

**FACULDADE PERNAMBUCANA DE SAÚDE – FPS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA DA SAÚDE**

PRODUTO TÉCNICO: ROTEIRO DE VÍDEO

ELIDIANE FERREIRA DE MELO LOPES

Julho, 2023

**FACULDADE PERNAMBUCANA DE SAÚDE – FPS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSO
MESTRADO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA DA SAÚDE**

PRODUTO TÉCNICO: ROTEIRO DE VÍDEO

ELIDIANE FERREIRA DE MELO LOPES

Produto Técnico apresentado na
Faculdade Pernambucana de Saúde
(FPS) como parte dos requisitos
para a avaliação da banca.

Autora: Elidiane Ferreira de Melo Lopes
Orientador: Leopoldo Nelson Fernandes Barbosa
Linha de Pesquisa: Avaliação Psicológica e Promoção de Ações em Saúde

Julho, 2023

Roteiro de Produto Técnico

O roteiro de um vídeo é um documento de transcrição de todos os aspectos envolvidos na produção audiovisual, atuando como um guia para a execução do que se planeja comunicar as partes interessadas no assunto. O documento foi elaborado como adaptação do modelo de espelho de 05 colunas, conforme tabela a seguir.

Tabela 1. Roteiro de Produto Técnico

Minutagem	Locução (podendo ser adaptada ao jeito mais natural de falar da locutora)	Elementos Visuais	Elementos de Áudio
00:00:00 a 00:00:05	-	Vinheta de abertura	Música de abertura
00:00:05 a 00:00:50	Olá! Que bom ter você por aqui! Eu sou a Elidiane e este é o quadro “Só quem é líder sabe”. Para quem ocupa a posição de gestão em uma organização, seja ela qual for, sabe que a rotina diária não é coisa fácil de se viver. São desafios e cobranças de todos os lados para que os objetivos traçados sejam alcançados. E hoje, em nosso episódio a gente vai saber como líderes no nosso Brasil perceberam a promoção da saúde mental no tra no trabalho durante as primeiras ondas da pandemia.	Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)	Música ao fundo
00:00:55 a 00:01:00	-	Vinheta do episódio	Música da vinheta
00:01:00 a 00:02:00	Era uma vez a humanidade em dezembro de 2019. Este período ficará marcado na história e na vida de muitas pessoas, pelo fato de representar o início de uma transformação radical no cotidiano da população mundial, com o surgimento de um novo tipo de coronavírus na cidade de	Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a) + Tag no vídeo de Indicação Livro Sociedade do Desempenho	Música ao fundo

	<p>Wuhan, na China, conhecido, após rotina de estudos do vírus, como SARS-CoV-2, causador da doença respiratória denominada COVID-19.</p> <p>E você sabe, foi em 11 de março de 2020, que a Organização Mundial de Saúde declarou estado de pandemia para a COVID-19, influenciando autoridades do campo político, da saúde e socioeconômico a adotarem medidas estratégicas de contenção da propagação do vírus em suas localidades. Diante desse cenário pandêmico, com o objetivo reduzir a taxa de infecções pelo vírus, foram implementadas medidas radicais à população, impactando severamente cadeias produtivas em todo o mundo. Se já vivemos em uma sociedade de cultura de alto desempenho, imagina com a pandemia.</p>		
00:02:00 a 00:02:20	<p>Diante desse cenário, exigiu-se das organizações uma postura ainda mais estratégica para a promoção de um ambiente laboral saudável, já que esse contexto pode impactar positiva ou negativamente a saúde mental e por consequência, a produtividade no ambiente corporativo.</p>	<p>Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)</p>	<p>Música ao fundo</p>

