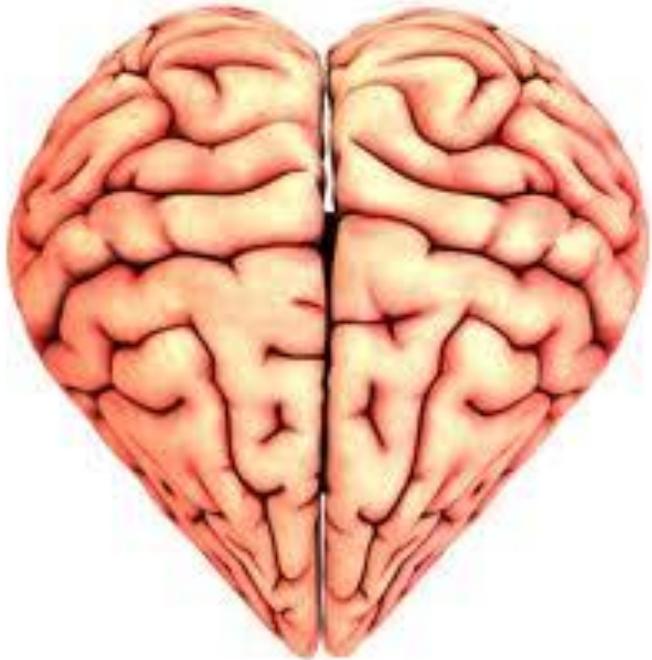


Saúde mental e trabalho:

Cuidando de mim e do outro

Matheus
Psicólogo
CEFET-MG



A era do afetivismo

- Saúde mental é tema demandado com recorrência
- Emoções estão no centro de interesse das pessoas
- Prularismo epistemológico, pós-estruturalismo filosófico



Bem-estar no trabalho em 03 níveis

- 01: gestão
 - 02: interação servidor-instituição, responsabilidade compartilhada
 - 03: nível individual
-



Papel da instituição

- Cargas de trabalho excessivas;
 - Demandas conflitantes e falta de clareza de papéis;
 - Falta de envolvimento na tomada de decisões que afetam o trabalhador;
 - Falta de influência sobre a forma como o trabalho é realizado;
 - Mudanças organizacionais mal administradas;
 - Insegurança no trabalho;
 - Comunicação ineficaz;
 - Falta de apoio da gestão ou dos colegas;
 - Assédio psicológico e sexual; e
 - Clientes, pacientes, alunos difíceis, etc.
-

