

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE COMUNICAÇÕES E ARTES
DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES PÚBLICAS, PROPAGANDA E TURISMO

Gabriel Toledo Mirandez Limeira

TRABALHO E SAÚDE MENTAL:
o tratamento desse binômio pelo olhar do jornal Valor Econômico

São Paulo
2023
GABRIEL TOLEDO MIRANDEZ LIMEIRA

TRABALHO E SAÚDE MENTAL:

o tratamento desse binômio pelo olhar do jornal Valor Econômico

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Relações Públicas, Publicidade e Turismo da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Relações Públicas.

Orientação: Prof. Dra. Maria Aparecida Ferrari

São Paulo

2023

Catálogo na Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo
Dados inseridos pelo(a) autor(a)

Limeira, Gabriel Toledo Mirandez

TRABALHO E SAÚDE MENTAL: o tratamento desse binômio
pelo olhar do jornal Valor Econômico / Gabriel Toledo
Mirandez Limeira; orientadora, Maria Aparecida Ferrari.
- São Paulo, 2023.
94 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Departamento de Relações Públicas, Propaganda e Turismo /
Escola de Comunicações e Artes / Universidade de São
Paulo.
Bibliografia

1. Trabalho. 2. Saúde Mental. 3. Capitalismo. 4.
Corporativismo. 5. Jornalismo Econômico. I. Ferrari,
Maria Aparecida . II. Título.

CDD 21.ed. - 070

GABRIEL TOLEDO MIRANDEZ LIMEIRA

TRABALHO E SAÚDE MENTAL:

o tratamento desse binômio pelo olhar do jornal Valor Econômico

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Relações Públicas, Publicidade e Turismo da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Relações Públicas.

Orientação: Prof. Dra. Maria Aparecida Ferrari

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dra. Maria Aparecida Ferrari, Universidade de São Paulo

Dr. Talles Rodrigues Rangel

Ma. Lorena Andrade Trindade

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, à minha mãe, Silvia Aparecida Mirandez, que sempre esteve ao meu lado durante todo o processo da graduação e me acompanhou nos momentos mais difíceis que tive enfrentar durante esses anos devido ao comprometimento da minha saúde mental, principalmente nos anos de 2021 e 2022. Agradeço também ao pai, Miguel Alves Limeira, que sempre me influenciou a ter valores como educação, cultura e política como elementais para minha trajetória de vida.

Agradeço aos meus amigos da graduação Ana Luiza Rosa, Giulia Brandli Annunziata, Kevin Albuquerque, Raphael Polidoro Mendes e, em especial, agradeço à Giovanna Cancellieri Rocha e à Raquel Lima Carvalho que me motivam diariamente, além de terem contribuído de maneira significativa nas discussões dos trabalhos e nos meus processos de aprendizagem durante a graduação. Agradeço também às minhas amigas do trabalho Daniela Morais Rosa, Mariana da Rocha Cotrim e a Sabrina Rocha dos Santos que estiveram presentes para me apoiar quando precisei, cooperando para o meu amadurecimento profissional. Quero agradecer ainda à Caroline Mielli Aurichio, Larissa Sanchez Dequirmandjian, Letícia Tanos Abou Nabhan, Marina Luciano Pires, Milena Sparapan Fridori e Victoria Borgert as amigas que construí ao longo da minha vida e que tenho a certeza que levo um pouco de cada uma delas aonde quer que eu vá.

Também gostaria de agradecer à minha orientadora Maria Aparecida Ferrari pelo tempo dedicado à minha orientação e a todas educadoras que fizeram parte da formação acadêmica por se empenharam no ofício da transmissão de conhecimento e na formação de indivíduos pensantes. Não posso deixar de agradecer as minhas gestoras Ana Letícia Woodrow Ribeiro e Lívia Maria de Sousa que, mesmo não tendo a titulação de educadoras, me ensinaram muito durante o meu período de estágio, fazendo com que eu construísse um vasto repertório profissional e humano, além de proporcionarem ensinamentos que sempre levarei comigo.

Por fim, deixo meu agradecimento especial à minha avó Isabel Toledo Mirandez e ao meu avô Maximino do Nascimento Mirandez que sempre sonharam em ver a formação acadêmica de todos os netos, mas, infelizmente, não consegui cumprir essa expectativa a tempo, porém sinto que eles se sentiriam orgulhosos da minha trajetória até aqui.

RESUMO

LIMEIRA, Gabriel Toledo. **Trabalho e saúde mental:** o tratamento desse binômio pelo olhar do jornal Valor Econômico. 2023. 94 p. Dissertação (Bacharelado em Relações Públicas). Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

A relação entre saúde mental e trabalho é uma das principais discussões da sociedade contemporânea. Entidades supranacionais, como a Organização Mundial de Saúde e a Organização Internacional do Trabalho, têm movido esforços para que a sociedade tenha ações efetivas para lidar com as problemáticas decorrentes do adoecimento mental da população economicamente ativa. Este trabalho busca entender quais são os contornos discursivos que um dos principais veículos de negócios do Brasil, o *Valor Econômico*, apresenta para tratar a pauta de saúde mental e como ele a posiciona perante ao seu público-alvo (majoritariamente, executivos e empresários). A partir da metodologia de análise de conteúdo de Laurence Bardin, o presente trabalho estabeleceu quais foram os elementos que compuseram as 33 matérias analisadas do jornal para transmitir a importância da saúde mental para os seus leitores do mundo corporativo.

Palavras-chave: Saúde; Burnout; Produtividade; Desempenho; Trabalho; Capitalismo; Corporativismo; Jornalismo Econômico; Pauta.

ABSTRACT

LIMEIRA, Gabriel Toledo. **Work and mental health:** the treatment of this binomial through the perspective of Valor Econômico newspaper. 2023. 94 p. Bachelor Thesis (Bachelor's Degree in Public Relations) Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

The relationship between mental health and work is one of the main discussions in contemporary society. Supranational entities, such as the World Health Organization and the International Labor Organization, have been making efforts so that society has effective actions to deal with the problems arising from mental illness in the economically active population. This assignment seeks to understand what are the discursive contours that one of the most relevant business media outlets in Brazil, Valor Econômico, sets to address the mental health agenda and how it places it to target its audience (mostly made of executives and businessmen). Based on Laurence Bardin's content analysis methodology, this bachelor thesis established which elements composed the 33 analyzed articles to convey the importance of mental health to its readers in the corporate environment.

Keywords: Health; Burnout; Productivity; Performance; Work; Capitalism; Corporatism; Economic Journalism; Agenda.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	10
2. TRABALHO E SOCIEDADE CAPITALISTA.....	12
2.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	12
2.2 O TRABALHO E SOCIEDADE NO SÉCULO XIX E INÍCIO XX.....	13
2.3 A ASCENSÃO DO INTERVENCIONISMO ESTATAL.....	15
2.4 A FALÊNCIA DO BEM-ESTAR SOCIAL E REESTRUTURAÇÃO DO MODELO DE PRODUÇÃO.....	17
3. RELAÇÕES TRABALHISTA E O MUNDO CONTEMPORÂNEO.....	20
3.1 AS SEQUELAS DO NEOLIBERALISMO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ATUAIS.....	21
3.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	23
3.3 SOCIEDADE DO DESEMPENHO.....	25
3.4 UMA NOVA REALIDADE DE TRABALHO A PARTIR DA PANDEMIA DA COVID-19.....	28
4. SAÚDE MENTAL E TRABALHO.....	30
4.1 ADOECIMENTO PELO TRABALHO.....	30
4.2 NECESSIDADES E MOTIVAÇÃO DO TRABALHADOR.....	33
4.3 INTERDISCIPLINARIDADE DA SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES.....	35
5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	38
5.1 A ESCOLHA DO OBJETO DE ANÁLISE.....	38
5.2 JUSTIFICATIVA TEMÁTICA.....	40
5.3 ABORDAGEM METODOLÓGICA.....	41
5.3.1 Pré-análise.....	41
5.4 ANÁLISE DO MATERIAL SELECIONADO.....	53
5.5 RESULTADOS OBTIDOS.....	63
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	69
7. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	73

8. APÊNDICE A — Grelha de categorização de conteúdo.....	80
---	-----------

1.INTRODUÇÃO

O Relatório Mundial de Saúde Mental, elaborado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e publicado em junho de 2022, aponta que cerca de 1 bilhão de pessoas vivem com algum tipo de transtorno mental. Ainda é destacado que, quando o quadro de saúde mental é grave, as pessoas podem perder entre 10 a 20 anos de expectativa de vida. O documento também aborda que o suicídio é a maior causa de morte entre os jovens e, em um cenário global, esse é o motivo de morte de 1 a cada 100 pessoas.

O relatório da OMS (2022) ainda discute que a questão da saúde mental e as problemáticas associadas a ela têm impactos diretos e indiretos sobre a economia. Atualmente, as perdas com a falta de produtividade alcançam cifras trilionárias para toda a sociedade e há projeção desse montante representar até 6 trilhões de dólares para a economia global até 2030. Desse modo, o cenário da saúde representa uma questão para ser discutida por toda a sociedade.

Com o comprometimento da saúde mental da população, a conjuntura atual do capitalismo sofre abalos devido a uma lógica contraproducente do capital.

Deste modo, os homens na sociedade capitalista, por meio do trabalho e produção da mais-valia, contribuem para o desenvolvimento das ciências e das forças produtivas, que são as forças de produção capitalista. Entretanto, esse desenvolvimento está sobre domínio do capital e ao invés de haver uma superação dessa sociedade, há uma reorganização nas suas relações para manter a ordem. (SILVA, 2007, p.103).

Desse modo, é esperado que o próprio sistema capitalista busque uma reorganização das suas formas produtivas a fim de cumprir a manutenção da sua ordem e evitar o comprometimento do desenvolvimento econômico.

É nesse cenário que está alocada a temática do presente trabalho, posto que o homem como um ser inserido no contexto social e sendo a força de trabalho do capital tem uma condição intimamente atrelada à produtividade da sociedade (SILVA, 2007, p.103). A população uma vez adoecida resulta no comprometimento da relação entre produtividade e força de trabalho. Logo, a sociedade capitalista atual encontra-se diante de problemáticas multidisciplinares, fazendo com que a esfera da saúde interfira diretamente na esfera social, individual, econômica e, até mesmo, organizacional.

A fim de discutir esses tópicos, o trabalho está dividido em cinco capítulos. Os três primeiros estão relacionados à perspectiva teórica, trazendo questões sociais, históricas e filosóficas para discussão. O primeiro capítulo está centrado na discussão histórica da formação das relações de trabalho e a evolução dos modos de produção capitalista. No que se refere ao segundo capítulo, busca-se entender como o neoliberalismo e suas estruturas desenvolveram um contexto social, no qual a classe trabalhadora está sofrendo constantes agressões neurais por conta da realidade de super-produtividade no trabalho. Já o terceiro capítulo procura tratar a relação entre saúde mental, necessidades da classe trabalhadora, adoecimento pelo trabalho e o posicionamento ideal das organizações frente a essa inter-relação de trabalho e saúde.

Enquanto os dois últimos capítulos, referem-se a pesquisa e as conclusões feitas a partir dela. No tocante à questão propriamente da pesquisa, optou-se por fazer, a partir da metodologia de Laurence Bardin, a análise dos conteúdos publicados pelo *Valor Econômico* durante o primeiro trimestre de 2023 que citavam o termo “saúde mental”. Desse modo, quando se discute a pauta de saúde mental no veículo de comunicação em questão, procurou-se entender por meio da análise de conteúdo quais são as dimensões qualitativas da mensagem que chegou aos executivos do mundo corporativo -público alvo desse jornal. A partir dos seguintes objetivos: compreender quais são os impactos do negligenciamento dessa pauta para as corporações e para os indivíduos; entender quais são as capilaridades desse tema e com o que ele costuma estar relacionado; entender o que as corporações estão fazendo para posicionar a pauta de maneira estratégica; discutir quais atores sociais fazem parte da discussão dessa pauta e analisar como as grandes corporações, referência para o mundo corporativo, atuam para mitigar os danos da saúde mental, buscou-se entender quais são os contornos discursivos do posicionamento da pauta de saúde mental em um dos principais veículos de comunicação do país, focado no mundo empresarial.

2. TRABALHO E SOCIEDADE CAPITALISTA

2.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ao longo da Idade Contemporânea, as relações de trabalho se organizaram a partir das demandas sociais que estavam latentes na época em questão. Suscitar as questões de trabalho implica na discussão das políticas econômicas e sociais que emergiram durante esse período histórico. Dessa forma, mostra-se necessário estabelecer um breve contexto histórico sobre alguns períodos específicos a fim de entender os resquícios históricos dessas relações na atualidade, o que se justifica a partir da ideia de Marx e Engels (1986, p.24 apud SILVA, 2007, p.104): "(...) teremos que examinar a história dos homens, pois quase toda a ideologia se reduz a uma concepção distorcida dessa história ou a uma abstração completa dela."

A partir da crise do feudalismo entre o século XV e XVII, o novo sistema econômico começa a ser instituído: o capitalismo comercial, que resistirá até a primeira Revolução Industrial. Entre os séculos XVIII e XIX, na Inglaterra, conformou-se uma nova forma de organização de trabalho a partir das tecnologias desenvolvidas à época, resultando também em uma maior exploração da mão de obra ao empregar crianças e mulheres em abusivas jornadas de trabalho nas fábricas (SILVA, 2007). No século XIX, a sociedade passa pela segunda Revolução Industrial, ajustando as relações sociais a um novo contexto tecnológico e socioeconômico.

Tendo isso posto, evidencia-se a importância de delimitar os contornos conceituais de trabalho. Segundo a perspectiva de Marx, em "Manuscritos Econômicos e Filosóficos" (2004), o trabalho está associado à transformação de matérias primas em outros objetos para fins específicos. Nesse trecho, cabe um ponto de atenção, pois, embora os animais também realizem esse processo, o que acontece na esfera humana é que ele não finda na saciação da necessidade física, mas sim a extrapola, como pontua o autor:

É verdade também que o animal produz. Constrói para si um ninho, habitações, como a abelha, castor, formiga etc. No entanto, produz apenas aquilo que necessita imediatamente para si ou sua cria; produz[unilateralmente], enquanto o homem produz universal[mente]; o animal produz apenas sob o domínio da carência física imediata, enquanto o homem produz mesmo livre da carência física, e só produz, primeira e verdadeiramente, na [sua] liberdade [com relação] a ela; o animal só produz a si mesmo, enquanto o homem reproduz a natureza inteira; [no animal], o

seu produto pertence imediatamente ao seu corpo físico, enquanto o homem se defronta livre[mente] com seu produto. O animal forma apenas segundo a medida e a carência da espécie à qual pertence, enquanto o homem sabe produzir segundo a medida de qualquer espécie, e sabe considerar, por toda a parte, a medida inerente ao objeto; o homem também forma, por isso, segundo as leis da beleza. (MARX, 2004, p.85).

Destarte, depreende-se que a transformação dos elementos naturais em algum produto não está limitada apenas a uma questão instintiva ou fisiológica na esfera humana. A produção de objetos a partir da força de trabalho do homem também coloca no cerne da discussão o fato de que o produto em questão não será necessariamente utilizado por aquele trabalhador que empenhou esforço durante o seu processo de produção.

Se ele se relaciona, portanto, com o produto do seu trabalho objetivado, enquanto objeto estranho, hostil, poderoso, independente dele, então se relaciona com ele de forma tal que um outro homem estranho a ele, inimigo, poderoso, independente dele, é o senhor deste objeto. Se ele se relaciona com a sua própria atividade como uma [atividade] não-livre, então, ele se relaciona com ela como a atividade a serviço de, sob o domínio, violência o jugo de outro homem. (Id, 2004, p.87).

É a partir dessa relação que Marx estabelece o trabalho estranho (ou alienado) que está, conseqüentemente, associado à formação da propriedade privada. Ainda, diante do relacionamento entre trabalhador e capitalista, o salário, para Marx, é idêntico à propriedade privada, uma vez que ele é uma consequência imediata do estranhamento (ou alienação) do trabalho, e, por sua vez, o trabalho estranhado é a causa da propriedade privada.

Ademais, a fim de compreender como são dados os vínculos entre trabalhador e empregado, a mais-valia é um elemento fundamental nas relações de trabalho. O termo refere-se à diferença do valor da produção e a remuneração, sendo assim, “[...] é a parte do valor total da mercadoria em que se incorpora o [...] trabalho excedente, pelo qual o trabalhador não foi remunerado” (SANTOS e GARCIA, 2015, p.4). Ou seja, entende-se como a relação entre as horas trabalhadas e o valor que não foi remunerado pelo trabalhador na produção de determinada mercadoria.

2.2 O TRABALHO E SOCIEDADE NO SÉCULO XIX E INÍCIO XX

Uma vez delimitadas as perspectivas sociológicas acerca do trabalho, torna-se possível adentrar mais especificamente no contexto histórico. Em meados do século XIX e início do século XX, época contemporânea às obras de Marx e ao próprio autor, o mundo experienciou a Segunda Revolução Industrial, na qual novas tecnologias passaram a influenciar diretamente nas configurações de trabalho e produção. Essas novas tecnologias transformaram a forma do homem se relacionar com o seu entorno e propuseram uma nova realidade social.

Durante esse período histórico, novos formatos de produção passaram a conformar o dia a dia de trabalho da classe operária. Associando a força de trabalho e o uso das máquinas, Frederick Taylor e Henry Ford reorganizaram os sistemas de produção capitalista. Taylor propôs o método de divisão e especialização das tarefas associado ao tempo de produção. Enquanto Henry Ford buscava a produção em massa e padronizada a fim de abaixar o custo e ampliar o consumo, introduzindo a esteira rolante na linha de produção. Os modelos de produção atuavam de maneira complementar um ao outro a fim de atingir os objetivos do sistema econômico da época, tanto que eles adentraram na lógica produtiva do século XX e permaneceram em vigentes até por volta do terceiro quartil do século, como pontua Ricardo Antunes em “Os sentidos do trabalho Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho”:

A introdução da organização científica taylorista do trabalho na indústria [...] e sua fusão com o fordismo acabaram por representar a forma mais avançada da racionalização capitalista do processo de trabalho ao longo de várias décadas do século XX, sendo somente entre o final dos anos 60 e início dos anos 70 que esse padrão produtivo, estruturalmente comprometido, começou a dar sinais de esgotamento. (ANTUNES, 2009, p. 40).

Os anos que sucederam a Primeira Guerra Mundial representaram grandes desafios à configuração do sistema capitalista devido à mudança do eixo econômico global da Europa para o norte da América.

Em síntese, como a capacidade de consumo do mercado não acompanha o ritmo de crescimento da produção, cada vez mais explosivo, em função do avanço das forças produtivas e do aumento da produtividade, chega-se a uma situação de superprodução e contração do mercado. Este quadro, contraditoriamente, acaba por gerar uma queda da taxa de lucro do capitalista, na medida em que este se vê impossibilitado de vender suas mercadorias com o mesmo nível de lucratividade. Assim, há excesso de mercadorias, ao mesmo tempo em que seus preços despencam e, no entanto, não encontram compradores. Paralelamente, os preços dos produtos agrícolas e das matérias-primas diminuem drasticamente, pauperizando fazendeiros e trabalhadores rurais, que não conseguem

adquirir as mercadorias produzidas pela indústria. O desemprego é o passo seguinte, ampliando a recessão. Em linhas gerais, estes são os mecanismos que levaram o sistema capitalista, em 1929, à sua maior crise estrutural. (FARIA, 1989, p. 275 apud SILVA, 2007, p.112)

Desse modo, o próprio caráter contraditório do capitalismo culminou em uma das suas maiores crises, já que o crescimento da produção não foi acompanhado pelo crescimento do consumo, desencadeando uma crise estrutural que gerou consequências nos âmbitos político, econômico e social.

2.3 A ASCENSÃO DO INTERVENCIONISMO ESTATAL

No contexto de crise sistêmica do capitalismo, o liberalismo econômico resguarda-se ao segundo plano do cenário global e a grande potência capitalista passa a recorrer ao intervencionismo estatal (SILVA, 2007). O presidente dos Estados Unidos da América, Franklin Delano Roosevelt, lançou um pacote de medidas econômicas e sociais a partir de 1933, conhecido como *New Deal*. Orientado sob a perspectiva do economista inglês, John Maynard Keynes, o chefe de estado norte-americano revisou as políticas liberais vigentes na época a fim de encontrar soluções para a crise que havia se instaurado em 1929.

As mudanças profundas propostas pelo novo sistema não se consolidaram sozinhas, foi necessária uma reorientação, dessa vez no Estado, para que o fordismo pudesse prosperar e se consolidar nos diversos setores das economias ocidentais. Esse novo elemento foi trazido pelas ideias de John Mayard Keynes, o keynesianismo, adotadas pelos EUA pelo New Deal de Roosevelt. O keynesianismo envolvia um estrito controle do Estado sobre as forças produtivas e pregava o bem-estar social, o “Estado providência”. (CARVALHO, 2017, p. 36).

O investimento em obras de infraestrutura, o empréstimo e subsídio financeiro a pequenos produtores, o controle sob emissão de dólar, fiscalização e controle de instituições financeiras, bem como o controle nas produções agrícolas e industriais foram algumas das medidas estabelecidas neste novo pacote de ações socioeconômicas. Embora essas e outras medidas fizessem parte do *New Deal*, cabe destacar aquelas que estavam atreladas às ações que impactavam diretamente a classe trabalhadora, como: legalização dos sindicatos, redução da jornada de trabalho, criação de uma previdência e estabelecimento do salário

mínimo. A partir dessas medidas de caráter mais assistencialistas, foi possível instituir o *Welfare State* (ou Estado de Bem-Estar Social).

Tal programa era baseado principalmente na intervenção estatal no processo produtivo, fornecendo ao Estado, um novo papel, o papel de empresário, atuando diretamente na produção. Isso se daria, por meio de um audacioso plano de obras públicas, visando atingir o pleno emprego, regulando assim toda a economia americana, que se encontrava completamente arrasada. O Presidente Roosevelt começou por abolir o padrão ouro e desvalorizar o dólar, favorecendo as exportações. Impostos progressivos incidindo sobre grandes rendas foram adotados, visando uma melhor distribuição dessa renda. Foi criada a jornada máxima de trabalho, que veio a diminuir as horas trabalhadas pelos assalariados, mas sem diminuição de salários. Foi instituído um salário mínimo, no qual nenhum trabalhador poderia receber como remuneração valor inferior a este. Os sindicatos tiveram livre força para negociar salários, e criou-se um seguro social, financiado pelos empregadores. Programas de casas populares deram novos empregos a milhares de trabalhadores. A lei seca foi abolida, e foi incentivada a produção de vinho e cerveja. O governo assumiu as dívidas de pequenos agricultores e ofereceu créditos e prêmios para os agricultores que se adequassem às novas políticas impostas pelo programa. (GALBRAITH, 1989 apud MADUREIRA, 2013, p.40).

