



PESQUISA

A Saúde Mental e o Bem-Estar dos profissionais do Terceiro Setor

REALIZAÇÃO:



APOIO:



SUMÁRIO

Sobre a pesquisa.....	03
Saúde mental e bem-estar geral dos profissionais do Terceiro Setor.....	04
As mulheres enfrentam mais desafios relacionados à saúde mental.....	06
Jovens estão mais preocupados.....	08
Doentes e mal remunerados.....	09
A liderança e sua saúde mental.....	13
Principais fatores de estresse.....	14
Ansiosos e exaustos.....	16
Irritados, preocupados e nervosos.....	18
Sobrecarregados.....	20
Desequilíbrio entre vida pessoal e trabalho.....	22
Como elas e eles estão se cuidando.....	23
Como as OSCs estão olhando para essa temática.....	24
Conclusões.....	27
Agradecimentos.....	30
Referências.....	31
Anexo - Dados sobre a amostra.....	32

Sobre a pesquisa

A partir da compreensão de que a saúde mental e o bem-estar são fundamentais para o desenvolvimento das capacidades individuais e coletivas das Organizações da Sociedade Civil (OSCs, conhecidas também como ONGs), a Phomenta decidiu realizar a pesquisa “Saúde Mental e Bem-Estar no Terceiro Setor” para compreender os desafios, pressões e vivências dos profissionais que atuam em ONGs, buscando assim contribuir com estratégias eficazes de apoio, fortalecimento emocional e promoção de segurança psicológica nos ambientes de trabalho.

Realizada por meio de um questionário disponível na internet no período de 01 de agosto a 04 de setembro de 2023, a pesquisa da Phomenta contou com uma participação abrangente de 842 respondentes, provenientes de 214 cidades distribuídas por todos os 26 estados brasileiros, além do Distrito Federal.¹

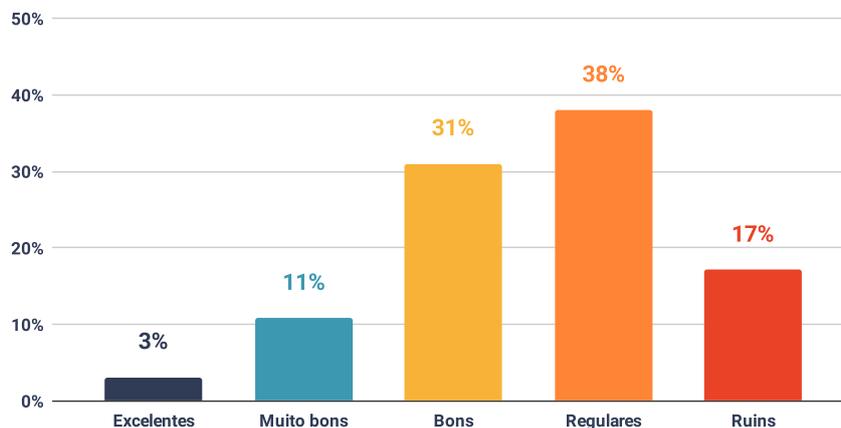
O questionário, estruturado em quatro seções denominadas (i) Informações Pessoais, (ii) Informações Organizacionais, (iii) Percepção de Bem-Estar e (iv) Percepção de Saúde Mental no Terceiro Setor, compreendeu aproximadamente 45 questões, englobando perguntas abertas e fechadas, proporcionando assim uma coleta rica e volumosa de informações, abrindo um leque de possibilidades para correlações e análises de dados profundas e diversificadas.

Nas próximas seções, descrevemos os principais resultados obtidos a partir desta investigação, lançando luz sobre as complexidades e contradições vivenciadas pelos profissionais no Terceiro Setor.

¹A amostragem obtida para esta pesquisa não é representativa de todo o universo de profissionais brasileiros que atuam no Terceiro Setor. Assim, enquanto os resultados e conclusões refletem as percepções e experiências do nosso grupo específico de respondentes, deve-se evitar generalizações amplas ou suposições sobre a totalidade desse segmento profissional a partir das informações apresentadas neste estudo.

Saúde mental e bem-estar geral dos profissionais do Terceiro Setor

Gráfico 1: Estado da saúde mental e bem-estar dos profissionais do terceiro setor



Uma importante parcela dos respondentes expressou preocupações relativas à sua saúde mental e bem-estar, sendo que 38% classificaram-nas como “regulares” e 17% como “ruins”.

Juntos, esses dados revelam que mais da metade (55%) dos respondentes expressa algum nível de preocupação ou insatisfação com sua saúde mental e bem-estar. Este é um sinal explícito da necessidade urgente de intervenções, suporte e recursos direcionados para lidar com a saúde mental no Terceiro Setor.

Esses dados estão sensivelmente relacionados com uma pesquisa realizada em 2023 por pesquisadores do The Wellbeing Project e da BID lab, que investigou o Bem-estar e a Saúde Mental de empreendedores sociais de alto impacto² da América Latina e no Caribe, que constatou que 6 em cada 10 (60%) dos participantes da pesquisa, apresentam sintomas de burnout moderado e 3 em cada 10 (30%) exibem severos sintomas de mal-estar psicológico.

²O BID LAB entende o ecossistema dos Empreendedores de Alto Impacto (EAI) como o grupo de pessoas que lideram iniciativas que - através do desenvolvimento de produtos e serviços apoiados em modelos de negócios com potencial de rápido crescimento, rentabilidade e sustentabilidade, e contando com tecnologia - buscam gerar impacto positivo nas pessoas e suas comunidades (impacto social) e/ou no planeta (impacto ambiental) melhorando a vida da população da América Latina e do Caribe, especialmente das mais pobres e vulneráveis.

