

ACADEMIA SAÚDE MENTAL
E WELL-BEING

Formação e Consultoria | 2024

Felicidade e Bem-estar

“O maior perigo para o nosso futuro é a apatia.”

Jane Goodall, etóloga e antropóloga

 **GRUPO
CARDOSO**
Hospitality Experts since 1979

 **earthwise**
ALLIANCE

Empowering people & organisations
to regenerate the world

II. PORQUE ESTAMOS AQUI?

ACADEMIA SAÚDE MENTAL E WELL-BEING
EarthWise Alliance



**SAÚDE
MENTAL E
BEM-ESTAR**

UM DESAFIO GLOBAL

Os nossos ecossistemas – externos e internos – estão em *stress* como nunca antes na história da Humanidade

SISTEMAS pressionados

- Guerras
- Crises económicas e geopolíticas
- Desigualdades crescentes (pessoas e géneros)
- 70% da população a viver em cidades poluídas
- Práticas corporativas extrativas e lineares
- Crises alimentares e energéticas
- Inflação e aumento de custo de vida

CORPOS em stress

- Cérebros a funcionar em *stress* elevado
- Obesidade vs carências alimentares
- Depressão, medo e ansiedade
- Solidão profunda, suicídio
- Correlação com doenças cardiovasculares, cancro

Cérebros em “modo de sobrevivência”:
menor criatividade, menor empatia,
perda de perceção global (“visão de túnel”)

PLANETA em colapso

- Colapso da Biodiversidade
(+ de 150 espécies extintas por dia)
- Aquecimento global a bater recordes
- Acidificação dos oceanos
- Florestas dizimadas
- Poluição do ar e da água
- Sobrexploração dos recursos naturais
- Limites planetários a serem quebrados

O Poder da Meditação

ACADEMIA SAÚDE MENTAL E WELL-BEING
EarthWise Alliance



- Coloca o nosso foco no presente
- Menor stress e ansiedade
- Aceitação de pensamentos
- Resiliência
- É rápido, eficaz e gratuito!



I. SER

O Eu na gênese: a Saúde Mental e o seu impacto nas Organizações

1. Do conceito de Saúde Mental à realidade global
2. A Saúde Mental nas Organizações
3. Bússola Interna: Literacia Emocional do Eu, a importância da integridade, autenticidade e presença dos Líderes
4. Ser um Líder Empático e Humanizado: contributo para uma melhor Saúde Mental
5. Competências a desenvolver e a pôr em prática na autorregulação e autocuidado emocional

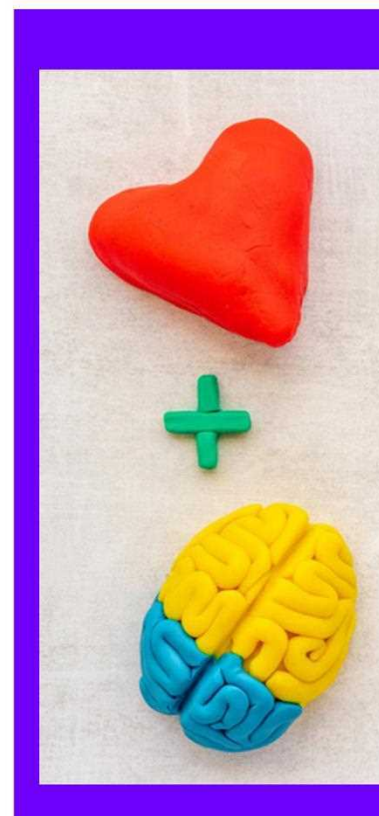


A OMS define SAÚDE MENTAL como um estado de **bem-estar mental** que permite às pessoas lidarem com os momentos stressantes da vida, desenvolver as suas habilidades, aprender, trabalhar bem e contribuir para a melhoria da comunidade.

Numa perspetiva holística, SAÚDE MENTAL surge como a capacidade para **apreciar a vida** e a busca pelo **equilíbrio** entre as atividades e as emoções.