	Quando devidamente capacitados(as), líderes conseguem agir eficazmente no enfrentamento de problemas e crises diversas, sendo percebidos(as) como um diferencial competitivo.		
00:02:20 a 00:02:30	<p>Nesse sentido, eu tenho 02 perguntas para te fazer agora e você pode responder aí. A primeira: Empresas no Brasil estão preparadas a nível de gestão para promover a saúde mental no trabalho?</p> <p>As empresas no Brasil implementaram novas ações de saúde mental na gestão organizacional durante a pandemia?</p> <p>Bom, essas foram as 02 perguntas que fizemos para realizar a pesquisa e eu apresento o resultado dela agora para vocês.</p>	Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)	Música ao fundo
00:02:30 a 00:02:50	A pesquisa teve como objetivo analisar a percepção de gestores(as) sobre as estratégias e práticas direcionadas à saúde mental no trabalho durante a pandemia COVID-19.	Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)	Música ao fundo
00:02:50 a 00:03:20	Trabalhamos com uma amostra de 109 pessoas que ocupavam posição de gestão em empresas no Brasil durante a pandemia,	Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)	Música ao fundo

	<p>com tempo de experiência no cargo a partir de 01 ano.</p> <p>Coletamos os dados por meio de um formulário eletrônico online, utilizando a técnica snowball sampling, bola de neve, quer dizer que eu envio o link para uma pessoa e ela enviara para outra, que envia para outra, e de repente, muita gente passa a ter acesso ao link e a pesquisa tem um alcance muito maior.</p> <p>Tudo seguiu de acordo com as diretrizes do Comitê de Ética em Pesquisa e as pessoas que responderam a pesquisa tiveram acesso ao acesso automático ao TCLE, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, no início do processo de resposta do formulário.</p> <p>Processamos os dados por meio de tabulação no Excel e os resultados foram encontrados nas variáveis presentes no instrumento e analisados por meio do software estatístico e analisei seguindo o método Minayo, ordenando e classificando os dados por temas.</p>		
00:03:20 a 00:03:40	E vamos aos resultados. Na pesquisa tivemos a participação de 63 mulheres, representando a maioria num total de 57,8% das	Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)	Música ao fundo

	<p>109 pessoas do estudo. 46 pessoas ou seja 42,2% entre 31 e 40 anos, 74 pessoas que representa 67,9% com estado civil casado, 72 residindo em Pernambuco o que equivale a 66,1%, 86 com pós-graduação completa, representando 78,9%.</p>		
00:03:40 a 00:03:45	<p>a maior parte das pessoas afirmou ter contraído o vírus, equivalendo 70,6% e/ou ter perdido alguém para a doença, sendo 57,8%</p>	<p>Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)</p>	<p>Música ao fundo</p>
00:03:45 a 00:04:00	<p>78 (71,6%) dos(as) participantes trabalham no ramo de Indústria, 75 (68,8%) trabalham no estado brasileiro Pernambuco (PE), 99 (90,8%) tem mais de 03 anos de experiência como gestor(a) e durante a pandemia, 57 (52,29%) estavam atuando na posição de gestão, sendo 46 (42,2%) nas primeiras ondas, trabalhando na modalidade de trabalho remoto. Na empresa atual, teve-se 67 (61,5%) dos(as) respondentes com mais de 03 de anos ocupando a posição como gestor(a) e com aumento para a modalidade presencial no trabalho atual em 84 (77,1%) pessoas gestoras.</p>	<p>Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)</p>	<p>Música ao fundo</p>

<p>00:04:00 a 00:04:20</p>	<p>Os dados referentes a percepção sobre as práticas de promoção da saúde mental no trabalho antes e durante a pandemia revelam que a autoanálise do(a) gestor(a) sobre estar preparado(a) para promover saúde mental no trabalho evoluiu de 53 para 74 entre antes e durante a pandemia, e com redução a respeito de não se sentir preparado(a) de 56 para 35.</p> <p>Ao serem questionados(as) sobre a efetividade dos programas de desenvolvimento de liderança focados na promoção de saúde mental no trabalho, o número de respondentes para a resposta negativa a respeito de antes e durante a pandemia caiu de 90 para 64, entretanto a percepção sobre a inefetividade dos programas permanece maior em comparação com as 45 respostas positivas.</p> <p>Outros aspectos foram avaliados como, a oferta de atendimento psicológico, no qual houve uma crescente na percepção dessa prática de 18 para 34, entretanto, o número para não oferta ainda é alto, mesmo caindo de 91 para 75. No quesito, disponibilização de materiais e orientações sobre crises sanitárias antes da</p>	<p>Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)</p>	<p>Música ao fundo</p>
----------------------------	--	---	------------------------