As ações fundadoras do *Welfare State* podem ter representado uma melhoria incipiente para a classe trabalhadora dos países do centro do capitalismo, mas isso não significa que tanto as relações conturbadas entre trabalhadores e capitalistas quanto as ideias de exploração da classe operária foram superadas.

Sob a alternância partidária, ora com a social-democracia ora com os partidos diretamente burgueses, esse “compromisso” procurava delimitar o campo da luta de classes, onde se buscava a obtenção dos elementos constitutivos do *Welfare State* em troca do abandono, pelos trabalhadores, do seu projeto histórico-societal (Bihr: 40-1). Uma forma de sociabilidade fundada no “compromisso” que implementava ganhos sociais e seguridade social para os trabalhadores dos países centrais, desde que a temática do socialismo fosse relegada a um futuro a perder de vista. Além disso, esse “compromisso” tinha como sustentação a enorme exploração do trabalho realizada nos países do chamado Terceiro Mundo, que estavam totalmente excluídos desse “compromisso” social-democrata. (ANTUNES, 2009, p. 40).

Desse modo, constata-se que o Estado de Bem-Estar Social está limitado a um projeto de manutenção da sociedade capitalista para que seja possível perdurar os interesses de um grupo restrito da sociedade, enquanto eram concedidos alguns ganhos sociais para a classe trabalhadora. Além disso, como mencionado por Antunes (2009), o eixo de exploração do capital é apenas terceirizado para os países da periferia do capitalismo, onde a perspectiva de sociedade assim como a

dos países do centro do capitalismo apresenta-se como incipiente ou, até mesmo, inexistente, fazendo com que lógica exploratória alcance novos patamares.

2.4 A FALÊNCIA DO BEM-ESTAR SOCIAL E REESTRUTURAÇÃO DO MODELO DE PRODUÇÃO

Os anos seguintes foram marcados por uma série de fatos históricos, como: a Segunda Guerra Mundial, a divisão do Mundo entre as potências Capitalistas e Socialistas, a corrida armamentista e a corrida espacial. Embora essas mudanças tenham acontecido durante as décadas do segundo e do início do terceiro quartil do século XX, as intervenções estatais na economia foram mantidas, resultando em baixos índices de desemprego, regulação de fluxos de capitais e atenuar desigualdades econômicas.

Sua grande prosperidade foi marcada pelo surgimento de um aparato regulatório de orientação intervencionista, baseado nos ensinamentos de Keynes (1996), no qual se estimulava grandes investimentos por parte do governo, na produção e na geração de empregos, visando o pleno emprego dos fatores de produção. Tal orientação é colocada em xeque a partir da década de 70, quando as taxas de crescimento econômico, dos países, como um todo, começam a cair, fazendo com que reapareçam os velhos problemas do capitalismo: pobreza, desemprego, miséria e instabilidade econômica. (MADUREIRA, 2013, p.42).

Com a chegada dos anos de 1970, as sociedades capitalistas defrontaram-se com uma realidade de estagnação econômica, altas taxas de inflação atrelada à alta produção dos modelos fordistas e tayloristas, bem como a crise do petróleo, o principal combustível da sociedade. Diante desse cenário crítico, foi necessário que o capitalismo se reorganizasse para enfrentar a crise que aconteceria ao longo da década de 70 (BEDIN e NIELSON, 2013). Desse modo, as políticas econômicas propostas por John Maynard Keynes não conseguiam mais abarcar a complexidade do sistema capitalista, suscitando uma forte crítica à participação e à intervenção do Estado na economia e, conseqüentemente, às ideias do keynesianismo.

Além do panorama político-econômico, o desenvolvimento de um novo padrão tecnológico guiado pela microeletrônica e informática contribuiu para a formação de um novo modelo de produção. O Fordismo e o Taylorismo não supriam mais as demandas tecnológicas, econômicas e sociais da época. Com esse cenário

econômico, os modelos de produção vigente até o momento foram substituídos pelo Toyotismo que preconizava pela produção a partir da demanda; redução dos estoques; diversificação de produtos; automatização de algumas etapas de produção e pela mão de obra muito mais qualificada e multifuncional (BEDIN e NIELSON, 2013).

Com esse contexto de novas demandas sociais, econômicas e produtivas, o capitalismo urgia por um novo conjunto de políticas que capitaneasse o desenvolvimento da sociedade durante as próximas décadas. Opondo-se às teses keynesianas e resgatando alguns ideais do capitalismo clássico, a sociedade capitalista estabelece o neoliberalismo. Reduzindo o poder Estado sobre a economia, sob o discurso da liberdade econômica, as ideias resgatadas do liberalismo clássico deram início a supressão das medidas de bem-estar social e ao desaparecimento do Estado por meio das privatizações.

Essa nova hegemonia política, econômica e social, gerada com a crise dos anos setenta, [...], devido principalmente à incapacidade do estado de bem-estar social em responder de maneira qualificada aos ataques destrutivos de seus oponentes neoliberais e à sua permanente crise fiscal, que o tornou impotente diante das crescentes demandas da sociedade. Paralisado, o estado de bem-estar social virou uma presa fácil aos representantes do novo consenso hegemônico, sendo, em muito pouco tempo, transformado caricaturalmente no símbolo do atraso, da lentidão e do desperdício [...]. Assim, segundo esse novo consenso, o mais importante não é a sustentação do estado de bem-estar social e de suas políticas sociais compensatórias, mas sim a competitividade das empresas, a obtenção do lucro, a eficiência econômica, o respeito às regras do jogo e o predomínio do mercado – do mercado em sentido absoluto, com a crença na sua suposta autossuficiência e racionalidade intrínseca. (BEDIN e NIELSON, 2013, p. 38).

Vale ainda ressaltar que as mudanças geradas por esse novo cenário da sociedade capitalista ressoavam também no âmbito da administração das organizações.

A revolução organizacional está relacionada à segunda revolução industrial que ocorre no último quartel do século XX, e, em decorrência, a três fatos históricos novos que têm lugar na primeira metade do século XX: a produção e o consumo de massa; o fato de o capital ter-se tornado abundante e deixado de ser o fator estratégico de produção sendo substituído pelo conhecimento; e a transição da produção realizada diretamente por famílias ou por empresas familiares para produção realizada em organizações. [...] agora o conhecimento passava a ter um papel decisivo na administração da sociedade, porque ele passava a garantir poder e privilégio para aqueles que detivessem o conhecimento técnico, comunicativo e principalmente organizacional e, assim, fossem

capazes de administrar as grandes organizações privadas e públicas. (BRESSER-PEREIRA, 2011, p.11).

Assim, a administração de empresas passou a se organizar a partir de um prisma mais estratégico que, conseqüentemente, envolvia o aprofundamento do conhecimento em campos teóricos de maneira que conseguisse envolver todas as interfaces de uma organização com a sociedade em seu entorno.

3. RELAÇÕES TRABALHISTA E O MUNDO CONTEMPORÂNEO

Como introduzido no capítulo anterior, as ideias do liberalismo clássico foram resgatadas a fim de enfrentar a crise da década de 1970, o que configurou uma nova realidade política e econômica para a sociedade capitalista. Essa influência do modelo liberalista também teve reflexos diretos tanto na esfera social quanto na política, fazendo com que as relações entre a classe trabalhadora e sociedade fossem reconfiguradas sob uma nova óptica, a neoliberal.

Percebe-se que o neoliberalismo no final do século XX aos nossos dias, não só no nome, tem muita semelhança com a doutrina liberal, porém o contexto histórico em que se instaura é outro, tornando-se assim um fenômeno distinto do liberalismo clássico. A diferenciação histórica entre o liberalismo clássico e o neoliberalismo é de fundamental importância para a compreensão, pois os parâmetros econômicos são outros. (SILVA, 2007, p.117).

Ao comparar brevemente o liberalismo com neoliberalismo, nota-se algumas diferenças importantes dado ao contexto histórico, político e socioeconômico de cada um. Enquanto o liberalismo estava centrado nas suas doutrinas de livre comércio e abertura dos mercados locais, o neoliberalismo se propôs a combater o capitalismo sob as influências do *Welfare State* e a discutir as medidas econômicas a nível global. Cabe ainda ressaltar a diferença sob a ótica da classe trabalhadora, já que, no liberalismo, essa referia-se a camponeses e proletariado e, no neoliberalismo, relaciona-se aos trabalhadores assalariados, informais e autônomos (PETRAS, 1997 apud SILVA, 2007).

Diante desse cenário, na segunda metade da década de 1980, a nova agenda macroeconômica já estava vigente e as dinâmicas sociais do capitalismo começaram a ser transformadas. O neoliberalismo, então, começa a ganhar cada vez mais espaço nas sociedades capitalistas como forma de enfrentamento direto da crise da década de 70 e seus desdobramentos nos anos subsequentes. Em 1989, o Consenso de Washington estabeleceu uma série de medidas que nortearam o neoliberalismo e sua expansão pelos países da periferia do capitalismo, como: autonomia dos Bancos Centrais; disciplina fiscal, despesas públicas com desenvolvimento e direitos sociais excedem os limites da ação estatal; disseminar que *Welfare State* é uma ameaça ao desenvolvimento das sociedades capitalistas (VIEIRA et al., 2018).

3.1 AS SEQUELAS DO NEOLIBERALISMO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ATUAIS

O novo cenário do capitalismo resultou em profundas mudanças na sociedade que se arrastaram até a realidade contemporânea. O Estado de Bem-Estar Social, que servia como um amortecedor para os conflitos entre as classes, está desgastado frente às novas demandas econômicas vigentes. Nessa dialética de classes sociais, os trabalhadores sofreram grandes perdas devido à equiparação dos sindicatos a um novo antagonista dos interesses econômicos da sociedade capitalista.

A conversão do sindicalismo em inimigo central do neoliberalismo trouxe consequências diretas no relacionamento entre Estado e classe trabalhadora. Dirigentes sindicais foram excluídos das discussões da agenda estatal (particularmente em relação às políticas de desemprego e ao direcionamento da economia e do papel do Estado) e retirados dos diversos órgãos econômicos, locais e nacionais. (ANTUNES, 2009, p.69).

Dessa forma, percebe-se que a marginalização das reivindicações e interesses da classe trabalhadora passa a ser uma realidade nesse novo contexto político econômico.

A conjuntura neoliberal da sociedade capitalista, além de impor o afastamento das reivindicações da classe trabalhadora, também firmou medidas de regulamentação fiscal e de gastos do Estado, restringindo a oferta de benefícios, bens e serviços públicos que poderiam ser oferecidos pelo mesmo. As chamadas medidas de austeridades afetam principalmente a parcela da população mais vulnerável, uma vez que elas dependem mais diretamente do assistencialismo do Estado para atingirem um patamar digno de bem-estar econômico-social. Destarte, esse novo conjunto de medidas fiscais passou a beneficiar um grupo restrito da população, os grandes empresários.

Ela [austeridade] é utilizada pelos neoliberais para justificar a moderação no crescimento dos salários e da oferta de bens e serviços públicos. O argumento é de que, com esta moderação, não se prejudica a poupança dos empresários, algo necessário à geração de empregos e ao bem-estar futuro dos consumidores. Contudo, não se emprega ao mesmo tempo a moderação dos lucros. Assim, ao adotar essas políticas, os neoliberais defendem mais os empresários do que os consumidores e a austeridade proposta não é a dos que mais consomem (os ricos), mas sim a dos trabalhadores e dos cidadãos que dependem de serviços públicos, o que aumenta a injustiça social. (VIEIRA et al., 2018, p. 32).

É nesse contexto que os capitalistas se utilizam da ideologia neoliberal para reiterar a necessidade das medidas de austeridades na sociedade. Todavia, a ideia de fazer a manutenção da austeridade fiscal para equilibrar as contas públicas pode ser entendida como um falseamento da realidade, uma vez que as dívidas públicas não seguem a mesma ordem de endividamento das pessoas físicas. Esclarece-se que, ao financiar geração de emprego e investimento de obras públicas, o governo elevará os índices de criação de postos de trabalho, multiplicando a circulação de dinheiro e, conseqüentemente, fortalecendo as finanças públicas (STIGLITZ, 2017 apud VIEIRA et al., 2018).

Ao voltar olhar para os países da periferia do capitalismo, as primeiras políticas neoliberais que fizeram parte da conjuntura macroeconômica brasileira datam 1989, ainda sob o governo de José Sarney. No governo seguinte, Fernando Collor instituiu ainda mais medidas neoliberais na realidade brasileira. No entanto, elas reverberaram muito negativamente no mercado de trabalho do Brasil, resultando na eliminação de diversos postos de trabalho. Entretanto, após a desastrosa experiência da gestão Collor, os governos de Itamar Franco e de Fernando Henrique Cardoso (FHC) mantiveram a agenda neoliberal propondo novas reformas no aparelho estatal, na previdência social, bem como reformas sindicais, trabalhistas e do ensino superior, além do início de rentáveis privatização das empresas estatais a fim de adequar o país às tendências da economia global (ABRAMIDES, 2017). Cabe ainda destacar que, segundo o site do Banco Central do Brasil (s.d), o Plano Real de 1994, sob o governo de Itamar Franco e FHC como o ministro da Fazenda, conseguiu controlar a inflação do país, de um índice de 916% em 1994 para 22% em 1995. O Plano Real continuou como uma das principais características econômicas da gestão presidencial de Fernando Henrique Cardoso que perdurou até 1 de janeiro de 2003, resultando em um cenário de inflação controlada e consolidando o Real como moeda do Brasil.

Adentrando mais especificamente no século XXI, o Partido dos Trabalhadores (PT), com ideais muito atreladas aos movimentos sociais e classe trabalhadora, governou o país durante grande parte das duas primeiras décadas do século. Embora as raízes do partido estivessem associadas à classe trabalhadora, isso não impediu que a agenda neoliberal tivesse continuidade. O presidencialismo de coalizão esteve presente tanto no governo de Lula quanto de Dilma Rousseff, fazendo com que ambos presidentes necessitassem de alianças com partidos de

bases neoliberais e foi, justamente, no segundo mandato de Dilma que mais concessões foram feitas a essa base eleitoral, o que resultou em uma maior quantidade de medidas de austeridades a partir de 2015. Com a deposição da presidente Dilma em 2016 e ascensão do seu, até então, vice-presidente, Michel Temer, a austeridade fiscal se aprofundou no cenário político brasileiro e as políticas desenvolvimentistas dos governos do PT foram esgotadas (ABRAMIDES, 2017).

3.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A partir do contexto supracitado, o neoliberalismo resultou em severas transformações na sociedade capitalista. Diante das medidas de austeridade, fragilização dos sindicatos, mudanças no modo de produção e outras ações neoliberais, as relações trabalhistas também sofreram profundas modificações a fim de atender aos parâmetros socioeconômicos contemporâneos. Nesse contexto, a classe trabalhadora, desamparada pelo Estado, entra em um processo de maior exploração da sua força de trabalho, precarizando as relações trabalhistas.

A experiência da precarização do trabalho no Brasil decorre da síndrome objetiva da insegurança de classe (insegurança de emprego, de representação, de contrato etc) que emerge numa textura histórica específica – a temporalidade neoliberal. Possui como base objetiva, a intensificação (e a ampliação) da exploração (e a espoliação) da força de trabalho e o desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa; [...]. Na medida em que se rompem resistências sociais e políticas do trabalho organizado [...], ampliam-se as bases objetivas (e subjetivas) da sua precarização, constituindo o que denominamos de síndrome da precarização do trabalho, [...]. (ALVES, 2009, p. 189 e 190).

A fragilização das relações trabalhistas e a vulnerabilidade da classe trabalhadora conformam uma realidade que aloca os próprios trabalhadores em uma condição de subemprego ou, até mesmo, desemprego. Diante disso, o neoliberalismo redesenha os contornos das relações de trabalho sob o prisma do capital:

É isso que eu entendo e estou chamando aqui de trabalho precarizado. Não importa se o trabalhador dispõe de um alto capital cultural, se ele é um inspetor de qualidade etc. Ele tem seus direitos do trabalho completamente precarizados e se coloca diuturnamente em disponibilidade para o capital. E encontrar emprego é um empreendimento cada vez mais difícil. (ANTUNES, 1999, p.57).

Outros elementos fundamentais para a precarização do trabalho são as intermináveis jornadas de trabalho instituídas a partir do novo contexto social.

Aliás, sob a década neoliberal, a delimitação da jornada de trabalho tornou-se um campo de luta. A pressão por horas extras – muitas delas, não pagas – e a extensão do tempo de trabalho consumindo o tempo de vida pessoal-familiar tornou-se uma das preocupações candentes dos trabalhadores assalariados da indústria, serviços e comércio. (ALVES, 2009, p. 196).

Embora as horas gastas no trabalho possam ser recompensadas por meio da remuneração, isso não significa que a precarização sofreu alguma forma de amortecimento. Desse modo, a partir dessa conjuntura, Marx entende que “o tempo é o campo de desenvolvimento humano” (MARX, 1988 apud ALVES, 2009, p.196), o que implica na supressão do desenvolvimento do trabalhador como humano, retroalimentando a lógica capitalista de reduzir o trabalhador a uma mera força de trabalho.

Ademais, segundo Ricardo Antunes e Graça Druck (2015), com base em informações levantadas no Brasil durante os últimos 20 anos, há uma associação direta entre a precarização e a terceirização do trabalho. A terceirização concretiza a vulnerabilidade da classe trabalhadora, uma vez que a nova estrutura das relações de trabalho reconfigura os meios de contratação e vínculos empregatícios, além de degradar a relação e proteção social, fazendo com que os relacionamentos entre grandes corporações e trabalhadores estejam pautados nos ideais neoliberais a um nível de operacionalização do trabalho.

O neoliberalismo estabelece um contexto que coloca a vida da classe trabalhadora em função do capital, resultando em disfunção identitária e gerando conflitos de interesse entre os próprios trabalhadores:

Quando se analisa o plano da subjetividade dos trabalhadores, especialmente os terceirizados, manifesta-se uma condição de isolamento, de falta de vínculos ou de inserção, onde a perspectiva de identidade coletiva se enfraquece, resultante da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação a que estão submetidos, o que dificulta a solidariedade de classe, pela concorrência entre os próprios trabalhadores. (ANTUNES e DRUCK, 2015, p.30)

Portanto, os trabalhadores não se reconhecem na própria classe, o que gera um ambiente de pouca alteridade entre os indivíduos, fazendo com que eles estejam

cada vez mais centrados em si e no desenvolvimento da sua performance de trabalho.

3.3 SOCIEDADE DO DESEMPENHO

Para Byung-Chul Han (2017), a sociedade ocidental do século XXI está envolvida em uma pandemia neural. A partir da perspectiva patológica, conforma-se um cenário de síndromes de hiperatividade (TDAH), transtornos de personalidade (TPL) ou, até mesmo, síndrome de burnout (SB). O filósofo coreano propõe que a atual conjuntura social suprime a alteridade, o que resulta em uma era que carece de negatividades, pois é, na ideia de negatividade, que o indivíduo consegue reconhecer o outro. Desse modo, sem reconhecer o outro, o indivíduo fica impossibilitado de projetar-se para além da sua própria subjetividade.

Ao discutir a questão da resposta imunológica no primeiro capítulo de “Sociedade do Cansaço” (2017), Han estabelece que a resposta imunológica é dada a partir do reconhecimento do outro, posto que é a partir de um corpo estranho (“um outro”) que o organismo consegue gerar algum tipo de negação daquele corpo e, assim, resulta em um traço imunológico. Quando se propõe que o contexto contemporâneo está carente de alteridade, Han coloca em pauta que o outro já não é mais reconhecido, fazendo com que o indivíduo centre-se em si e na sua positividade, já que negar a si mesmo gera a impossibilidade da sua própria existência. Diante desse cenário, a centralidade do próprio indivíduo culmina em uma sociedade de extrema positividade, fazendo com que se torne inviável conceber algum tipo de resposta imunológica, posto que essa é concebida na dialética da negação.

Entretanto, engana-se quem infere à violência uma condição de existência *sine qua non* a negatividade. É exatamente na positividade do mundo que novas formas de violências foram forjadas.

A violência viral, que continua seguindo o esquema imunológico de interior e exterior ou de próprio e outro, e pressupõe uma singularidade ou alteridade hostil ao sistema, não está mais em condições de descrever enfermidades neurais como depressão, TDAH ou SB. A violência neural não parte mais de uma negatividade estranha ao sistema. É antes uma violência sistêmica, isto é, uma violência imanente ao sistema. Tanto a depressão quanto o TDAH ou a SB apontam para um excesso de positividade. A SB é uma queima do eu por superaquecimento, devido a um excesso de igual. O hiper

da hiperatividade não é uma categoria imunológica. Representa apenas uma *massificação do positivo*. (HAN, 2017, p.20 e 21).

A partir desse cenário, Byung-Chul Han (2017) contrapõe a sociedade disciplinar de Foucault com a sociedade do desempenho da atualidade. Enquanto a sociedade disciplinar é dominada pela negatividade dos aparatos técnicos de repressão e de proibição, pautados nos métodos de coerção do “outro”, a sociedade atual impera a positividade, na qual o plano individual passa a ser o imperativo afirmativo. Com uma nova conformação da realidade, na qual o sujeito do desempenho está no cerne das relações sociais, o homem desvencilha-se das estruturas disciplinares, resultando em um aparato repressivo na esfera individual e estruturando uma liberdade paradoxal.

O sujeito de desempenho está livre da instância externa de domínio que obriga a trabalhar ou que poderia explorá-lo. É senhor e soberano de si mesmo. [...] A queda da instância dominadora não leva à liberdade. Ao contrário, faz com que a liberdade e a coação coincidam. Assim, o sujeito de desempenho se entrega à liberdade coercitiva ou à liberdade de coerção de maximizar o desempenho. O excesso de desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é, ao mesmo tempo, o explorado. [...] Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade do desempenho são manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal. (HAN, 2017, p.29 e 30).

Depreende-se que o sujeito não está propriamente livre. As estruturas sociais do entorno desempenham um papel de coerção indireta sobre a sua liberdade, uma vez que elas cerceiam a liberdade desse indivíduo à medida que as mesmas não permitem a emancipação completa do sujeito, criando, assim, dialeticamente, a negação da negação. Desse modo, o sujeito está inserido em uma dinâmica que resulta na busca incessante pelo máximo desenvolvimento e desempenho, gerando a violência neural contra si mesmo e, conseqüentemente, no seu adoecimento. Ainda cabe destacar que essa falsa sensação de liberdade gera uma condição na qual o trabalhador postula uma individualidade do seu trabalho, resultando em mais embates dentro da própria classe trabalhadora. O desempenho dele está intimamente associado à esfera individual, visto que não há uma estrutura externa que o obrigue explicitamente a trabalhar ou a explorar a sua força de trabalho. É nesse contexto de liberdade paradoxal que se cria um discurso nocivo à classe

trabalhadora, no qual os trabalhadores têm estranhamento à sua própria condição social.