Importância da **Satisfação**, da **Resiliência** e do **Crescimento Pessoal**

Fonte: OMS



Estado de equilíbrio entre uma pessoa e o seu meio sociocultural. Envolve a capacidade de usar habilidades emocionais e cognitivas para lidar com o dia a dia, mantendo um equilíbrio emocional e psicológico.

Promove a nossa capacidade de tomar decisões, construir relações, de regular emoções.

ONU defende que a saúde mental não é um privilégio, mas um direito humano fundamental e deve ser incluída na cobertura universal de saúde



Fonte: ONU e OMS

Como anda a Saúde Mental?

1. Do conceito de Saúde Mental à realidade global

ACADEMIA SAÚDE MENTAL E WELL-BEING
EarthWise Alliance



COMO ANDA A SAUDE MENTAL?

301 milhões de pessoas em todo o mundo padeciam de perturbações de ansiedade.

Quase 1 milhão de pessoas padece de algum transtorno mental

15% da população economicamente ativa do mundo é estimada a experimentar um transtorno mental a qualquer momento

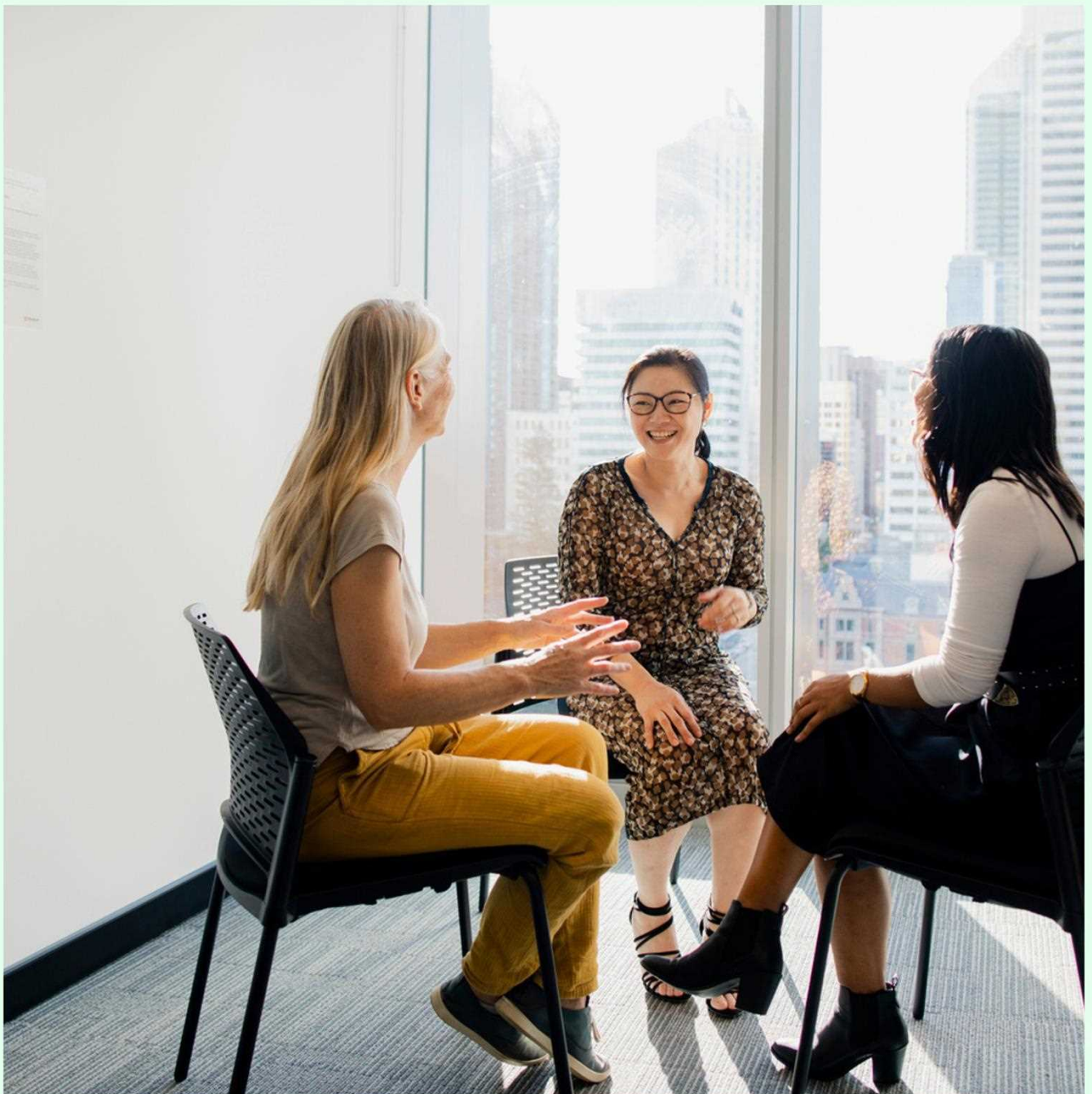
57% Portugueses estiveram perto de desenvolver Burnout



