de reintegração foi reforçada para criar ambientes de trabalho saudáveis e promover a produtividade consciente.

A compreensão de que a saúde mental não é apenas uma questão pessoal, mas também um

fator crítico para o sucesso empresarial, permeou as discussões e reflexões do evento.

Para nos aprofundarmos no combate ao estigma dos transtornos mentais no ambiente corporativo, vamos explorar três experiências relevantes de nossos membros em suas organizações. Vamos discutir o caminho seguido pela VALE, assim como as propostas implementadas na ArcelorMittal, os cuidados de saúde mental de qualidade na Elopars e as iniciativas no BMA Advogados para mudar essa realidade e tornar seus ambientes mais acolhedores e saudáveis.



Case 5



# Programa De Saúde Mental da Vale: Minas Por Mentes

## PARTICIPANTES

- Ana Luiza Correa Borges
- Suzana Gonsalves de Aguiar de Paiva

## A Vale é uma empresa com atuação produtiva e logística do setor minerário no Brasil, Canadá, Omã, Malásia, China, Japão e outros países e conta com +57mil empregados próprios.

A temática de saúde mental vem cada dia mais ganhando espaço no mundo corporativo e a pandemia da COVID-19 evidenciou esse tema que se tornou um ponto de preocupação nas grandes organizações, no entanto, a VALE já vem atuando no tema desde 2019 com o acontecimento do rompimento da barragem em Brumadinho.

A saúde mental sofre impacto direto e indireto de diversos fatores tais como genética, histórico familiar, acessos à saúde, nutrição, estilo de vida, uso de substâncias, tipo de trabalho, meio social, fatores econômicos e muitos outros.

Ao realizar a gestão de um programa de saúde mental, temos que ter a clareza que existem fatores de risco à saúde que podemos impactar e outros não, dedicando foco naquele em que podemos agir. Dentre a abrangência que temos controle, vale citar características do trabalho tais como: cultura organizacional, carga de trabalho, autonomia, relacionamento entre pares e lideranças, reconhecimento, remuneração, clima organizacional, dinâmica das relações, interfaces e até mesmo enlaces entre setores.

Em contrapartida, o estilo de liderança e a tolerância a situações como assédios moral e sexual, racismo, ausência de diversidade e inclusão corroboram com um ambiente não favorável à manutenção da saúde mental.

Atuamos de modo que a proteção à saúde mental seja resultado de uma grande rede de elementos que precisa ser observada e ajustada quando necessário. É importante salientar que o ambiente de trabalho pode ser um fator de risco à saúde se práticas abusivas

ou mesmo a má gestão de fatores estressores se tornarem rotineiras, ao passo que o ambiente de trabalho com condições seguras nos aspectos físicos, sociais, psicológicos e comportamentais é salutar e protetivo ao ser humano. A abordagem do tema na companhia também sofre interferência de fatores regionais, como saúde mental é entendida em determinada cultura, uma vez que temos atuação global, o quanto abertas as pessoas estão para falar sobre o tema e a pedir ajuda.

A Vale tem dedicado especial atenção ao tema e possui processos e procedimentos globais para endereçar a prevenção da incapacidade dos empregados, focado em transtornos mentais e osteomuscular. Através de uma abordagem que contém ações para os três níveis de cuidado com o empregado, atenções primária, secundária e terciária, considera também uma visão de arena em que todos os stakeholders (gestores, saúde ocupacional, RH) são convidados a olhar para o empregado no centro, a pensar nas alternativas e tomar as melhores decisões para a qualidade de vida e recuperação de cada empregado em adoecimento.

Os empregados da empresa consomem os cuidados em saúde emocional através do **Programa Minas por Mentes** que tem como norteador uma mandala com foco em 4 pilares: **estratégia, letramento, cuidado e intervenção**.



O letramento da população no tema inclui capacitação para liderança saber atuar nestas questões, encontros presenciais, soluções digitais, além de inúmeras ações como: campanhas em formato videocast veiculadas ao longo do ano, bem como pílulas de conhecimento e ações em diálogo de saúde e

segurança, treinamentos, workshops, lives para redução do estigma e preconceito relacionados a saúde mental e mais.

As iniciativas de cuidado com o empregado incluem uma autoavaliação de saúde emocional que avalia 7 parâmetros da saúde emocional, uma variedade de meios para solicitação de ajuda de atendimento especializado e benefícios de cuidados da saúde integral. Vale destacar que em algumas operações, as equipes estão em regiões remotas com acesso restrito cuja oferta de profissionais especializados é reduzida, dessa forma desenhamos soluções alternativas para ofertar aos empregados, tais como telemedicina e teleatendimento em psicologia e psiquiatria; os esforços são grandes em prover acesso a profissionais especializados a todos os empregados.