Outro fator interessante desse panorama social é associar a habilidade de “*multitasking*” ou, em português, a capacidade de fazer diversas tarefas concomitantemente a um sinônimo de progresso e alto desempenho. Na perspectiva de Han(2017), essa ideia está muito mais próxima da vida selvagem do que propriamente de um caráter desenvolvimentista do indivíduo. Ao reduzir a atenção para conseguir manejar diversas tarefas ao mesmo tempo, o homem subtrai a sua capacidade de aprofundamento contemplativa, superficializando a sua atenção aos mesmos níveis dos animais que a utilizam simultaneamente para cuidar da prole, defender o ninho e procurar alimento.

Ademais, a Sociedade do Cansaço (2017) aponta que o atual contexto da sociedade estabelece uma nova via para atingir o máximo do desempenho, o chamado: “*neuro-enhancement*” (ou, em português, melhoramento cognitivo). Ainda que alguns cientistas alertam sobre o uso de substâncias que promovam essa resposta neural, o “*neuro-enhancement*” pode ser entendido como uma espécie de “*doping*” que é consequência complexa da evolução e adaptação à realidade, não implicando necessariamente em algum problema moral diante da atual conjuntura da sociedade. Opondo-se a ideia de uma certa normativa da utilização dos estimulantes cognitivos, Byung-Chul Han (2017) apresenta:

Como contraponto, a sociedade do desempenho e a sociedade ativa geram um cansaço e esgotamento excessivos. Esses estados psíquicos são característicos de um mundo que se tornou pobre em negatividade e que é dominado por um excesso de positividade. Não são reações imunológicas que pressuporiam uma negatividade do outro imunológico. Ao contrário, são causadas por um excesso de positividade. O excesso da elevação do desempenho leva a um infarto da alma. (p.70 e 71).

Portanto, é notável que a sociedade capitalista se reconfigurou a partir da positividade que inibe uma resposta imunológica às enfermidades neurais, uma vez que essas são da ordem positiva e a resposta imune implica na condição de negação do outro, fazendo com que esse novo contexto retroalimente uma lógica exploratória da força de trabalho por meio do adoecimento do indivíduo (HAN, 2017).

3.4 UMA NOVA REALIDADE DE TRABALHO A PARTIR DA PANDEMIA DA COVID-19

O contexto da sociedade do desempenho também está associado a extrair a máxima performance dos indivíduos sobre a força de trabalho (HAN, 2017). Tendo em vista esse panorama, a dinâmica da esfera socioeconômica exigiu a continuação de suas atividades mesmo em um período pandêmico. As questões sociais introduzidas a partir da epidemia do Covid-19 evidenciaram questões sintomáticas da realidade contemporânea.

Entretanto, a solução imediata de transferir as atividades para o trabalho remoto era a realidade de apenas uma parcela específica da população brasileira.

Góes, Martins e Nascimento (2020), em nota técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), demonstram que, no Brasil, apenas 22,7% dos trabalhadores têm condições de realizar teletrabalho desde casa, sobretudo parcelas dos seguintes grupos: 65% dos cientistas e intelectuais; 61% dos administradores e gerentes; 41% dos técnicos de apoio administrativo; e 30% dos técnicos e profissionais de nível médio. Os autores ainda mostram que “há uma correlação positiva entre o percentual de teletrabalho e a renda dos estados brasileiros” (Góes, Martins e Nascimento, per capita 2020, p. 6). (GÓES, MARTINS e NASCIMENTO, 2020 apud SOUZA, 2021, p.6).

Escancara-se, desse modo, a discrepância na realidade dentro da própria classe trabalhadora do Brasil. Enquanto a menor parcela dos postos de trabalho teve a oportunidade de transferir suas atividades para virtualidade, a maior parte da classe trabalhadora brasileira se viu inerte diante da pandemia. Portanto, esse dado elucida que mesmo dentro da própria classe trabalhadora há diferenças intrínsecas, as quais mostram que aqueles indivíduos com maior renda conseguem desfrutar de mais privilégios.

Embora certa parcela da classe trabalhadora tenha conseguido transferir suas atividades para o ambiente remoto, isso não implica em uma situação direta de bem-estar ou aconchego.

Uma delas, a falta do convívio entre os colegas, o que proporciona a troca de ideias e experiências e acaba contribuindo no trabalho, agregando no todo as ideias de cada um. Um dos aspectos mais complexos do autoisolamento ou do trabalho remoto é administrar a solidão, que já é um problema cada vez maior entre os trabalhadores. A solidão é ruim para a mente e para o corpo, aumentando o risco de pressão alta, obesidade e alterações emocionais, como ansiedade ou depressão [...] Há, ainda, a deficiência nos equipamentos e na capacidade da internet, que dificilmente

é igual à estrutura oferecida nas empresas [...] Outra desvantagem é a sobrecarga nos ombros das mulheres. Com os filhos em casa, sem aulas, e sem a possibilidade de pedir ajuda aos avós – crianças [podem ser] assintomáticas e podem transmitir o vírus para adultos e os mais velhos –, sobra para as mães a maior parte das tarefas (ASSIS, 2020 apud SOUZA, 2021, p.6 e 7).

Ademais, o aumento das horas laborais sem necessariamente significar o aumento na remuneração ou desempenho do trabalho também passou a ser mais frequente no nesse novo contexto (ABÍLIO, 2020 apud SOUZA, 2021). Assim, torna-se claro que a pandemia da Covid-19 levou a sociedade a condições que violentam ainda mais a classe trabalhadora de diversas formas, seja com o subemprego, desemprego ou com condições de trabalho precárias, conformando um aprofundamento do quadro de instabilidade e precarização do trabalho.

4. SAÚDE MENTAL E TRABALHO

Como já exposto no capítulo anterior, a sociedade do século XXI está alicerçada sobre a dinâmica que visa extrair o máximo do desempenho do indivíduo. As estruturas sociais da atualidade projetam sobre a classe trabalhadora a necessidade dela estar integralmente dedicada ao trabalho a fim de proporcionar uma alta performance.

Nesse contexto, de forma compatível com o ideário neoliberal, a ética individualista e a competitividade são intensificadas no mundo do trabalho. Os trabalhadores submetidos à ameaça constante de demissão e a insegurança em relação à permanência no emprego concorrem entre si para que possam “garantir” sua permanência nele. Assim, o desejo de vencer e obter sucesso se torna uma “obsessão”, requisitando do trabalhador uma dedicação extra sem limites, que se estende para além dos muros das organizações. (ANTUNES, 2000 apud NEVES et al., 2017, p.320).

Diante desse contexto, a sociedade depara-se com um ambiente de fragilização do indivíduo, no qual se cria uma realidade dialética entre trabalho e saúde mental.

A ideologia neoliberal propagada na sociedade atual vem gerando uma insegurança psicossocial, a qual acentua o medo de perder o emprego, aumenta o estresse e corrói o caráter (OVEJERO, 2010). Além disso, esses mesmos sentimentos fragilizam os relacionamentos sociais em outras instituições (como a família), prejudicando a formação de uma autoestima equilibrada pelo senso de independência e de segurança, anteriormente proporcionadas pela relativa estabilidade no trabalho. (NEVES et al., 2017, p.320).

Dessa maneira, o neoliberalismo configura um ambiente com diversos fatores que contribuem para a insegurança psicológica do indivíduo.

4.1 ADOECIMENTO PELO TRABALHO

Os colaboradores, denominação atual para se referir a classe trabalhadora nas corporações, são uma parte essencial na dinâmica produtiva da organização. É nesse contexto que se estabelece uma relação de troca, em que “o trabalho passa a ser visto como meio pelo qual uma parte da sociedade sobrevive e a outra parte acumula bens” (NEVES et al., 2017, p.320). Entretanto, essa troca entre o trabalho realizado e a remuneração não está mais limitada aos contornos monetários,

passando a envolver outros fatores que são essenciais em um patamar da subjetividade e reconhecimento do indivíduo.

Entendemos que a relação com o trabalho é estabelecida na relação com o outro e pelo fato de que o trabalhador aporta uma contribuição, que, por sua vez, repousa sobre uma mobilização de recursos bastante profunda. Por que as pessoas aportam essa contribuição? É porque, em troca dessa contribuição, eles esperam uma retribuição. E que retribuição elas esperam? O que as pessoas esperam, acima de tudo, é uma retribuição moral. É a dimensão moral e simbólica que conta. O que as pessoas esperam é que se reconheça a qualidade do trabalho. A qualidade de sua contribuição. Essa contribuição pode passar, eventualmente, por uma forma material, seja de prêmios, adiantamentos ou do próprio salário. Mas, mesmo com o impacto de prêmios, adiantamentos ou salário, o verdadeiro impacto psicológico está ligado à dimensão simbólica. Este é o verdadeiro reconhecimento qualitativo pelo serviço prestado. As pessoas trabalham por esse reconhecimento. E o reconhecimento passa por avaliações de julgamento. Julgamentos que são proferidos por atores bem precisos, com os quais nós estamos em interação devido ao trabalho. Evidentemente, quando o trabalhador obtém esse reconhecimento, ele permite uma apropriação da qualidade do trabalho realizada e a percepção de que ele tornou-se mais hábil do que era até aquele momento. E esse reconhecimento terá um papel sobre a construção da sua identidade. De reconhecimento em reconhecimento, o indivíduo ultrapassa etapas, com as quais ele transforma a si mesmo. Essa transformação se dá pelo olhar dos outros, mas, também, pelo olhar da sociedade, como alguém que progride ao longo de uma vida que se realiza. De tal forma, que após o trabalho, pelo reconhecimento do outro, aquela pessoa adquire um status melhor do que o que tinha antes. E uma dignidade, também, que, talvez, ele não tivesse até este momento. (DEJOURS e MOLINIER, 2004 apud MERLO, 2014, p.18).

Com o excerto acima, nota-se que a retribuição do empregador por meio do reconhecimento do trabalho executado funciona como uma maneira de reiterar a legitimidade do desenvolvimento da habilidade laboral da classe trabalhadora perante às estruturas sociais. As empresas ainda encontram dificuldades em desenvolver ambientes que combatem as microviolências estruturais do corporativismo, tornando as patologias neurais decorrentes dessa dinâmica uma crescente, uma vez que essas passam a ser institucionalizadas e aprovadas pelo próprio *modus operandi* do corporativismo, um exemplo disso é o cinismo (DEJOURS, 2010 apud MERLO, 2014).

Outro sintoma claro que resulta no surgimento das patologias mentais é a carência do coletivo de trabalho e, conseqüentemente, de uma identidade que possibilita ancorar as relações da classe trabalhadora a partir de um vínculo de semelhança. Essa dissonância identitária gera um sentimento de solidão dos indivíduos na organização, criando um ambiente ainda mais hostil e individualista, além de resultar em uma indiferença em relação ao outro. Percebe-se que, portanto,

dado a esse contexto, a conjuntura do ambiente organizacional propicia o adoecimento neural do indivíduo, podendo agravar em questões mais sérias como o suicídio (MERLO, 2009 apud MERLO, 2014).

Os fundos *Private Equity* surgiram como forma de investir em empresas que necessitassem de recursos para se tornarem mais competitivas, um tipo de investimento considerado de alto risco que é atrativo pelo fato de possibilitar ao investidor ter uma remuneração com taxas acima do mercado. Enquanto o *Public Equity* é a terminologia utilizada para se referir ao tipo de investimento que é feito por meio da compra e venda de ações na bolsa de valores. O ponto a ser destacado, para não se estender nos pormenores econômicos e financeiros desses investimentos que não são os objetos de estudo do presente trabalho, é que o *Private Equity* por se tratar de um investimento de alto risco impõe às organizações, que se submetem a esse tipo de aporte econômico, uma série exigências no modo de produção e organização do trabalho (MERLO, 2014).

Serão introduzidas novas técnicas de organização do trabalho, que irão acelerar as cadências e "enxugar" espaços do processo considerados "não produtivos". Entre elas está a avaliação individualizada de performance, que é a que tem o papel mais importante do ponto de vista da saúde mental, na medida em que ela coloca, rapidamente, as pessoas em competição umas com as outras, chegando até a competição desleal entre elas. O resultado será a criação de um mundo do trabalho onde as pessoas estão muito sós. Elas sentem que o outro não é um amigo ou um companheiro. Alguém que pode apoiá-lo ou ajudá-lo. Todos os gestos de amabilidade, de atenção, de respeito ao outro, de entreaajuda, desaparecem. (MERLO, 2014, p.22).

Embora o *Private Equity* represente um tipo de investimento restrito a determinadas empresas, a mentalidade imposta por ele não se limitou apenas a esse grupo exclusivo, causando sequelas em todo o mundo empresarial e, até mesmo, no setor público (MERLO, 2014).

Retoma-se, portanto, a ideia da sociedade do desempenho de Han (2017). A liberdade é paradoxal, não é possível construir o conceito de liberdade em uma realidade carente de alteridade, na qual o indivíduo está centrado em si a fim de cumprir as suas próprias metas de desempenho. Além disso, as organizações são norteadas pela performance e desenvolvimento em função do capital, projetando essa ideia sobre o plano individual dos colaboradores ou, em outras palavras, fazendo com que a ideia de desempenho do trabalhador seja uma projeção coercitiva das estruturas sociais que o envolvem (LORDON, 2010 apud MERLO

2014). Desse modo, pode-se entender que a classe trabalhadora se opõem a si própria como uma forma de servir ao capital, retroalimentando e aprimorando a lógica exploratória da sociedade capitalista, posto que esse embate entre exploração e produção se reconstituiu no cerne dessa classe, produzindo um ambiente competitivo e desencadeando uma lógica, na qual aqueles com maior desempenho consigam se manter ativos no mercado de trabalho, ao passo que os trabalhadores que não atinjam as expectativas do capital acabam excluídos ou marginalizados da lógica produtiva.

4.2 NECESSIDADES E MOTIVAÇÃO DO TRABALHADOR

No campo das organizações, a teoria da Motivação Humana, postulada por Abraham Maslow, revela a relação entre o trabalho e as necessidades dos indivíduos. A teoria não foi pensada para descrever propriamente as relações entre indivíduo e trabalho. Contudo, ela é amplamente utilizada, principalmente na perspectiva do Recursos Humanos, para ancorar algumas ações organizacionais.

Apesar da teoria da motivação humana de Maslow (1943) não tratar diretamente da motivação no ambiente de trabalho, sua estrutura apresenta uma estreita relação com o tema do trabalho porque os indivíduos têm diferentes objetivos principais na vida que se concretizam através do trabalho. Por exemplo, a subsistência ou a oportunidade para realização pessoal e elevação do status social (Milkovich & Boudreau, 2000). Assim, é possível assumir uma convergência das categorias mais gerais apresentadas por Maslow (1943) ao ambiente laboral. (CALLEFI et al., 2021, p.110).

Isso posto, Maslow (1943) estabelece cinco conjuntos objetivos de necessidades básicas: fisiológicas, de segurança, de amor, de estima e autorrealização. Analogamente, cada um desses conjuntos refere-se a uma camada da pirâmide de Maslow.

- I. Na base da pirâmide, encontra-se o nível fisiológico, o qual está relacionado às necessidades básicas para o funcionamento fisiológico do organismo humano. Esse nível associa-se, portanto, com a alimentação, sono, hidratação, excreção, entre outros fatores metabólicos (MASLOW, 1943).

- II. No nível superior ao da base, localiza-se o conjunto da segurança, resultado da ausência da sensação de perigo. As necessidades que fazem parte do conjunto de segurança estão comumente atreladas a fatores que asseguram certa proteção ou resguarda do indivíduo perante ao ambiente, como, por exemplo, “a preferência comum por um emprego com estabilidade e proteção, o desejo de uma poupança, e seguros de diversos tipos (médico, dental, desemprego, incapacidade, velhice).” (MASLOW, 1943, p. 6)
- III. Na parte intermediária da pirâmide, está localizado o nível do amor ou relacionamento que se estabelece nas relações entre os indivíduos com outros indivíduos e com instituições sociais (família, amizade e matrimônio). Nesse conjunto, o indivíduo sentirá “as necessidades de amor, afeto e pertencimento” (Id., 1943, p. 7).
- IV. Aproximando-se do topo da pirâmide, é encontrado o conjunto de estima. Nele, Maslow postula que os indivíduos, com algumas exceções patológicas, precisam de uma avaliação fundamentada de si mesmos. “O psicólogo ainda ressalta: “em primeiro lugar, o desejo de força, de realização, de adequação, e de confiança em face do mundo[...]. Em segundo lugar, [...] desejo por reputação ou prestígio reconhecimento, atenção, importância ou apreciação.” (Id., 1943, p. 7).
- V. Por fim, no topo da pirâmide, está situado o conjunto da autorrealização. Ao cumprir as outras camadas da pirâmide, a autorrealização está muito associada com a ideia do indivíduo conseguir desenvolver as suas potencialidades e aptidões, “ou seja, a tendência para ele se tornar efetivo no que ele é potencial.”(Id., 1943, p. 8).

Ao atingir um determinado estágio da hierarquia de necessidades, não implica em uma condição de permanência naquele nível, o indivíduo está passível de retrocesso a níveis anteriores, os conjuntos objetivos de necessidade não são mutuamente excludentes e eles podem ser balizados de acordo com a realidade do indivíduo (Id., 1943).

Logo, nota-se que diversos fatores podem influenciar a realidade da classe trabalhadora no seu ambiente de trabalho. A hierarquia de necessidades postulada por Maslow ainda serve como forma de ponderar ações que buscam melhorar o clima organizacional.

A vantagem competitiva do aprendizado organizacional se relaciona principalmente com a motivação por autorrealização, ou seja, as questões de aprendizagem organizacional apontam para as aspirações individuais dos trabalhadores de forma a alcançar seus objetivos pessoais na busca por reconhecimento. (CALLEFI et al., 2021, p.116).

Contudo, aqui, cabe uma crítica principalmente ao nível de autorrealização no ambiente laboral, já que esse acaba instituindo um discurso intimamente relacionado a uma perspectiva funcionalista do indivíduo, no qual o trabalhador passa a só estar realizado consigo mesmo a partir de um êxito laboral. Desse modo, ao fundar esse tipo de ideia na realidade da classe trabalhadora, pode-se imputar que a sociedade do desempenho tem capilaridade nas próprias teorias que norteiam e balizam ações nas organizações atualmente.

4.3 INTERDISCIPLINARIDADE DA SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES

O contexto de uma pandemia neural não é apenas defendida por Byung-Chul Han, mas já é uma realidade nos dados apresentados pela Organização Mundial da Saúde (OMS). A agência de saúde da Organização das Nações Unidas (ONU) divulgou, em junho de 2022, uma revisão sobre a saúde mental mundial desde a virada do século. Nela, constatou-se que, até 2019, quase 1 bilhão de pessoas convivam com alguma forma de transtorno mental. Esse cenário foi agravado no primeiro ano de pandemia de Covid-19, resultando em um aumento de 25% nos casos de ansiedade e depressão devido à própria Covid-19 e a outros desafios globais, como: guerra e crise climática.

Para a OMS (2022), a saúde mental é um tema que precisa de maior atenção por parte da sociedade. O órgão supranacional ainda recomenda a remodelação dos ambientes que influenciam diretamente sobre a saúde mental, como lares, escolas, serviços de saúde e os locais de trabalho.

A realidade dos escritórios e locais de trabalho implica em uma série de fatores que influenciam a saúde do colaborador. A intervenção na saúde laboral exige uma visão holística de multiprofissionais.

Intervir na saúde do trabalhador requer a articulação de saberes em equipe multiprofissional, entendendo que as ações precisam ser conduzidas coletivamente, sobretudo porque uma disciplina isolada não consegue dar conta da dimensão das problemáticas que se apresentam, bem como das

ações clínicas, institucionais e políticas necessárias à sua condução e evolução. A interlocução com outras instâncias da organização é também essencial para produção de um conhecimento que possa servir a novas alternativas de compreensão referentes a estas problemáticas, na busca dos melhores encaminhamentos. (BIANCHESSI et al.,2014, p.119).

Quando se discute saúde mental, esse tópico vem carregado com uma série de preconceitos e estigmas que foram socialmente construídos.

Historicamente a doença mental carrega estigmas, e no trabalho, muitas vezes, aparece potencializada; em nosso caso, no locus da saúde, de sua produção e ativação, espaço em que só pode trabalhar quem está "bem" de saúde. Em uma sociedade baseada na produção, outras doenças também sofrem preconceitos. Esse estigma perpassa os sujeitos do trabalho, tanto a pessoa que adoece, quanto colegas e chefia; considerado seguramente um dos grandes entraves para o retorno ao trabalho. Para tanto, o acompanhamento dessas instâncias se faz necessário desde o afastamento, ajuda para o tratamento e também no retorno ao trabalho. (Id.,2014, p.129).

Uma instância fundamental na multidisciplinaridade dos cuidados à saúde laboral e, mais especificamente, mental é a gestão direta do trabalhador, uma vez que essa é uma agente influenciadora e geradora de conflitos dado a sua instância de poder nas relações de trabalho. No entanto, não é sempre que a liderança se mostra disposta a discutir temas delicados, o que pode dificultar o trabalho em prol de ambientes mais saudáveis.

Muitas vezes, as lideranças não estão preparadas ou mesmo dispostas a discutir temas relacionados aos processos de trabalho que têm relação com o adoecimento dos trabalhadores que atendemos que, a sua vez, denunciam, eventualmente, a dificuldade que as chefias têm em gerenciar o trabalho de suas equipes e eventuais restrições laborais. (Id., 2014, p.129).

O nível de complexidade da sociedade contemporânea projetou suas dinâmicas sobre o ambiente da saúde do trabalho. Isolar as Ciências Sociais Aplicadas das Ciências da Saúde significa retroceder na discussão sobre os cuidados da saúde mental da classe trabalhadora. Esses dois campos da ciência passaram a estar intimamente envolvidos e desvincular um do outro traduz uma ideia de superficialização da realidade contemporânea.

A complexidade do campo da saúde do trabalhador, demanda-nos olhar para ali desse sujeito que se apresenta na nossa frente, remete-nos a incluir as relações de poder capital versus trabalho e os modos de gestão do trabalho que permeiam esse contexto formação permanente e interdisciplinar dos profissionais é condição para que eles estejam habilitados à leitura ampliada que esse campo demanda. (Id.,2014, p.129).