80% portugueses apresenta 1 sintoma de Burnout e 63% apresenta 3 sintomas



Quais as dificuldades nas organizações atuais e como estas se refletem na sociedade?



O FORTE IMPACTO NAS NOSSAS ORGANIZAÇÕES

Com um impacto multinível nas organizações,
a promoção da Saúde Mental está no topo das preocupações

A Saúde Mental é uma dimensão fundamental do bem-estar humano e do percurso para construir um mundo mais solidário, justo e sustentável.

Faz, por isso, parte da Agenda 2030 da ONU e dos seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 3). É pedra angular ainda do ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



O FORTE IMPACTO NAS NOSSAS ORGANIZAÇÕES

ACADEMIA SAÚDE MENTAL E WELL-BEING
EarthWise Alliance

UMA APOSTA QUE **CUIDA** DAS PESSOAS

Motiva os
colaboradores

Reduz níveis de
burnout,
ansiedade e **depressão**

Promove espaços
seguros para
innovar

Evita o
turnover

Permite maior
equilíbrio
vida profissional-
familiar

(tentar sem medo de
falhar)

Retém e atrai **talento**

Cria **melhores**
condições físicas
de trabalho, logo,
mais saúde

Aumenta níveis de
produtividade

Aumenta os níveis
de satisfação e **felicidade**





Na Europa, são gastos anualmente cerca de **240 mil milhões de €** em Saúde Mental, dos quais cerca de 136 mil milhões representam perdas de produtividade



12 dias por ano é a média de dias em que os trabalhadores não conseguem ser produtivos



O **PRESENTISMO** representa o dobro da perda de produtividade comparativamente ao absentismo



81% colaboradores sente estar em risco de **BURNOUT** durante este ano



SAÚDE MENTAL

Algumas estatísticas



Portugal é o **5º país** da OCDE com **MAIS HORAS de TRABALHO** a tempo completo, com cerca de 39,6 horas semanais (média de 37,2 horas/semanais)



47% dos Portugueses referem que os seus níveis de stress pioraram com o início da pandemia

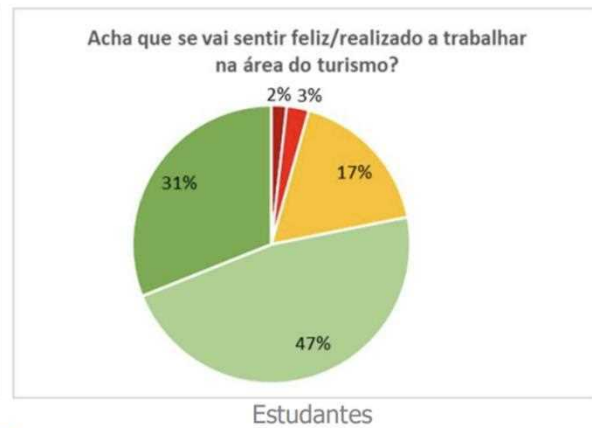


Em Portugal, cerca de **1/5** da população padece de algum tipo de **DOENÇA MENTAL**, correspondendo a aproximadamente 10% da população em idade ativa.