	<p>pandemia, o grupo sinalizou haver tal prática 43 e durante a pandemia, com aumento para 64.</p> <p>Sobre o nível de atuação das empresas em saúde mental, existiu um aumento tímido na percepção do grupo no nível alto, de 10 para 11, no médio, de 52 para 62 e no baixo, uma redução de 47 para 38.</p> <p>No exercício de conversas com a equipe sobre saúde mental, o número de respostas foi reduzido para 107, pelo fato de 02 gestores(as) informarem que não tinham equipes atualmente, e por isso, o cálculo desta pergunta foi feito com base no número atualizado.</p> <p>Dito isto, o indicador subiu de n=65 para n=72, antes e durante a pandemia. E sobre se sentir livre para expor sentimentos e necessidades psicológicas no trabalho, ocorreu aumento sutil de n=67 para n=78 na resposta positiva.</p>		
00:04:20 a 00:04:25	<p>Foram mapeadas 81 respostas nas perguntas abertas e criados códigos de respostas classificados como:</p> <p>a) Nenhuma</p>	<p>Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)</p>	<p>Música ao fundo</p>

	<p>b) Pouca</p> <p>c) Muita</p> <p>A partir deste levantamento, as respostas foram associadas e classificadas em 13 práticas sugeridas com base nos relatos. E aqui mostro para vocês essas práticas de promoção da saúde mental que vocês e suas empresas podem fazer. Algumas delas até nem demanda tanto de recursos ultrapotentes. Vamos conferir:</p> <ul style="list-style-type: none">• Incentivar conversas sobre o tema saúde mental entre equipes e liderança; <p>Aqui tivemos 17 respostas que foram associadas a essa prática. Perceba que é uma prática de incentivo ao diálogo e escuta. Reserve tempo em sua agenda para conhecer as pessoas do seu time, conversar sobre sentimentos, isso provavelmente fará a diferença na relação de vocês.</p> <ul style="list-style-type: none">• Possibilitar treinamentos e palestras recorrentes sobre o tema para equipes e líderes; <p>Aqui, nós temos o segundo lugar</p>		
--	--	--	--

	<p>nas associações às práticas, com 15 respostas. A capacitação neste tema para lideranças e equipes, de modo geral, ajuda a colocar em prática essas próprias ações sugeridas neste trabalho a partir das percepções do grupo estudado.</p> <ul style="list-style-type: none">• Disponibilizar e comunicar parcerias de apoio psicológico fornecido pelas seguradoras de saúde e profissionais da área; <p>10 respostas nesta pesquisa foram associadas a essa prática. São várias as seguradoras de saúde e plataformas de saúde que você pode conhecer mais sobre os serviços disponibilizados e e comunicar ao seu time. Aqui eu não listo essas plataforma, mas lhe desafio a buscar nas ferramentas de pesquisa online e se estiver trabalhando atualmente, com o time de RH em sua empresa.</p> <ul style="list-style-type: none">• Comunicar conteúdos de aplicação prática diária sobre saúde mental; <p>07 respostas puderem ser associadas a essa prática. Algumas pessoas podem pensar que praticar a saúde mental está</p>		
--	---	--	--