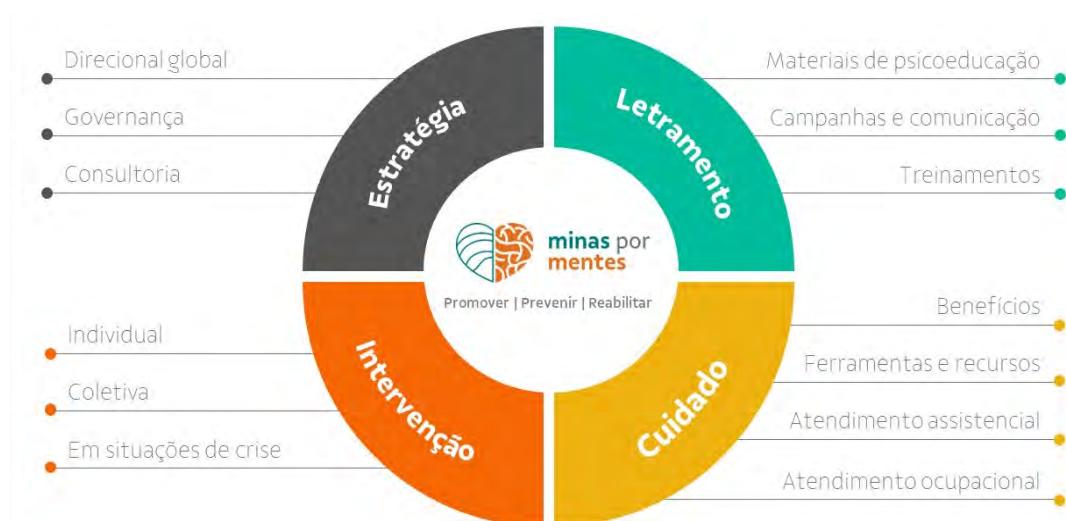
Além do cuidado individualizado ao empregado, a empresa também atua de forma coletiva nas áreas em que, através da concatenação de informações provenientes de saúde coletiva, avaliação do modelo de gestão que considera aspectos físicos e vivenciais dentro da companhia e pesquisa de clima organizacional, podem vir apontar necessidade de maior atenção e cuidado.

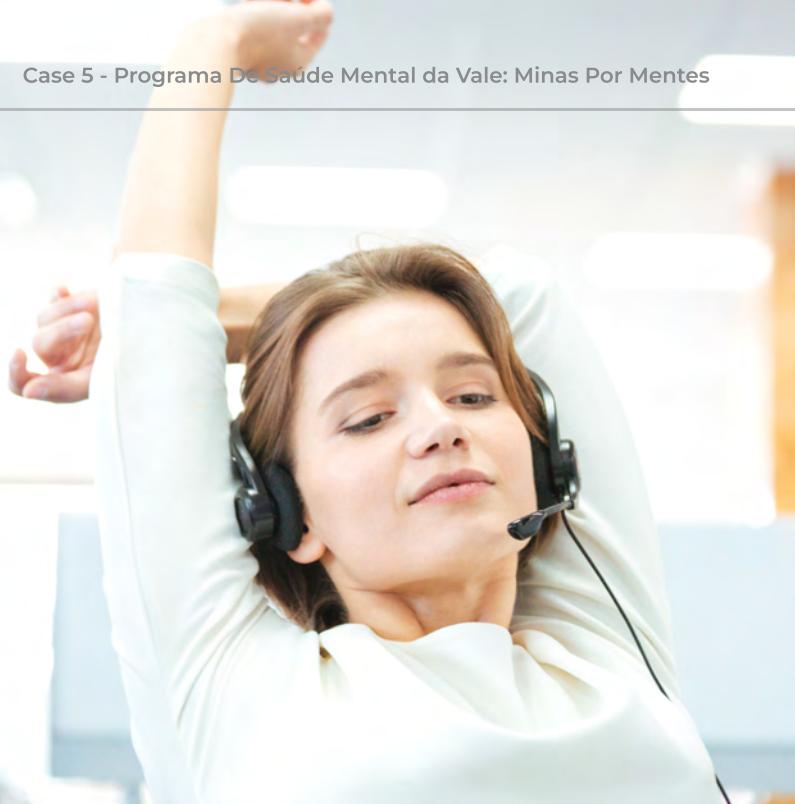
Dessa forma estabelece-se um plano focado com participação da liderança, saúde e RH, ativando melhorias para o contexto, ações

psicoeducativas para os times, fomentando um ambiente favorável a vivência de segurança psicológica, propondo melhorias na dinâmica do trabalho, nas relações e nas condições de trabalho, visando aumentar os fatores protetivos e mitigar os fatores de riscos psicossociais no trabalho.

A naturalização do assunto é essencial para que superemos os obstáculos do estigma que impedem a tantas pessoas a busca de ajuda tanto no seu círculo de relacionamentos mais próximo como a busca especializada de profissionais de saúde. Adoecimento mental ou emocional tem tratamento e o ganho de qualidade de vida é inquestionável. Precisamos prover meios de expansão da autopercepção, autoconsciência para amadurecimento do indivíduo sobre o estigma, de modo que isso não seja uma barreira para obtenção do suporte especializado apropriado que possa vir a necessitar.

Temos acompanhado o aumento do absenteísmo médico por transtornos mentais e comportamentais ao passo que também observamos maior engajamento dos empregados em buscar conhecimento e aprendizados no tema de saúde emocional que abrange desde o autoconhecimento, o conhecimento sobre patologias, habilidades sociais dentre outras.





Por vadymvdrobot

Em 2023 tivemos +40% de empregados conectados e interagindo nas sessões, lives e iniciativas que falam sobre o tema na companhia em comparação ao ano anterior e contamos com mais de 25.000 empregados treinados na capacitação de saúde emocional.

Além dessa conquista, projetamos no curto/médio prazo evoluir no mapeamento dos riscos psicossociais aos quais nossos empregados estão expostos bem como implementar melhorias no cenário através de políticas e ações de enfrentamento.

Acreditamos que as ações já em prática pavimentam melhorias vindouras no futuro em que os resultados mais observáveis serão colhidos no longo prazo. Através de uma governança corporativa e especializada no tema, é possível acompanhar o amadurecimento da companhia, considerando as particularidades e momento de cada operação.

*Vale salientar que todas essas iniciativas e grandes projetos de saúde mental apenas terão sucesso se o objetivo de manter um ambiente favorável a saúde mental fizer parte da agenda da alta liderança.*

Transformar ou salvar vidas em caso de ideação suicida, por exemplo, possui valor intangível, portanto, é necessário ter um propósito claro de que é por meio de pessoas saudáveis que teremos sustentabilidade em nossos negócios, impacto social positivo e transformação do futuro.