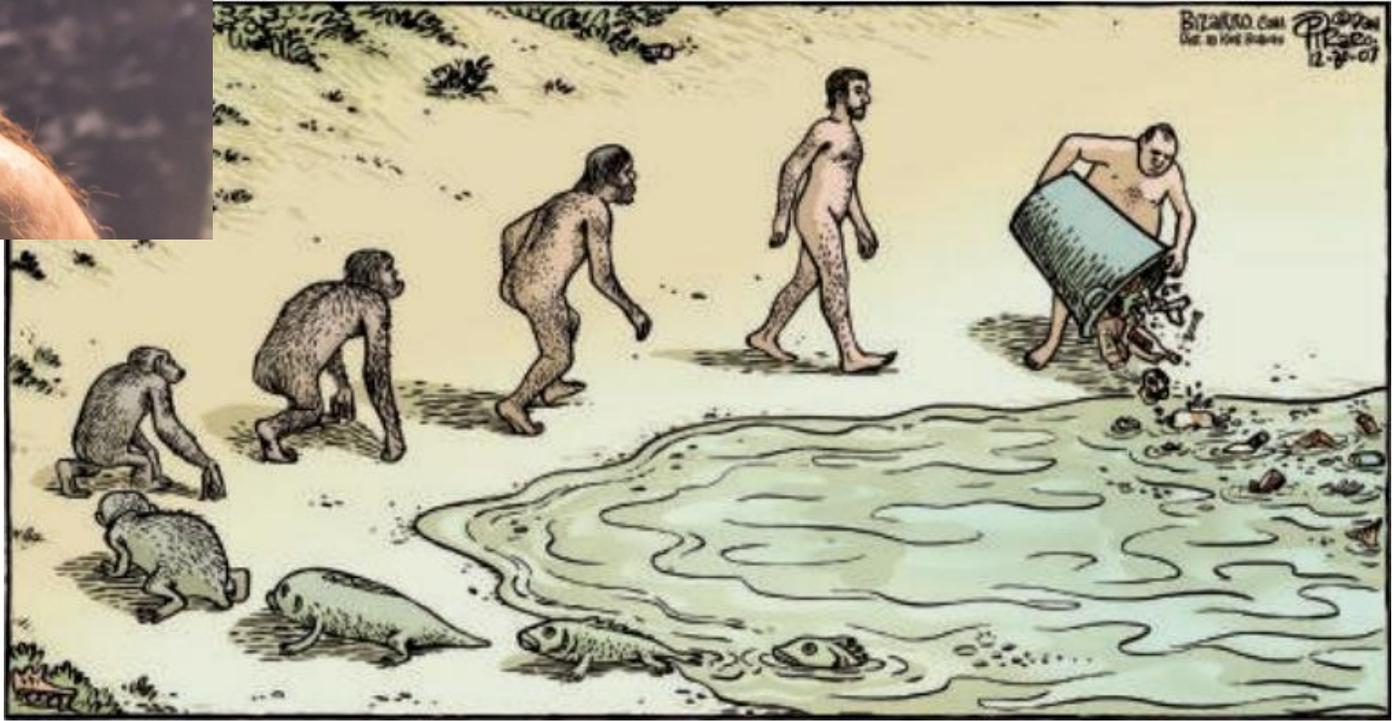
Papel da instituição (Love Mondays, 2019)

Motivo para satisfação com a qualidade de vida	Porcentagem de menções
Bom ambiente de trabalho	23,4%
Possibilidade de aprendizado	22%
Oportunidades de progressão na carreira	19%
Reconhecimento pelo desempenho	12,9%

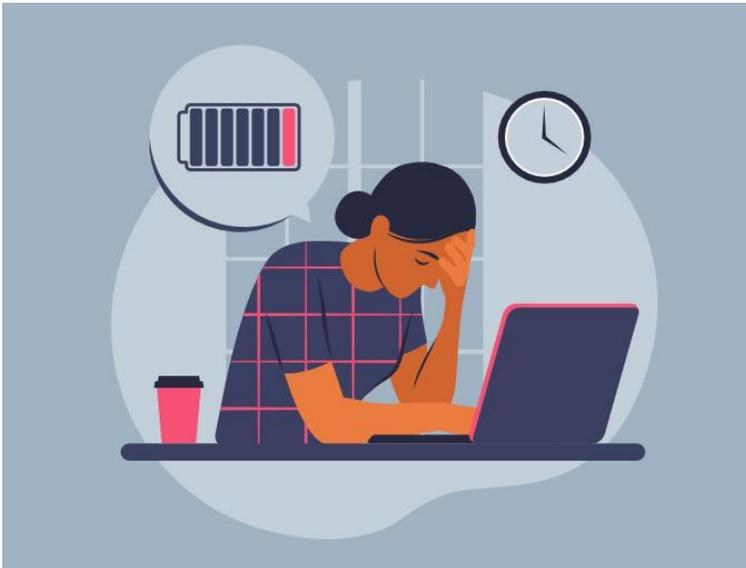
Papel da instituição

- 1. Institucionalização** – Compromisso e engajamento da alta administração para implementar o sistema de prevenção e combate ao assédio.
- 2. Prevenção** – A instituição cria uma estrutura de acolhimento e prevenção ao assédio. Divulga a política e capacita todos os colaboradores sobre como proceder em caso ou suspeita de assédio.
- 3. Detecção** – Um canal para recebimento de denúncias deve ser incorporado à estrutura da organização. Além disso, devem ser tomadas ações proativas para revelar possíveis casos de assédio.
- 4. Correção** – Apurar e dar tratamento rápido a todas as denúncias recebidas. Aplicar medidas conciliatórias e de ajuste de conduta, além de garantir a punição dos responsáveis.