	<p>distante da realidade no dia a dia de trabalho, mas são pequenas ações que já contribuem para um estado melhor de saúde, como é o caso das próprias práticas que aqui serão mencionadas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Estimular as trocas entre lideranças e RHs sobre demandas emocionais; <p>Aqui, 06 respostas guiaram para essa prática. Diante de tantas tarefas diárias e desafios na posição de gestão, é importante que líderes e RHs das empresas conversem e decidam juntos sobre as melhores alternativas para tratativas de demandas emocionais das equipes.</p> <ul style="list-style-type: none">• Implementar programas que compreendam iniciativas que visam a saúde como um todo; <p>Aqui, 05 respostas direcionaram essa prática. A saúde é um conjunto de aspectos físicos, mentais e sociais. Não dá pra pensarmos em saúde apenas no quesito físico ou outro e aplicar iniciativas que compreendem o ser humano como um ser total, é importante para a saúde mental. Tudo está interligado.</p> <ul style="list-style-type: none">• Realizar pesquisas para		
--	--	--	--

	<p>medir o nível de estresse e satisfação com o trabalho e liderança;</p> <p>04 respostas foram resumidas nessa prática. Como está a nossa saúde mental é uma boa pergunta, mas que precisa ser medida adequadamente, principalmente para direcionar as ações nessa promoção nas organizações. Identificar o cenário em que se encontra, ajuda a você, líder e empresas, a guiarem os projetos que promovam bem-estar das pessoas e assim, aumentar também a produtividade.</p> <ul style="list-style-type: none">• Relacionar indicadores de bem-estar/saúde mental com desempenho; <p>E aqui, uma boa prática que ajuda a comprovar a hipótese em sua empresa, de que pessoas saudáveis produzem mais. 04 respostas indicaram essa prática.</p> <ul style="list-style-type: none">• Avaliar dimensionamento de trabalho e equipe; <p>Mais 03 respostas aqui indicaram em resumo esta prática. A sobrecarga de trabalho impacta no estado mental e nas entregas</p>		
--	--	--	--

	<p>no trabalho.</p> <ul style="list-style-type: none">• Criar protocolos para tratativas de demandas emocionais; <p>Aqui, 03 respostas foram associadas a essa prática. Como forma de ajudar as lideranças, roteiros sobre o que deve ser feito em caso de manifestações emocionais em que não seja sabido como direcionar as tratativas são importantes para o cuidado das pessoas nas empresas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Promover encontros periódicos de descontração entre equipes e líderes; <p>Para além do trabalho, ter momentos de diversão, conversas aleatórias, para o grupo pesquisado, ajudam a lidar com as demandas do trabalho. 03 respostas foram associadas a essa prática.</p> <ul style="list-style-type: none">• Garantir os períodos de descanso disponíveis para as equipes e lideranças; <p>Parece óbvia essa prática, mas esse foi um dos pontos levantados pelas lideranças a respeito do horário de trabalho,</p>		
--	--	--	--

	<p>principalmente na atividade remota. 03 respostas indicaram para a elaboração dessa prática.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar feedback regularmente. <p>Por fim, apenas 01 resposta foi associada a essa prática, porém entendemos sobre sua importância, já que não saber como está indo no cumprimento de expectativas na organização pode impactar o estado emocional das pessoas.</p>		
00:04:25 a 00:04:40	<p>No geral, houve uma evolução na classificação como c) muita percepção de 6 para 44, porém ainda com número maior para a) nenhuma ou b) pouca percepção durante a pandemia, alcançando o total de 65 respostas.</p> <p>No estudo, selecionamos 03 respostas abertas por classificação da percepção de promoção de saúde mental no trabalho antes e durante a pandemia selecionadas, com base na relevância de contribuição sobre o tema.</p>	Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)	Música ao fundo
00:04:40 a 00:05:00	<p>Aqui neste vídeo, vamos trazer 01 resposta para cada categoria. Vamos conferir as respostas:</p>	<p>Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)</p> <p>Textos adicionais nos slides:</p>	Música ao fundo