## Case 6



# Academia do Bem-Estar Arcelormittal Tubarão

## PARTICIPANTES

- Danielle Duarte Bernardi
- Janaina Coutinho Cogo
- Janaina Oliveira Almeida
- Juliana Oliveira Almeida
- Rodrigo Gama

**Líder no Brasil na produção de aço e um dos maiores em mineração no mundo, o Grupo ArcelorMittal possui clientes em 160 países e conta com mais de 190 mil empregados.**

A ArcelorMittal Brasil opera na produção de aços no país, com capacidade instalada superior a 12,5 milhões de toneladas/ano. Com plantas industriais em seis estados, emprega cerca de 17 mil pessoas. Produz aços longos e planos de alta qualidade para indústrias automobilística, de eletrodomésticos, embalagens, construção civil e naval. Nossa propósito é criar aços inteligentes para as pessoas e o planeta.

Com capacidade de produção anual de 7,5 milhões de toneladas de aço em placas e bobinas a quente, a ArcelorMittal Tubarão, unidade localizada na região da Grande Vitória, Estado do Espírito Santo, emprega diretamente cerca de 5 mil pessoas e mais de 5 mil indiretamente.

Ocupa posição de vanguarda em Gestão Ambiental, desenvolvimento sustentável e é referência na Gestão de Recursos Humanos, com destaque para as ações de

desenvolvimento profissional e de promoção da Saúde e Segurança. Os seus indicadores de Saúde e Segurança estão entre os melhores do mundo, com taxa média de frequência da ordem de 0,6, incluindo empregados diretos e indiretos.

A empresa possui uma política de Qualidade de Vida que expressa o estímulo à Saúde Integral e norteia às ações que influenciam na vida do indivíduo, dentro e fora do trabalho, nas dimensões espiritual, social, financeira, física, mental/emocional, intelectual, profissional e de segurança.

O propósito da marca ArcelorMittal é Aços Inteligentes para as pessoas e o planeta reforçando sua intenção de ser competitiva e prosperar no amanhã, e para isto é buscar entender como o mundo está evoluindo, não só do ponto de vista econômico e de mercado, mas também em termos de megatendências sociais e ambientais que irão moldar o mundo.

Com conhecimento, disciplina e foco no comportamento preventivo, a empresa cuida da Saúde e Segurança das pessoas, ao longo dos pouco mais de 40 anos de existência, estendendo esse valor às famílias de seus empregados e às comunidades do seu entorno.



Com visão holística a Equipe de Saúde possui um **Programa de Monitoramento de Riscos** denominado **Pró-Vida**, criado desde 1993. Para cada risco pessoal identificado através do exame médico periódico, são oferecidos programas de suporte específico. Dentre eles citamos: **Programa GAME** (Grupo de Acompanhamento Médico Especial), **Programa Anti-Tabagismo**, **Programa de Dependência Química**, **Programa de Saúde Bucal**, dentre outros.

Durante o exame médico periódico são avaliados 14 fatores de risco à saúde e utiliza-se como indicador o Perfil de Saúde, uma ferramenta importante na manutenção de empregados saudáveis e que tem gerado como consequência, baixo-absenteísmo, bem-estar e uma maior produtividade dos nossos empregados.

Além disso, a equipe de Saúde conta com um **Núcleo de Acolhimento Psicossocial**, responsável por promover, anualmente, ações preventivas e de acolhimento de demandas diversas que envolvem a vida do indivíduo. Essas ações estão pautadas na avaliação dos principais motivos de acolhimento e nas questões sociais emergentes.

Dentre os programas estão: saúde da mulher e do homem, Programa Repensando a Organização Familiar para casais, Programa de Reflexão sobre Aposentadoria, Qualidade de Vida para Jovens, destinado a filhos de empregados, programa de Gestão Orçamentária, Programa de Saúde Mental, dentre outros.

Mais recentemente, as demandas envolvendo saúde ganharam um espaço diferente desde o início da pandemia de Covid-19. As medidas intensas de cuidados que foram tomadas, somadas ao afastamento entre as pessoas, mudança dos métodos e da logística de trabalho e de diversão, as reduções econômicas e o desemprego, que pioraram ainda mais a tensão sobre as famílias, e por último, as



mortes de entes queridos, trouxeram lições importantes e consequências sérias.

Os sintomas emocionais ficaram mais evidentes e as demandas por acolhimento emergencial, tornou-se uma constante para as equipes de saúde e consequentemente, para o **Núcleo de Acolhimento Psicossocial**. Crises de ansiedade, pânico, sintomas depressivos e lutos cresceram ao longo do primeiro ano de pandemia, nos impulsionando a criar ações preventivas, que pudesse atender as angústias desse momento.

Planejada em 2020 e lançado para os empregados em março de 2021, a **Academia do Bem-Estar**, foi pensada com o objetivo de promover ações que auxiliasse os empregados a compreender como o bem-estar impacta o indivíduo, o coletivo (equipes) e a produtividade. Foi direcionada a todos os empregados da companhia, de todos os níveis, cargos e funções, incluindo estagiários.

Até a implantação da Academia do Bem-Estar, a empresa possuía dados estatísticos referentes ao atendimento psicossocial oferecido, ao perfil de saúde, mas não contava com dados sobre perfil emocional dos empregados, uma vez que esses atendimentos

ocorrem por encaminhamento e demanda espontânea.