Nível compartilhado: aspectos do burnout



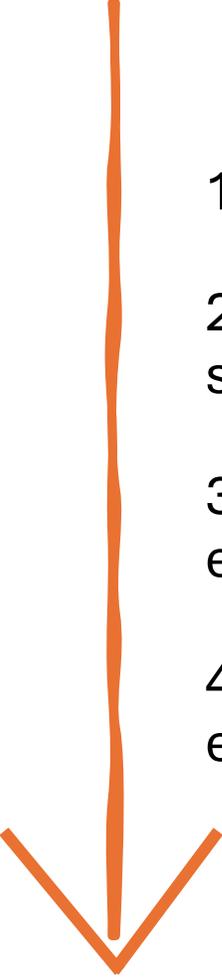
O que é burnout?



- Burnout é uma síndrome resultante do estresse crônico no local de trabalho, classificada como um **fenômeno ocupacional** pela OMS. Afeta o bem-estar emocional, físico e mental dos trabalhadores.

Não é uma
condição
médica!!

Fases do Burnout

- 
1. Entusiasmo Inicial: Alta motivação e energia.
 2. Estagnação: Diminuição do entusiasmo, surgem sinais de cansaço.
 3. Despersonalização: Distanciamento emocional, cinismo.
 4. Esgotamento: Estado completo de esgotamento físico e emocional.

Aspectos Psicológicos do Burnout

- Exaustão emocional
- Despersonalização/cinismo
- Baixa realização profissional



Aspectos Organizacionais do Burnout

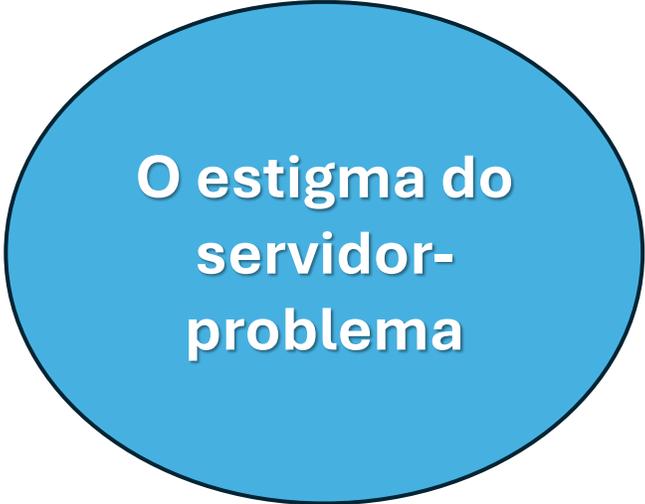
- Sobrecarga de trabalho

- Falta de reconhecimento

- Comunicação ineficaz

- Falta de suporte social

- Ambientes organizacionais tóxicos intensificam o burnout



O estigma do
servidor-
problema

Nuances Recentes do Burnout

- Trabalho remoto e híbrido
- Esgotamento invisível
- Burnout digital
- Novas formas de estresse surgiram com a evolução do ambiente de trabalho.

