

O impacto da saúde mental dos colaboradores nas organizações.

Por Ana Laura Gonçalves Ferrari

A saúde mental dos colaboradores é um fator crucial que influencia diretamente a produtividade e o ambiente organizacional. Nos últimos anos, as transformações no mundo do trabalho têm gerado pressões significativas sobre os trabalhadores, resultando em um aumento alarmante de problemas de saúde mental, como depressão e ansiedade. Esses desafios não apenas afetam o bem-estar dos indivíduos, mas também repercutem nas empresas, elevando o absenteísmo e os custos com tratamentos.

Condições de trabalho inadequadas, como sobrecarga de tarefas, assédio moral e falta de comunicação eficaz, são fatores que contribuem para a deterioração da saúde mental. O estresse prolongado, frequentemente agravado por lideranças autoritárias e um clima organizacional negativo, pode levar a doenças graves. Como afirmou Peter Drucker, “a cultura come a estratégia no café da manhã” (Drucker, 1974), enfatizando a importância de um ambiente saudável. Muitos colaboradores, temendo represálias ou a perda do emprego, optam por não expressar seu sofrimento, o que intensifica o desgaste emocional e físico.

A promoção de um ambiente de trabalho saudável é essencial para mitigar esses problemas. A comunicação assertiva e o cuidado com o clima organizacional são ferramentas fundamentais para prevenir danos à saúde mental. A ausência de políticas claras de prevenção pode resultar em custos elevados para as empresas, incluindo queda de produtividade e aumento da rotatividade. Jack Welch reforça essa ideia ao afirmar que “antes de ser um líder, o sucesso é tudo sobre crescer a si mesmo. Quando você se torna um líder, o sucesso é tudo sobre fazer os outros crescerem” (Welch, 2001).

O reconhecimento e a motivação também desempenham papel central na preservação da saúde mental. A falta de valorização pode levar ao adoecimento emocional, e em muitos países, os custos associados ao estresse organizacional são exorbitantes. A depressão, considerada uma das principais doenças incapacitantes, representa um desafio crescente que exige atenção de empresas e gestores.

Os conflitos organizacionais, quando mal geridos, intensificam tensões e prejudicam o clima e a saúde emocional. Para enfrentar esses desafios, recomenda-se que as empresas adotem práticas voltadas ao bem-estar, como programas de lazer, oficinas artísticas e incentivo à psicoterapia. Richard Branson destaca esse ponto ao afirmar: “os clientes não são a prioridade. Os funcionários são a prioridade. Se você cuidar dos seus funcionários, eles cuidarão dos seus clientes” (Branson, 1998).

A noção de esforço emocional também merece destaque, pois a exigência de expressar sentimentos artificiais no ambiente de trabalho pode gerar dissonância emocional e burnout. Assim, cuidar da saúde mental deve ir além da simples ausência de doenças, abrangendo a promoção do equilíbrio entre corpo, mente e contexto laboral.

Em suma, a cobrança excessiva e o medo da perda do emprego são fatores críticos que contribuem para o sofrimento psíquico. Prevenir o adoecimento mental é essencial não apenas para preservar a saúde dos indivíduos, mas também para assegurar a sustentabilidade das organizações. Políticas de bem-estar devem ser prioridade estratégica, garantindo qualidade de vida, produtividade e relações de trabalho mais saudáveis.

Palavras-chave:

Saúde mental; Trabalho; Produtividade; Estresse; Depressão; Colaboradores; Clima organizacional.

Fontes

- * Drucker, P. F. Management: Tasks, Responsibilities, Practices. 1974.
- * Welch, J. Jack: Straight from the Gut. 2001.
- * Branson, R. Losing My Virginity. 1998.
- * Bennis, W. On Becoming a Leader. 1989.
- * Maxwell, J. C. As 21 Leis Irrefutáveis da Liderança. 1998.
- * Sinek, S. Start With Why. 2009.
- * Collier, R. The Secret of Success. 1926.
- * Jobs, S. Steve Jobs: A Biografia Exclusiva. 2011.