Os programas ofertados eram por inscrição e presencial, o que limitava a participação dos colaboradores. Ampliar a oferta dos programas de prevenção a 100% dos funcionários era uma oportunidade latente na empresa, que se tornou manifesta em 2020 com a Covid-19 e as consequentes mudanças nos formatos de trabalho e as demais restrições impostas para combater o vírus.

A pandemia fez com que fosse dada mais atenção para o tema e buscasse formas de acolher e endereçar questões de saúde mental no trabalho, enfatizando também a prevenção e a manutenção por meio de ações de bem estar. Esse foi o gatilho para o lançamento do programa, realizado em março de 2021.

Focamos em criar um ambiente virtual, contendo informações atuais, dicas de como investir na saúde durante o isolamento, além de lives e palestras com profissionais especializados em assuntos diversos. Fizemos um calendário mensal de temas e uma ampla campanha de divulgação para que os colegas soubessem das ações e se programassem para participar. Envolvemos a liderança e fizemos eventos específicos para esse público, para que tivessem ferramentas para lidar com as demandas emergentes.

Aliada a outros projetos corporativos como Dia Mundial de Saúde e Segurança, Semana da Aprendizagem, SIPATMA, além dos Programas da **Academia da Liderança, de Qualidade de Vida e o Acolhimento Psicossocial**, a Academia vem estimulando entre os empregados a busca pela saúde integral e comemora resultados excelentes desde o primeiro ano de implantação: disponível para **100%** dos funcionários; alta taxa de participação nos eventos realizados; oferta de **12** palestras exclusivas do programa, com mais de **28** horas de desenvolvimento e disponibilizadas a mais de mil participantes ao

vivo; mais de **29** horas de acesso ao canal de aprendizagem, com **159** empregados inscritos e ativos no canal; favorabilidade média de **96%** a cada ação realizada; e mais de **30** conteúdos disponíveis, sendo os mais visitados os **04** vídeos com dicas de empregados aos colegas.

Especificamente quanto a saúde mental emocional, a Academia trabalha com o conceito de trilhas:

Autoconhecimento

Atenção Plena

Felicidade

Yoga Online

além de depoimentos dos colegas que praticam alguma ação em prol da saúde emocional e que se prontificaram a disseminar essas informações e estimular os colegas na busca pelo autoconhecimento e pela saúde integral.

Estigma e discriminação contra pessoas com problemas de saúde mental são comuns em comunidades e sistemas de atenção em todos os lugares do mundo e a Academia vem para disseminar o caráter informativo, preventivo e incentivar a busca por apoio adequado, sem medo de julgamentos.

A empresa entende que oferecer caminhos para um autoconhecimento, autocuidado, reconhecendo os sintomas e, consequentemente, lidando consigo e com o outro, é um objetivo estratégico da organização.

A equipe responsável pela Academia do Bem-Estar realiza uma curadoria de conteúdos para manter a plataforma sempre atualizada com temas relevantes, indicando também links para acesso externo ao LMS. Os conteúdos selecionados seguem os pilares e trilhas definidos para a Academia (Mental/Espiritual, Físico, Relacionamento/Social e Lazer), visando

gerar um entendimento sobre a importância do bem-estar para a saúde física e mental.

A ideia é disponibilizar informações e torná-las acessíveis a todos os empregados para que eles façam uma autogestão de sua saúde emocional, e utilizem suas habilidades de autodesenvolvimento para conseguir aprimorá-la.

A Academia do Bem-Estar é um projeto de alta aplicabilidade e sustentável. Por possibilitar diversas abordagens e formatos, é adaptável a variados momentos – permite, por exemplo, tanto ações virtuais quanto presenciais – e possibilita a exploração de diferentes meios, como podcasts, por exemplo.