Por fim, na sociedade do desempenho, como já discutido anteriormente, o trabalho posiciona-se como um dos principais atores nas discussões sobre saúde mental, dado que ele norteia as relações socioeconômicas da atualidade e a classe trabalhadora depende fundamentalmente dele para a sua sobrevivência. Depreende-se que a ideia de otimização da força de trabalho pela busca constante do máximo desempenho laboral cria um ambiente pautado pelo individualismo, no qual o trabalhador está centrado no seu próprio desenvolvimento como força de trabalho. Esse contexto torna-se propício para o estabelecimento de constantes violências neurais que resultam, conseqüentemente, no adoecimento dos indivíduos. Portanto, as organizações como entidades sociais provedoras de trabalho necessitam expandir suas perspectivas acerca do cuidado da saúde mental do trabalhador, dado que uma visão simplesmente funcionalista sobre essa temática retroalimenta a lógica exploratória do sistema capitalista e superficializa a pandemia neuronal do século XXI.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

5.1 A ESCOLHA DO OBJETO DE ANÁLISE

Os veículos de imprensa são importantes atores no processo de construção de informação do grande público. Os discursos jornalísticos são resultados da realidade histórica, social e tecnológica que estão inseridos, fazendo com que a atuação jornalística se adapte ao contexto que está inserida.

Apesar de suas especificidades, o autor ressalta que a instituição jornalística não está descolada de um contexto espaço-temporal concreto e, por isso, tem sua atuação limitada por relações e práticas sociais tanto internas quanto externas a ela. Ou seja, o ambiente social pode condicionar formatos discursivos do jornalismo, pois eles "são resultantes de modelos históricos de desenvolvimento da cultura, da economia, da política e da tecnologia" (FRANCISCATO, 2003, p. 23 apud GOMES, 2013, p.10).

O jornalismo, como instituição social, relaciona-se com o seu entorno a fim de recodificá-lo sob uma instância simbólica. Ao construir um texto, o exercício da atividade jornalística traduz a realidade em um contexto discursivo verbal ou, até mesmo, não verbal, atribuindo a esses elementos um caráter de codificação simbólica da realidade. Desse modo, o jornalismo produz um sentido espaço-temporal do contexto contemporâneo a ele, produzindo um retrato da realidade contextualizada em suas produções.

Sobre essas relações, Franciscato (2003) destaca a ação de uma das características fundamentais do jornalismo e que o fazem uma prática simbólica específica na sociedade: a gestão do tempo. Com seu ritmo regulado pela velocidade da produção em detrimento da velocidade de acontecimento dos fatos, o discurso jornalístico afirma-se publicamente como "discurso sobre a atualidade porque constrói um sentido temporal de não haver um desencaixe real entre o tempo do mundo e o tempo da produção jornalística". (FRANCISCATO, 2003, p.47 apud GOMES, 2013, p.11).

A escolha das pautas que são discutidas pelos veículos de comunicação revela a importância de determinado tema e gera um certo valor ao evento. Os profissionais de jornalismo carregam consigo a possibilidade de atribuir relevância a determinado assunto de modo que esse passe a ser discutido publicamente.

Franciscato (2003) ressalta que, ao dar visibilidade a determinados fatos, o jornalista não apenas mostra ao leitor a importância social daquele assunto,

como também atribui valor a estes eventos. Ao investir sentido aos acontecimentos, o profissional torna-os conteúdos jornalísticos consequentemente, carrega-os de relevância pública. (GOMES, 2013, p.12 e 13).

Os veículos de comunicação, portanto, têm a capacidade de retratar simbolicamente certos assuntos e temáticas de determinado contexto social, uma vez que eles conseguem condensar em suas editorias e acervos uma série de conteúdos jornalísticos, permitindo que a sociedade discuta esses temas de maneira que atribua relevância e importância pública ao assunto.

Para entender a escolha do *Valor Econômico* como objeto de estudo, mostra-se necessário contextualizar brevemente a sua história. O veículo em questão, *Valor Econômico*, foi criado no contexto do neoliberalismo brasileiro, mais especificamente no início de maio de 2000, a partir da associação das editorias O Globo (InfoGlobo) e A Folha de São Paulo (Folha da Manhã). Em junho de 2009, a *Gazeta Mercantil*, o outro grande jornal de economia do Brasil, deixou de ser circulado, fazendo com que o *Valor Econômico* assumisse ainda mais um papel de protagonista nas pautas empresariais (GOMES, 2013).

Diante desse contexto, cabe destacar que o *Valor Econômico* foi criado para suprir uma necessidade latente de uma classe muito específica.

foi criado para atender às necessidades de informações econômicas de um público composto por empresários e executivos, portanto, é direcionado aos leitores das classes A/B, que ocupam cargos estratégicos tanto em corporações quanto em empresas públicas e buscam informações mais específicas do que as oferecidas pelos jornais de interesse geral (CORDENONSSI, 2010, p. 85 apud GOMES, 2013, p.28).

Ademais, o *Valor Econômico* é reconhecido pela sua capacidade de aprofundamento da discussão sobre a temática proposta. “O jornal Valor Econômico é o que mais aprofunda o tratamento dos assuntos, com menos matérias por edição, o que permite um acúmulo maior de conhecimento.” (KUCINSKI, 1996, p.18). Assim, o veículo de comunicação em questão é capaz de produzir maior densidade de conhecimento sobre os assuntos pautados, fazendo com que o seu público-alvo tenha um melhor dimensionamento de determinados temas.

Outro fator importante que levou a escolha do *Valor Econômico* é a relevância do veículo de comunicação para o posicionamento de pautas relacionadas a negócios.

O fim do jornal, no entanto, deixou muito mais do que o vácuo e o rastro simbólico de uma era no ar. Ao deixar de circular, a Gazeta fez com que o já restrito universo de jornais brasileiros com abrangência nacional especializados em Economia, Finanças e Negócios se fechasse ainda mais. Restou apenas um. Desde então, o Valor Econômico ocupa este espaço, e reina solitário. (CORREIA, 2017, p.51).

Desse modo, pode-se entender que a escolha do *Valor Econômico* como objeto de estudo está ancorada em 3 critérios: o seu público-alvo, a forma de construir a mensagem e a sua relevância para o ambiente de negócios. Assim, o veículo de comunicação em questão é uma mídia consagrada entre os empresários e executivos, permitindo que eles acessem mensagens bem estruturadas para que possam construir um retrato simbólico da realidade que os envolvem de maneira que entendam quais fatores estão atuando sobre os cenários econômico, social e organizacional.

5.2 JUSTIFICATIVA TEMÁTICA

Atualmente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em conjunto Organização Mundial da Saúde (OMS), estima que são perdidos pelo menos 12 bilhões de dias de trabalho anualmente devido a problemas relacionados à ansiedade e à depressão, o que pode custar cifras trilionárias para a economia global. O relatório feito pela OMS e divulgado em junho de 2022 ainda revela que pelo menos um bilhão de pessoas viviam com algum transtorno mental em 2019. A questão de saúde mental e trabalho está intimamente relacionada ao modo de produção, como aponta o portal de notícias da OIT: “As diretrizes globais da OMS sobre saúde mental no trabalho recomendam ações para enfrentar os riscos para a saúde mental, como cargas de trabalho pesadas, comportamentos negativos e outros fatores que criam angústia no trabalho.”(2022). Logo, a questão da relação entre saúde mental e trabalho é uma problemática contemporânea que precisa ser discutida em diversos âmbitos da sociedade a fim de que soluções sejam debatidas para um problema de proporções globais.

5.3 ABORDAGEM METODOLÓGICA

Para compreender como os conteúdos publicados pelo jornal Valor Econômico tratam a pauta de saúde mental, foi utilizada a metodologia de Análise de Conteúdo desenvolvida por Laurence Bardin.

[...]a Análise de Conteúdo constitui uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda sorte de comunicações. 'Essa análise, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum'. (MORAES, 1999, p. 2 apud CARDOSO, OLIVEIRA e GHELLI, 2021, p.100).

Desse modo, a metodologia empregada busca entender de maneira qualitativa a maneira que a pauta de saúde mental está sendo empregada em um dos principais veículos de comunicação do país.

5.3.1 Pré-análise

Isso posto, o ponto de partida foi a “pré-análise”. Nela, foi feito o levantamento das matérias do *Valor Econômico* que apareciam ao colocar o termo “saúde mental” na ferramenta de busca do site durante o primeiro trimestre de 2023, de 01 de janeiro até 31 de março de 2023. Levando em consideração o contexto de pré-análise e a discussão da temática proposta, delimitou algumas palavras chaves que se tornaram recorrente nos conteúdos analisados de maneira que expressem uma carga semântica possível de relacionar a realidade do trabalho à saúde mental: bem-estar, burnout, saúde, líderes, liderança, gerências, gerentes, desempenho, produção, produtividade e metas.

Segundo Cardoso, Oliveira e Ghelli (2021, p.104), a primeira etapa de pré-análise refere-se à leitura de todos os materiais para decidir quais, realmente, serão componentes da amostragem. A partir da leitura dos mais de 100 materiais apresentados pelo buscador do site do *Valor Econômico* foram selecionados 33 conteúdos que contribuíram de fato para a discussão da relação entre saúde mental e trabalho. Vale destacar que os conteúdos que não foram considerados na amostragem não estavam contextualizando ou discutindo efetivamente a temática

proposta, não apresentavam alguma referência ao termo “saúde mental” ou eram algum tipo de conteúdo audiovisual ou publicitário. A seguir, a Tabela 1, aponta as matérias que foram analisadas no presente trabalho.

Tabela 1 – Matérias selecionadas no Jornal Valor Econômico para análise

Dia da matéria	Nome da matéria	Briefing da matéria	Esfera(s) envolvida(s)
10/01/2023	Geração Z impõe uma nova forma de trabalhar; saiba como	O texto discute as demandas latentes da geração Z em relação a organização do trabalho, como atenção à saúde mental e a remodelação das formas e gestão do trabalho	Esfera social
12/01/2023	Empresas investem em saúde mental	O texto de Bárbara Pombo discute medidas que estão sendo introduzidas nas organizações para promover a saúde mental dos empregados, destacando políticas que evitam comunicações fora do expediente e que promovam o relaxamento do funcionário.	Esfera social e organizacional
12/01/2023	Número de ações por síndrome de burnout cresce na Justiça do Trabalho	A matéria de Bárbara Pombo discute o contexto e os desdobramentos jurídicos sobre o aumento de 72% de ações decorrentes de transtornos de esgotamentos (burnout) pelo trabalho contra empregadores	Esfera social

		durante a pandemia, dados da Data Lawyer. O texto também destaca os gastos que a sociedade tem com esses processos.	
13/01/2023	Por que chefes tiranos continuam com poder em empresas brasileiras?	O texto fala que há um consenso entre especialistas, dizendo que as empresas entenderam a necessidade de um ambiente psicologicamente seguro. Entretanto, mesmo assim, existem líderes que agem de maneira autocrática devido às incertezas do mercado e a pressão por metas, fazendo com que a busca por resultados sobreponha a saúde mental da equipe, ou seja, guiados por desempenho.	Esfera organizacional
17/01/2023	Direto de Davos, para ouvir e falar ao mundo	A matéria discute que embora o Itamaraty sempre tenha sido referência da diplomacia mundial, o setor privado da sociedade privada esteve muito aquém dos assuntos diplomáticos. Além de apresentar alguns temas latentes da sociedade que seriam discutidos em Davos, como: “quiet quitting”, a saúde mental, a igualdade de gênero, etc.	Esfera social

19/01/2023	Férias sem limite é benefício para atrair nova geração	A matéria apresenta que a ideia de férias ilimitadas surgiu nos anos 2000 no Vale do Silício e essa medida tem sido adotada por algumas startups nacionais como forma de reter talentos e aumentar a produtividade.	Esfera econômica e organizacional
20/01/2023	Por mais equilíbrio na relação trabalho-família	O artigo de opinião escrito por Vinícius Pinheiro, diretor do escritório da Organização Mundial do Trabalho, discute como conciliar a relação entre trabalho e vida pessoal pode impactar a produtividade. O autor também fala como o trabalhador ganhou mais flexibilidade com o home office instituído a partir da pandemia.	Esfera pessoal
26/01/2023	Companhias contratam profissionais 50+ para suprir gap de qualificação	O artigo discute a dificuldade das pessoas 50+ se realocar no mercado de trabalho	Esfera social
26/01/2023	Burnout ganha maior visibilidade	O texto discute que sinais de fraqueza estavam associados a uma pessoa que não dava conta do trabalho. Além disso, a autora traz dois casos sobre o mercado	Esfera organizacional, social e pessoal

		de trabalho para ilustrar como as empresas estão discutindo e lidando com esses assuntos.	
27/01/2023	Burnout no Brasil afeta mais mulheres e pessoas não-binárias, diz estudo	O texto de Fernanda Gonçalves apresenta o recorte de público sobre a incidência de burnout, ao apresentar o estudo FEEEx - FIA Employee Experience.	Esfera organizacional e social
30/01/2023	Por que calcular o ROI de saúde mental nas empresas?	A coluna de Arthur Guerra, psiquiatra e cofundador da Caliandra Saúde Mental, discorre sobre cenário mundial de saúde mental e as sequelas do adoecimento, relacionando-os ao impacto na arrecadação e na produtividade da organização	Esfera organizacional , econômica e pessoal
08/02/2023	Saiba cinco passos para fazer o home office funcionar melhor	O texto elenca 5 passos para melhorar a operacionalização do home office: alinhar o modelo de trabalho remoto com a estratégia organizacional; avaliar os riscos das operações; identificar áreas para capacitação; determinar a melhor forma de gerenciar a força de trabalho e melhorar a experiência dos funcionários.	Esfera organizacional e econômica.
13/02/2023	Saiba quais são as prioridades	O texto de Jacilio Saraiva aponta que a capacitação da liderança,	Esfera organizacional

	da gestão de pessoas em 2023	a cultura organizacional e a comunicação interna serão as prioridades das organizações em 2023 segundo a pesquisa da Great Places to Work feita com gerentes e diretores de RH. Além disso, o autor traz a preocupação da Great Places to Work com o certo negligenciamento da saúde mental.	
15/02/2023	Empresas oferecem tratamentos de fertilização e redesignação de gênero para atrair e reter talentos	A matéria discute ações de empresas que estão adequando os benefícios de RH a fim de atender as necessidades latentes de diferentes públicos. Além disso, a autora traz case de benefícios pensados para dois públicos em específico: mulheres e pessoas trans.	Esfera organizacional
16/02/2023	Empresas começam a oferecer benefícios fora do escopo tradicional para atrair e reter talentos	O texto de Fernanda Gonçalves mostra que os benefícios são um dos principais fatores para manter o trabalhador na organização. A partir disso, a autora elenca uma série de ações de organizações que buscam desenvolver benefícios para os seus colaboradores para além das pautas tradicionais de necessidades básicas no	Esfera organizacional

		trabalho, como alimentação e transporte.	
23/02/2023	4 passos para a inclusão de pessoas negras nas empresas	O texto de Caroline Marino fala sobre a questão da inclusão de pessoas negras no mundo corporativo, discutindo a partir de pesquisas qual é a representatividade das pessoas negras no mercado a partir de pesquisas de mercado.	Esfera organizacional
01/03/2023	"Será que sou o próximo?": os dilemas de quem não entrou na lista de demissões	O texto de Jacilio Saraiva discute a instabilidade do ambiente de trabalho a partir das demissões de colaboradores.	Esfera organizacional
01/03/2023	Autodemissões de funcionários põem empresas em alerta	A matéria fala que dois movimentos de reação da sociedade civil acenderam o alerta das empresas sobre a forma que o trabalho está sendo organizado, o "quiet quitting" e "The Great Resignation". O texto também aborda um caso de tentativa de suicídio em um escritório de advocacia em SP e como o Ministério Público do Trabalho está se posicionando frente a ambientes de trabalho violentos.	Esfera organizacional, social e pessoal

03/03/2023	Pacto Global Brasil acelera adoção de ODS	O texto de Andrea Vialli discute que o Pacto das Nações Unidas, criado há 23 anos, passou a ter muita atenção da sociedade brasileira recentemente. Também é tratado no texto que o Pacto é um dos principais instrumentos de promoção da Agenda 2030 e dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.	Esfera social
03/03/2023	Iniciativa propõe avanço socioambiental	O texto fala que não há medidas para atacar estruturalmente o racismo e LGBTQIAfobia. A partir da visão de especialista, é reiterado que as questões de Saúde Mental e população LGBTQIA não foram contempladas durante o desenvolvimento das ODS, e esse tema urge por atenção.	Esfera social
04/03/2023	Empresas decidem manter semana de quatro dias de trabalho após testes no Reino Unido	A matéria de Fernanda Gonçalves discute os benefícios gerados pela jornada de trabalho de 4 dias por semana, tanto para organização quanto para o colaborador.	Esfera econômica
07/03/2023	Geração Z é a mais afetada	O texto de Jacilio Saraiva discute como a tensão e instabilidade	Esfera organizacional

	pelo estresse no trabalho. Entenda as razões	global do ambiente de trabalho afeta principalmente a geração Z.	, social e pessoal
08/03/2023	Como projetar o futuro, com seriedade, agora	O texto destaca o crescimento no número de empresas e líderes empresariais comprometidos com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, destacando que um dos temas que precisa de “aceleramento” nas discussões das pautas é o tema de saúde mental.	Esfera social
08/03/2023	Como não trabalhar em excesso no home office?	O texto de Karin Parodi, CEO do Career Center, discute sobre a questão da produtividade no home office. Autora ainda articula como a instabilidade do mundo corporativo e os novos desafios do home office instituíram uma produtividade com teor tóxico, ou seja: o excesso de preocupação e dedicação exaustiva ao trabalho, priorizando apenas a produção em detrimento da saúde mental e da vida pessoal.	Esfera pessoal
09/03/2023	Transtorno mental gera	O texto de Cibele Bouças entrelaça a questão da saúde mental com uma perda na	Esfera organizacional, social,

	perda de 4,7% do PIB	macroeconomia do país e mundial, apresentado dados e perspectivas de especialistas sobre a como a saúde mental do indivíduo pode impactar a economia global	econômica e pessoal
10/03/2023	Resiliência pode virar vantagem competitiva; saiba como construí-la	O texto apresenta que o cenário de problemas com a saúde mental figuram em uma nova pandemia mundial, destacando o impacto econômico das complicações da saúde mental sobre a economia.	Esfera social e econômica
13/03/2023	Visão estratégica	A matéria de Andrea Vialli discute sobre a Agenda 2030 e como ela está impactando a estratégia das empresas.	Esfera organizacional, social e pessoal
13/03/2023	Programas integrados focam na saúde mental	A pauta principal do texto é o compromisso do Movimento Mente em Foco, lançado em abril de 2021 pelo Pacto Mundial da ONU como parte da estratégia de Ambição 2030 e como as empresas estão se posicionando em relação a essas agendas.	Esfera organizacional, social e econômica
14/03/2023	Tropicalização da jornada de trabalho reduzida	O texto de Priscila Kirchhoff e Carolina Fay discute a adoção da jornada de trabalho de 4 dias, uma ação que	Esfera organizacional

		<p>já foi adotada em alguns países do globo e tem se mostrado uma alternativa estratégica para empresas em contexto de saúde mental e Síndrome de Burnout. Vale ressaltar que as autoras pontuam que os resultados encontrados da mudança na jornada de trabalho foram notados em países desenvolvidos, com recortes socioeconômicos diferentes do Brasil, o que não significa que os resultados encontrados no centro do capitalismo sejam refletidos na periferia.</p>	
20/03/2023	<p>Terapia no trabalho: 30% das empresas dos EUA já oferecem serviço. Veja como funciona</p>	<p>O texto de Emma Jacobs discute sobre o prós e contras da adoção de terapias psicológicas dentro dos escritórios das organizações.</p>	Esfera pessoal
24/03/2023	<p>Selo ESG ajuda a contratar jovens em vulnerabilidade</p>	<p>Diante do público jovem (geração Z), diversos tipos de vulnerabilidade são constatadas para o seu desenvolvimento profissional, entre elas a questão da saúde mental. O texto fala que vários setores da sociedade devem agir de maneira integrada</p>	Esfera social

		para resolver as novas problemáticas do século.	
31/03/2023	Abordagem bem-sucedida para mudar a mentalidade dos clientes	A matéria de Dauro Vera discute a importância de ações focadas em alguns públicos específicos dentro das organizações e como reter esses talentos.	Esfera organizacional
31/03/2023	Equidade de gênero demanda iniciativas com maior impacto	O texto de Stela Campos fala sobre como as iniciativas de equidade de gênero podem impactar na permanência das colaboradoras nas empresas.	Esfera organizacional e social

Fonte: o autor da pesquisa, 2023.

Após a escolha dos documentos que foram efetivamente analisados, a metodologia de Bardin propõe a elaboração da hipótese e dos objetivos de pesquisa. No que se refere à hipótese, ela será a afirmação que a análise qualitativa do material busca verificar. Enquanto, os objetivos auxiliam na delimitação da atribuição significativa da análise do conteúdo (CARDOSO, OLIVEIRA e GHELLI, 2021, p.105).

Portanto, no presente trabalho, entende-se como hipótese: o *Valor Econômico*, como um veículo de imprensa de relevância para o meio corporativo, contribui para ampliar a discussão sobre a relação entre saúde mental e trabalho para além de uma perspectiva funcionalista do indivíduo. Enquanto os objetivos são:

I. Compreender quais são os impactos do negligenciamento dessa pauta para as corporações e para os indivíduos.

II. Entender quais são as capilaridades desse tema e com o que ele costuma estar relacionado.

III. Entender o que as corporações estão fazendo para posicionar a pauta de maneira estratégica.

IV. Discutir quais atores sociais fazem parte do debate dessa pauta.

V. Analisar como as grandes corporações, referências para o mundo corporativo, atuam para mitigar os danos da saúde mental.

5.4 ANÁLISE DO MATERIAL SELECIONADO

Ao iniciar a análise, foi necessário estabelecer as unidades de registro, que são compreendidas como “a unidade de significação a codificar e corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade de base, visando a categorização e a contagem frequencial.” (CARDOSO, OLIVEIRA e GHELLI, 2021, p.106). Com isso, optou-se por atrelar a unidade a um tema, que se refere a uma das 4 esferas propostas: social, organizacional, econômica ou pessoal. Vale ressaltar que as unidades de registro desta pesquisa referem-se aos segmentos de conteúdo extraídos das matérias do *Valor Econômico* e não ao conteúdo da matéria como um todo, dado que os materiais apresentados pelo jornal abarcam, por vezes, mais de um tema para conseguir estruturar um aprofundamento acerca da pauta proposta. Desse modo, uma matéria pode abarcar mais de uma esfera, proporcionando mais capilaridade contextual de maneira que se possa retratar a realidade em questão com mais complexidade a fim de se discutir a extensão dos fatores que envolvem e compõem a pauta.

O tema: Fazer uma análise a partir do tema consiste em descobrir os núcleos de sentido que compõem a comunicação e cuja frequência de aparição pode significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido. O tema é geralmente utilizado como unidade de registro para estudar motivações de opiniões, de atitudes, de valores, de crenças, etc. As entrevistas, as reuniões de grupos, os psicodramas, as comunicações de massa, etc., são frequentemente analisados tendo o tema por base. (Id., 2021, p.106).

