

GOV.BR/ DESAFIOS

***DETECÇÃO DE RISCOS À
SAÚDE MENTAL NO
TRABALHO***



SUMÁRIO

SUMÁRIO	1
DETECÇÃO DE RISCOS À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO	2
QUEM PODE PARTICIPAR?	2
O DESAFIO	2
BRIEFING	3
Panorama	3
Por que é um problema?	3
Causas do problema	4
O que esperamos da solução?	5
Para quem estamos desenhando?	5
Outras informações	7
Recursos adicionais	7
Sobre a instituição	7

DETECÇÃO DE RISCOS À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Como podemos antecipar potenciais casos de adoecimento mental de servidores públicos no ambiente de trabalho?

QUEM PODE PARTICIPAR?

Empresas, entidades privadas sem fins lucrativos, cidadãos brasileiros e estrangeiros em situação regular no país, a partir de 18 anos de idade, individualmente ou em grupo, e é aberto ao público.

Esperamos a participação, especialmente, de instituições de pesquisa e ensino, instituições trabalhando com saúde mental no ambiente de trabalho, desenvolvedores de softwares para análise de ambiente organizacional, perfil motivacional, startups e indivíduos interessados no tema de dados e saúde mental.

O DESAFIO

A discussão sobre saúde mental no trabalho vem ganhando um grande espaço no âmbito mundial. No setor público, isso não é diferente: muitos casos de adoecimentos mentais podem ser causados por situações no ambiente de trabalho, como assédio, pressão, fadiga e estresse. Como podemos utilizar ferramentas tecnológicas para antecipar os riscos de adoecimento mental dentro do serviço público através da coleta e análise de dados relacionados à frustração e à desmotivação dos servidores?

BRIEFING

1. Panorama

Cotidianamente, servidores públicos vivem situações difíceis. Assédio, alta pressão e ambientes de trabalho inadequados são comuns e contribuem para o aparecimento de transtornos mentais, como burnouts, depressão e ansiedade. Como resultado, servidores públicos se desmotivam, mudam de área ou até mesmo se afastam do trabalho. A dificuldade em entender e analisar os casos de adoecimentos mentais relacionados ao ambiente de trabalho dificulta a resolução do problema. O mundo laboral está em constante mudança, por isso, manter um ambiente positivo e adequado é uma ótima estratégia para combater as doenças ocupacionais vinculadas à saúde mental.

2. Por que isso é um problema?

A importância do problema deriva de suas consequências na organização. Esta seção explica os múltiplos efeitos indesejados causados pelo problema dentro e fora da organização.

Segundo um estudo de 2019 da Organização Mundial da Saúde¹, 264 milhões de pessoas sofrem depressão e ansiedade no trabalho, o que causa uma perda de US\$ 1 trilhão/ano por redução de produtividade na economia mundial. A mesma pesquisa afirma que, para cada US\$ 1 investido em ações que promovem melhorias na saúde e bem-estar mental dos colaboradores, US\$ 4 são percebidos em ganhos com o aumento da produtividade.

¹ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Mental Health in the Workplace. Information sheet. 19 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/?utm_source=blog>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

Estudos² demonstram ainda que as condições do ambiente de trabalho afetam mais o engajamento do servidor do que incentivos financeiros. Vale ressaltar que os adoecimentos mentais relacionados ao trabalho, entre eles o estresse, a depressão, a síndrome de *burnout* e os adoecimentos de ansiedade, estão entre os principais fatores que têm levado muitos servidores a se afastarem do trabalho. Nos últimos 7 anos, 15 mil servidores federais foram afastados por transtornos mentais. Isso impacta os níveis de produtividade dos servidores, suas equipes e o serviço público como um todo, além de gerar custosas demandas judiciais - que vêm aumentando nos últimos anos.

3. Causas do problema

Os problemas complexos derivam de uma série de causas, umas mais gerenciáveis que outras. Ao mapear as potenciais causas do problema em questão surgem oportunidades de ação que poderiam, se bem sucedidas, contribuir para resolução do problema.

Entre as causas da dificuldade de detecção de riscos à saúde mental no serviço público, estão:

- Poucos dados são coletados hoje. Mesmo quando coletados ou registrados, raramente passam por análise e consolidação que os transforme em conhecimento para tomada de decisão;
- Os dados são sigilosos e sensíveis, além de estarem fragmentados em diferentes órgãos que, por sua vez, veem muito esforço e pouca vantagem em compartilhá-los;
- Hoje, poucas pessoas percebem os sinais e sintomas dos adoecimentos mentais em si mesmas e há uma “naturalização” do estresse/ansiedade. Num estudo da Capita³, 47% dos entrevistados afirmaram que acham que o estresse faz parte do trabalho;

² LOUS, Tze-Ngai Vong; NGAN, Henrique Fátima B.; Lo, Patrick Chun-Pong. O clima organizacional modera a relação entre o estresse no trabalho e a intenção de permanecer? Revista de Gestão de Recursos Humanos da China. 14 de maio de 2018. Disponível em: <<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JCHRM-09-2017-0022/full/html>>. Acesso em 02. de outubro de 2019.

³ CAPITA. Workplace Wellness, Employee Insight Report | 2019. Maio 2019. Disponível em: <<https://content.capitapeoplesolutions.co.uk/i/1115827-workplace-wellness-employee-insight-report/5?>>. Acesso em 10 de outubro de 2019.

- Mesmo quando percebem os sinais e sintomas, servidores sentem vergonha de expor sobre seus problemas ou adoecimentos mentais e não creem que suas instituições podem ajudar. Além disso, subordinados têm medo de sofrer retaliações caso suas lideranças sejam acusadas de causar o adoecimento reportado.