Prevenção e Intervenção

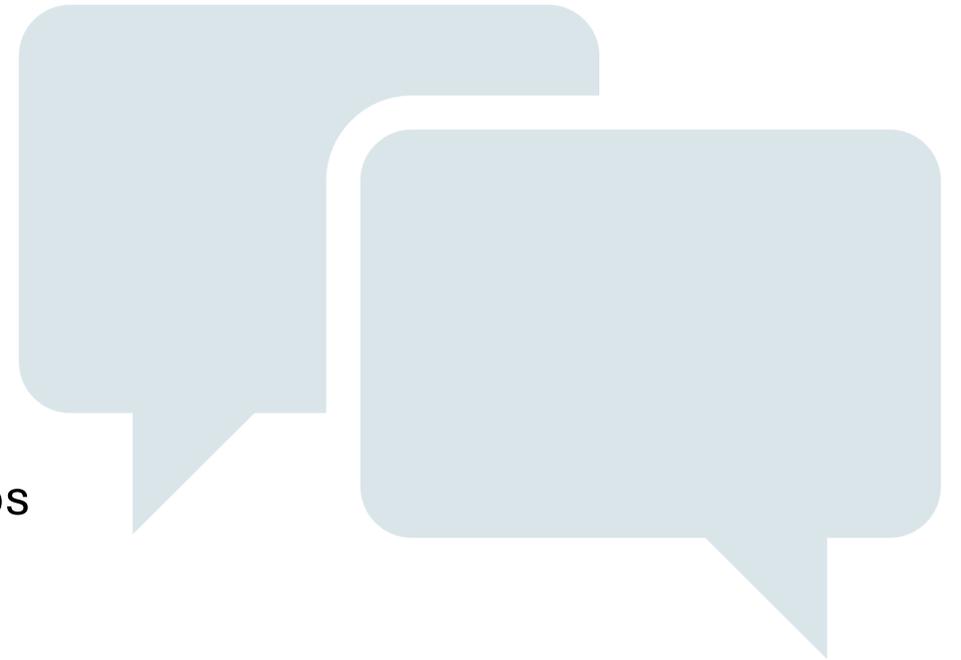
- Estabelecimento de limites pessoais
- Práticas de autocuidado
- Políticas organizacionais saudáveis
- Políticas públicas



Comunicação

“A conversa não existe, somente monólogos intercalados”

(Rebecca West)



1- Faça perguntas

- Pessoas são mais simpáticas (Karen Huang)
- Quantidade de perguntas pode garantir 2º encontro
- Perguntas mais atraentes: mais informações sobre tema
- Perguntas menos atraentes: trocar de assunto, pergunta-espelho

2- Empatia

- Empatia não é real como pensamos que é
- Usamos nosso próprio estado mental para avaliar o do outro (Nicholas Epley)
- Deixamos de diferenciar as 2 pessoas
- Egocentrismo: apontar algo próximo para mim e deixar de perceber que está fora da linha de visão do outro ou superestimar o conhecimento de um assunto por parte do outro e deixamos de explicar
- Egocentrismo é pior com pessoas conhecidas: viés de comunicação por proximidade
- Melhor perguntar o que o outro pensa e sente que tentar adivinhar

2- Empatia

- Uso do colega como um terapeuta
- O colega corregula-se comigo
- Empatia = empatheia, em = dentro, páthos = sentimento
- “sentir dentro” = Theodor Lipps, ambientes estéticos, obras de arte
- Rogers = popularização do termo
- Não somente simpatizar, mas vivenciar profunda e genuinamente a perspectiva do outro, sem tentar corrigir ou mudar o outro.

3- Prefira a familiaridade à originalidade

- Gus Cooney: penalidade por novidade
- Experimento: grupo de 3 pessoas
- Cada grupo viu vídeo diferente
- Ouvintes preferiram acompanhar descrição do vídeo que já haviam visto
- Por exemplo: falar de férias exóticas que outras pessoas não tiveram
- Dica: adaptar história, trazer mais dicas, enriquecer relato, trazer para realidade do outro

4- Aprofundamento

- Maioria das pessoas aprecia explorar sentimentos profundos, mesmo que conversando com estranhos
- Epley: experimento conversa com estranhos a partir de perguntas como “se uma bola de cristal dissesse a verdade sobre vc, o que vc gostaria de saber?”
- Maior senso de conexão com os parceiros de conversa, conversa fluiu muito melhor que inicialmente imaginado
- Sentimentos se conectam

5- Honestidade respeitosa em vez de gentileza descuidada

- Experimento Emma Levine
- Participantes 3 grupos:
 - i- completamente honesto
 - ii- cuidadoso e gentil
 - iii- comportamento natural (controle)
- Participantes honestos apresentaram melhores resultados nas trocas sociais, mesmo que com temas difíceis
- Sinceridade vs. sincerismo
- Honestidade vem bem acompanhada com diplomacia
- Congruência (Rogers)



Obrigado!