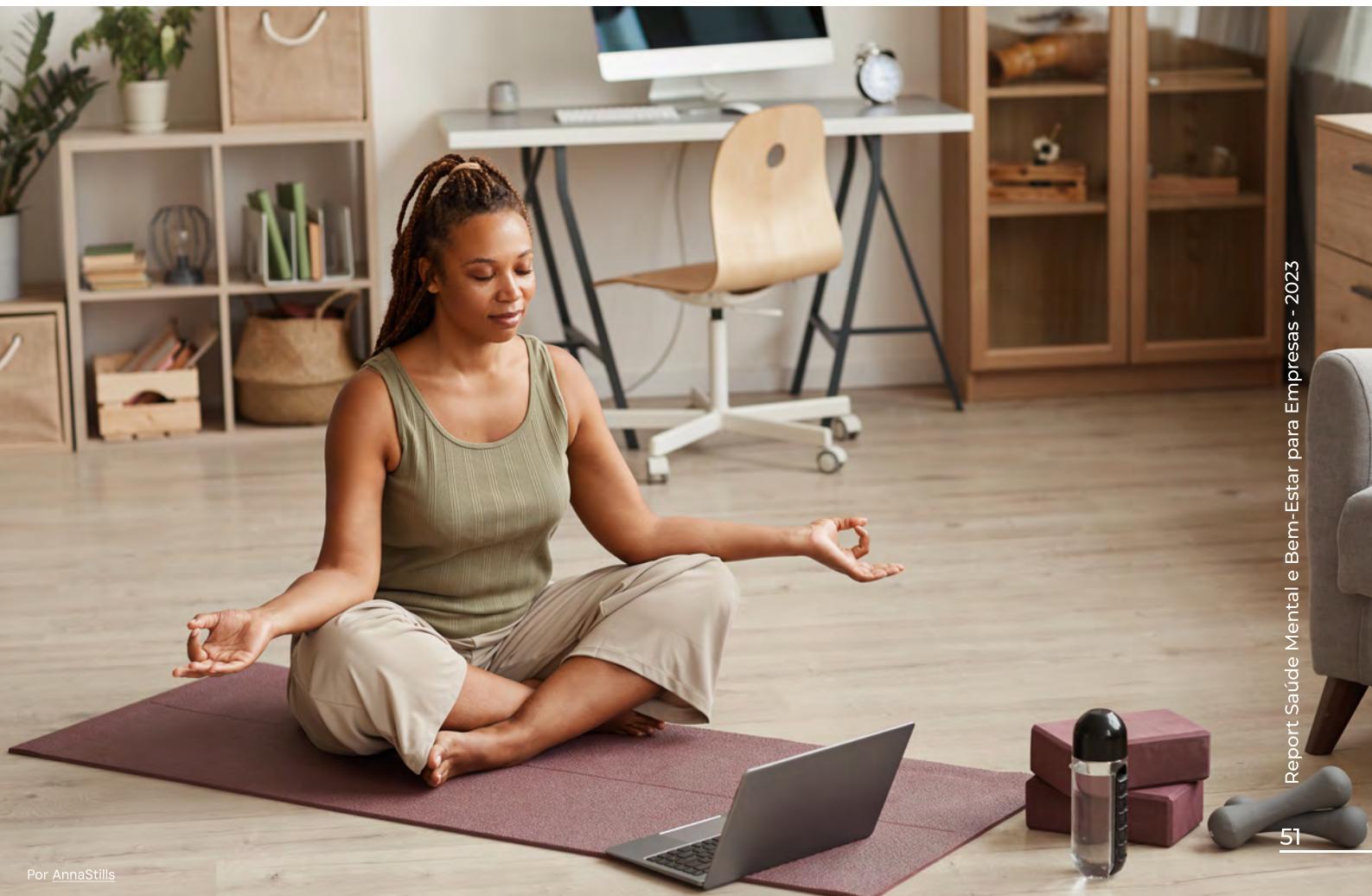
Em 2022 a ArcelorMittal Tubarão recebeu o segundo lugar da premiação Ser Humano da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Estado- ABRH/ES, com o projeto "Academia do Bem-Estar: corpo e mente conectados para

promover saúde mental e emocional", reforçando a importância dessa iniciativa.

Esse ano, disputa a premiação Nacional com outras iniciativas de grandes empresas.

Podemos concluir que promovemos impacto positivo na vida e principalmente na saúde mental dos nossos empregados e familiares, visto os relatos descritos e as mensagens de agradecimento recebidas, além do índice de 96% de favorabilidade das ações.

Implantar a Academia do Bem-Estar e compartilhar conteúdos, atividades e dicas de hábitos saudáveis aos empregados foi uma ação relevante para conectar corpo e mente, alinhada ao ponto central da gestão de saúde da companhia: a conscientização dos empregados para que realizem a gestão de sua saúde e levem a cultura da prevenção para suas famílias e comunidades, influenciando positivamente o ambiente onde vivem.



Case 7



# Garantia de acesso e cuidados de saúde mental de qualidade na Elopard

## PARTICIPANTES

- Mellie Ane de Moraes
- Ellen Cristina Bonni Fischer

A Elopar é uma **holding** criada em 2015 por meio de uma parceria entre o Banco do Brasil e o Banco Bradesco, com o objetivo de consolidar resultados e viabilizar o crescimento das empresas do Grupo EloPar: Alelo, Livelo, Veloe e Pede Pronto.

Buscando, assim, a melhoria contínua dos processos, qualidade e satisfação no atendimento aos clientes internos.



O pilar **EQUILIBRIO** do **Programa de Qualidade de Vida MOVIMENTO** teve seu início em 2018, com a implementação de pequenas iniciativas destinadas à desmistificação e redução de preconceitos em relação ao cuidado com a saúde mental.

Atualmente, oferecemos programas de desenvolvimento de lideranças com ênfase no letramento e na promoção da saúde mental, assegurando um acesso de alta qualidade para nossos colaboradores e seus dependentes.



### Serviços em Saúde Mental:

Os colaboradores e dependentes do Grupo Elopar podem acessar diversas ferramentas para a manutenção em saúde mental.

- **Ambulatório de Saúde Integrada\***: contamos com atendimento de Médica de Família, Enfermeira Assistencial, Psicólogos e Médico do Trabalho;

- **Sessões de psicoterapia in company\***: nossos colaboradores têm acesso à psicoterapia presencial e/ou telemedicina em nosso Ambulatório;
- **Plataforma online OrienteMe**: ferramenta de atendimento em psicoterapia online para os colaboradores e dependentes;
- **Psiquiatria**: encaminhamento via Ambulatório de Saúde Integrada;

- **Plano de Saúde:** sem limites de sessões em psicoterapia;
- **Canal de urgências psicológicas\*\*:** Esta ferramenta visa lançar/colocar uma lupa sobre situações urgentes em saúde mental, nas quais a área de recursos humanos precisa fornecer psicoterapia online para os colaboradores e dependentes;
- **Canal minuto saúde:** via WhatsApp, compartilhamos mensalmente orientações

de saúde preventivas para nossos colaboradores;

- **Campanhas de saúde:** Janeiro branco, Setembro Amarelo, Outubro Rosa, Novembro Azul.

*\*apenas colaboradores.*

*\*\*apenas time de recursos humanos e time de saúde do Ambulatório.*



## Governança:

- **Código de Ética** – Nossos valores têm base em uma ampla reflexão sobre o que valorizamos e o que não toleramos, e são pautados em normas universais que norteiam o comportamento humano, além de seguir as legislações pertinentes.
- **Canal de ética e Ouvidoria** – Ferramenta de comunicação para nossos colaboradores, parceiros, clientes e fornecedores um meio de comunicação confidencial de condutas consideradas antiéticas ou que violem os princípios éticos e padrões de conduta e/ou a legislação vigente, sendo um canal exclusivo da Elopap para comunicação segura e, se desejada, anônima.