	<p>a) Nenhuma percepção sobre a promoção de saúde mental no trabalho</p> <p>Antes da pandemia</p> <p>1) Isso não existia antes da pandemia, ninguém nem tocava neste tipo de assunto e qualquer manifestação desse sentido era considerado frescura. Ou porque a pessoa era fraca demais;</p>	<p>1) Isso não existia antes da pandemia, ninguém nem tocava neste tipo de assunto e qualquer manifestação desse sentido era considerado frescura. Ou porque a pessoa era fraca demais.;</p> <p><i>(Gestora, 35 anos, mais de 03 anos na gestão, atualmente não se sente preparada para trabalhar efetivamente na promoção de saúde mental como líder e percebe que há programa de desenvolvimento de liderança eficaz sobre esse tema na empresa atual)</i></p>	
00:05:00 a 00:05:30	<p>a) Nenhuma percepção sobre a promoção de saúde mental no trabalho</p> <p>Durante da pandemia</p> <p>1) Hoje não tenho esse apoio aqui na empresa sobre esse assunto então não abordo esse tema de forma objetiva dando o real valor para ela.</p>	<p>Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)</p> <p>Textos adicionais nos slides:</p> <p>1) Hoje não tenho esse apoio aqui na empresa sobre esse assunto então não abordo esse tema de forma objetiva dando o real valor para ela.</p> <p><i>(Gestor, 37 anos, mais de 03 anos na gestão, atualmente não se sente preparado para trabalhar efetivamente na promoção de saúde mental como líder e percebe que não há programa de desenvolvimento de liderança eficaz sobre esse tema na empresa atual);</i></p>	Música ao fundo
00:05:30 a 00:06:00	<p>b) Pouca percepção sobre a promoção de saúde mental no trabalho</p> <p>Antes da pandemia</p> <p>1) Antes da pandemia estávamos no</p>	<p>Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)</p> <p>Textos adicionais nos slides:</p> <p>1) Antes da pandemia estávamos no presencial, e com isso as conversas e encontros eram mais acessíveis, e como sou psicóloga as pessoas procuravam o rh para esse tipo de</p>	Música ao fundo

	<p>presencial, e com isso as conversas e encontros eram mais acessíveis, e como sou psicóloga as pessoas procuravam o rh para esse tipo de conversa, mas a alta gestão não acreditava em saúde mental, e achava "frescura" esse tipo de assunto. Inclusive, tentei sugerir trabalhos voltados para essa área, com colegas de profissão, para que fosse exposto esse tema, mas foi sem sucesso. E muitas pessoas pediram desligamento diante do cenário de pandemia.</p>	<p>conversa, mas a alta gestão não acreditava em saúde mental, e achava "frescura" esse tipo de assunto. Inclusive, tentei sugerir trabalhos voltados para essa área, com colegas de profissão, para que fosse exposto esse tema, mas foi sem sucesso. E muitas pessoas pediram desligamento diante do cenário de pandemia.</p> <p><i>(Gestora, 37 anos, mais de 03 anos na gestão, atualmente se sente preparada para trabalhar efetivamente na promoção de saúde mental como líder e percebe que não há programa de desenvolvimento de liderança eficaz sobre esse tema na empresa atual);</i></p>	
<p>00:06:00 a 00:06:30</p>	<p>b) Pouca percepção sobre a promoção de saúde mental no trabalho</p> <p>Durante a pandemia</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Acredito que teve uma evolução, mas ainda falta muito. Ainda temos muitos vieses inconsistentes e tabus sobre o tema. Hoje o medo da improdutividade, se virou para o medo das pessoas declararem que 	<p>Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)</p> <p>Textos adicionais nos slides:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Acredito que teve uma evolução, mas ainda falta muito. Ainda temos muitos vieses inconsistentes e tabus sobre o tema. Hoje o medo da improdutividade, se virou para o medo das pessoas declararem que adoeceram por conta da empresa. As taxas de burnout aumentaram, ou de situações relacionadas ao cansaço emocional. Como gestor(a) busco falar com as pessoas para saber como estão, criamos algumas rotinas para falar sobre nós, de como estamos nos sentindo... encontros mais sobre as pessoas e menos sobre entregas... temos tb as regras; de não falar no WhatsApp após o horário, tentar diminuir o tempo em reuniões, mas 	<p>Música ao fundo</p>