4. O que esperamos da solução?

As propostas de resolução deste problema devem atingir as causas citadas acima. A solução proposta por participantes do desafio devem contribuir para alcançar bons resultados respeitando certas restrições. A solução deve:

- Pensar em maneiras inovadoras e juridicamente possíveis para coletar dados relativos ao ambiente de trabalho e saúde mental dos servidores e armazená-los de forma centralizada e sistematizada;
- Utilizar ferramentas tecnológicas que permitam diferentes análises dos dados coletados e gerar valor aos diferentes órgãos da Administração Pública ao facilitar a identificação de casos com maior risco de adoecimento mental;
- Pensar em formas de engajar servidores a compartilhar sua percepção do ambiente de trabalho e do clima organizacional, além de ampliar a autopercepção dos servidores sobre sua própria saúde mental;
- Assegurar o sigilo dos dados, bem como o anonimato dos usuários. O acesso deve ser restrito apenas às autoridades competentes para lidar com tais informações como, por exemplo, departamentos de gestão de pessoas.

5. Para quem estamos desenhando?

Persona é a representação fictícia do público-alvo. Ela é baseada em dados reais sobre comportamento e características demográficas dos clientes, assim como suas histórias pessoais, desafios e preocupações.

Estamos desenhando esta solução para que servidores compartilhem informações sobre a percepção do ambiente de trabalho e sua saúde mental. Também para que gestores possam se beneficiar e utilizar esses dados para tomada de decisão em suas respectivas

instituições. Outro público importante são os profissionais de saúde que hoje diagnosticam e lidam com os transtornos mentais dos servidores. As personas deste projeto são:

- **Alex**, 36 anos, servidor público há 8 anos, trabalhou em setores de diferentes tamanhos, convivendo diretamente em equipes de 2-10 servidores. Atualmente trabalha na área meio de seu órgão com processos administrativos. É impaciente, especialmente com burocracias que considera desnecessárias, e não gosta de preencher longos questionários. Observa problemas de convivência e relacionamento em seu setor, mas nunca reportou nem saberia para quem reportar sua opinião sobre o ambiente de trabalho. Por outro lado, reclama recorrentemente sobre os problemas do trabalho para familiares e amigos. Para evitar se expor, prefere não falar muito de sua vida pessoal no ambiente de trabalho. Se sente frustrado e desmotivado por achar que estes problemas de ambiente não tem solução.
- **Maria**, 60 anos, gestora pública, chefia uma área com 4 pessoas, além de lidar com outros coordenadores de sua diretoria. Apesar de ser a chefe de sua área, Maria não pôde escolher o time que lidera e tem dificuldades em fazer uma boa gestão de pessoas. Ao mesmo tempo, é cobrada pela produção do seu setor, o que contribui para seu alto nível de estresse. Vive num constante dilema entre cobrar mais de sua equipe e garantir um ambiente agradável para evitar o afastamento de seus subordinados.
- **Josi**, 55 anos, psicóloga clínica há 30 anos. Faz atendimento e acompanhamento de pessoas com transtornos mentais em um órgão do Governo Federal. Tem muito interesse no tema de gestão de pessoas e busca promover a melhoria nos ambientes de trabalho, no entanto carece dos dados para entender como propor melhorias em dinâmicas de trabalho. Já tentou buscar informações por conta própria, mas estas estão espalhadas e, por vezes, inacessíveis ou inexistentes. Se sente frustrada em não poder fazer nada em relação aos casos de adoecimentos mentais que têm origem em situações de trabalho e sonha com um serviço público mais meritocrático.
- **João**, 35 anos, servidor público há 10 anos, chefe da área de recursos humanos há 2 anos. É responsável por supervisionar todas as atividades que envolvem pessoas dentro de uma instituição pública. Em seu dia-a-dia figuram atividades mais operacionais como: controle de folha de ponto, aposentadorias,

progressões, avaliações de desempenho, benefícios pessoais, afastamentos, movimentações, entre diversos outros serviços. Considera sua rotina diária variável, com picos de serviços e padrões cíclicos. Fica frustrado por sentir que consegue solucionar poucos problemas e sente na pele o desafio de alterar uma estrutura que privilegia escolha de chefias sem capacidade técnica ou sem capacidade de gestão de pessoas. Vê o serviço público com características muito específicas, como uma estrutura limitante e burocrática, onde o excesso de amarras e a falta de pessoal dificultam importantes intervenções diretas. Do ponto de vista de Recursos Humanos, sua maior dor centra-se na preocupação excessiva de seus pares com processos e leis, em detrimento da visão do servidor como pessoa e ser humano. Gostaria que o serviço público se modernizasse o suficiente para que seu setor fosse menos focado em tarefas administrativas e mais voltado ao desenvolvimento das pessoas no ambiente de trabalho. Acredita que o futuro do RH está na administração de pessoal e não na mera gestão burocrática de processos.

6. Outras informações

- Nem todos os órgãos contam com equipe de psicólogos;
- Não há hoje, nos órgãos do Governo Federal, uma identificação que permita saber quando o afastamento dos servidores é causado pelo ambiente de trabalho.

7. Recursos adicionais

[\[LINK\] Dados sobre o problema e detalhamento do fluxo atual de pedido de licença](#)

[\[LINK\] Leis e decretos relevantes](#)

8. Sobre a instituição

A Fundacentro é uma instituição vinculada ao Ministério da Economia que produz conhecimento aplicado para subsidiar políticas públicas que promovam o trabalho seguro, saudável e produtivo. Ela busca produzir e difundir conhecimento através de pesquisas e capacitação para fomentar a incorporação dos temas de saúde e segurança do trabalho de forma tripartite (governo, trabalhadores e empresas). Visa o desenvolvimento sustentável com crescimento econômico, promoção da equidade social e proteção do meio ambiente laboral.