A partir da atribuição de uma unidade de registro aos respectivos segmentos, os conteúdos foram organizados e categorizados. Para categorização, foram reunidas características comuns desses segmentos de conteúdo sob o critério semântico, originando 15 categorias temáticas. Nesta etapa da análise de conteúdo, elaborou-se uma grelha de categorização (apêndice A), na qual cada segmento de conteúdo que contribuía para a discussão temática foi relacionado a uma categoria específica.

1. Esfera organizacional:

- a. Categoria: “promoção de ações que contribuem para uma cultura e ambiente organizacional seguros”; critério semântico: todos os segmentos de conteúdo que tivessem uma carga semântica que implicasse no entendimento do excerto como uma ação que contribuísse para a discussão de como criar um ambiente e uma cultura organizacional seguros.
- b. Categoria: “ambientes que geram adoecimento”; critério semântico: nesta categoria, foi considerado todo segmento de texto que trazia alguma conotação sobre questões de adoecimento a partir do ambiente de trabalho, com uma carga semântica negativa acerca do papel das organizações sobre a saúde mental do colaborador.
- c. Categoria: “ações focadas no bem-estar do colaborador”; critério semântico: apenas foram incluídos excertos que tivessem ações de benefícios ou que contribuíssem para o bem-estar ou saúde mental do colaborador, colocando em perspectiva como as organizações enxergam as demandas latentes desse ente.
- d. Categoria: “negligenciamento da saúde mental”; critério semântico: foram considerados para essa categoria aqueles segmentos de conteúdo que colocavam a pauta de saúde mental como um fator menos importante para organização ou, até mesmo, sem importância alguma.
- e. Categoria: “relacionamento com a liderança”; critério semântico: os segmentos desta categoria estão associados a como é dado o relacionamento entre colaboradores e liderança, fazendo referência a como o tema de gestão de equipes é percebido no contexto atual.

2. Esfera social:

- a. Categoria: “recorte populacional”; critério semântico: na perspectiva semântica, os segmentos desse critério são aqueles que estão associados às demandas de um recorte populacional da sociedade em específico.
- b. Categoria: “agenda global e posicionamento brasileiro”; critério semântico: nesta categoria, foram considerados os segmentos que

envolviam temáticas de interesse global e o posicionamento do Brasil em relação a temas supranacionais.

- c. Categoria: “estigma”; critério semântico: os segmentos dessa categorização estão associados ao campo semântico da maneira como preconceito acerca da saúde mental está sendo tratado na sociedade.
- d. Categoria: “perspectiva judiciária sobre o adoecimento laboral”; critério semântico: nesta categoria, foram alocados apenas os segmentos que tratavam da judicialização dos casos de adoecimento mental por conta do trabalho.
- e. Categoria: “reação da sociedade civil”; critério semântico: os segmentos estão associados às reações da sociedade diante do esgotamento mental.

3. Esfera econômica

- a. Categoria: “impacto na receita da organização”; critério semântico: nesta categoria, os segmentos estão estritamente associados aos custos, produtividade e ganhos na esfera econômica da organização.
- b. Categoria: “impacto na economia”; critério semântico: com os segmentos elencados, a categorização está restrita ao impacto da pauta de saúde mental sobre a economia global e brasileira.

4. Esfera pessoal

- a. Categoria: “empenho na transformação da saúde mental”; critério semântico: os segmentos relacionam-se à forma como o indivíduo deve estar empenhado para reverter o quadro de adoecimento mental.
- b. Categoria: “impacto sobre a carreira”; critério semântico: nesta categoria, foram considerados apenas os segmentos que se relacionavam com o impacto de questões de saúde sobre a carreira do indivíduo.
- c. Categoria: “saúde do indivíduo”; critério semântico: nesta categoria, o campo semântico estava exatamente no sentido contrário ao anterior, referindo-se, dessa maneira, ao modo que carreira afeta a saúde do indivíduo.

Com a categorização realizada, pode-se analisar qualitativamente cada uma das categorias a fim de compreender como esses temas foram abordados pelo veículo de comunicação.

- I. Categoria: “promoção de ações que contribuem para uma cultura e ambiente organizacional seguros”. Ao se discutir a questão da construção de um ambiente organizacional seguro para os colaboradores e, especialmente, sob o prisma da saúde mental, nota-se que a liderança tem um papel fundamental no impacto positivo ou negativo sobre o ambiente e cultura de trabalho. Pelo menos 6 dos 11 segmentos de conteúdos atribuídos a essa categoria faziam menção à importância do papel das lideranças no contexto da criação de ambientes seguros para suas equipes, além de reiterar a necessidade de treinamentos desses cargos de gestão para que seja possível identificar, lidar e agir para mitigar as possíveis micro agressões do ambiente corporativo. Outro fator importante que foi ressaltado nos segmentos dessa categoria, é a construção da pauta da diversidade e inclusão nas organizações. Ao menos 5 conteúdos desse segmento fizeram menção a essa questão, realizando a associação direta da pauta com o desenvolvimento de um ambiente e cultura mais seguros para os colaboradores, o que pode resultar em mais estabilidade dos cargos, menos rotatividade e mais produtividade. Portanto, as ações que contribuem para uma cultura organizacional segura é de extrema importância engajar a alta liderança na temática para que isso não fique ancorado em um nível operacional e paliativo, sem representar ganhos expressivos para os colaboradores e, por consequência, para a empresa. Além disso, o *Valor Econômico* apresenta alguns exemplos de lideranças engajadas no desenvolvimento dessas pautas dentro das organizações, como KPMG e Ambev, com a liderança discutindo a pauta dentro e fora da organização. Autoridades de órgãos civis também já reconhecem a importância dessa pauta para as organizações, como é o caso do Ministério Público do Trabalho que pontua que os ambientes diversos acabam gerando organizações mais seguras para a saúde mental.
- II. Categoria: “ambientes que geram adoecimento”. A questão do adoecimento a partir do trabalho foi uma categoria importante para compreender quais fatores estão atuando sobre a subjetividade do colaborador para que ele adoeca mentalmente. Nesta categoria, discute-se como questões do cotidiano corporativo contribuem para uma agressão neural do colaborador, entre eles cabe destacar assédio, bullying, cobranças excessivas de metas, excesso de trabalho, jornadas inflexíveis, ameaça de desemprego e exclusão no

ambiente de trabalho. Portanto, evidencia-se que a questão do adoecimento não é um prisma de apenas uma face, mas ela deve ser entendida como um poliedro, que, ao olhar para determinada face, a empresa consiga proporcionar uma solução personalizada para a problemática em questão. Um fator importante para salientar é como o desmonte do quadro de funcionários é um tema recorrente dessa categoria, citado em 2 dos 5 segmentos de conteúdo, uma vez que esse cenário causa um ambiente de instabilidade e o colaborador se vê muito próximo a uma situação de desemprego. Pontua-se que esse sentimento não está associado a um certo compadecimento dos seus pares, mas sim ao medo que o desemprego chegue ao colaborador em questão.

- III. Categoria: “ações focadas no bem-estar do colaborador”. Nesta categoria, destaca-se a expansão da visão dos benefícios oferecidos pelas organizações para os seus colaboradores. As matérias do Valor Econômico, demonstram que grandes corporações, como Mastercard, IBM, PepsiCo, entre outras, ampliaram seu olhar sobre o que significa ser um colaborador e quais são os benefícios que elas devem oferecer para que se tenha um menor grau de rotatividade e um maior índice de performance e satisfação entre os empregados. Os segmentos de conteúdo desta categoria demonstram que os benefícios de alimentação e transporte não suprem mais as necessidades dos indivíduos do século XXI, e que a expansão desse olhar sobre o colaborador deve incluir diversas searas: saúde mental, identidade de gênero, família (maternidade e paternidade) e mais horas dedicadas a outras atribuições que não sejam o trabalho. Desse modo, as empresas começaram a entender que precisavam ampliar o olhar sobre o colaborador para além das fronteiras do escritório para entendê-los como indivíduos e serem capazes de atender às suas demandas latentes. Além disso, aponta-se que alguns benefícios demonstram que a própria empresa é beneficiada com o aumento da produtividade dos seus colaboradores, como o caso do descanso sem limites de dias e a redução da jornada de trabalho. Assim, ao buscarem essa nova tendência de benefícios, as organizações se mobilizam para redimensionar as relações de trabalho e produtividade, proporcionando ao colaborador mais bem-estar, saúde mental e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

- IV. Categoria: “negligenciamento da saúde mental”. Com a análise dos segmentos associados a essa categoria, nota-se que há uma displicência nas organizações no que se refere ao tratamento da saúde mental nos seus ambientes corporativos. Muitas empresas ainda consideram a pauta como um assunto que está em segundo plano na gestão dos negócios e, em muitos dos casos, esse tema não é levado para a alta liderança pensar em ações e soluções que possam proporcionar um clima organizacional mais seguro mentalmente. Ademais, quando o *Valor Econômico* apresenta a perspectiva dos especialistas de saúde, torna-se evidente que as empresas precisam pensar na saúde mental como pauta emergencial da alta gestão, pois ela deve ser trabalhada diariamente ou, do contrário, compromete a produtividade e o desempenho dos colaboradores e, como consequência, do negócio.
- V. Categoria: “relacionamento com a liderança”. A partir do conteúdo exposto pelo *Valor Econômico*, depreende-se que a liderança tem um papel fundamental na saúde mental e na estabilidade do colaborador no cotidiano. A atuação da gerência de maneira autocrática, tóxica e, até mesmo, assediadora resulta em um descontentamento do colaborador perante à sua realidade de trabalho, fazendo com que ele se demita daquela posição para que não precise lidar mais com determinado chefe. O relacionamento que era dado na pandemia não se configura o mesmo do contexto pós-pandêmico, resultando em uma dissonância entre o real papel da liderança e a sua atuação cotidiana. Diante dos segmentos de conteúdo analisados, mostra-se claro como algumas lideranças têm dificuldade de entender como a pauta de saúde e bem-estar social não pode estar atrelada a um nível simplesmente operacional do colaborador, associando a questão da saúde mental a um patamar superficial de desempenho. É importante que se considere a realidade do sujeito como um todo, abarcando contextos pessoais e sociais também.
- VI. Categoria: “recorte populacional”. Os segmentos dessa categoria discutem as demandas latentes de recortes populacionais específicos da sociedade contemporânea. A população 50+ enfrenta diversos tipos de dificuldades em relação às suas respectivas colocações no mercado de trabalho, já que as empresas se mostram pouco abertas para o recrutamento de colaboradores nessa faixa etária, além de não contribuírem para capacitação dessas

pessoas em ferramentas digitais. Um grupo muito destacado nos segmentos analisados é a geração Z, que representará 27% da força de trabalho global até 2025 e 30% até 2030. Esse grupo de jovens pode não receber qualificação oportuna devido à dificuldade de entrada no mercado de trabalho e às poucas ações de qualificação dessa mão de obra, representando um sucateamento a longo prazo. Essa geração, por sua vez, já se configura como um público com exaustão e pouco motivado, o que revela um certo teor de preocupação dos especialistas, uma vez que eles representam a maior parcela da força de trabalho no futuro. Além disso, a Geração Z e parte dos millennials requer propostas de valor de seus empregadores, levando em consideração o desenvolvimento sustentável norteado pelo acrônimo ESG. Logo, como as organizações são entidades dentro desse corpo social etariamente diverso e que se utilizam da força de trabalho desses diferentes grupos para constituir o seu modo de produção, mostra-se necessário pensar em soluções adaptadas para cada uma das demandas latentes desses grupos.

- VII. Categoria: “agenda global e posicionamento brasileiro”. Nota-se que os organismos supranacionais estão desenvolvendo algumas iniciativas que contemplam o desenvolvimento sustentável e, conseqüentemente, a saúde mental, fazendo com que essa última seja reconhecida como um problema real da conjuntura do mundo atual, pois, com seu negligenciamento, ela resulta em enfermidades. Nesse sentido, os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, o Pacto Global e Ambição 2030 são temas que estão ganhando cada vez mais atenção das empresas brasileiras, proporcionando uma atuação do setor empresarial sobre as pautas ambientais, sociais e de governança corporativa. Desse modo, percebe-se que, quando uma empresa assume o compromisso ou vira signatária de um pacto, ela passa a estar comprometida com pautas que são de interesse supranacional, o que expande a sua atuação para além dos limites geográficos do seu escritório ou *headquarter*. Embora seja perceptível que, a partir dos segmentos de conteúdo elencados nessa categoria, cada vez mais as empresas brasileiras estejam comprometidas com as agendas globais, a realidade é que o setor privado do Brasil ainda se mostra muito tímido no seu posicionamento em fóruns internacionais, fazendo com que apenas o Itamaraty faça o trabalho de

referência diplomática brasileira. Desse modo, entende-se que o Brasil é muito aberto para aderir pautas de interesse supranacional, no entanto, o país assume um papel de coadjuvante nessas discussões, dificultando que esses itinerários representem uma solução efetiva para as particularidades da realidade brasileira.

- VIII. Categoria: “estigma”. Embora esta temática só tenha sido categorizada em três segmentos, revela-se um ponto importante acerca da construção narrativa sobre a saúde mental na sociedade. A questão da saúde mental ainda é muito estigmatizada, principalmente no mundo corporativo, o que revela uma certa dificuldade em discutir essa pauta em certas instâncias da hierarquia da organização, sendo que, na verdade, muitos membros de altos cargos executivos vivem com enfermidades neurais. Buscando mudar um pouco o cenário sobre os estigmas acerca da saúde mental, entes da sociedade, como: a agência de Relação Públicas, InPress Porter Novelli, a consultoria, Falconi Consultores, chanceladas pela Sociedade Brasileira de Psicologia, criaram um movimento que tem como objetivo combater o estigma e o preconceito social ao redor da saúde mental na esfera social. Logo, a questão do estigma mostra-se como uma barreira para discussão da pauta de saúde mental nas organizações, e alguns setores da sociedade já entenderam isso e se movimentam para mudar esse cenário.
- IX. Categoria: “perspectiva judiciária sobre o adoecimento laboral”. Os segmentos de conteúdo retratam um grande aumento nos números de judicialização de casos de burnout. Dois dos segmentos listados nesta categoria, apontam um aumento de 72% nos processos judiciais decorrentes de burnout no Brasil. A contribuição de entidades da sociedade para a pauta ajudou a delimitar os contornos dos processos referentes a essa síndrome, como, por exemplo, a tramitação do Direito à Desconexão do Colaborador no Senado Federal, e o reconhecimento da OMS do burnout como doença ocupacional, atribuindo uma CID a ela. Além disso, os órgãos judiciais trabalhistas do Brasil, como o Tribunal Superior do Trabalho, têm precedentes favoráveis aos trabalhadores. Outro ponto de destaque é que a empresa passa ser quem deve comprovar que não foi a responsável pelo adoecimento do colaborador e não o inverso. Portanto, pode-se compreender que os colaboradores estão tomando consciência dos seus direitos, respaldados por

órgãos judiciais e estatais, fazendo com que eles aceitem cada vez menos condições que comprometam as condições da sua saúde mental.

- X. Categoria: “reação da sociedade civil”. Duas reações que surgiram em 2022 foram o *"quiet quitting"* e o *"the great resignation"*. Ambas mostram formas de reação que o colaborador está tendo para combater os abusos feitos pelas empresas. A primeira está associada a uma administração de demanda e tempo. Caso o colaborador não atenda a todas demandas determinadas para aquele dia, ele não estenderá a sua jornada laboral para seja possível cumprir com as expectativas da organização, desconectando do trabalho e reconectando apenas no dia seguinte. Já a segunda está associada a pedidos de demissão que preconizam a saúde mental, essa reação resultou em 39 milhões de renúncias aos postos de trabalho nos Estados Unidos. Assim, a sociedade está menos aberta a aceitar abusos das empresas a fim de cumprir demandas de trabalho, limitando o seu escopo a apenas o que foi acordado em contrato, e, caso isso não ocorra, os trabalhadores podem acabar optando pela demissão.
- XI. Categoria: “impacto na receita da organização”. Os segmentos de conteúdo demonstram como a pauta de saúde mental impacta sobre as receitas das organizações, gerando a perda de R\$397,2 bilhões por ano no faturamento das empresas brasileiras. Quando a saúde mental é negligenciada pelas corporações, nota-se uma queda na performance e produtividade dos colaboradores e, por consequência, nos ganhos da organização. Os custos diretos e indiretos são tópicos importantes para as empresas, uma vez que o negligenciamento da saúde mental pode gerar o adoecimento do colaborador, fazendo com que ele se afaste e deixe de trabalhar por um período, outras questões que estão associadas aos custos das empresas são a rotatividade e o presenteísmo. No entanto, um dos segmentos de conteúdo do *Valor Econômico* apresenta uma pesquisa da Harvard Business Review, dizendo que a saúde mental deve ser encarada como um investimento, uma vez que essa pauta pode apresentar um retorno sobre o investimento de até R\$3,68 para cada real investido. A saúde mental tem um impacto direto no *scorecard* das organizações, mostrando que é uma pauta importante para o desempenho empresarial. Dessa forma, essa categoria recorre a linguagem

do grande empresariado para tratar o assunto, associando questões de saúde e da sociedade à esfera econômica.

- XII. Categoria: “impacto na economia”. Com a observação dos conteúdos elencados, percebe-se que a saúde mental tem um grande impacto sobre a economia do Brasil e do mundo. No contexto brasileiro, esse número significa cerca de 4,7% do PIB do país e, no contexto global, as cifras chegam a valores trilionários. Portanto, a saúde mental extrapola o campo da saúde, fazendo com que a sociedade capitalista perca arrecadação de capital e dificultando a manutenção da sua lógica.
- XIII. Categoria: “empenho na transformação da saúde mental”. O engajamento dos indivíduos nos cuidados à saúde mental é de extrema importância para transformar o quadro de adoecimento. No entanto, não se pode reduzir unicamente a transformação do cenário de saúde mental a questão individual do trabalhador. Essa temática abrange fatores da sociedade, de clima e de cultura organizacional, fazendo com que o tópico de saúde mental tenha capilaridades em diferentes áreas.
- XIV. Categoria: “impacto sobre a carreira”. O indivíduo que tem a sua saúde mental comprometida faz com que isso tenha reflexos na sua carreira, posto que o esgotamento mental influencia diretamente no desempenho, criatividade e concentração da pessoa. A pessoa que se encontra numa condição de doença acaba tendo que alocar mais dias para sua recuperação e cuidados com a saúde, fazendo com que se afaste do trabalho. Nesse sentido, o especialista apresentado pelo *Valor Econômico* argumenta que o retorno para a ação laboral deve ser interdisciplinar e gradual. É apontado ainda que os indivíduos estão cada vez menos dispostos a comprometer sua saúde mental em prol de um salário.
- XV. Categoria: “saúde do indivíduo”. Constata-se que o excesso de trabalho em detrimento da vida pessoal pode levar as pessoas a uma situação de mal-estar e, até mesmo, de adoecimento. Os excessos de trabalho podem extrapolar o patamar psicológico atingindo até questões propriamente físicas do corpo, como o infarto. A situação torna-se ainda mais recorrente quando o indivíduo está desempregado, fazendo com que ele fique menos satisfeito com a vida pessoal e mais propenso a problemas psicológicos, podendo chegar, até mesmo, ao suicídio.

5.5 RESULTADOS OBTIDOS

Quando se discute o negligenciamento da pauta de saúde mental nas corporações, nota-se que a alta liderança ainda enfrenta dificuldade em realmente entender a importância dessa questão no cotidiano do mundo corporativo, fazendo com que essa temática esteja estreitamente relacionada ao desempenho e à performance. Assim como apontou Lordon (2010 apud MERLO, 2014), o contexto neoliberal do capitalismo exige que as organizações sejam norteadas por ideais de performance e produtividade, o que resulta em um *modus operandi* coercitivo que busca extrair o máximo desempenho do trabalhador. É perceptível que a discussão sobre saúde mental nas organizações começa a ganhar seu adensamento quando ela está diretamente ligada à questão das receitas das corporações, uma vez que essas acabam tendo um gasto muito grande com afastamentos, processos, desligamentos, rotatividade e produtividade propriamente dita. Além disso, também é possível salientar como o estigma atua sobre a discussão dessa pauta em certas esferas da sociedade, relacionando o comprometimento da saúde mental a um certo sinal de fraqueza que não é a ideia que se deseja ser transmitida pelos grandes executivos. Isso pode resultar em um silenciamento desse tema nas organizações para não transmitir esse conceito estigmatizado. Dessa maneira, na perspectiva de Bianchesi (2014), a sociedade fundada na produtividade suscita estigmas sobre o adoecimento em relação ao trabalho, fazendo com que essa temática sofra sanções no ambiente corporativo, devido ao fato dos trabalhadores ou executivos não estarem dispostos a discutir assuntos associados ao adoecimento mental presentes no contexto do capitalismo contemporâneo por medo de esboçar uma imagem de profissional fragilizado.

Ao voltar o olhar sobre a esfera pessoal, percebe-se que o negligenciamento da saúde mental pelas corporações resulta em questões sérias de adoecimento. É sintomático como os processos de desligamento comprometem a condição mental do indivíduo, mesmo que não seja ele a pessoa que sofrerá a demissão, visto que isso reflete um cenário de instabilidade do emprego. É diante dessa conjuntura que foi possível perceber como o neoliberalismo se aproveita dessa lógica para retroalimentar a sociedade do desempenho, proposta por Byung-Chul Han (2017). O

trabalhador se vê em uma condição de demissão iminente e busca ter o maior desempenho possível a fim de mostrar o seu valor para o mercado de trabalho e não sofrer as consequências do desemprego. Com isso, instaura-se uma lógica exploratória que é sutilmente depreendida a partir da análise do conteúdo. Portanto, o adoecimento dos indivíduos por conta do trabalho ainda parece fazer parte da manutenção lógica do neoliberalismo em um certo nível. Nesse cenário de exploração, instaura-se uma realidade de individualismo e solidão dos trabalhadores, Merlo (2009 apud MERLO 2014) salienta que o foco nessa extração máxima do desempenho propicia um ambiente hostil e individualista, fazendo com que os trabalhadores sintam-se cada vez mais solitários e desamparados, o que pode agravar a condição de adoecimento mental desse grupo. No entanto, a classe trabalhadora está tomando cada vez mais consciência dos seus direitos, reivindicando-os na seara judicial se necessário, o que resulta na movimentação de organismos sociais para a mudança dessa lógica que proporciona o adoecimento e uma realidade contraproducente do capitalismo.