## Estratégias adotadas:

Inicialmente, enfrentamos a significativa barreira dos mitos, tabus e preconceitos relacionados à Saúde Mental, juntamente com o desafio de conscientizar a alta liderança sobre a importância de adotar práticas de desenvolvimento dos colaboradores, o que requer investimento financeiro em determinadas ações.

Para superar esses obstáculos, encontramos soluções por meio de parcerias estratégicas com nossos fornecedores, que continuam desempenhando um papel fundamental em todas as nossas iniciativas corporativas. Além disso, estabelecemos uma comunicação eficaz

com os influenciadores das áreas envolvidas, garantindo o engajamento das equipes e a popularização do tema.

#### **Suporte à Liderança:**

Internamente, criamos um programa de treinamento em colaboração com nossos profissionais de saúde mental, com ênfase no aprimoramento das habilidades de liderança no contexto da saúde mental. Esse programa abrange três módulos, abordando desde os conceitos fundamentais em saúde mental até a compreensão do papel do líder no bem-estar mental de sua equipe, incluindo o tópico "O líder saudável".

#### **Áreas de apoio:**

Disponibilizamos outras soluções possíveis em saúde mental para as áreas apoio.

- Treinamento em saúde mental para as áreas de DHO e RH;
- Rodas de conversas, *lives*, textos informativos, acolhimento dos colaboradores, equipes e familiares em situações de luto e quaisquer outros eventos traumáticos que possam ocorrer.

#### **Promoção do Bem-Estar:**

Outras iniciativas disponíveis como ferramenta de apoio na prevenção e manutenção da saúde

mental estão integradas em nosso programa de qualidade de vida Grupo EloPar em Movimento,

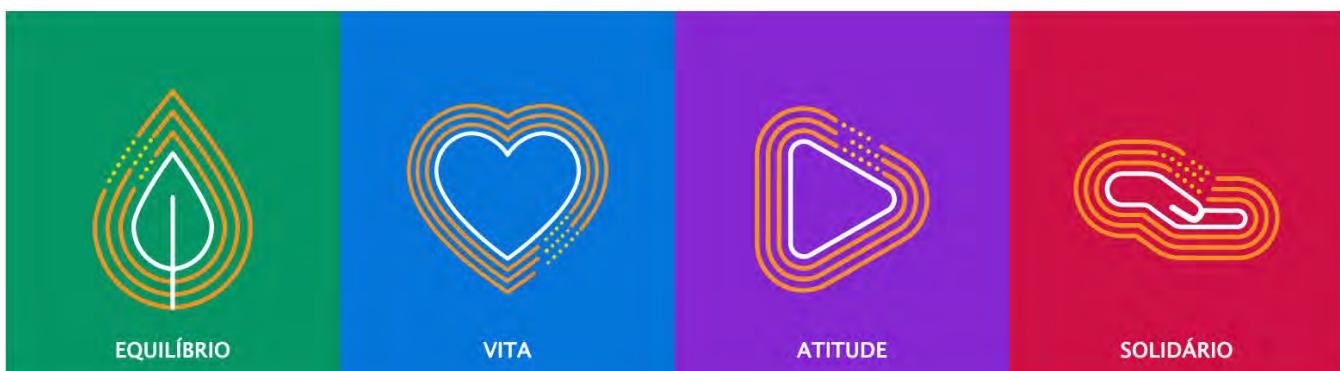
- Vita – Saúde do corpo;
- Equilíbrio – Saúde da mente;
- Atitude – Saúde física, e;
- Solidário – Bem-estar social.

#### **Indicadores do programa:**

Através das ferramentas que implementamos e às estratégias cuidadosamente planejadas, proporcionamos acesso à 100% dos nossos beneficiários aos serviços preventivos e de manutenção em saúde mental de qualidade. Isso inclui a utilização do nosso plano de saúde por meio de uma ampla rede credenciada ou opções de reembolso, bem como a participação em programas internos de gestão da saúde mental da empresa.

#### **Aprendizado:**

A comunicação contínua e diversificada desempenha um papel fundamental no sucesso de qualquer iniciativa de saúde e bem-estar. Portanto, implementamos várias abordagens de comunicação, utilizando diversos tipos de conteúdo e ferramentas. Além disso, é essencial revisitar periodicamente as diretrizes que adotadas, uma vez que o ambiente está em constante evolução e requer nossa adaptação constante.



Saúde da Mente

Saúde do Corpo

Saúde Física

Saúde Social

## Case 8



# **Redução do estigma e preconceito relacionados a saúde mental dos integrantes negros no BMA Advogados**

## **PARTICIPANTES**

- Barbara Rosenberg
- Felipe Evaristo Dos Santos Galea
- Nicole Zilkha
- Renata Machado Candeias
- Sandra Modesto Da Silva Zache
- Stefania Stillo Rodrigues De Lima

**O BMA Advogados é um dos principais escritórios de advocacia da América Latina. Fundado em 1995, tem hoje unidades no Rio de Janeiro, em São Paulo e em Brasília e conta com 700 integrantes, entre sócios, advogados, estagiários e o time administrativo. Sua atuação se estende aos mais diferentes campos do direito e contempla todos os desdobramentos legais da atividade empresarial.**

A história do BMA no que diz respeito ao tema da saúde mental foi reforçada durante a pandemia, em 2020, quando iniciou um trabalho de contato direto com cada um dos integrantes de nossos escritórios, que na época encontravam-se trabalhando de forma 100% remota.