Algumas estatísticas

Há **Felicidade** no setor do **Turismo**



85% dos trabalhadores sente-se feliz
60% indicam que são **muito felizes**
15% dos trabalhadores **não são felizes**



> **60%** dos trabalhadores indica que o seu grau de felicidade depende do **reconhecimento das chefias**
> **65%** dos trabalhadores indica que o seu grau de felicidade depende do **salário**

MERCADO DE TRABALHO

O mercado é ditado pelo **ecossistema**
em torno dos **colaboradores**

Imagem do Mercado de
Trabalho



Trabalhadores



Trabalhadores

"Estudo do Mercado de Trabalho para o Setor do Turismo" Univ. Aveiro, jan. 2023

BEM-ESTAR



O que contribui
então para o

Bem-Estar?

BEM-ESTAR



O conceito de bem-estar engloba um conjunto de aspectos diferenciados, como sendo bem-estar físico, bem-estar emocional, financeiro, profissional, ou outros.





Emocional

Identificar o que sentimos e saber expressar emoções



Ambiental

Influência que o meio ambiente exerce na nossa saúde e bem-estar



Financeira

Consciência da necessidade do dinheiro e onde nos posicionamos face a ele



Intelectual

Aprendizagem ao longo da vida que nos conduz à criatividade, inovação



Ocupacional

Ocupações às quais nos dedicamos: trabalho, voluntariado



Social

Sentimentos de pertença e de suporte, integrados num contexto social



Física

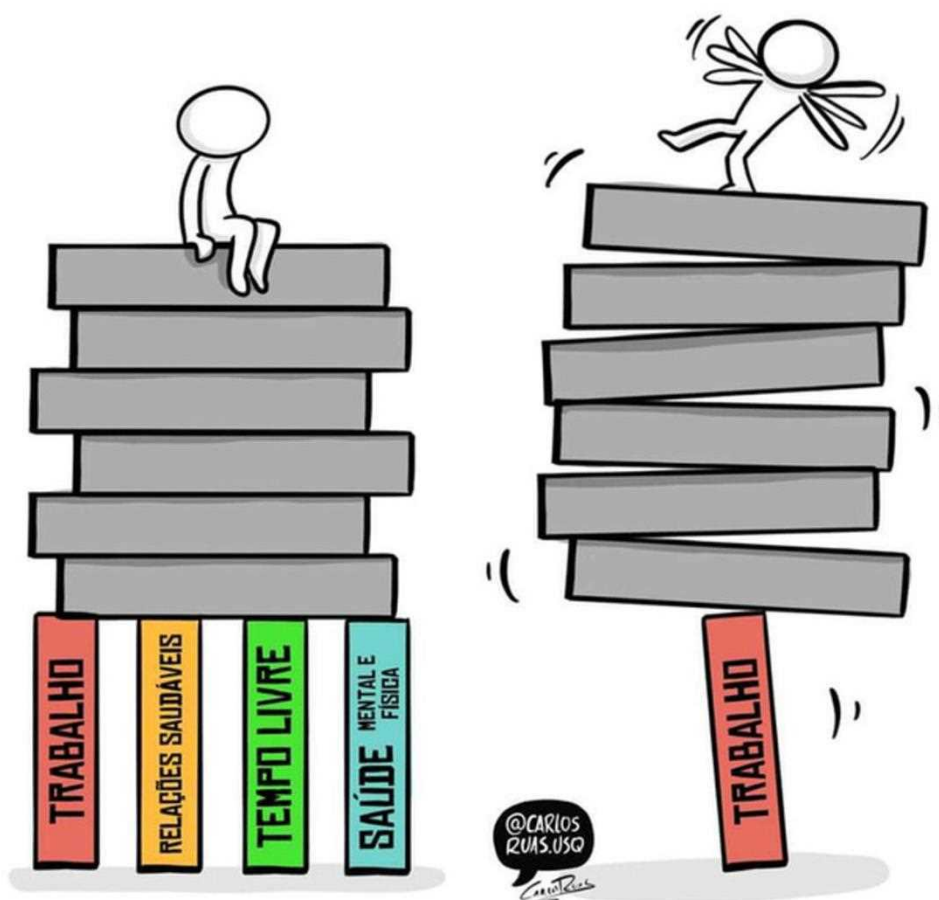
Bem-estar e saúde física: sono, exercício, alimentação



Espiritual

Ligação com a natureza, com o Eu

O QUE TE SUSTENTA?