Ademais, ao olhar para interseção entre empresa e indivíduo, nota-se uma certa tentativa de isenção da responsabilidade empresarial sobre o tema da saúde mental, uma vez que é constatado que os colaboradores devem estar empenhados na discussão dessa temática, o que é sim uma verdade, mas isso não pode ser usado como pretexto para não levar essa pauta a níveis estratégicos das empresas.

Dado o contexto editorial do *Valor Econômico*, é natural que a abordagem da saúde mental esteja intimamente atrelada aos fatores de desempenho das organizações. Entretanto, o escopo da discussão não está limitado a apenas isso, ele tem muitas capilaridades para além da realidade econômica das corporações. O veículo de comunicação apresenta que essa questão está sendo discutida em fóruns internacionais, pesquisas universitárias e de mercado, órgãos públicos e jurídicos, e por instituições referências na pauta de saúde. É importante destacar que o jornal em questão traz os profissionais da saúde para discussão, e eles reforçam a importância das tratativas dessa temática a um nível estratégico das organizações, dado que é um assunto complexo e com muitos estigmas históricos que necessita ser discutido a fim de obter o cuidado ampliado e a prevenção do adoecimento nas corporações.

Mais especificamente na seara internacional, mostra-se a importância da atuação das entidades supranacionais na discussão da relação entre trabalho e

saúde mental. Esses organismos atuam no desenvolvimento de ações que buscam ajustar a sociedade capitalista às novas demandas que surgiram nos últimos anos, criando a Ambição 2030, o Pacto Global e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Essas ações supranacionais foram amplamente adotadas pelas organizações que estão presentes no Brasil.

A fim de elevar o nível da discussão a outros patamares da hierarquia organizacional, especialistas reforçam a necessidade do envolvimento da alta liderança na discussão da saúde mental. O papel do líder é fundamental para a geração de ambientes organizacionais seguros, pois eles são as autoridades em nível hierárquico empresarial, tendo a função de identificar, interferir e mitigar ações nocivas. Contudo, é possível que o líder tenha um papel contrário ao esperado, já que o mundo corporativo é capitaneado por metas de desempenho, tornando a liderança autocrática e tóxica quando sofre pressões de níveis superiores da corporação para que essas metas sejam cumpridas. Diante disso, nota-se que alguns comportamentos institucionalizados no ambiente corporativo geram um estado propício para a violência neural e, conseqüentemente, para o adoecimento do indivíduo. Essa situação é agravada quando esse *modus operandi* acaba sendo reproduzido por figuras de autoridade do corporativismo (DEJOURS, 2010 apud MERLO, 2014). Desse modo, as lideranças e gerências devem ser preparadas rotineiramente para compreender como agir contra ações que podem criar ambientes de adoecimento.

O recorte geracional é um fator importante para discussão da pauta de saúde mental. As pessoas 50+ encontram uma grande dificuldade para se manter ou se reposicionar no mercado de trabalho, o que contribui para uma perspectiva que reitera a ideia de sociedade do desempenho de Han (2017), já que há subutilização dessa mão de obra por, muitas vezes, necessitar de capacitação para a operação de ferramentas tecnológicas mais atuais e devido a fatores de desempenho laboral. Já na outra ponta da pirâmide etária, a geração Z, que representará, pelo menos, 30% da força de trabalho em 2030, não se encontra motivada e já se declara exaurida. Esses jovens estão cada vez mais criteriosos no que se refere às propostas de valores das empresas, reivindicando das organizações ações de desenvolvimento sustentável norteadas pela pauta ESG para que elas passem a atender às reivindicações entendidas como necessidade desse novo grupo geracional. O descontentamento e a desmotivação podem estar, por muitas vezes, atrelados à

falta de cumprimento da agenda de desenvolvimento sustentável pelas organizações.

Vale destacar que as grandes corporações presentes no contexto brasileiro estão começando a entender quais são os novos contornos da sociedade contemporânea, trazendo ações de bem-estar focadas no colaborador para além da perspectiva tradicional de benefícios. Como discutido anteriormente, os indivíduos apresentam novas demandas a partir da construção de novas conjunturas sociais, e essas demandas estão começando a ser enxergadas como uma condição importante para promover o bem-estar e a motivação dentro das empresas. Atualmente, as corporações referências em seus respectivos ramos de atuação entenderam que as necessidades básicas do colaborador não estão mais superficialmente associadas ao transporte e à alimentação. Os ditos “benefícios” devem contemplar novas questões que são de extrema importância para que o colaborador se sinta bem. Assim, essas empresas passaram a adotar benefícios que contemplam identidade gênero, conciliação entre vida pessoal e profissional ou, até mesmo, a instituição familiar, como maternidade e paternidade. Nesse sentido, quando se aplica a pirâmide de necessidades de Maslow (1943) em contextos organizacionais, nota-se que novos fatores passaram a influenciar o que é entendido como necessidades básicas para a motivação, abarcando patamares sociais, econômicos, individuais e, principalmente, de saúde.

Ainda é importante destacar que os movimentos de reação ao esgotamento mental estão surgindo na sociedade civil. Dois exemplos apresentados pelo *Valor Econômico* foi o “*quieting quitting*” e o “*the Great Resignation*” que demonstram uma reação da sociedade frente à displicência das organizações ao tratarem a pauta de ambiente corporativo mentalmente seguro e saúde mental a um mero nível operacional e paliativo. Além disso, foi brevemente apontado pelo *Valor Econômico* que a pandemia gerou um possível cenário de produtividade tóxica, no qual os limites entre escritório e casa foram borrados, fazendo com que a vida profissional pudesse estar cada vez mais sobreposta à vida pessoal. Isso gerou uma realidade de mais exploração de mão de obra, aumentando a jornada de trabalho sem resultar em algum tipo de contrapartida financeira (ABÍLIO, 2020 apud SOUZA 2021). Como aponta a perspectiva de Bianchessi (2014) em capítulos anteriores deste trabalho, é necessário uma interdisciplinaridade da saúde laboral, dado à complexidade do contexto contemporâneo, a fim de atingir um patamar de prevenção e cuidados

primários. Assim, caso as empresas mantenham a lógica operacionalização da saúde e não levarem a temática aos níveis gerenciais e estratégicos das corporações, a transformação do contexto de adoecimento nas organizações dificilmente será transformado.

- I. Compreender quais são os impactos do negligenciamento dessa pauta para as corporações e para os indivíduos. Nas corporações, o impacto é diretamente financeiro, afetando receita, desempenho e lucratividade. Já no âmbito dos indivíduos, pode-se notar o adoecimento mental, refletindo em questões físicas e podendo resultar em, até mesmo, suicídio.
- II. Entender quais são as capilaridades desse tema e com o que ele costuma estar relacionado. Pode-se entender as capilaridades do tema como as categorizações criadas nas análises de conteúdo, fazendo com que se compreenda como a relação entre saúde mental e trabalho está sendo tratada pela imprensa.
- III. Entender o que as corporações estão fazendo para posicionar a pauta de maneira estratégica. Nesse objetivo, há dois caminhos. Quando o *Valor Econômico* traz alguns exemplos sobre a promoção de ambientes seguros e de ações focadas no bem-estar, nota-se que a discussão de relação entre saúde mental e trabalho está sendo trabalhada por grandes corporações que estão se tornando referência para a temática. No entanto, ao trazer a perspectiva de consultorias e especialistas da saúde, nota-se que essa não é realidade da maioria das organizações, alocando a saúde mental a uma mera tratativa paliativa, sem atuar nos cuidados primários, na prevenção de ambientes de adoecimento, o que demonstra uma certa operacionalização da temática e não uma discussão a nível estratégico.
- IV. Discutir quais atores sociais fazem parte da discussão dessa pauta. Nesse objetivo, é possível depreender a atuação de órgãos públicos e judiciais, entidades supranacionais, as próprias organizações e sociedade civil, além dos indivíduos.
- V. Analisar como as grandes corporações, referência para o mundo corporativo, atuam para mitigar os danos da saúde mental. As grandes corporações estão ampliando o olhar para além da força laboral do indivíduo, proporcionando

aos seus colaboradores benefícios que os enxergam sob uma perspectiva que envolve o campo social, profissional e pessoal.

No que se refere à hipótese, nota-se que ela pôde ser confirmada, uma vez que os conteúdos analisados do *Valor Econômico* trazem categorias de conteúdo de diversas esferas temáticas ampliando a discussão para além do contexto empresarial. Embora, em alguns momentos, a questão de bem-estar, saúde mental e trabalho fosse atrelada a uma perspectiva de desempenho e produtividade, o que é compreensível, até mesmo, por conta do público que esse veículo é direcionado, esse não foi o único discurso abordado. Portanto, o *Valor Econômico* apresentou ao seu público novas narrativas que são latentes na sociedade contemporânea, fazendo com que o leitor entenda a relação entre saúde mental e trabalho de forma ampliada e entrelaçando com questões econômicas, sociais, pessoais e organizacionais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O capitalismo sofreu diversas modificações na relação de trabalho ao longo da sua história. A introdução de novas tecnologias fomentou as transformações nas organizações e nos formatos de produção, resultando, conseqüentemente, em reconfigurações das formas de trabalho. Entretanto, não foram apenas as organizações de trabalho que sofreram modificações ao longo da história, o capitalismo e suas instituições como um todo precisaram se adaptar às mudanças impostas pela sociedade a fim de buscar a sua sobrevivência.

Com a instituição do neoliberalismo, na década de 70 do século XX, a sociedade capitalista sofreu transformações emblemáticas na sua estrutura. O enfraquecimento do Estado de Bem-Estar Social e do sindicalismo fizeram com que a classe trabalhadora sofresse um desamparo estatal, gerando condições de precarização do trabalho e dificultando o acesso dessa classe aos serviços básicos. Ademais, a agenda neoliberal se estende até o contexto mais contemporâneo, gerando situações de instabilidade do mercado de trabalho que são recorrentes na realidade dos indivíduos na periferia do globo.

É no cenário neoliberal que se instaura uma sociedade focada no desempenho. A partir do desamparo estatal e da dificuldade de uma vida minimamente digna, os membros da classe trabalhadora se digladiam entre si para conquistar condições mínimas de bem-estar e saúde. Nesse contexto, a ideia da alteridade (reconhecer-se no outro) é borrada para dar lugar a uma lógica focada no eu, pois as estruturas vigentes da sociedade passam a exigir do próprio indivíduo esse tipo de conduta para que ele consiga sobreviver à realidade contemporânea.

A busca incessante pelo máximo desempenho, para se destacar diante dos demais indivíduos e conquistar a sua legitimação social por meio do trabalho, resulta em um contexto de exaustão e de constantes agressões neurais. A construção de narrativas que endossam e romantizam a máxima produtividade do indivíduo em detrimento da sua mental é extremamente nociva para a sociedade como um todo, posto que resulta no adoecimento da força de trabalho e, por consequência, na produtividade da sociedade capitalista como um todo. Dessa forma, essa lógica presente na realidade contemporânea atua de maneira perversa sobre os indivíduos, o que faz com que eles entrem em uma condição de adoecimento mental devido à

busca constante do máximo desempenho produtivo que é legitimado pelo mercado de trabalho, resultando no adoecimento das pessoas e, em casos mais severos, na perda da própria vida.

Assim, atores sociais, como imprensa, entidades supranacionais, profissionais referências no âmbito da saúde, órgãos públicos e judiciário, e a própria sociedade civil estão reconhecendo que a configuração atual da sociedade está resultando em uma lógica contraproducente para o próprio capital. Depreendeu-se a partir da análise de conteúdo que a ideia de retroalimentação de um mercado competitivo a partir da extração do máximo desempenho do trabalhador a qualquer custo resulta em uma condição de adoecimento, que resulta na perda de valores trilionários todos os anos segundo o relatório da OMS (Organização Mundial da Saúde). Isso é contraproducente para o próprio capitalismo, gerando um descompasso entre a ideia de extrair o máximo da produtividade do colaborador e o quanto isso realmente vai custar para a sociedade. Logo, a discussão das problemáticas geradas a partir da relação entre trabalho e saúde mental foi feita a nível interdisciplinar de maneira que perpassasse as questões sociais, econômicas, pessoais e organizacionais a fim de construir um cenário holístico de compreensão sobre a realidade da temática no mundo contemporâneo.

Ao tratar propriamente da pesquisa realizada no presente trabalho, evidencia-se que o jornal *Valor Econômico* utiliza recursos semânticos para que a discussão da relação entre saúde mental e trabalho ganhe adensamento de conteúdo para debater essa pauta em contexto corporativo. O veículo de comunicação em questão constrói um acervo de conteúdos jornalísticos que retrata uma questão emergente na sociedade contemporânea de maneira que engloba diversos atores sociais, fazendo com que a discussão sobre a pauta de saúde mental tome contornos mais robustos que extrapolam os limites da esfera organizacional. O *Valor Econômico* articula diferentes perspectivas sobre o tema de modo que a discussão sobre a relação entre saúde mental e trabalho seja estruturada simbolicamente por diversos fatores que influenciam esse tema.

A análise de conteúdo revelou que a mensagem do *Valor Econômico* está muito mais pautada em discussões temáticas de conotação negativa para convencer sobre a importância do tratamento do tema do que propriamente em dizer o porquê esse tema traz benefícios para a organização. Ao estudar os conteúdos, evidencia-se que o *Valor* está construindo um discurso sobre como o

negligenciamento dessa pauta traz danos estruturais para a sociedade, além de afetar diretamente a produtividade e o desenvolvimento das organizações, e gerar o adoecimento mental dos indivíduos, fazendo com que eles fiquem estagnados tanto na vida pessoal quanto profissional. Dessa forma, ao apresentar o cenário com certo teor semântico negativo, o veículo destaca quais são as consequências negativas para toda a sociedade do negligenciamento dessa pauta, demonstrando, por conseguinte, a importância de evitar a manutenção desse ciclo.

Além disso, o *Valor* apresenta autoridades de diversos campos do conhecimento para pautar a relação entre saúde mental e trabalho em seus conteúdos, demonstrando um certo pragmatismo acerca do tratamento do tema. Quando o jornal traz especialistas de diversas áreas para a discussão, torna-se claro como o tema expande suas fronteiras para além dos limites da relação entre indivíduo e organização, proporcionando ao leitor uma visão ampliada e o desdobramento do tema em contextos político, jurídico, econômico e, até mesmo, psiconeural. O periódico ainda apresenta dados e ações de organismos supranacionais, como a OMS (Organização Mundial da Saúde) a fim de reiterar a importância do aprofundamento dos debates sobre o tema, uma vez que a pauta da relação entre produtividade e saúde mental está sendo discutida a níveis de fóruns internacionais, o que não expressa uma preocupação de apenas um setor específico da sociedade, mas dela como um todo.

Embora também ocorra a utilização recursos discursivos de certa conotação negativa para falar sobre a importância da relação entre trabalho e saúde mental, o *Valor Econômico* apresenta conteúdos de conotação positiva. No entanto, há uma diferença significativa entre essas duas táticas de construção semântica do discurso, pois o que se nota é que os conteúdos com a carga semântica mais positiva estão atrelados à construção de ações que devem ser tidas como referência. Ou seja, o *Valor* apresenta ao seu leitor como as empresas, que são referências no seus respectivos setores, estão tratando a pauta de saúde mental dentro dos ambientes organizacionais, gerando no seu público-alvo uma ideia de que maneira as pautas de bem-estar e saúde devem ser referenciadas nas organizações.

Desse modo, a partir da análise dos conteúdos do *Valor Econômico*, depreende-se que o jornal criou um retrato simbolicamente denso acerca da relação entre saúde mental e trabalho, posto que ele foi capaz de articular diversas instâncias da sociedade para discutir essa temática com o propósito de tratá-la com

aprofundamento semântico. O periódico transmite a informação aos executivos e lideranças das organizações, que são o seu público alvo, de maneira aprofundada, relacionando a saúde mental às esferas social, econômica, pessoal e organizacional. Portanto, o *Valor Econômico* proporciona aos seus leitores um acervo jornalístico que permite a eles a construção simbólica de uma realidade de maneira complexa e abrangente, o que faz com que caiba a esses empresários e executivos decidirem quais pautas vão reverberar dentro dos contextos organizacionais e quais vão permanecer negligenciadas pela alta liderança das grandes corporações.

7. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa. Lutas sociais e desafios da classe trabalhadora: reafirmar o projeto profissional do serviço social brasileiro. **Serviço Social & Sociedade**, n. 129, p. 366–386, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/scmxtJdfJQ7crFFcMLsgrkJ/>. Acesso em: 19 jun. 2023.

ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálisis**, Florianópolis, SC, v. 12, n. 2, p. 188–197, 2009.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, v. 18, ed. 34, p. 19-40, Julho 2015.

ANTUNES, Ricardo. Mesa redonda Mercado informal, empregabilidade e cooperativismo: as transformações das relações de trabalho no mundo contemporâneo: O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [s. l.], v. 2, ed. 1, p. 55-72, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **OS SENTIDOS DO TRABALHO**: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: BOITEMPO EDITORIAL, 2009. ISBN 978-85-85934-43-9.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, Janeiro 2002. 226 p. ISBN 972-44-0898-1.

BEDIN, Gilmar Antônio; NIELSSON, Joice Graciele. A crise da década de 1970: observações sobre as ideias neoliberais e suas consequências. Em: **A política social na América do Sul: perspectivas e desafios no século XXI**. [s.l.] Editora UEPPG, 2013. p. 27–41.

BIANCHESSI, Desirée et al. Sobre uma construção em atenção em saúde mental e trabalho na empresa. In: **ATENÇÃO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: sofrimento e transtornos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre, RS: Evangraf, 2014. ISBN 978-85-7727-664-8.

BOUÇAS, Cibelli. Transtorno mental gera perda de 4,7% do PIB. **Valor Econômico**, [S. l.], 09 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2023/03/09/transtorno-mental-gera-perda-de-47-do-pib.ghtml>.

BRESSER-PEREIRA, Luiz. AS DUAS FASES DA HISTÓRIA E AS FASES DO CAPITALISMO. **Crítica e Sociedade: revista de cultura política**, São Paulo, v. 1, ed. 1, p. 168-189, Jan/Jun 2011. Disponível em: https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/bresser_-_as_duas_fases_da_historia_e_as_fases_do_capitalismo.pdf. Acesso em: 19 jun. 2023.

CAMPOS, Stela. Equidade de gênero demanda iniciativas com maior impacto. **Valor Econômico**, [S. l.], 13 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/publicacoes/suplementos/noticia/2023/03/31/equidade-de-genero-demanda-iniciativas-com-maior-impacto.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

CARDOSO, Márcia Regina; OLIVEIRA, Guilherme; GHELLI, Kelma. ANÁLISE DE CONTEÚDO: UMA METODOLOGIA DE PESQUISA QUALITATIVA. **Cadernos da Fucamp**, [s. l.], v. 20, ed. 43, p. 98-111, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2347>. Acesso em: 19 jun. 2023.

CARVALHO, André. A técnica logística no toyotismo: uma aproximação geográfica do just-in-time. **Geosp – Espaço e Tempo** (Online), v. 21, n. 1, p. 32-47, abril. 2017. ISSN 2179-0892. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/geosp/article/view/96023>. Acesso em: 19 jun. 2023.

CAVALCANTI, Thiago. et al. Hierarquia das Necessidades de Maslow: Validação de um Instrumento. **Psicologia Ciência e Profissão**, [s. l.] v. 39, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/X4Cm9CPhzCCSxzGfZ9TBVzh/>. Acesso em: 19 jun. 2023.

CALLEFI, Jéssica et al. RELAÇÕES ENTRE MOTIVAÇÃO, SATISFAÇÃO NO TRABALHO E AS DIMENSÕES COMPETITIVAS DA ESTRATÉGIA DE RECURSOS HUMANOS NO GREAT PLACE TO WORK. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, v. 23, n. 1, p. 106–121, 2021.

CORREIA, Luciano. **A Supremacia do Quinto Poder: A assessoria de imprensa do BTG e a cobertura do jornal Valor Econômico**. Tese de Mestrado (Mestrado) - FACULDADE CÁSPER LÍBERO, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://static.casperlibero.edu.br/uploads/2017/07/LUCIANO-FELTRIN.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2023.

DOLAN, Simon; CUNHA, Rodrigo; CASADEMUNT, Javier. Resiliência pode virar vantagem competitiva; saiba como construí-la. **Valor Econômico**, [S. l.], 10 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/artigo/resiliencia-pode- virar-vantagem-competitiva-saiba-como-construi-la.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

ERIK, Gomes; MUSARRA, Raíssa. ALIENAÇÃO E TRABALHO EM HISTÓRIA E SOCIOLOGIA ECONÔMICA. **Revista contribuciones a la Economía**, [s. l.], v.19, ed. 1, p. 43-55, Janeiro 2021.

FAY, Carolina; KIRCHHOFF, Priscila. Tropicalização da jornada de trabalho reduzida. **Valor Econômico**, [S. l.], 14 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/coluna/tropicalizacao-da-jornada-de-trabalho-reduzida.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

GOMES, Rosane. **A cultura no jornalismo econômico: análise do suplemento Eu&Fim de Semana do jornal Valor Econômico**. Rio Grande Sul: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2013. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/88485>. Acesso em: 19 jun. 2023.

GONÇALVES, Fernanda. Burnout no Brasil afeta mais mulheres e pessoas não-binárias, diz estudo **Valor Econômico**, [S. l.], 27 jan. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/01/27/burnout-no-brasil-afeta-mais-mulheres-e-pessoas-nao-binarias-diz-estudo.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

GONÇALVES, Fernanda. Empresas começam a oferecer benefícios fora do escopo tradicional para atrair e reter talentos. **Valor Econômico**, [S. l.], 16 fev. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/02/16/beneficios-inovadores-ajudam-a-reter-talentos.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

GONÇALVES, Fernanda. Empresas decidem manter semana de quatro dias de trabalho após testes no Reino Unido. **Valor Econômico**, [S. l.], 04 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/03/04/empresas-decidem-manter-semana-de-quatro-dias-dias-de-trabalho-apos-testes-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

GUANAES, Nizan. Direto de Davos, para ouvir e falar ao mundo. **Valor Econômico**, [S. l.], 17 jan. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/coluna/direto-de-davos-para-ouvir-e-falar-ao-mundo.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

GUERRA, Arthur Por que calcular o ROI de saúde mental nas empresas? **Valor Econômico**, [S. l.], 30 jan. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/coluna/por-que-calcular-o-roi-de-saude-mental-nas-empresas.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução: Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

JACOBS, Emma. Terapia no trabalho: 30% das empresas do EUA já oferecem serviço. Veja como funciona. **Valor Econômico**, [S. l.], 20 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/publicacoes/suplementos/noticia/2023/03/13/visao-estrategica.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

KUCINSKI, Bernardo. **Jornalismo Econômico**. São Paulo: EDUSP, 1996.

