



# Como criar um ambiente saudável e positivo

---

Dra. Ieda Rhoden | Psicóloga Organizacional e do Trabalho



## A Pessoa

Casada, cuidadora de uma mãe de 92 anos e tutora de pets. Descendente de alemães, apaixonada por Padel, natureza, artes, viagens e gastronomia. Alguém que também enfrenta os desafios diários da vida.



## A Profissional

Doutora em Psicologia Social (Espanha), Mestre em Administração, Coach Executiva. 35 anos de dedicação ao desenvolvimento humano em organizações públicas e privadas.

# A Balança da Mente: O que realmente é a Saúde Mental?



## O que é

- Um estado ativo de bem-estar.
- Capacidade de realizar seu próprio potencial.
- Lidar com o estresse normal e contribuir para a comunidade.
- Sinais vitais: Alegria, autoaceitação, autonomia e relações de confiança.



## O que nos tira do eixo

- A doença não é fraqueza; é a perda da capacidade adaptativa.
- Gatilhos: Fatores genéticos, perdas abruptas, instabilidade ou traumas.
- O alerta: Indivíduos em sofrimento estão mais suscetíveis a erros e acidentes.

# O Peso Invisível: O que quebra o nosso equilíbrio no trabalho



## Sobrecarga & Controle

Excesso de trabalho, pressão por prazos, metas inalcançáveis e a total falta de controle sobre as próprias tarefas ou tempo. A hiperatividade tóxica.



## Relações & Liderança

Dinâmicas disfuncionais, gestão baseada no medo, falta de feedback construtivo e liderança ineficaz ou inábil.



## Insegurança & Identidade

Vínculos frágeis, precarização, hiper ou subqualificação para o cargo e tarefas que não correspondem as habilidades do servidor.

# Agravos Culturais: Quando o ambiente adoece o servidor

## Assédio Moral Organizacional

Violência psicológica sistemática que ataca a dignidade. Ocorre quando a própria instituição facilita ou ignora a conduta abusiva.

## A Coisificação das Pessoas

Trabalhadores passam a ser vistos como ferramentas descartáveis. Gera uma competição de "todos contra todos" e destrói a autoestima.

## A 'Atividade Impedida'

O medo de divergir, dar ideias ou ser autêntico. Leva ao isolamento, à renúncia ética e ao perigoso "fingimento".

# Transtornos Depressivos

Sentimento prolongado de vazio, perda de interesse e fadiga.

Responsável por cerca de 80% dos suicídios

Responsável por cerca de 80% dos suicídios (Alerta grave).

Inclui também alterações no sono e apetite, dificuldade de concentração e sentimentos de culpa ou inutilidade.



# O Corpo e a Mente Falam: Matriz de Sintomas



## Sintomas Físicos

- Fadiga constante
- Distúrbios do sono e respiratórios
- Dores musculares
- Baixa imunidade
- Enxaquecas
- Problemas gastrointestinais



## Sintomas Psíquicos

- Falta de atenção e concentração
- Alterações na memória
- Pensamento lento
- Sentimento profundo de solidão e impotência
- Impaciência



## Sintomas Comportamentais

- Irritabilidade e agressividade
- Isolamento social
- Absenteísmo
- Cinismo e ironia no trabalho
- Aumento do consumo de substâncias (álcool/remédios)

# O Reflexo no Coletivo: Sinais de que a Instituição pode estar adoecendo



## O Comportamento Institucional

- **Presenteísmo:** O corpo está presente, mas a mente está ausente pela fadiga.
- **Absenteísmo:** Faltas constantes e licenças médicas.
- **Conflitos:** Perda de confiança mútua e queda na qualidade do serviço.
- **Rotatividade (Turnover):** Alta taxa de saída de talentos, indicando ambiente insustentável.
- **Baixa Inovação:** Medo de errar e falta de colaboração inibem novas ideias e soluções.

# O Adoecimento das Lideranças e o Mito do “Super-Herói”



## A ‘Capa’ Pesa

A exigência corporativa para que sejam sempre fortes, incansáveis e resolutivos transforma a fragilidade natural em um tabu.

## A Raiz do Problema

Líderes adoecem por carga extrema de trabalho, ambiguidade de papéis, solidão na tomada de decisão e liderança passiva das instâncias superiores.

## O Risco Sistêmico

Líderes que escondem o sofrimento e não buscam ajuda acabam, muitas vezes, descontando suas frustrações na equipe, sendo o estopim para ambientes tóxicos.

# Cultura Organizacional



## Pilar Essencial

É a base de tudo. Uma cultura que valoriza a saúde mental não é um 'benefício extra', é uma questão de sustentabilidade do negócio e de respeito à dignidade humana.

## Diagnóstico Profundo

Ir além das pesquisas de clima superficiais. Analisar os processos de trabalho, a carga horária, as metas inatingíveis, a forma como o feedback é dado e a existência de qualquer tipo de assédio (moral ou sexual). O diagnóstico deve ser contínuo e corajoso.

## Ambiente Psicológico Seguro

Criar um espaço onde as pessoas se sintam seguras para expressar suas opiniões, seus erros e suas vulnerabilidades sem medo de retaliação, julgamento ou punição. Isso fomenta a inovação, a aprendizagem e a confiança.

# Estratégias Corporativas: Políticas de Proteção e Inclusão



## 1 Políticas de Bem-Estar

Respeito inegociável ao descanso e férias. Criar espaços para alívio de tensões e promover o equilíbrio real entre vida pessoal e trabalho. Não exigir disponibilidade 24h.