Uma reflexão rápida...

- 1 - Os meus maiores desafios são pessoais ou profissionais?
- 2 - Como é que os meus desafios pessoais impactam e influenciam os meus desafios profissionais?
- 3 - Tenho a capacidade de perceber que as minhas emoções afetam a forma como reajo nas várias áreas da minha vida?
- 4 - Consigo identificar que as reações dos outros são derivadas dos desafios que estão a passar nas várias áreas da sua vida?

O QUE É?

Capacidade de identificar, compreender e gerir as próprias emoções, bem como reconhecer e responder adequadamente às emoções dos outros.

Autoconhecimento

Implica uma visão clara sobre o Eu: o que gostamos, quais os nossos valores, princípios, o que nos move.



Autoconsciência

Conhecimento das suas reações emocionais e como estas influenciam comportamentos e decisões.

- Integridade
- Autenticidade
- Presença

Contributo para uma Melhor Saúde Mental

O que é ser um líder empático e humanizado?

Um líder **empático** consegue **compreender** as emoções e perspetivas dos outros, **reconhecendo** as suas necessidades e desafios.

Um líder **humanizado** **valoriza** o bem-estar das pessoas (incluindo o seu), **trata**-as com respeito e **cria** um ambiente onde todos se sentem ouvidos e valorizados.



Contributo para uma Melhor Saúde Mental

Impacto na saúde mental dos colaboradores:

- **Redução do stress:** Um ambiente onde os colaboradores se sentem apoiados emocionalmente reduz significativamente os níveis de stress.
- **Maior segurança psicológica:** Colaboradores que trabalham com líderes empáticos sentem-se mais à vontade para expressar preocupações e vulnerabilidades sem medo de julgamentos.
- **Aumento da produtividade e motivação:** Quando as pessoas sentem que o seu líder se preocupa genuinamente com elas, a sua motivação e envolvimento aumentam, melhorando a saúde mental geral.
- **Prevenção de burnout:** Um líder humanizado reconhece os sinais de esgotamento nos colaboradores e intervém precocemente, promovendo pausas e limites saudáveis no trabalho.



Contributo para uma Melhor Saúde Mental

Práticas para promover empatia e humanização na liderança:

- **Escuta ativa:** Demonstrar interesse genuíno nas preocupações dos colaboradores.
- **Feedback construtivo:** Fornecer orientações de forma sensível, ajudando no crescimento sem prejudicar o bem-estar emocional.
- **Flexibilidade e compaixão:** Ser flexível com horários e situações pessoais, mostrando empatia em momentos de dificuldade.



SINAIS DE ALERTA DE PERTURBAÇÃO MENTAL OU SOFRIMENTO PSICOLÓGICO



1. Alterações no Comportamento

- Mudanças súbitas de atitude ou de comportamento
- Irritabilidade ou explosões de raiva incomuns
- Isolamento social ou afastamento dos colegas

2. Fadiga e Falta de Energia

- Cansaço persistente, falta de motivação
- Baixo desempenho e dificuldade em concentrar-se

3. Mudanças de Humor

- Episódios de tristeza ou apatia prolongada
- Oscilações bruscas de humor, do otimismo ao pessimismo

4. Alterações no Sono e Alimentação

- Dificuldade em dormir ou excesso de sono
- Perda de apetite ou, pelo contrário, aumento do apetite de forma abrupta

5. Dificuldade em Gerir o Stress

- Reações exageradas a pequenos problemas
- Sinais de ansiedade constante, como inquietação ou nervosismo