LISKAUSKAS, Suzana. Empresas oferecem tratamentos de fertilização e redesignação de gênero para atrair e reter talentos. **Valor Econômico**, [S. l.], 15 fev. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/esg/noticia/2023/02/15/empresas-oferecem-tratamentos-de-fertilizacao-e-redesignacao-de-genero-para-atrair-e-reter-talentos.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

MADUREIRA, Eduardo. AS CONCEPÇÕES LIBERAIS E KEYNESIANAS NA BUSCA PELO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Anais do 11º Encontro Científico Cultural Interinstitucional**, [s. l.], p. 37-43, 2013.

MARINO, Caroline Burnout ganha maior visibilidade **Valor Econômico**, [S. l.], 26 jan. 2023. Disponível em:

<https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/01/26/burnout-ganha-maior-visibilidade.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

MARINO, Caroline. Férias sem limite é benefício para atrair nova geração. **Valor Econômico**, [S. l.], 19 jan. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/01/19/ferias-sem-limite-e-beneficio-para-atrair-nova-geracao.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

MARINO, Caroline. Saiba cinco passos para fazer o home office funcionar melhor. **Valor Econômico**, [S. l.], 08 fev. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/02/08/mais-da-metade-das-empresas-so-frem-para-gerenciar-o-home-office-saiba-cinco-passos-para-fazer-o-modelo-funcionar-melhor.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

MARINO, Caroline. 4 passos para a inclusão de pessoas negras nas empresas. **Valor Econômico**, [S. l.], 23 fev. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/02/23/4-passos-para-a-inclusao-de-pessoas-negras-nas-empresas.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

MASLOW, Abraham. UMA TEORIA DA MOTIVAÇÃO HUMANA. **Psychological Review**. Tradução: Márcio A. Karsten [S. l.]. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7520109/mod_resource/content/1/Maslow%20Uma-teoria-da-motiva%C3%A7%C3%A3o-humana.pdf. Acesso em: 19 jun. 2023.

MARX, Karl. **Manuscritos economico-filosoficos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

MERLO, Álvaro. Sofrimento Psíquico e atenção à saúde mental. In: ATENÇÃO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: sofrimento e transtornos relacionados ao trabalho. Porto Alegre, RS: Evangraf, 2014. ISBN 978-85-7727-664-8.

NEVES, Diana. et al. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE BR**, v. 16, n. 2, p. 318–330, 2018.

PARODI, Karin Como não trabalhar em excesso no home office? **Valor Econômico**, [S. l.], 08 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/diva-executivo/post/2023/03/como-nao-trabalhar-em-excesso-no-home-office.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

PEREIRA, Carlo. Como projetar o futuro, com seriedade, agora. **Valor Econômico**, [S. l.], 08 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/coluna/como-projetar-o-futuro-com-seriedade-agora.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

PINHEIRO, Vinícius. Por mais equilíbrio na relação trabalho-família. **Valor Econômico**, [S. l.], 20 jan. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/opiniao/coluna/por-mais-equilibrio-na-relacao-trabalho-familia.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

POMBO, Bárbara. Empresas investem em saúde mental. **Valor Econômico**, [S. l.], 12 jan. 2023. Disponível em:

<https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2023/01/12/empresas-investem-em-saude-mental.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

POMBO, Bárbara. Número de ações por síndrome de burnout cresce na Justiça do Trabalho. **Valor Econômico**, [S. l.], 12 jan. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2023/01/12/numero-de-acoes-por-sindrome-de-burnout-cresce-na-justica-do-trabalho.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SANTOS, Jailda; GARCIA, Luciane. TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO NO CONTEXTO DA PRODUÇÃO CAPITALISTA DO SÉCULO XX. **VII Jornada Internacional de Política Pública**, São Luís, MA, 2015.

SARAIVA, Jacilio. Geração Z é a mais afetada pelo estresse no trabalho. **Valor Econômico**, [S. l.], 07 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/03/07/geracao-z-e-a-mais-afetada-pelo-estresse-no-trabalho-entenda-as-razoes.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SARAIVA, Jacilio. Geração Z impõe uma nova forma de trabalhar; saiba como. **Valor Econômico**, [S. l.], 10 jan. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/01/10/geracao-z-impoe-uma-nova-forma-de-trabalhar-saiba-como.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SARAIVA, Jacilio. Por que chefes tiranos continuam com poder em empresas brasileiras. **Valor Econômico**, [S. l.], 12 jan. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/eu-e/noticia/2023/01/13/por-que-lideres-abusivos-continuam-com-poder-em-empresas-brasileiras.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SARAIVA, Jacilio. Saiba quais são as prioridades da gestão de pessoas em 2023. **Valor Econômico**, [S. l.], 13 fev. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/02/13/o-que-deve-ser-prioridade-na-gestao-de-pessoas-em-2023.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SARAIVA, Jacilio. "Será que sou o próximo?": os dilemas de quem não entrou na lista de demissões. **Valor Econômico**, [S. l.], 01 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/03/01/sera-que-sou-o-proximo-os-dilemas-de-quem-nao-entrou-na-lista-de-demissoes.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SILVA, Jani. REFLEXÕES SOBRE A HISTÓRIA DO CAPITALISMO. **Revista Filosofia Capital**, Maringá, PR, v. 2, ed. 5, p. 102-122, 2007.

SIMÕES, Katia. Programas integrados focam na saúde mental. **Valor Econômico**, [S. l.], 13 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/publicacoes/suplementos/noticia/2023/03/13/programas-integrados-focam-na-saude-mental.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SOUZA, Diego O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, [s. l.], v. 19, 2021, e00311143. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00311

SOBRAL, Elaine. Autodemissões de funcionários põem empresas em alerta. **Valor Econômico**, [S. l.], 01 mar. 2023. Disponível em:

<https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2023/03/01/autodemissoes-de-funcionarios-poem-empresas-em-alerta.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

STRAUS, Daphinei. Companhias contratam profissionais 50 + para suprir gap de qualificação. **Valor Econômico**, [S. l.], 26 jan. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/01/26/terceira-idade-e-o-foco-agora-nas-contratacoes-do-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

VAZQUEZ, Rafael. Selo ESG ajuda a contratar jovens em vulnerabilidade. **Valor Econômico**, [S. l.], 24 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2023/03/24/selo-esg-ajuda-a-contratar-jovens-e-m-vulnerabilidade.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

VERAS, Dauro. Abordagem bem-sucedida para mudar a mentalidade dos clientes. **Valor Econômico**, [S. l.], 31 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/publicacoes/suplementos/noticia/2023/03/13/visao-estrategica.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

VIALLI, Andrea. Pacto Global Brasil acelera adoção de ODS. **Valor Econômico**, [S. l.], 03 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2023/03/03/pacto-global-brasil-acelera-adocao-de-ods.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

VIALLI, Andrea. Iniciativa propõe avanço socioambiental. **Valor Econômico**, [S. l.], 03 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2023/03/03/iniciativa-propoe-avanco-socioambiental.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

VIALLI, Andrea. Visão estratégica. **Valor Econômico**, [S. l.], 13 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/publicacoes/suplementos/noticia/2023/03/13/visao-estrategica.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

VIALLI, Andrea. Visão estratégica. **Valor Econômico**, [S. l.], 13 mar. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/publicacoes/suplementos/noticia/2023/03/13/visao-estrategica.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

VIEIRA, Fabiola et al. **POLÍTICAS SOCIAIS E AUSTRERIDADE FISCAL**: Como as políticas sociais são afetadas pelo austericídio da agenda neoliberal no Brasil e no mundo. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. 62 p. ISBN: 978-85-88422-33-9.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **World mental health report**. [s.l.], 2022.

1 bilhão de pessoas vivem com algum transtorno mental, afirma OMS. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/06/1792702>. Acesso em: 20 jun. 2023.

OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no trabalho. 2022. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_857127/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

Banco Central do Brasil. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/controleinflacao/planoreal>. Acesso em: 20 jun. 2023.

APÊNDICE A — Grelha de categorização de conteúdo

Temáticas	Categoria	Segmento de conteúdo
Esfera organizacional	Promoção de ações que contribuem para uma cultura e ambiente organizacional seguros	Há cinco anos na KPMG, Janine Goulart avalia que houve avanços no tratamento do tema. “É um trabalho que demanda tempo, investimento e dedicação, mas não considero que seja da boca para fora, faz parte da nossa cultura, que é extremamente inclusiva”, afirma. Temas como saúde mental, inteligência emocional, paternidade ativa e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal são abordados de maneira recorrente. (Conteúdo 1)
		Quando falamos em diversidade, estamos falando sobre pertencimento e singularidade, em todos os sentidos, e para todos os grupos. Cabe às organizações criar um ambiente seguro, inclusivo e com cada vez mais incentivos e boas práticas que possam assegurá-lo. (Conteúdo 2)
		Ambev se deu conta de que era preciso olhar seus colaboradores na sua totalidade, não apenas sob a ótica do bem-estar físico e ocupacional. Era necessário cuidar do corpo e da mente. Com esse propósito foi uma das primeiras companhias a criar uma diretoria de saúde mental focada em conhecimento e cultura. (Conteúdo 2)
		A pesquisa da Betterfly concluiu que um ambiente de trabalho que promove a saúde física e mental aumenta o compromisso dos times com as chefias e melhora taxas de produtividade. (Conteúdo 6)
		É preciso estabelecer condições para que a pessoa queira permanecer na empresa, o que tem relação direta com o ambiente e os valores da empresa. [...] a cultura inclusiva tem relação direta com a segurança psicológica e o pertencimento, diz. Fatores como discriminação, queda de produtividade e questões de saúde mental, podem ser minimizados com isso. (Conteúdo 10)
		Outro ponto essencial para fortalecer uma cultura de inclusão é investir na conscientização de toda a empresa — da liderança aos cargos de entrada. Treinamentos de liderança inclusiva e de vieses inconscientes e o letramento racial são uma boa forma de começar. (Conteúdo 10)
		Não se trata só do local, mas de como as relações e as interações serão em um modelo híbrido ou remoto” diz [Luiz Barosa, sócio de consultoria em capital humano da Deloitte.]. Além disso, é preciso pensar em como os temas que envolvem cultura, carreira, segurança, liderança e desempenho serão tratados. O consultor ressalta que esse trabalho não é apenas do RH e, sim, de todas as áreas e líderes da empresa, incluindo o CEO. Entre as capacitações necessárias, ele destaca aspectos de saúde mental e física, divisão entre trabalho e vida pessoal, capacidade de engajamento a distância, comunicação entre times e colaboração. (Conteúdo

		<p>13)</p> <p>A orientação é que os problemas de saúde mental devem ser detectados precocemente e não serem normalizados. O treinamento das lideranças para identificar, acolher e orientar as equipes, a prontidão no cuidado e a gestão das crises são fundamentais para a construção e manutenção de um ambiente mentalmente saudável. Quero destacar que todas as ações que uma empresa planeja executar para ajudar um colaborador com sofrimento emocional precisam ser realizadas em conjunto com uma equipe de profissionais especializados, como psiquiatras e psicólogos. (Conteúdo 14)</p> <p>Outro ponto essencial para prevenir o burnout é o treinamento dos líderes, como reforça o psiquiatra Arthur Guerra, fundador da Caliandra Saúde Mental, empresa que oferece soluções e treinamento de liderança nessa área. [...] Isso inclui, explica o especialista, os gatilhos do burnout, como identificar seus sinais, a melhor forma de agir e, principalmente, um trabalho cultural - que sai de uma gestão que busca resultados a qualquer custo, para uma de colaboração e escuta ativa (Conteúdo 17)</p> <p>Na Neoway o tema também está na pauta. “O primeiro passo foi fomentar um ambiente de segurança psicológica. Para isso, elaboramos em parceria com uma consultoria interna um workshop sobre o tema para a liderança”, explica Michele Martins, vice-presidente de RH da empresa. (Conteúdo 17)</p> <p>Proporcionar ambientes de trabalho mais diversos também interfere na saúde e bem-estar dos trabalhadores, segundo Adriane Reis de Araújo, coordenadora nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT). “Um ambiente de trabalho que não tem diversidade, tende a ser mais violento. (Conteúdo 27)</p>
	Ambientes que geram adoecimento	<p>Entre os principais fatores de risco para a saúde mental dos trabalhadores estão o assédio e bullying, excesso de trabalho, jornadas inflexíveis e ameaça de desemprego. Juliana de Faria, do Estúdio Jules, observa que cada indivíduo responde de maneira diferente a esses cenários, o que exige das empresas soluções customizadas. (Conteúdo 4)</p> <p>Na opinião de especialistas em gestão de pessoas, se o desmonte de quadros continuar pode causar danos à saúde das equipes e ao clima das companhias. Amparados por pesquisas que mostram diversos impactos gerados pelas demissões, eles chamam a atenção tanto para o declínio do bem-estar físico e mental dos profissionais, como para os “sintomas” que as empresas estarão expostas no futuro. (Conteúdo 8)</p> <p>Isso porque não são apenas os demitidos que sofrem com as dispensas em massa. Mesmo antes de qualquer corte ser anunciado, a possibilidade e o medo de receber um “bilhete azul” afeta a saúde e a produtividade de quem continua com a carteira assinada, dizem os pesquisadores (Conteúdo 8)</p> <p>[...]pessoas de grupos minorizados sentem mais dificuldade</p>

		<p>de serem quem realmente são e sofrem com a exclusão no ambiente de trabalho. (Conteúdo 15)</p> <p>Ela [Adriane Reis de Araújo, procuradora regional do trabalho] acrescenta que o Ministério Público do Trabalho recomenda que as companhias tenham canais efetivos de denúncias. “Cobranças excessivas de metas podem estar associada a práticas de violência e assédio, o que pode levar ao burnout.” (Conteúdo 29)</p>
--	--	--

	<p>Ações focadas no bem-estar do colaborador</p>	<p>As empresas que participaram do teste puderam adotar métodos diferentes para encurtar significativamente as semanas de trabalho de seus funcionários- desde dar-lhes um dia de folga por semana até reduzir seus dias de trabalho para uma média de 32 horas por semana –, mas tinham que garantir que os trabalhadores ainda recebessem o salário integral. (Conteúdo 7)</p> <p>Fernanda Cortez, head de RH da Onze, acredita que as empresas, em geral, ainda estão presas ao “feijão com arroz” no que diz respeito à adoção de novos benefícios. “Algumas companhias não estão enxergando outras necessidades importantes das pessoas, que vão além do plano de saúde ou do vale-refeição”(Conteúdo 11)</p> <p>A empresa [META] também inclui benefícios pouco comuns como o destinado à fertilização. A política está disponível para os profissionais da sede brasileira desde julho de 2022, e é válida para todos os funcionários e seus cônjuges. (Conteúdo 11)</p> <p>Ainda dentro da área de planejamento familiar, em 2019, a Diageo passou a estender sua política de licença parental para todos os seus funcionários, englobando as diferentes configurações de casais, além de pais e mães adotantes. A iniciativa garante salários e benefícios integrais ao profissional por 26 semanas. (Conteúdo 11)</p> <p>Outras empresas resolveram expandir ainda mais o conceito de família e oferecer benefícios relacionados à adoção de animais de estimação. Uma delas é a Mars, que dá direito a um afastamento remunerado de oito horas quando o trabalhador adquire ou perde um pet (Conteúdo 11)</p> <p>Stephanie Stolfo, líder de diversidade e inclusão para a América Latina da IBM revela que, desde 2017, a empresa também conta com um programa de atenção aos funcionários trans. “O objetivo é acolher as pessoas que estão em seus processos de transição de gênero por meio de uma equipe de médicos e psicólogos”, explica. A companhia concede ainda subsídio de 75% do valor na compra da terapia hormonal, válido também para os dependentes. Algo semelhante acontece na Dasa. A empresa oferece aos profissionais trans um acompanhamento com equipes habilitadas para lidar com as especificidades relacionadas à diversidade de gênero, e inclui apoio a mudanças corporais por meio de terapias com hormônios.(Conteúdo 11)</p> <p>A pesquisa [pesquisa Tendências em Benefícios Corporativos 2023] mostra que benefícios flexíveis e programas de saúde mental estão entre as iniciativas que as empresas pretendem</p>
--	--	--

	<p>antes que alguém adoça”, diz Bruna Zonis, gerente de pessoas do Hurb. Entre as ferramentas, ela destaca o self-growth, benefício anual no valor de um salário bruto que pode ser usado para cuidados com a saúde física e mental, educação ou coworking. (Conteúdo 17)</p> <p>[...]modelo permite que o funcionário tire o tempo de descanso que for necessário, sem dias fixos e o limite de 30 dias previstos pela CLT. A prática ainda é novidade no Brasil, mas algumas startups já começam a aderir. (Conteúdo 18)</p> <p>Fabiana Cymrot, vice-presidente de Recursos Humanos da empresa [MaterCard diz que o programa, criado em 2020, é global e quer auxiliar todos os funcionários, independentemente de nível hierárquico e tempo de contratação, a construir suas famílias. “É preciso olhar a gravidez, a maternidade e a paternidade como uma fase da vida das pessoas. Não é algo que deveria interferir na vida profissional (Conteúdo 28)</p> <p>Segundo [Alfredo] Ribeiro[Diretor de Recursos Humanos da TransUnion Brasil], após estudos de mercado, a empresa decidiu contribuir com até R\$ 30 mil para procedimentos no âmbito da reprodução assistida. A lista desses procedimentos inclui congelamento e doação de óvulos, doação de espermatozoides, mini fertilização in vitro e inseminação intrauterina, entre outros indicados por especialistas da Sociedade Brasileira de Reprodução Assistida (Conteúdo 28)</p> <p>No segundo semestre de 2022, a PepsiCo criou, no Brasil, o Minha Hora, que faz parte do programa Doce Começo, com diversas iniciativas de apoio às famílias no processo de paternidade e maternidade. O objetivo é oferecer benefícios para funcionários, sem restrição de gênero ou identificação, que optem por um tratamento de reprodução assistida. (Conteúdo 28)</p> <p>[...]o Mercado Livre foi uma das empresas pioneiras na oferta de benefícios para preservação dos óvulos. Desde 2018, quando o programa foi lançado, 15 mulheres já realizaram o procedimento. (Conteúdo 28)</p> <p>A Microsoft Brasil também está entre as empresas que ampliaram recentemente a cobertura do plano de saúde oferecido aos funcionários para incluir tratamentos de fertilidade e afirmação de gênero, no caso de pessoas transexuais. Danni Mnitentag, vice-presidente de Parceiros e Canais e Líder de Diversidade & Inclusão da Microsoft Brasil, explica que desde agosto de 2022 o plano complementar de saúde é oferecido para todos os funcionários, sem qualquer distinção, incluindo os dependentes. (Conteúdo 28)</p> <p>“A combinação de todos esses projetos e a visão que busca garantir o melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal de nossos colaboradores faz com que a Mastercard atraia e retenha seus funcionários, incluindo o público feminino, pois eles enxergam na empresa um lugar que os valoriza como um todo”, diz Cymrot, da Mastercard. A executiva explica que o pacote de compensações e benefícios é aprimorado para elevar a qualidade de vida dos funcionários nos âmbitos</p>
--	--

		<p>pessoal e profissional e, por isso, é adaptado conforme surgem novas demandas. (Conteúdo 28)</p> <p>“Há empresas que já bloqueiam o sistema ou que tiram o celular corporativo do funcionário nas férias. Em grupos de WhatsApp, por exemplo, uma pessoa pode ser a administradora e bloquear conversas em determinado período, como das 19h às 8h”, diz [Trícia Oliveira sócia do escritório Terch Rossi e Watanabe]. (Conteúdo 29)</p> <p>A jornada de trabalho de quatro dias vem se tornando uma realidade após experiências bem-sucedidas na Islândia, Nova Zelândia, Bélgica, Emirados Árabes, Reino Unido, Dinamarca, Escócia, Japão e Espanha.[...] Ela também está alinhada às diversas mudanças trabalhistas que buscam assegurar flexibilização do trabalho e minimizar a tradicional vinculação feita entre horas trabalhadas, produtividade e resultados - ao contrário do que se pode imaginar, a redução de jornada pode tornar o trabalho mais eficiente (Conteúdo 30)</p>
	Negligenciamento da saúde mental	<p>Alguns empregadores não consideram como responsabilidade deles cuidar da saúde mental de seus funcionários.[...] Cate Murden, fundadora da Push, que oferece serviços de bem-estar para empresas, diz que, para muitos empregadores, gastar com saúde mental está em segundo plano em um momento em que “há tanto medo de demissões</p> <p>A executiva [Tatiane Tiemi, CEO do Great Place To Work] mostra preocupação sobre as diretrizes de saúde mental adotadas pelas organizações. A análise aponta que menos da metade das empresas (49,7%) tem um orçamento direcionado para área em 2023, bem abaixo da parcela (90%) das marcas listadas no ranking As Melhores Empresas para Trabalhar em 2022, elaborado pelo Great Place To Work, que adotava práticas relacionadas ao bem-estar. (Conteúdo 12)</p> <p>Finalizo declarando que os cuidados com a saúde mental não devem ser só uma etapa, mas uma prática diária. (Conteúdo 14)</p> <p>Para Ana Maria Rossi, presidente da International Stress Management Association (ISMA), o que acontece, no geral, é que muitas companhias ainda atuam na prevenção secundária, fase em que os sintomas do burnout já existem. (Conteúdo 17)</p> <p>A especialista em recursos humanos e presidente da Friendsbee, plataforma on-line de saúde mental em empresas, Andrea Destri disse que é mais comum ver empresas adotarem uma postura mais assistencial, com contratação de academia, psicólogos, cursos de “mindfulness” (foco total no presente) e treinamento de líderes. No entanto, poucas levam a questão até a alta gestão das empresas. (Conteúdo 21)</p> <p>O tema saúde mental nunca foi tão crítico, porque custa para as empresas. Custa com os afastamentos dos trabalhadores por motivos de saúde, custa pelo absenteísmo, pela baixa produtividade e até pela dificuldade de atrair jovens talentos”, afirma a psicóloga Sandra Gioffi, diretora da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH). (Conteúdo 27)</p>

