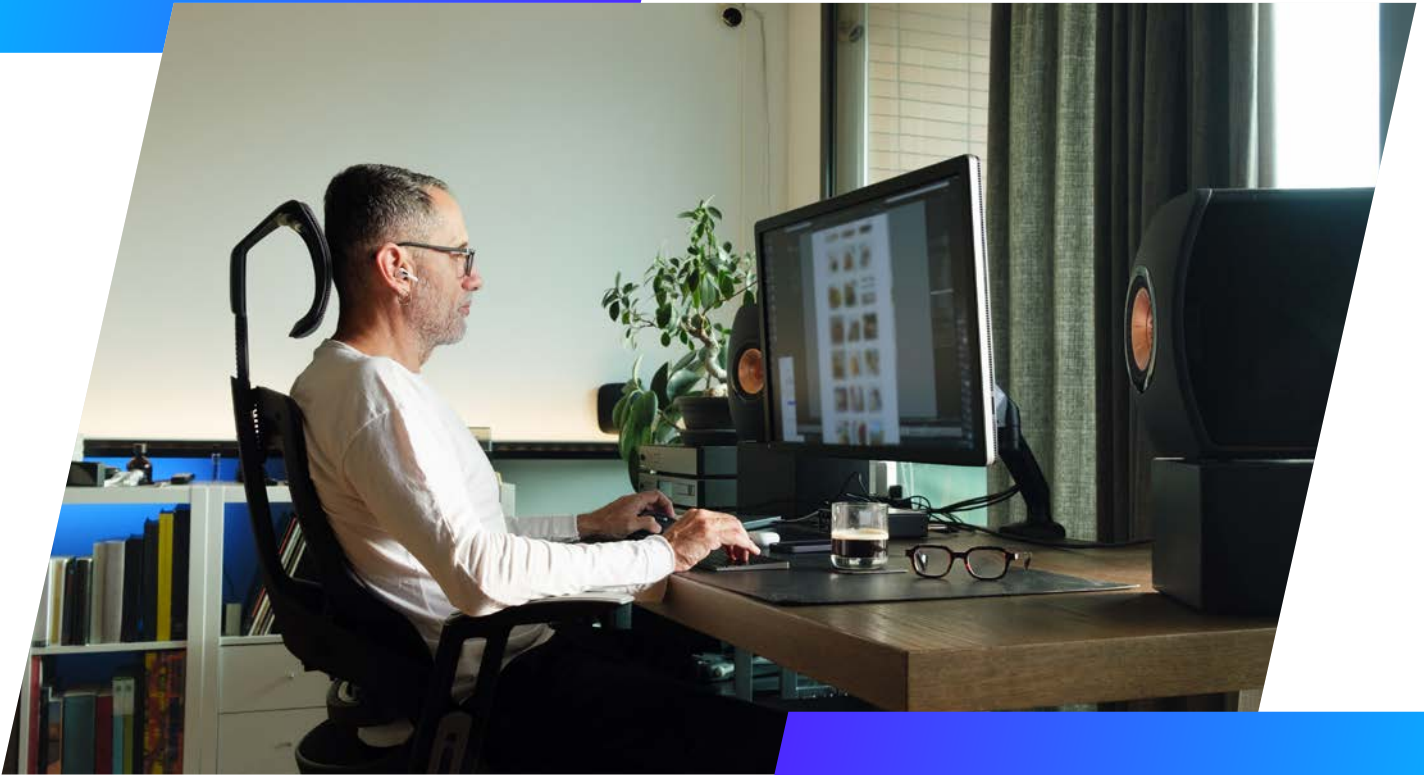


# ESG para micro e pequenas empresas: cuidando da saúde mental e da ergonomia no trabalho





## Introdução

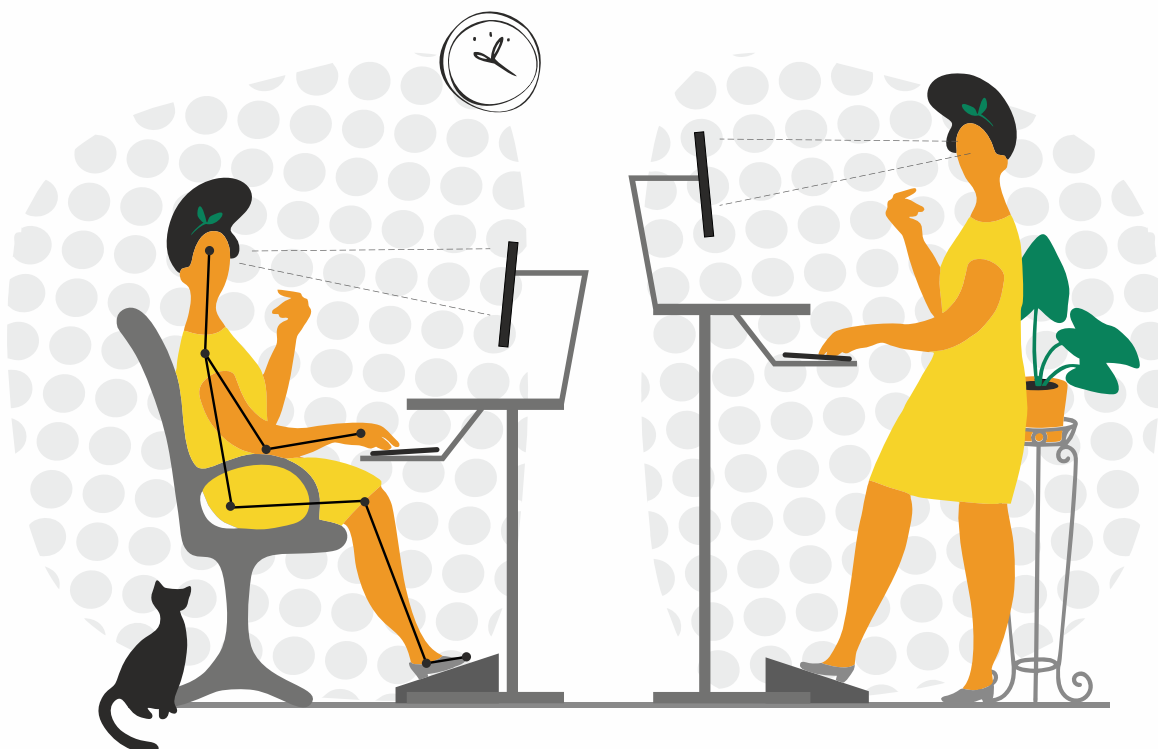
De acordo com o Sebrae, as micro e pequenas empresas (MPE's) são responsáveis por 70% das novas vagas de trabalho criadas e por 30% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro. As MPEs, portanto, têm um papel fundamental na transição para um modelo de produção e consumo mais sustentável para o país.

ESG, sigla em inglês para meio ambiente, social e governança, é um padrão que se tornou muito relevante para o mundo corporativo. Na verdade, são critérios norteadores que indicam o comprometimento das empresas com

iniciativas que impactem positivamente o meio ambiente e a sociedade, além da adoção de políticas de gestão transparentes e responsáveis.

Com o objetivo de disseminar informações para as micro e pequenas empresas nos aspectos da agenda ESG, este *e-book*, traz alguns conceitos e diretrizes práticas para ter um ambiente saudável na sua MPE, com foco na ergonomia e na saúde mental de seus colaboradores.

As empresas hoje têm a preocupação central de promover melhores condições de trabalho para evitar lesões e doenças físicas e mentais em seus ambientes corporativos, comprometendo a produtividade da empresa.





## Saúde mental no Brasil e o impacto nas empresas

Alguns dados e pesquisas comprovam que a saúde mental é um assunto muito sério no Brasil. Segundo essas pesquisas, os transtornos psicológicos já são a 3ª causa de perícias médicas no INSS, e a depressão, um desses transtornos, ocupa a 1ª posição.