6. Falta de Cuidado Pessoal

- Negligência com a higiene pessoal ou com a aparência
- Desinteresse em manter hábitos saudáveis

7. Frequência de Atestados Médicos

- Aumento significativo de faltas ou baixas médicas sem uma razão física evidente

8. Sinais de Desmotivação

- Falta de interesse no trabalho ou perda de prazer em atividades que antes gostava
- Sentimento de estar desligado das tarefas do dia-a-dia

9. Problemas Cognitivos

- Dificuldade em tomar decisões, pensar claramente ou resolver problemas
- Esquecimentos frequentes e falta de atenção aos detalhes

10. Expressão de Desespero ou Desamparo

- “Não sirvo para nada; não vou conseguir resolver este problema”
- Expressões de culpa ou autojulgamento severo



A autorregulação emocional é a capacidade de gerir emoções e reações de forma eficaz, mantendo o equilíbrio emocional mesmo em situações desafiantes.

Competências a desenvolver para a autorregulação

- **Consciência emocional**
Ser capaz de identificar e nomear as emoções à medida que surgem, permitindo uma resposta mais adequada
- **Gestão do stress**
Práticas como a respiração profunda, mindfulness e técnicas de relaxamento são essenciais para manter a calma em situações de tensão
- **Tomada de decisões equilibradas**
Evitar reações impulsivas, parando para refletir antes de agir em momentos de frustração ou stress
- **Resiliência emocional**
Capacidade de recuperar rapidamente de desafios emocionais e aprender com situações difíceis, mantendo a motivação e a positividade.

ESTRATÉGIAS DE AUTOCUIDADO EMOCIONAL



- **Estabelecer limites**
Saber dizer “não” quando necessário; criar tempo para o descanso pessoal
- **Rotinas de autocuidado**
Praticar regularmente atividades que promovam o bem-estar emocional, como meditação, exercício físico, tempo na natureza ou hobbies
- **Conexões sociais positivas**
Estabelecer e manter relações saudáveis que apoiem o crescimento emocional e a segurança
- **Reflexão regular**
Ter momentos de autoanálise para avaliar o estado emocional e fazer ajustes quando necessário

Benefícios da autorregulação e autocuidado emocional

- Maior resiliência e bem-estar geral, com menos probabilidade de desenvolver sintomas de burnout ou esgotamento emocional
- Melhor tomada de decisões e foco, permitindo lidar de forma mais eficaz com desafios e pressão.

II. PENSAR

O poder da Cognição na Organização:

1. Crenças, valores, competências, vulnerabilidades - o seu poder na tomada de decisões, na regulação emocional
2. Concordância de valores na base de uma Cultura organizacional promotora de Saúde Mental



Ideias, opiniões ou convicções que uma pessoa ou grupo tem como verdadeiras, mesmo que não tenham sido verificadas ou comprovadas.

Baseadas na experiência pessoal, na tradição, na fé religiosa, nos valores culturais, familiares ou influências sociais.

As crenças condicionam a forma como as **pessoas veem** o Eu, os Outros e o Mundo.

Daí surgem interpretações dos acontecimentos, que movem emoções, atitudes e tomadas de decisão.



Crenças positivas/funcionais

Conjunto de pensamentos sobre si, o outro e o Mundo que promovem uma boa saúde psicológica



Crenças limitantes/difuncionais

Conjunto de pensamentos sobre si, o outro e o Mundo que limitam a ação das pessoas.

Resultam de enviesamentos na forma como interpretamos as situações.

Podem conduzir à criação de barreiras nos relacionamentos interpessoais, baixa auto-estima, sentimentos negativos, etc.

São fundamentais na construção da identidade e **personalidade**

Os valores são princípios, normas ou **qualidades** que **orientam** o comportamento e as decisões das pessoas.

Definem o que é considerado **bom, justo, importante** ou **desejável** para cada pessoa.

Refletem aquilo que uma pessoa ou sociedade considera **fundamental** para viver em **harmonia e prosperidade**.