## 2 Comunicação Efetiva

Manter canais abertos e seguros. Celebrar os sucessos da equipe e aprender com os erros sem aplicar punições morais ou humilhações.

## 3 Diversidade e Intervenção

Tolerância ZERO absoluta ao assédio. Ouvir, acolher e adaptar o ambiente para colaboradores com necessidades específicas, vulnerabilidades ou limitações.

# Prevenção Individual: A Mente, a Ajuda e os Limites

## **Autoconhecimento**

Reavalie constantemente o seu limite de tolerância e os seus padrões de autoexigência. O perfeccionismo adocece.

## **Quebre o Estigma. Busque Ajuda**

Assim como tratamos o corpo, devemos tratar a mente. Psicoterapias e métodos de autorregulação emocional salvam vidas. Quanto mais tempo passa, pior a eficácia do tratamento. Não ignore os sinais!

## **Atenção Plena e Significado**

Adote técnicas de respiração (mindfulness), cultive práticas de gratidão, perdão e compaixão consigo mesmo, e busque o sentido pessoal na sua atuação.



# Prevenção Individual: O Corpo e a Rotina



## Alimentação e Movimento

Nutrição adequada e exercícios físicos regulares para regular a química do cérebro.



## Descanso Real

Repouso e sono apropriado. É fundamental desconectar das telas e do trabalho para que a mente se recupere.

## O Valor do Ócio Construtivo

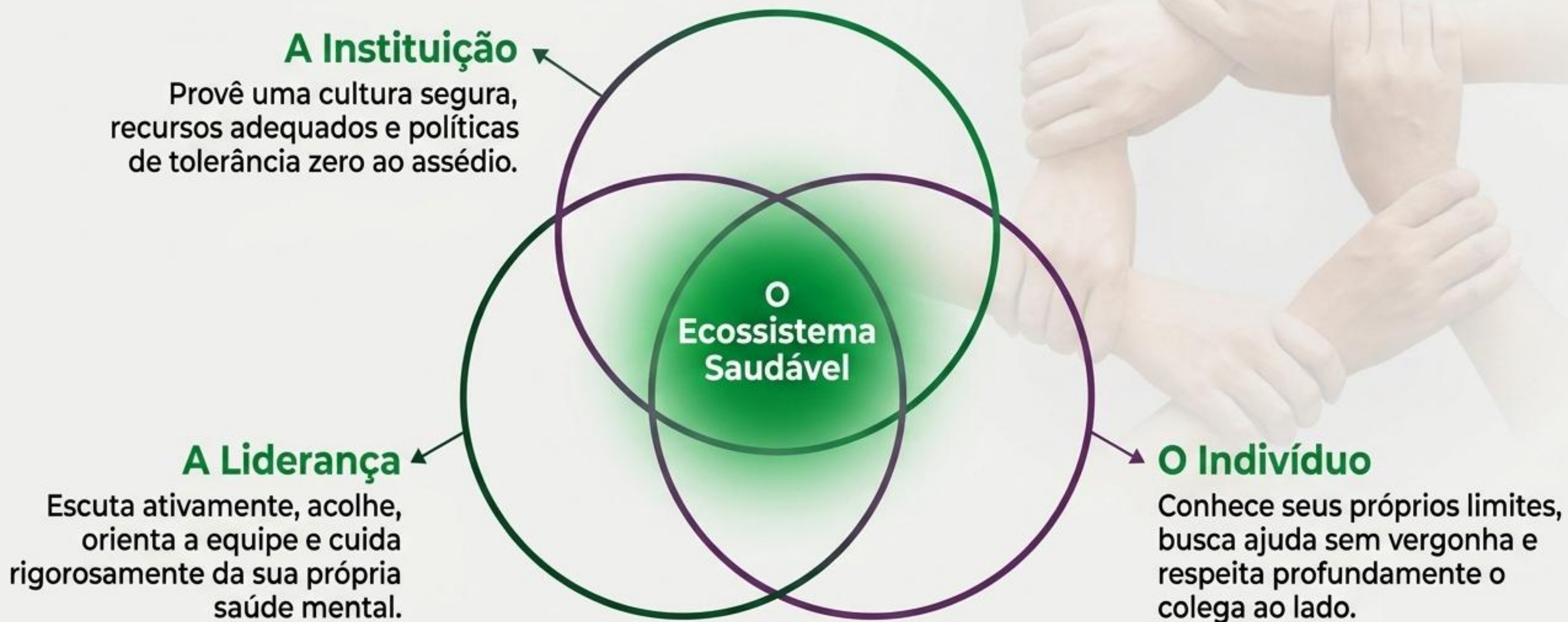
Tempo sagrado para o lazer, hobbies e convivência amistosa sem a pressão de “produzir” algo.



## Supervisão Médica

Se necessário, o uso de medicação sob rigorosa supervisão psiquiátrica é um ato de cuidado, não de fraqueza.

# A Engrenagem do Cuidado: A Responsabilidade é Compartilhada



O ambiente de trabalho positivo é construído diariamente por todos os níveis.



*“Cuidar da mente é cuidar da própria vida.”*

Muito obrigada pela escuta, pela presença e pela coragem de olharmos juntos para a saúde mental. O primeiro passo para a mudança institucional começa com o cuidado que podemos ter uns com os outros.

---

Dra. Ieda Rhoden (CRP 07/04200)  
UNISINOS  
Contato: [irhoden1@gmail.com](mailto:irhoden1@gmail.com)