Esses contatos foram realizados pelo time de Gerência de Pessoas, que ouvia e acolhia as diversas questões trazidas, desde as mais simples até as mais complexas. E, com o tempo, mostrou-se necessária uma ampliação das ações em prol do cuidado de nossos integrantes.

Em 2021, criamos o **Comitê Bem-Estar**, composto por sócios e por integrantes do time de Gerência de Pessoas, com o objetivo de discutir e desenvolver ações e políticas para promover a educação e a conscientização acerca do tema da saúde mental.

Neste mesmo ano, estabelecemos uma parceria com o **Hospital Israelita Albert Einstein**, uma das mais conceituadas instituições brasileiras do setor de saúde, por meio da qual foram realizados encontros com todo o time do BMA para tratar de temas como **gestão de energia, coping** (enfrentamento de adversidades) e

**transtornos mentais.** Os encontros trouxeram abordagens com metodologias desenvolvidas por nosso parceiro e especialmente pensadas para o cotidiano de trabalho em grandes empresas e escritórios.

Em um segundo momento, realizamos debates com grupos menores (**grupos focais**) para entender melhor as necessidades e potências relacionadas à saúde mental de nossos integrantes, em seus diferentes níveis de atuação, de modo a subsidiar a elaboração da política de bem-estar e saúde mental.

Em 2022, contratamos o médico psicanalista André Fusco como consultor. Fusco, que possui mais de 10 anos de experiência no trabalho com saúde mental em ambientes empresariais, vem desde então realizando mapeamentos em cada área do escritório. Através da realização de grupos focais, detalhamos o contexto do trabalho e entendemos como poderíamos torná-lo mais confortável para nossos integrantes.

Hoje, o tema da saúde mental é um de nossos principais pontos de investimento e atenção.

Além das iniciativas já citadas, implementamos uma série de outras ações, como, por exemplo, a criação de **salas de meditação, o estímulo à realização de atividades físicas** no âmbito do **BMA Esportes** (patrocínio de corridas, futebol e beach tennis), a concessão de benefícios através de um aplicativo de acesso a academias, a realização de palestras e a publicação de comunicados e cartilhas de conscientização e recomendações.

Para compreender o tema da saúde mental, e dos estigmas e preconceitos associados a ele, é preciso entender também de que maneira os diferentes grupos sociais interagem, e as diferentes barreiras que eles enfrentam dentro e fora das organizações.

Os negros, por exemplo, devido ao contexto sócio-histórico do Brasil, têm experiências singulares e violentas no que diz respeito à questão. Um exemplo claro disso pode ser visto em um dado do Ministério da Saúde que mostra que, o índice de suicídio é 45% maior entre os jovens negros, em comparação com os jovens brancos.

Isso tem relação direta com outros preconceitos associados ao tema. A figura do homem negro “forte” e da mulher negra “guerreira”, somada à típica falta de acesso aos profissionais de saúde especializados, torna esta população mais propensa a não tratar os sintomas e causas do adoecimento mental.

No setor jurídico, a presença de negros e negras nos escritórios de advocacia começou a ser debatida de forma colaborativa e estrutural a partir de novembro de 2017, após a formação da **Aliança Jurídica pela Equidade Racial**, com o trabalho em conjunto de 12 grandes escritórios, incluindo o BMA.

No primeiro **Censo de Diversidade** realizado pela Aliança, foi constatado que os negros representavam apenas 1% do total de pessoas nos escritórios. Após 3 anos de trabalho para a promoção da equidade e a inclusão, esse número subiu para 11%, o que corresponde a um aumento de cerca de 800 pessoas.

Em 2020, com a eclosão da pandemia de Covid-19, apresentou-se o momento ideal para darmos início a um programa de bem-estar focado em saúde mental. Além das questões gerais suscitadas pelo momento de vulnerabilidade e reclusão trazido pelo trabalho remoto, começamos a trabalhar também em outras frentes.

Após conversas com nossos integrantes negros, e contando com o apoio de especialistas, constatamos três pontos principais de impacto direto sobre a saúde mental deste público em particular:



- **Microagressões:** piadas e/ou comentários que reforçam estereótipos e preconceitos, criando um ambiente hostil;
- **Isolamento e exclusão:** falta de identificação e representatividade negra nos ambientes, somada à ausência de consciência étnico-racial por parte dos não-negros;
- **Autocobrança e cobranças excessivas:** expectativas desproporcionais e Síndrome do Impostor, motivadas pela sensação de que é preciso entregar mais para ser reconhecido.

Para tratar esses pontos, a Gerência de Pessoas e o Comitê de Diversidade elaboraram um plano de ação tendo como pilar central a naturalização do tema e o incentivo à discussão, além da prática da escuta ativa, por meio da criação de fóruns específicos para debater os sentimentos de vulnerabilidade desse grupo. Nesse sentido, foram realizadas algumas ações com grande impacto positivo:

- Criação de vagas afirmativas para talentos negros, que, além de ajudarem na formação de um ambiente com maior representatividade, também transmitem a mensagem de valorização desses profissionais de forma institucional;
- Facilitar a conexão entre os integrantes negros, de modo a estimular o senso de pertencimento, a troca de experiências e a criação de soluções conjuntas;
- Letramentos para a conscientização racial dos integrantes não-negros, a fim de

estimular o desenvolvimento de maior autocritica, consciência e intencionalidade, e desta forma a construção de relacionamentos mais saudáveis;

- Realização de rodas de conversas periódicas entre a Gerência de Pessoas e os integrantes negros do escritório, com o objetivo de promover a segurança psicológica do grupo;
- Mentoria afirmativa para estagiários negros, para apoiar sua evolução no BMA e mitigar crenças e comportamentos ligados à Síndrome do Impostor;
- Apoio à busca de profissionais como psicólogos;
- Ações personalizadas de acordo com a necessidade de cada integrante ou área.