Influenciam atitudes e ações no dia a dia.

Contribuem para a construção da **identidade individual e coletiva**, orientando o comportamento e as interações sociais



Valores **éticos** (ex. honestidade)

Valores **morais** (ex. integridade)

Valores **culturais** (ex. tradições)

Valores **pessoais** (ex. segurança, liberdade)

Competências/Forças

Características, conhecimentos, habilidades e atitudes que uma pessoa utiliza para realizar tarefas de forma eficaz.



São desenvolvidas ao longo da vida, através das **experiências** e **interações**, e influenciam tanto o desempenho individual como as relações interpessoais

Vulnerabilidades

Condições individuais que aumentam a **susceptibilidade** de uma pessoa a enfrentar dificuldades emocionais, cognitivas ou comportamentais, especialmente em situações adversas.

Vulnerabilidade Biológica

Predisposição genética ou desequilíbrios neuroquímicos

Vulnerabilidade Psicológica

Padrões de pensamento, traços de personalidade ou estratégias de coping menos eficazes

Vulnerabilidade Social

Fatores externos, como falta de apoio social, isolamento ou experiências traumáticas, que podem deixar o indivíduo mais exposto ao sofrimento psicológico.

A IMPORTÂNCIA DO ALINHAMENTO DE VALORES



Elementos Chave de Concordância de Valores

Respeito e Dignidade

Tratar todos os colaboradores com respeito, reconhecer o valor único de cada indivíduo e promover um ambiente inclusivo

Empatia e Compreensão

Criar espaço para a escuta ativa e a compreensão mútua, reconhecer as dificuldades emocionais e pessoais que cada colaborador possa enfrentar

Transparência e Confiança

Promover a honestidade e a abertura nas comunicações, criar um clima de confiança que permite que os colaboradores compartilhem preocupações sem medo de retaliações.

Bem-estar e Equilíbrio

Valorizar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, incentivar práticas de autocuidado e promover a flexibilidade necessária para apoiar a saúde mental.

Apoio e Solidariedade

Criar mecanismos de suporte psicológico e emocional dentro da organização, como acesso a programas de assistência, redes de apoio ou iniciativas de bem-estar.

A IMPORTÂNCIA DO ALINHAMENTO DE VALORES



Benefícios e Impactos

Quando os valores da empresa e dos colaboradores estão alinhados, existe uma **maior sensação de pertença, menor risco de stress** e conflitos, e uma **motivação** genuína para colaborar em prol do sucesso organizacional e individual.

Esta harmonia contribui diretamente para a promoção de um **ambiente de saúde mental positiva!**



Uma reflexão rápida...

- 1 - Quais os meus valores? O que é verdadeiramente importante para mim?
- 2 - Quais são as minhas maiores forças e como as estou a utilizar no meu dia a dia?
- 3- Que vulnerabilidades sinto que me prejudicam mais?
- 4 - Onde me sinto mais desafiado e o que isso revela sobre mim?

Até à próxima sessão



Ato de bondade aleatório

Ter um gesto de bondade para com colega sem que ele se aperceba.