	<p>adoeceram por conta da empresa. As taxas de burnout aumentaram, ou de situações relacionadas ao cansaço emocional. Como gestor(a) busco falar com as pessoas para saber como estão, criamos algumas rotinas para falar sobre nós, de como estamos nos sentindo... encontros mais sobre as pessoas e menos sobre entregas... temos tb as regras; de não falar no WhatsApp após o horário, tentar diminuir o tempo em reuniões, mas ainda temos muito que evoluir como empresa.</p>	<p>ainda temos muito que evoluir como empresa.</p> <p><i>(Gestor, 41 anos, mais de 03 anos na gestão, atualmente não se sente preparado para trabalhar efetivamente na promoção de saúde mental como líder e percebe que não há programa de desenvolvimento de liderança eficaz sobre esse tema na empresa atual);</i></p>	
<p>00:06:30 a 00:07:00</p>	<p>c) Muita percepção sobre a promoção de saúde mental no trabalho</p> <p>Antes da pandemia</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Por ser psicóloga e já fazer terapia a algum tema, o tema de saúde mental sempre foi presente para mim. No time eu já tinha pessoas que tomavam medicação, que tinham crises de ansiedade. 	<p>Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)</p> <p>Textos adicionais nos slides:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Por ser psicóloga e já fazer terapia a algum tema, o tema de saúde mental sempre foi presente para mim. No time eu já tinha pessoas que tomavam medicação, que tinham crises de ansiedade. Então, era um tema que conversávamos. Não posso dizer que era 100% de boa, porque temos ainda muitos preconceitos que rodam o tema. Medo de cair produtividade, medo da pessoa se afastar... e por aí, eu particularmente ficava sempre pensando no que eu como gestora poderá fazer para tornar a vida, e o momento 	<p>Música ao fundo</p>

	<p>Então, era um tema que conversávamos. Não posso dizer que era 100% de boa, porque temos ainda muitos preconceitos que rodam o tema. Medo de cair produtividade, medo da pessoa se afastar... e por aí, eu particularmente ficava 33 sempre pensando no que eu como gestora poderá fazer para tornar a vida, e o momento daquela pessoa mais leve.</p>	<p>daquela pessoa mais leve.</p> <p><i>(Gestora, 41 anos, mais de 03 anos na gestão, atualmente não se sente preparada para trabalhar efetivamente na promoção de saúde mental como líder e percebe que não há programa de desenvolvimento de liderança eficaz sobre esse tema na empresa atual).</i></p>	
00:07:00 a 00:07:30	<p>c) Muita percepção sobre a promoção de saúde mental no trabalho</p> <p>Durante a pandemia</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Fizemos parceria com uma plataforma online de atendimento psicológico. E promovemos conversas sobre o tema, mensalmente, sempre conduzidas por um profissional. Em paralelo preparamos a área de pessoas e cultura, assim como as lideranças para identificar, acolher e 	<p>Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)</p> <p>Textos adicionais nos slides:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Fizemos parceria com uma plataforma online de atendimento psicológico. E promovemos conversas sobre o tema, mensalmente, sempre conduzidas por um profissional. Em paralelo preparamos a área de pessoas e cultura, assim como as lideranças para identificar, acolher e direcionar casos de saúde mental. Incluímos o tema nos programas de desenvolvimento das lideranças. E iniciamos um trabalho de mapeamento das equipes, para ver como está a relação de trabalho x colaborador. Assim conseguimos enxergar os fluxos e se tem pessoas ociosas, sobrecarregadas, desorganizadas... E atuamos na correção. Diminuindo os problemas/ conflitos entre pessoas x atividades (quantidade e qualidade). Assim podemos atuar de forma mais preventiva. 	Música ao fundo