		<p>Assim, algumas operações fecham os olhos para o tema e aceitam o 'atingimento' de resultados em detrimento da saúde mental das equipes." diz [Renata Rivetti, diretora da Reconnect Happiness At Work] (Conteúdo 32)</p>
	Relacionamento com a liderança	<p>Durante a pandemia, relata a estudiosa, os gestores defenderam um estilo de liderança centrado no funcionário, que priorizava o bem-estar e a saúde mental. Agora as equipes sentem uma espécie de "dissonância cognitiva". "Estão vivenciando algo que desacredita a antiga narrativa das diretorias", explica - ANA TAVIS professora de gestão de capital humano da Universidade de Nova York (Conteúdo 8)</p> <p>[...]uma conversa aberta com a liderança também é importante para evitar o burnout. Algum nível saudável de estresse é positivo e necessário para a boa produtividade, mas é preciso entender e balancear como está a rotina de trabalho, o volume de atividades e as responsabilidades", completa [Lina Nakata, responsável pelo estudo da FEEx - FIA Employee Experience] (Conteúdo 15)</p> <p>Ele [líder] precisa, antes, se conhecer, para entender como ser um bom gestor, aquele que ouve e conhece as necessidades do time; que fala de carreira e produtividade, mas também de questões pessoais", diz [Michele Martin vice-presidente de RH da Neoway] (Conteúdo 17)</p> <p>As pessoas, normalmente, não se demitem do CNPJ, elas se demitem do CPF. Ou seja, de lideranças tóxicas", afirma Gioffi [diretora da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH).] - ela própria vítima de assédio moral. (Conteúdo 27)</p> <p>"O grande desafio em todo o mercado é entender como chegar ao equilíbrio entre a alta performance e o bem-estar. Vamos provar que é possível", afirma Roberto Quiroga, sócio no Mattos Filho, que tem 1,8 mil funcionários, dos quais 250 são estagiários. (Conteúdo 27)</p> <p>A boa notícia, segundo a especialista, é que as companhias entenderam a relevância de construir ambientes psicologicamente seguros, baseados em uma cultura organizacional de "pegada" positiva. "Porém, com as incertezas do mercado e a pressão por metas, ainda há líderes autocráticos que geram resultados financeiros imediatos", pondera [Renata Rivetti, diretora da Reconnect Happiness At Work]. (Conteúdo 32)</p> <p>Uma pesquisa inédita feita a pedido do Valor pela Talenses, de recrutamento de executivos, mostra que, entre 486 profissionais, 100% já tiveram um chefe considerado tirano, sendo que 33% sofreram abusos entre 2020 e 2022, os dois primeiros anos da crise sanitária. (Conteúdo 32)</p> <p>Fernando Fleider, CEO da ICTS, especializada em gestão de riscos, compliance, ESG, cibersegurança e privacidade de dados, diz que mais executivos estão tomando coragem de denunciar os "falsos líderes". De acordo com pesquisa finalizada pela empresa em dezembro de 2022 e obtida pelo</p>

		<p>Valor, o número de denúncias de assédio relacionadas a um líder ou ou gestor subiram de 62%, em 2020, para 63,9%, em 2022. Desses registros, 63,8% foram relacionados a assédio moral; 24,8% considerados como moral ou sexual (sem especificação do tipo de conduta); e 11,4% de assédio sexual. (Conteúdo 32)</p>
Esfera social	Recorte populacional	<p>Existem muitos preconceitos e estereótipos associados à competência da mulher mais velha”, observa Fran Winandy, consultora multigeracional e autora do livro “Etarismo” (Editora Gulliver). Para ela, entre as ações que podem ajudar a aumentar a participação das mulheres 50+ nas empresas está um olhar mais voltado para a inserção digital. (Conteúdo 2)</p> <p>Betterfly[consultoria de benefícios] sinaliza que a Geração Z está mais cansada do trabalho do que os colegas mais velhos. Sessenta por cento deles afirmam estar “com exaustão e sensação de burnout” (Conteúdo 6)</p> <p>Para Vairo, da Betterfly, é importante que os programas de bem-estar das empresas contemplem todas as gerações. “Embora o tema seja associado às gerações Z e millennial, a força de trabalho é composta de várias ‘turmas’, sendo necessário compreender as características de cada uma, e identificar desejos e necessidades”, diz. (Conteúdo 6)</p> <p>Um levantamento da rede social, feito em dezembro de 2022 e compartilhado com a “BBC”, revela que funcionários de 18 a 25 anos são os menos confiantes nos cargos e no local de trabalho, entre todas as gerações. (Conteúdo 6)</p> <p>em 2025, só a Gen Z representará 27% da força de trabalho global. (Conteúdo 9)</p> <p>Um estudo da Deloitte mostra que a prevalência global de ansiedade e estresse é estimada em aproximadamente 50% nas pessoas que compõe a geração de trabalho mais jovem no mundo corporativo, a chamada Geração Z, que engloba pessoas que nasceram entre 1995 e 2010. Esfera social(Conteúdo 9)</p> <p>Uma pesquisa realizada com 188 mil funcionários de 419 empresas brasileiras revelou que os índices de estresse excessivo no ambiente de trabalho e o burnout são maiores entre mulheres e pessoas não-binárias. (Conteúdo 15)</p> <p>[...]muitos empregadores do Reino Unido – que estão atentos à necessidade de criar melhores trajetórias de carreira para mulheres e para funcionários originários de grupos minoritários, ao mesmo tempo em que desconsideram com frequência as necessidades de funcionários mais velhos e negligenciam candidatos a partir de 50 anos ao recrutar pessoal.(Conteúdo 16)</p> <p>A começar pelo fato de que suas [da Geração Z] demandas, hábitos e propósitos impõem a ética e a sustentabilidade como princípios básicos para um bom empregador (Conteúdo 19)</p> <p>[Gabriella] Bighetti [diretora-executiva da United Way Brasil (UWB)] observa que a inserção da juventude no mercado de</p>

		<p>trabalho é um ponto fundamental para a melhoria da produtividade do país no longo prazo. “Logo esses jovens serão completamente adultos e em 2050 serão 90% da nossa força de trabalho com as capacidades ou não que a gente der para eles. Se não tiverem oportunidades de educação, desenvolvimento e um primeiro emprego, teremos uma boa parte dessa força de trabalho pouco produtiva. (Conteúdo 20)</p> <p>o ESG deixa de ser apenas um acrônimo para o público especializado e passa a ser uma alavanca de proposta de valor para novos funcionários[Geração Z]. “Esse grupo também vai questionar, cada vez mais, a obrigatoriedade do expediente presencial e exigir políticas que resguardecam a saúde mental”, diz[Naira Feldmann, diretora de engagement da LLYC] (Conteúdo 19)</p> <p>“Essa geração[z], que será 30% da força de trabalho global até 2030, tem influenciado muito mais as relações das pessoas com as empresas do que as antecessoras”, explica Naira Feldmann, diretora de engagement da LLYC no Brasil. (Conteúdo 19)</p>
	<p>Agenda Global e posicionamento brasileiro</p>	<p>O andamento do cumprimento dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS), nas áreas de erradicação da pobreza e da fome, mudanças climáticas, trabalho digno, saúde e direitos humanos, entre outras. (Conteúdo 3)</p> <p>[ODS] está alcançar 1,5 mil empresas com 15 mil pessoas negras (ou de origem indígena e quilombola) e 11 mil mulheres em postos de liderança até 2030; reduzir as emissões de carbono das companhias em 2 gigatoneladas - o equivalente às emissões brutas do Brasil durante todo o ano de 2020 - e também impactar 10 milhões de trabalhadores em políticas de saúde mental, entre outros objetivos. (Conteúdo 3)</p> <p>O Pacto Global tenha chegado ao Brasil em 2004 para que o setor privado se engajasse em dez princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e práticas anticorrupção - foi só recentemente que ganhou atenção das lideranças empresariais, que passaram a assumir metas públicas nesses temas. Agenda ESG (ambiental, social e governança, na sigla em inglês) ganhou impulso graças a pressões regulatórias e também de mercado. A adesão ao Pacto Global é um espelho desse movimento. (Conteúdo 3)</p> <p>O segundo movimento foi o reconhecimento, pela Organização Mundial da Saúde (OMS), do burnout como doença ocupacional em janeiro de 2022.(Conteúdo 17)</p> <p>O ano passado foi marcado por um crescimento sem precedentes no número de participantes do Pacto Global no Brasil. Isso significa que líderes empresariais se comprometeram com os 10 princípios - divididos em direitos humanos, meio-ambiente, trabalho e anticorrupção e, com os objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU(Conteúdo 22)</p> <p>Nunca houve uma iniciativa no Brasil, ou no mundo, onde</p>

		<p>compromissos fossem públicos, assim como a apuração do monitoramento, para tantos temas [direitos humanos, meio-ambiente, trabalho e anticorrupção e ODS] e tão relevante. Essa é a Ambição 2030 do Pacto Global da ONU no Brasil. (Conteúdo 22)</p> <p>Pacto Global no Brasil criou a estratégia Ambição 2030, que consiste em oito movimentos com metas específicas em áreas como equidade de gênero e raça, saúde mental, mudanças climáticas e economia circular, entre outras. (Conteúdo 23)</p> <p>Agenda 2030 propõe um plano de ação para que a humanidade avance na resolução das principais questões sociais e ambientais da atualidade. Composta pelos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) em áreas como erradicação da fome e da pobreza, mudanças climáticas, água, biodiversidade, saúde e direitos humanos, entre outras [...] A estratégia começou a valer a partir de 2015 (Conteúdo 24)</p> <p>O Brasil é historicamente muito tímido nos fóruns globais. O Itamaraty faz trabalho de referência em diplomacia, mas é preciso que setores privados e suas lideranças sejam também diplomatas do nosso país (Conteúdo 25)</p>
	Estigma	<p>Questões de saúde mental já foram vistas no mundo corporativo como um sinal de fraqueza, uma “característica” de alguém que não dava conta do trabalho. (Conteúdo 17)</p> <p>Idealizado pela InPress Porter Novelli em parceria com a Falconi Consultores e chancelado pela Sociedade Brasileira de Psicologia, o movimento [o Movimento Mente em Foco] [...] da sociedade no combate ao estigma e ao preconceito social ao redor da saúde mental. (Conteúdo 4)</p> <p>Ainda existe uma consideração de que uma pessoa que vive com depressão é frágil e não pode ter poder, quando na verdade tem muito CEO com depressão”, afirmou Coimbra [Alexandre Coimbra Cabral, psicólogo, consultor de saúde mental em organizações e colunista do Valor] (Conteúdo 21)</p>

	<p>Perspectiva judiciária sobre o adoecimento laboral</p>	<p>Um levantamento do escritório de advocacia Trench Rossi Watanabe, feito por meio da plataforma Data Lawyer, mostra que a judicialização decorrente da síndrome [burnout] aumentou 72% entre 2020 e 2022. (Conteúdo 17)</p> <p>Na tentativa de diminuir o burnout associado ao home office e ao trabalho híbrido, tramita no Senado um projeto de lei (nº 4.044, de 2020) que garante ao empregado o direito à desconexão do trabalho. Pela proposta, a empresa fica impedida de acionar o empregado em períodos de descanso - como folgas, férias e intervalos - por telefone ou mensagens, “exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito (Conteúdo 29)</p> <p>Levantamento do escritório de advocacia Trench Rossi Watanabe, feito por meio da plataforma Data Lawyer, aponta que a judicialização decorrente do transtorno do esgotamento profissional aumentou em 72% durante a pandemia da covid-19 (Conteúdo 31)</p> <p>Em grande parte dos casos, pedem para serem indenizados por danos causados pela doença, reintegrados ao emprego ou realocados de função. Há precedentes favoráveis aos trabalhadores no Tribunal Superior do Trabalho (TST). (Conteúdo 31)</p> <p>Há um ano, a Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a considerar a síndrome de burnout como doença ocupacional. Conta, agora, com um código específico na Classificação Internacional de Doenças (CID). Com esse reconhecimento, explica a advogada Trícia Oliveira, sócia da área trabalhista do Trench Rossi Watanabe, o empregador que é acionado na Justiça deve provar que não foi o responsável por causar o transtorno do esgotamento profissional. (Conteúdo 31)</p> <p>Ela aponta que o Judiciário trabalhista tem sido bastante sensível a esse tipo de demanda quando o processo é pautado em provas robustas, como laudo pericial, testemunhas e documentos que atestem que o empregado adoeceu em função de jornadas exaustivas, sobrecarga de trabalho, cobranças abusivas de metas, violação à desconexão ou assédio moral. (Conteúdo 31)</p>
	<p>Reação da sociedade civil</p>	<p>Fenômenos como a grande renúncia e o “quiet quitting” (desistência silenciosa), que se instalaram em 2022, trouxeram uma realidade comum à maioria das organizações: o aumento da rotatividade indesejada. (Conteúdo 19)</p> <p>[...] nos Estados Unidos de Quiet Quitting e The Great Resignation. O primeiro, que é um desdobramento do segundo, ao contrário do que pode sugerir uma tradução apressada, não se refere à demissão e sim ao equilíbrio que o trabalhador faz entre as demandas do chefe e a compatibilidade dessas demandas com a carga horária. Se der para conciliar, ótimo. Se não for possível, o funcionário deixa a empresa, no horário combinado quando foi contratado, e vai se dedicar a temas de seu interesse pessoal. Já o outro movimento, The Great Resignation, levou, só nos EUA, 39 milhões de pessoas a pedir demissão. Especialistas em recursos humanos o relacionam à busca por qualidade de vida.</p>

		(Conteúdo 27)
Esfera econômica	Impacto na receita da organização	<p>No final do experimento, os funcionários relataram uma variedade de benefícios relacionados ao sono, níveis de estresse, vida pessoal e saúde mental. Em contrapartida, a receita das empresas “permaneceu basicamente a mesma” durante o teste de seis meses, mas aumentou em 35% quando comparada com um período semelhante dos anos anteriores. (Conteúdo 7)</p> <p>[...]os negócios que negligenciaram a gestão do trabalho remoto, sem programas para o preparo da liderança e alinhamento das questões de compliance, estão vendo as consequências, como alta nos custos, queda de produtividade e dificuldade de atração e retenção”, diz [Luiz Barosa, sócio de consultoria em capital humano da Deloitte] (Conteúdo 13)</p> <p>Como sabemos, isso[sofrimento mental] afeta a rotina pessoal e as atividades do trabalho, impactando a produtividade dos colaboradores e, consequentemente, os ganhos da companhia.(Conteúdo 14)</p> <p>Um estudo divulgado pela ISMA-BR (International Stress Management Association) revelou que, no Brasil, nos últimos dez anos, o estresse e outros sintomas de esgotamento emocional foram responsáveis por um aumento de 140% nos gastos trabalhistas. (Conteúdo 14)</p> <p>Além dos custos diretos, como os cuidados em saúde (incluindo benefícios psicológicos e medicamentos) e afastamentos, é preciso lembrar dos indiretos: as faltas ao trabalho, o presenteísmo e a rotatividade de colaboradores. Principalmente quando há afastamentos longos, em especial de casos graves, a empresa precisa substituir aquele funcionário ou a equipe ficará sobrecarregada. (Conteúdo 14)</p> <p>Uma pesquisa da Harvard Business Review, que apontou que o ROI (retorno sobre o investimento) da saúde mental dentro das empresas é de R\$ 3,68 para toda a equipe e de R\$ 6,30 para os gestores. Isso significa que, para cada R\$ 1,00 investido nesses programas, a empresa pode obter um retorno financeiro de R\$ 3,68. (Conteúdo 14)</p> <p>A Noh, fintech que atua como uma carteira digital compartilhada e tem 16 funcionários, é outra que aposta nas férias ilimitadas."Até porque o comportamento dos funcionários é diretamente influenciado pelo equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, e o desequilíbrio impacta nos resultados e na produtividade", diz Ana Zucato, fundadora da Noh. (Conteúdo 18)</p> <p>Os transtornos mentais que afetam uma parcela dos trabalhadores brasileiros provocam uma perda no faturamento das empresas de R\$ 397,2 bilhões por ano. (Conteúdo 21)</p>

	Impacto na economia	<p>[...]vale observar que a depressão e a ansiedade custam à economia global US\$ 1 trilhão por ano em perda de produtividade, segundo dados da Organização Mundial da Saúde. O Fórum Econômico Mundial vai além e revela que os gastos relacionados a transtornos emocionais e psicológicos podem chegar a US\$ 6 trilhões até 2030 no mundo, mais do que a soma dos custos de diabetes, doenças respiratórias e câncer. (Conteúdo 4)</p> <p>Na economia como um todo, a perda [com o negligenciamento da saúde mental] chega a 4,7% do Produto Interno Bruto (PIB). Os dados fazem parte de um estudo elaborado pela gerência de economia e finanças empresariais da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (Fiemg) (Conteúdo 21)</p> <p>Organização Mundial da Saúde (OMS), houve um aumento de 25% nos últimos dois anos para cá nos casos de ansiedade geral e depressão em todo o mundo. O custo é de cerca de 12 bilhões de dias de trabalho perdidos anualmente e US \$1 trilhão de impacto para a economia global, de acordo com a OMS. (Conteúdo 9)</p>
Esfera pessoal	Empenho na transformação da saúde mental	<p>Rogers, da GetZeN, acrescenta que oferecer tratamento de saúde mental requer que os funcionários “procurem ativamente apoio para eles próprios [...] caso contrário, acaba sendo uma conversa forçada e uma participação sem entusiasmo (Conteúdo 33)</p> <p>A mudança deve começar por você. Buscar fazer várias coisas o tempo todo não significa que você esteja sendo produtiva. O que você está passando é chamado de produtividade tóxica, ou seja, o excesso de preocupação e dedicação exaustiva ao trabalho, priorizando apenas a produção em detrimento da saúde mental e da vida pessoal. Um bom começo é você ter consciência e buscar ajuda. (Conteúdo 26)</p>
	Impacto sobre a carreira	<p>[...]no longo prazo, esse esgotamento influenciará o desempenho no trabalho e o crescimento na carreira, além de aumentar a chance de os executivos simplesmente desistirem de novos planos profissionais. (Conteúdo 6)</p> <p>De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), 94% das pessoas com sofrimento mental apresentam falhas na memória, falta de atenção e desinteresse em decisões e planejamentos. (Conteúdo 14)</p> <p>O Hospital Sírio Libanês tem um olhar atento a esse retorno. “Quando alguém machuca a perna, fica mais fácil perceber se ficou com alguma dificuldade; no caso das doenças mentais, é mais difícil. Por isso, realizamos um prognóstico de recuperação com uma equipe formada por médico, terapeuta ocupacional e psiquiatra” explica Octavio Augusto Camilo de Oliveira, coordenador médico de saúde do trabalhador do hospital. A ideia é estabelecer um retorno gradativo e verificar se a pessoa pode voltar a desempenhar a mesma atividade, se é preciso alguma mudança ou, até, um novo afastamento. (Conteúdo 17)</p> <p>O doente perde, em média, 51 dias por ano, devido a problemas como faltas, perda de produtividade e licenças</p>

		<p>médicas. [...]”, observou Pio [João Gabriel Pio, economista-chefe da Fiemg]. (Conteúdo 21)</p> <p>No médio e longo prazo, os resultados são péssimos, pois há a diminuição da energia, criatividade, concentração, ansiedade, estresse e problemas de memória que podem se transformar na síndrome do burnout, uma doença reconhecida. (Conteúdo 26)</p> <p>As pessoas estão cada vez menos dispostas a comprometer a saúde em troca de um salário [...]”, avalia Guilherme Portugal, diretor de transformação de RH da Mercer Brasil. (Conteúdo 27)</p>
	Saúde do indivíduo	<p>Para os trabalhadores, a falta de equilíbrio entre a vida laboral e pessoal podem levar à deterioração do bem-estar e da saúde mental e emocional, incluindo aumento da ansiedade, estresse, burnout, depressão e abuso de substâncias(Conteúdo 5)</p> <p>Sobre as condições de saúde dos demitidos, um resumo de mais de 300 estudos sobre o assunto mostra que profissionais desempregados são mais aflitos, menos satisfeitos com a vida pessoal e mais propensos a relatar problemas psicológicos do que pares empregados. O fato de passar por uma demissão também é associado a um risco maior de suicídios</p> <p>Otávio Brissant, diretor jurídico e de pessoas do Hurb, plataforma de viagens on-line, sabe como é chegar a esse limite. O executivo sofre com a ansiedade há cerca de 20 anos e já parou no hospital duas vezes por achar que estava infartando. Mas o diagnóstico era, na verdade, burnout. (Conteúdo 17)</p> <p>À lista das pressões típicas de cada profissão, soma-se agora as características próprias das novas gerações que estão chegando ao mercado de trabalho. No ano passado, um jovem estagiário do escritório de advocacia Mattos Filho tentou suicídio se lançando do sétimo andar da sede da empresa, em São Paulo. (Conteúdo 27)</p>

Legendas	
Conteúdo	Matéria correspondente
Conteúdo 1	Abordagem bem-sucedida para mudar a mentalidade dos clientes
Conteúdo 2	Equidade de gênero demanda iniciativas com maior impacto
Conteúdo 3	Visão estratégica
Conteúdo 4	Programas integrados focam na saúde mental
Conteúdo 5	Por mais equilíbrio na relação trabalho-família
Conteúdo 6	Geração Z é a mais afetada pelo estresse no trabalho. Entenda as razões
Conteúdo 7	Empresas decidem manter semana de quatro dias de trabalho após testes no Reino Unido
Conteúdo 8	"Será que sou o próximo?": os dilemas de quem não entrou na lista de demissões
Conteúdo 9	Resiliência pode virar vantagem competitiva; saiba como construí-la

Conteúdo 10	4 passos para a inclusão de pessoas negras nas empresas
Conteúdo 11	Empresas começam a oferecer benefícios fora do escopo tradicional para atrair e reter talentos
Conteúdo 12	Saiba quais são as prioridades da gestão de pessoas em 2023
Conteúdo 13	Saiba cinco passos para fazer o home office funcionar melhor
Conteúdo 14	Por que calcular o ROI de saúde mental nas empresas?
Conteúdo 15	Burnout no Brasil afeta mais mulheres e pessoas não-binárias, diz estudo
Conteúdo 16	Companhias contratam profissionais 50 + para suprir gap de qualificação
Conteúdo 17	Burnout ganha maior visibilidade
Conteúdo 18	Férias sem limite é benefício para atrair nova geração
Conteúdo 19	Geração Z impõe uma nova forma de trabalhar; saiba como
Conteúdo 20	Selo ESG ajuda a contratar jovens em vulnerabilidade
Conteúdo 21	Transtorno mental gera perda de 4,7% do PIB
Conteúdo 22	Como projetar o futuro, com seriedade, agora
Conteúdo 23	Pacto Global Brasil acelera adoção de ODS
Conteúdo 24	Iniciativa propõe avanço socioambiental
Conteúdo 25	Direto de Davos, para ouvir e falar ao mundo
Conteúdo 26	Como não trabalhar em excesso no home office?
Conteúdo 27	Autodemissões de funcionários põem empresas em alerta
Conteúdo 28	Empresas oferecem tratamentos de fertilização e redesignação de gênero para atrair e reter talentos
Conteúdo 29	Empresas investem em saúde mental
Conteúdo 30	Tropicalização da jornada de trabalho reduzida
Conteúdo 31	Número de ações por síndrome de burnout cresce na Justiça do Trabalho
Conteúdo 32	Por que chefes tiranos continuam com poder em empresas brasileiras
Conteúdo 33	Terapia no trabalho: 30% das empresas do EUA já oferecem serviço. Veja como funciona

Fonte: Autoria própria