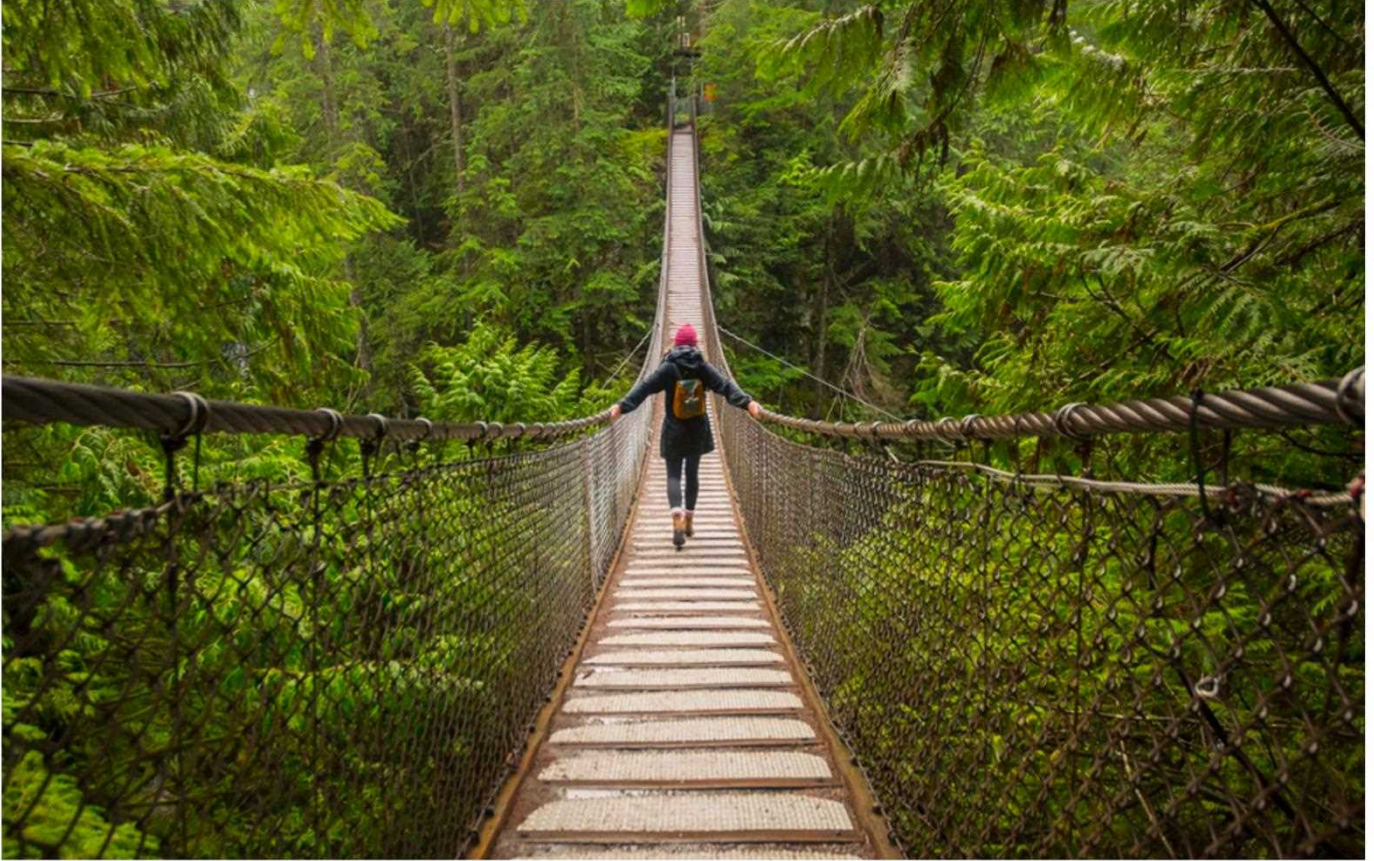
Até à próxima sessão



Ato de bondade aleatório

1. Elogiar um colega
2. Deixar uma nota de agradecimento
3. Oferecer-se para ajudar com uma tarefa
4. Trazer café ou chá para alguém
5. Partilhar conhecimento
6. Perguntar genuinamente como o colega está
7. Oferecer feedback positivo e construtivo
8. Cobrir o trabalho de um colega durante uma pausa
9. Partilhar um lanche ou snack
10. Reconhecer o esforço durante uma reunião
11. Oferecer-se para rever um documento ou tarefa
12. Deixar uma planta ou flor na mesa de um colega
13. Convidar um colega para almoçar
14. Partilhar recursos úteis
15. Oferecer-se para ouvir
- 16....

**Somos todos precisos.
E precisamos todos uns dos outros.**



Isabel Fonseca
isabelfonseca@proton.me
928 094 224



Bárbara Santos
barbaraesparteirosantos@gmail.com
966 111 205



Empowering people & organisations
to regenerate the world