	<p>direcionar casos de saúde mental. Incluímos o tema nos programas de desenvolvimento das lideranças. E iniciamos um trabalho de mapeamento das equipes, para ver como está a relação de trabalho x colaborador. Assim conseguimos enxergar os fluxos e se tem pessoas ociosas, sobrecarregadas, desorganizadas... E atuamos na correção. Diminuindo os problemas/ conflitos entre pessoas x atividades (quantidade e qualidade). Assim podemos atuar de forma mais preventiva.</p>	<p><i>(Gestora, 43 anos, mais de 03 anos na gestão, atualmente se sente preparado para trabalhar efetivamente na promoção de saúde mental como líder e percebe que há programa de desenvolvimento de liderança eficaz sobre esse tema na empresa atual).</i></p>	
00:07:30 a 00:08:00	<p>Os resultados indicam que as empresas no Brasil implementaram novas ações em saúde mental na gestão organizacional com o surgimento da pandemia, entretanto a percepção sobre algumas práticas ainda é inferior comparando o antes e durante a pandemia, confirmando a hipótese de que empresas no Brasil ainda não estão preparadas, a nível de gestão,</p>	<p>Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)</p>	<p>Música ao fundo</p>

	<p>para promover a saúde mental no trabalho, segundo base amostral.</p> <p>A crescente no indicador de 18 para 34 sobre a percepção de oferta de atendimento psicológico durante a pandemia indica ter relação com o advento da crise.</p> <p>A pandemia e mudanças advindas a partir dela, geraram sofrimento psíquico, atingindo a população geral, requerendo um cuidado especial no desenvolvimento de estratégias e ferramentas de apoio psicológico para sociedade.</p> <p>Entretanto, apesar da necessidade de implementação de ações preventivas em saúde mental e do aumento de oferta de suporte psíquico percebida pelo grupo pesquisado neste estudo, percebe-se ainda um elevado número de pessoas 75 que não identificaram a existência desta prática na relação entre antes e durante a crise sanitária.</p> <p>A disponibilidade de materiais e orientações referentes à crises sanitárias feita pelas empresas durante a pandemia teve resposta positiva na percepção do grupo pesquisado, alcançando um número maior de respostas positivas 64 durante a pandemia,</p>		
--	--	--	--

	<p>entretanto, o nível de atuação das empresas em saúde mental percebido pelos(as) participantes não teve destaque nas classificações: alto, médio e baixo, e ainda, a ineficácia percebida de programas de desenvolvimento de liderança com foco nesse assunto, constatada nos indicadores 90 antes e 64 durante, sugere a falta de preparação das empresas na condução do tema com suas lideranças e equipes.</p> <p>Outros dados sobre as práticas percebidas 3 tiveram destaque, indicando que, para o grupo pesquisado, a liderança tem um papel significativo no apoio à promoção da saúde mental desde práticas menores como conversas com as equipes 17 e outras maiores, como uma preparação adequada sobre o tema, como forma de guiar as conversas e outras ações 15 e a importância das empresas firmarem parcerias com organizações e plataformas de saúde 10, como forma de amparar as demandas psicológicas que por vezes, tendem a surgir, principalmente em cenários de crise, como o vivido recentemente.</p> <p>Ainda existe uma baixa</p>		
--	---	--	--

	<p>incidência de estudos que integram teoria e intervenções práticas reais de profissionais da psicologia organizacional e do trabalho e que, no caso vivido de pandemia, esse número de materiais decaiu, sendo que é de conhecimento, no âmbito corporativo, a necessidade de planejamento e capacitação da gestão de pessoas para lidar melhor com eventos extraordinários, afim de evitar catastrofes ainda maiores, mas que profissionais que atuam na gestão de pessoas, costumam não ser adequadamente preparados(as) para gerenciar situações de crise, como a do COVID-19, potencializando e ampliando os impactos sobre os(as) trabalhadores(as) e organizações.</p> <p>Também, o número de gestores(as) que afirmaram estarem preparados(as) para promover a saúde mental no trabalho, aumentando o valor das respostas de 53 para 74 antes e durante a pandemia e evoluindo de 70 para 81 no indicador de conhecimento sobre saúde mental, infere que exista um interesse pessoal na busca por conhecimento e melhora na atuação como líder, apesar da ausência de programas ativos na</p>		
--	--	--	--