Avaliação conduzida pela Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) mostra que “mais de quatro em cada

10 brasileiros tiveram problemas de ansiedade”. As estatísticas internacionais também são preocupantes: o estresse relacionado ao trabalho é o segundo problema de saúde mais frequentemente referido na Europa. Sabe-se que entre 50% e 60% de todos os dias de expediente perdidos podem ser imputados ao estresse relacionado ao trabalho.

No caso das empresas, saúde mental está relacionada à perda de lucratividade. Doenças relacionadas à saúde mental nas empresas geram um impacto econômico global de cerca de US\$ 1 trilhão em perda de produtividade. O *The Wall Street Journal* apontou que as corporações já estão considerando a saúde mental como uma importante causa de despesas.

Segundo o Instituto Ipsos, 53% dos entrevistados brasileiros relataram alguma deterioração na saúde mental em 2020. Foi a 5ª maior alta entre os 30 países pesquisados. Uma pesquisa da Oracle em 11 países mostrou que 84% dos funcionários brasileiros consideram que suas empresas precisam fazer mais para proteger a saúde mental.



## Quais as principais causas de transtornos psicológicos no trabalho?

As principais causas de transtornos psicológicos no trabalho estão relacionadas a volumes de trabalho ou limitações excessivas de tempo, exigências contraditórias, falta de clareza quanto ao papel e de reconhecimento do colaborador, comunicação deficiente e uma cultura organizacional mal gerida.

De acordo com uma pesquisa conduzida pela Occupational Safety and Health Association (OSHA), as causas mais comuns de estresse relacionado ao trabalho foram:

- 72% reorganização do trabalho ou a insegurança;
- 66% extensos horários de trabalho ou o volume de trabalho excessivo;
- 59% intimidação ou o assédio no trabalho.

Saúde mental é coisa séria. A empresa que mostra preocupação e cuidado com seus colaboradores revela que se importa com as pessoas e com a sustentabilidade em seu ambiente de negócios. Além disso, como vimos, a saúde dos colaboradores afeta diretamente o rendimento da organização.

## O que as MPEs podem fazer quanto à questão de saúde mental?

A pequena empresa deve fazer de tudo para construir um ambiente saudável. Isso exige métodos, planejamento, esforço e tempo. E isso não é um gasto de tempo e recursos; pelo contrário, é um ativo que faz a diferença no rendimento e na qualidade de vida das pessoas e, consequentemente, nos resultados da empresa.

Algumas ações podem ser realizadas pelas empresas, inclusive pelas MPEs, para diminuir o impacto dos distúrbios psicológicos.



A **primeira questão** é realmente se mostrar preocupado com a saúde e integridade psicológica dos trabalhadores. Assim, é preciso trocar ideias, dialogar, idealizar projetos, solucionar problemas e cuidar dos colaboradores. Por exemplo, tendo uma agenda de conversas com todos, comunicando, ouvindo, buscando constituir um sentido de confiança, que é fundamental. Para isso, o papel do proprietário ou proprietária da MPE será decisivo nesse processo. Ele deve estar preparado ou aberto para buscar melhores soluções para a saúde dos trabalhadores.

Uma **segunda questão** é buscar um clima organizacional saudável, favorecendo o melhor desempenho e aprimoramento das relações entre funcionários, diminuindo a possibilidade de casos de transtornos psicológicos. O ambiente da empresa deve ser aberto e confiável, permitindo ao trabalhador expor questões e processos que estão acontecendo no interior da empresa, tendo o reconhecimento por isso. Assim, um mapeamento da situação é outro fator importante.



**Outra ação** que pode ajudar é proporcionar momentos de discussão e diálogo entre a equipe no cotidiano da empresa. A comunicação entre a liderança e os liderados é um fator que ajuda ou previne o desenvolvimento de problemas relacionados à saúde mental. Funcionários que relatam ter líderes que se comunicam pouco têm 23% mais risco de ter problemas de saúde mental do que aqueles que estão sob gestores comunicativos.

Não é o caso para todas as MPEs, mas a constituição de planos de saúde para colaboradores é um importante benefício e contribui para a prevenção à saúde mental.

Pesquisa realizada pela Fractl, em 2021, indicou que cerca de 90% dos entrevistados passaram a dar ainda mais valor a esse benefício após a pandemia.