Por meio dessa estratégia, conjugando saúde mental e diversidade, conseguimos promover um aumento na captação de candidatos negros, sobretudo em nosso programa de estágio, atualmente com representatividade de 36% (contra 27% em 2021). Além disso, estamos priorizando cada vez mais uma integração mais humanizada, por meio da construção de uma rede de apoio entre nossos integrantes negros.

Em suma, o BMA tem o papel institucional de trabalhar essas duas temáticas de forma contínua, buscando a promoção do bem-estar em todos os níveis profissionais.



# Conclusão, proposta de pesquisa e temas dos próximos encontros

Este report faz parte de uma série de publicações realizadas pelo Centro de Referência Einstein em Saúde Mental e Bem-Estar nas Organizações. Esperamos que as experiências descritas nesse report sensibilizem cada vez mais empresas para o tema, para que seja possível acionar no Brasil uma transformação global, na busca por ambientes de trabalho mais humanos e saudáveis.

Uma importante área a ser considerada quando falamos em saúde mental é a pesquisa científica. Para que as ações possam ser eficazes, é necessário entender como a questão da saúde mental está sendo abordada nas empresas. E para isso, a pesquisa é ferramenta essencial para trazer dados concretos sobre a realidade e com isso orientar as ações.

Com esta nova empreitada do CRESM rumo à pesquisa, pretendemos em um primeiro momento mapear as iniciativas das empresas nesta área. Estudar quais programas estão sendo implementados, como estão sendo implementados, e quais as percepções dos gestores sobre o tema. Tendo este primeiro pano de fundo detalhado, será hora de passar para a abordagem ao colaborador. Entender suas vivências em relação à saúde mental. Com isso, poderemos ter um panorama bastante profundo e detalhado sobre o assunto, proporcionando ações certeiras e eficazes.

Dessa forma, nesse ano teve início uma investigação focada nos gestores e áreas de recursos humanos das empresas, por meio de entrevistas semiestruturadas auto preenchíveis, com ferramentas validadas pela

comunidade científica, assim como outras perguntas autorais que reflitam mais sobre a cultura e realidade brasileiras. Utilizamos como ponto de partida um *framework knowledge to action (KTA)* que aborda três dimensões:

- Prevenção do dano em saúde mental
- Promoção de uma saúde mental positiva
- Resposta aos problemas de saúde mental

Com esse olhar inicial poderemos traçar planos e estratégias acionáveis para as empresas e para estimular as boas práticas no CRESM.

No ano de 2023, o CRESM ofereceu quatro webinares aos seus membros, extensíveis a todos os colaboradores:

- Temática "Quebrando o silêncio: caminhos para reduzir o estigma sobre os transtornos mentais nas organizações";
- Temática "Great resignation: segurança psicológica como um fator crítico para a força de trabalho"
- Temática "Saúde mental como estratégia do negócio";
- Temática "Síndrome do burnout: um fenômeno organizacional que precisa ser mais bem compreendido, mas já tem seus antídotos".

O segundo report do CRESM vai oferecer reflexões e partilhas a partir das temáticas discutidas no terceiro e quarto encontro realizados em 2023:

**Tema 3:** Cultura de bem-estar nas organizações  
**Tema 4:** Tratamento acessível e de baixo custo em saúde mental

**Atente-se às publicações do CRESM por meio do Ensino Einstein. <https://ensino.einstein.br/>**

# Pessoas que contribuíram para a criação deste material

Alexandre Loch  
Ana Luiza Correa Borges  
Bárbara Braga Paulino  
Barbara Maionchi Berardo  
Barbara Rosenberg  
Cláudio Gianordoli Teixeira  
Cristiane Seko  
Daiane Negrisolli  
Danielle Duarte Bernardi  
Dulce Pereira Brito  
Ellen Cristina Bonni Fischer  
Erica Monteiro de Abreu Alves  
Fernando Passamani Fagundes  
Felipe Evaristo Dos Santos Galea  
Flávia Angeli Ghisi  
Giovanna Grazielle Santos  
Izabella Camargo  
Jade Cristina Presente Fida  
Jaime Jimenez  
Janaina Coutinho Cogo  
Janaina Oliveira Almeida  
João Paulo Bittencourt  
Juliana Borges Ferreira Souto

Juliana Oliveira Almeida  
Katia Yoshiie Nakamura  
Leticia Pessoa  
Luís Pilan  
Luiz Edmundo  
Luiz Gustavo Vala Zoldan  
Maira Sgarbi De Carvalho Paes  
Margareth Arpini  
Mellie Ane de Moraes  
Miriam Branco  
Natália Ribeiro Galantini  
Nicole Zilkha  
Regina Martinez Praxedes  
Renata Machado Candeias  
Rodrigo Gama  
Sandra Modesto Da Silva Zacche  
Silvia De Alvarenga Mosquim  
Stefania Stillo Rodrigues De Lima  
Suzana Gonsalves de Aguiar de Paiva  
Thais Santos Pinheiro Brito  
Victor Colodetti Caus  
Wolf Kirsten

Associe-se ao Centro de Referência Einstein em Saúde Mental e Bem-Estar para Empresas!

Saiba mais em:  
[gestao.incompany@einstein.br](mailto:gestao.incompany@einstein.br)

PRIMEIRO REPORT

# Centro de Referência Einstein em Saúde Mental e Bem-Estar para Empresas