	empresa sobre esse tema.		
00:08:00 a 00:09:00	<p>Percebe-se pelas respostas abertas, que o tema Saúde Mental ainda assumia uma posição sutil frente as demandas naturais psicológicas advindas das relações de trabalho e da sociedade, de modo geral antes da pandemia.</p> <p>A irrelevância apontada pelos(as) participantes, infere desconhecimento por ausência de formação adequada nesse aspecto, ocasionando preconceitos e incapacidades na atuação dessa promoção. E durante a pandemia, parece existir um conhecimento sobre a importância do tema, mas inexistência de apoio organizacional na prática de promoção da saúde mental.</p> <p>Ainda, nas respostas subjetivas, o tema saúde mental passou a ser percebido durante a pandemia, mas continuando com ações tímidas por parte da organização.</p> <p>Tal resultado indica a necessidade de avaliar as práticas adotadas e sua efetividade, tendo em vista, o impacto pouco percebido pelas pessoas que compõe o quadro de pessoas que ocupam a cargo de gestão e que</p>	Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)	

	<p>nesta posição, poderiam atuar proativamente na condução da promoção com suas equipes.</p> <p>As respostas permitem direcionar o entendimento de que muitas das práticas adotadas de promoção da saúde mental, eram provindas dos(as) próprios(as) gestores(as), o que leva-se a compreender que a promoção da saúde, para essas pessoas, não estavam relacionadas a grandes feitos. Pequenas e nem tão elaboradas ações, conseguem provocar impactos positivos na relação entre gestores(as) e suas equipes no quesito saúde psicológica, principalmente.</p>		
00:09:00 a 00:09:30	<p>Como forma de contribuir para comunidade acadêmica e profissional este estudo permitiu conhecer de modo mais detalhado empreitadas e práticas voltadas a saúde mental no trabalho em diferentes locais do Brasil e além disso, estes resultados geraram informações que irão auxiliar empresas na proposição de estratégias mais efetivas na promoção de saúde mental dos seus(suas) colaboradores(as).</p> <p>Por fim, sugere-se que novas pesquisas sobre o tema sejam realizadas, tendo em vista</p>	Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)	Música ao fundo

	<p>cenário experienciado de pandemia, anteriormente não vivenciado, considerando os aspectos tecnológicos na contemporaneidade e atuação das empresas e lideranças na colaboração de um ambiente de trabalho seguro e saudável psicologicamente.</p>		
00:09:30 a 00:09:50	<p>O presente estudo está sujeito a limitações, das quais, destaca-se a método de amostragem não aleatória por conveniência, limitando a generalização dos resultados para esta população.</p> <p>Uma outra refere-se ao desequilíbrio da amostra quanto ao ramo de atuação, sendo maioritariamente identificada como Indústria.</p> <p>Ainda, o estudo fornece evidência empírica sobre as estratégias utilizadas pelas empresas no tocante a promoção da saúde mental no trabalho e por fim, os procedimentos amostrais coletados por formulário online podem ter impactado os resultados, uma vez que este tipo de desenho de investigação favorece amostras de pessoas com maior formação acadêmica e maior habilidade tecnológica, o que poderá não</p>	<p>Imagem da pesquisadora + Slides com palavras-chave e imagens como apoio de fala a critério do(a) apresentador(a)</p>	<p>Música ao fundo</p>

	capturar a diversidade de experiências da população em estudo.		
00:09:50 a 00:10:00	A você que participou desta pesquisa, muito obrigada. Você ajudou a comunidade acadêmica e empresas a promoverem um ambiente de trabalho mais saudável e conseqüentemente mais produtivo. Até o próximo episódio.	Imagem da pesquisadora	Música ao fundo

Fonte: Elaborado pela autora