## O que é ergonomia?

A ergonomia está relacionada a um ambiente saudável de trabalho. Ela é um campo de estudo que tem por objetivo trazer maior conforto e condições adequadas de atuação para um profissional em seu ambiente de trabalho.

Para que não haja consequências físicas e psicológicas danosas aos trabalhadores, a ergonomia é utilizada como estratégia de bem-estar e saúde nos locais de trabalho.

A ergonomia visa estabelecer práticas e condições de trabalho que favoreçam a saúde do profissional na execução de

seu trabalho, sem gerar nenhum impacto na saúde física, como as Lesões de Esforço Repetitivo (LERs), dores e outros.

## **Quais as áreas e campos que a ergonomia cuida?**

A ergonomia cuida de vários campos no ambiente organizacional, sempre com o objetivo de manter as melhores condições e estrutura de trabalho para os colaboradores. Nesse sentido, os principais campos de atuação são:

- Garantir a postura correta no exercício da profissão, a redução de movimentos repetitivos, o manuseio adequado de ferramentas e materiais e a adequação dos ambientes de trabalho;
- Observar questões como temperatura, barulhos, localização de móveis, iluminação e como isso impacta o trabalho profissional;
- Analisar os locais de trabalho na empresa para que sejam construídos ou montados da maneira correta;
- Contribuir no engajamento dos profissionais por meio de palestras, vídeos, comunicados e até mesmo uma cobrança no dia a dia para melhorar a postura e seguir os recursos propostos;

- Evitar sobrecarga ao profissional organizando estruturas e esquemas de atuação focados em produtividade, mas com qualidade de atuação para evitar qualquer problema futuro;
- Analisar o clima organizacional, aspectos de atenção como processos de comunicação, projetos participativos, trabalho em equipe, tempo de trabalho.



## Qual a importância da ergonomia?

Preocupar-se com a ergonomia no ambiente de trabalho é priorizar a saúde e a integridade do trabalhador e os resultados da empresa. No geral, a ergonomia vem para contribuir, principalmente, para a prevenção doenças

físicas e mentais que podem ocorrer pela realização do trabalho. Conheça algumas vantagens da ergonomia:

- **Prevenção de Lesão por Esforço Repetitivo (LER)** – Uma das doenças mais graves que ocorrem no ambiente de trabalho devido a esforços recorrentes. Causa muitos afastamentos e inclusive aposentadorias por incapacidade.
- **Diminuição de afastamentos médicos** – A ergonomia contribui para a diminuição de afastamentos e de acidentes de trabalho ocorridos no interior das empresas.
- **Redução de custos** – Com a diminuição de acidentes e afastamentos do trabalho, há redução de custos (por exemplo, plano de saúde) provenientes por estas ações de saúde física/mental dos colaboradores.
- **Prevenção de doenças psicossociais** – A ergonomia é uma estratégia de prevenção, possibilitando que haja um ambiente mais saudável entre os colaboradores e nos aspectos de condição e estrutura de acordo com as obrigações profissionais.

No geral, podemos ter uma série de benefícios para a empresa e colaboradores, conforme o quadro a seguir.

# Benefícios da ergonomia

## Para a empresa

- Redução das faltas e afastamentos;
- Aumento da satisfação do colaborador;
- Diminuição da rotatividade dos funcionários;
- Ambiente de trabalho motivador;
- Melhor resultado dos colaboradores;
- Fortalecimento de uma cultura colaborativa.

## Para o colaborador

- Valorização profissional;
- Diminuição de doenças psicossociais;
- Prevenção de lesões;
- Redução de estresse e maior satisfação para realização do trabalho;
- Fortalecimento do trabalho de equipe.





## Como a MPE pode trabalhar com o tema da ergonomia?

Para implantar ações de ergonomia, algumas dicas podem ajudar. Quem geralmente cuida da ergonomia nas organizações é o setor de recursos humanos das empresas. O ideal seria contratar uma consultoria especializada para analisar o processo interno da empresa, indicando ações para serem implementadas. Caso os recursos sejam escassos para a contratação, uma ação que pode ser importante é criar um grupo de trabalho na empresa (com representantes de cada setor) para analisar o cenário e os processos que mais incomodam os profissionais no ambiente de trabalho e, a partir disso, traçar um plano de trabalho de adequação.

A ergonomia promove um ambiente mais saudável e com condições mais apropriadas para o trabalho e o desenvolvimento de capacidades entre os colaboradores, reverberando em produtividade e melhores resultados da empresa.

## Como identificar um ambiente que não é saudável?

Reconhecer um ambiente tóxico nem sempre é fácil como algumas pessoas podem acreditar. Algumas características são inerentes a um ambiente tóxico para o trabalho nas empresas. Vamos a algumas delas:

**Comunicação ruim** – Em um ambiente tóxico, a comunicação pode ser percebida de forma confusa, passiva e até agressiva. Há filtros de comunicação para o conjunto de funcionários, falta de escuta dos líderes, os funcionários não sabem o que os superiores esperam de seu trabalho e não há *feedback* sobre o trabalho, dentre outros.

**Competição entre colaboradores** – Este é um forte indicativo de um ambiente tóxico, exposto pela falta de cooperação entre os colaboradores e a liderança. Há empresas, inclusive, que estimulam a competição entre os



funcionários por considerá-la um ganho. Na verdade, essa competição pode ser nociva até para os resultados do negócio, visto que a tentativa de prejudicar um colega de trabalho costuma acarretar perdas aos negócios da empresa.

**Lideranças negativas** – O aspecto da liderança é muito importante para estabelecer o tipo de ambiente nas empresas (saudável ou tóxico). No caso de ambientes negativos, a postura do líder é marcada pela omissão, que nada faz para enfrentar os desafios colocados. Pior são os líderes autoritários, que estimulam o jogo de intrigas e de competição no ambiente profissional, inclusive praticando assédio sexual e moral.

**Jogo de poder** - Manipular e proporcionar beneficiamentos indevidos corroem o ambiente empresarial. Isso ocorre quando são instituídos privilégios e formas de tratamento diferentes entre os funcionários, interferindo no estabelecimento da confiança entre a equipe de trabalho.



## **Problemas de relacionamento e falta de engajamento**

– Um ambiente tóxico é marcado por fofocas, desentendimentos, preconceitos e muita intolerância. Isso corrói o funcionamento do negócio e prejudica o bem-estar dos trabalhadores. Além disso, em ambientes marcados por essas atitudes, torna-se impossível ter engajamento.

**Muita rotatividade** –A rotatividade é uma marca registrada de um ambiente tóxico e acarreta perdas de talentos para a empresa.

## **Quais as consequências desse ambiente tóxico para empresa?**

As consequências para os negócios são evidentes:

- Perda de produtividade;
- Desmotivação de funcionários;
- Problemas de saúde graves;
- Perda de confiança na empresa;
- Impacto sobre a imagem da empresa na sociedade;
- Custos adicionais pela intensa rotatividade de funcionários;
- Impacto no resultado dos negócios.



## Qual é a dica de ouro para as empresas?

Uma prática simples e que certamente está em todas as listas de dicas para um ambiente de trabalho saudável é ter uma atitude de ouvir o que os colaboradores têm a dizer. Isso trará elementos importantes para traçar planos e metas não só para a ergonomia ou para a saúde mental, mas para toda a estratégia de bem-estar nas organizações.

O que norteia um ambiente positivo é a confiança. E ela é uma qualidade de via dupla: para conquistar confian-

ça é preciso demonstrar confiança. Com essa injeção de empatia, num curto espaço de tempo a empresa passará a se parecer com uma família. E os colaboradores, se sentindo valorizados, passarão a cuidar mais uns dos outros.

Um ambiente de trabalho saudável transforma a empresa, melhorando a produtividade e o desempenho dos profissionais.

Uma experiência muito rica é descrita no livro *Líderes se servem por último — como construir equipes seguras e confiantes*, de Simon Sinek. Vale a pena conferir.