A saúde mental e a insatisfação no trabalho

43% dos respondentes que avaliaram sua saúde mental e bem-estar como “ruins” ou “regulares” manifestaram insatisfação com o trabalho.

A saúde mental e a motivação no trabalho

Quase metade (44%) dos participantes com percepções de saúde mental “ruins” ou “regulares” informaram falta de motivação no trabalho.

As mulheres enfrentam mais desafios relacionados à saúde mental

As mulheres, que formam 65% da força de trabalho no Terceiro Setor (Ipea, 2018), expressaram preocupações maiores relacionadas à sua saúde mental e bem-estar em comparação com seus colegas homens.

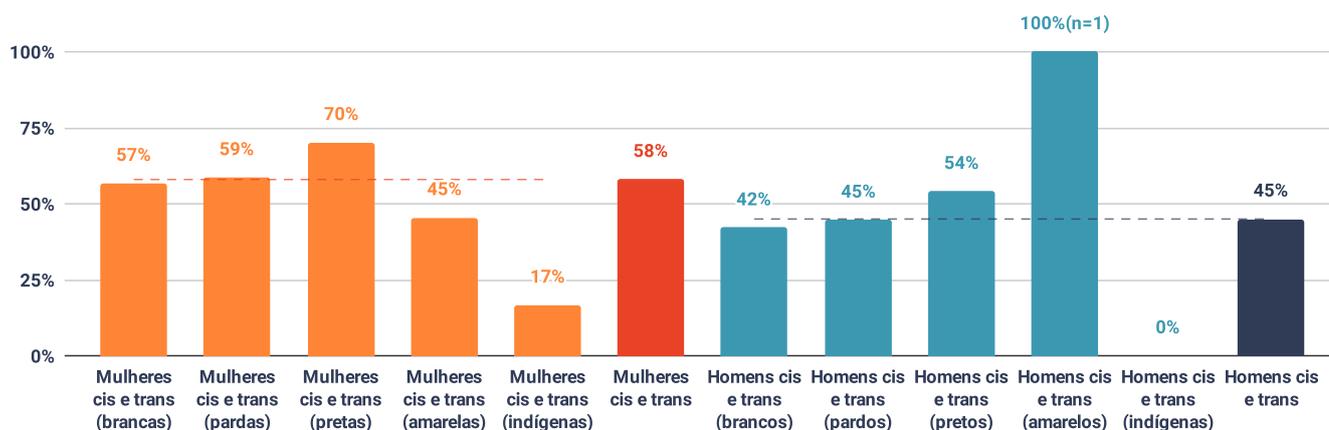
Quase 6 em cada 10 (60%) mulheres demonstram algum nível de preocupação com a sua saúde mental. Em contraste, menos da metade dos homens (45%) expressou percepções semelhantes.

Resultados semelhantes foram encontrados pela pesquisa do Instituto Cactus em parceria com a Atlas Intel, 2023, que observou uma pontuação de 72 ICASM (Índice Cactus-Atlas de Saúde Mental) a menos para mulheres em relação aos homens. Como fonte de comparação, o ICASM (que utiliza a proporção 0 = 1000 para definir os seus índices) ficou em 635 para a amostra geral, em 2023. Dessa forma, o valor respectivo às mulheres, que foi de 600, está abaixo, inclusive, da média populacional.

Para facilitar a relação com nossos números, podemos utilizar um cálculo de porcentagem, em que a diferença do valor para os homens (672) em relação ao das mulheres (600) é de 12%, o que fica próximo da diferença da nossa pesquisa que foi de 15%.

Além disso, quando observamos os dados por cor, raça e etnia, percebemos diferenças ainda mais acentuadas. Entre as mulheres que se identificam como pretas ou pardas, 62% avaliaram sua saúde mental como "regulares" ou "ruins". Em comparação, 57% das mulheres brancas, 48% de homens pretos e pardos e 42% dos homens brancos deram a mesma avaliação. Essa diferença destaca as camadas adicionais de desafios, como a susceptibilidade a assédio, violência, preconceito e divisão desigual de tarefas que as mulheres, especialmente as mulheres pretas e pardas, enfrentam em seu cotidiano e no Terceiro Setor.

Estado da saúde mental e bem-estar regulares ou ruins por gênero e cor/raça

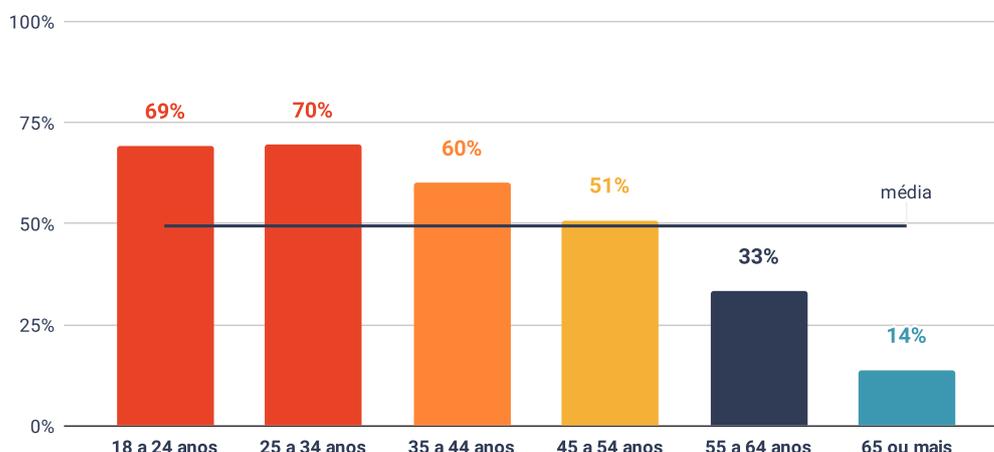


Grupo	n
Mulheres cis e trans (brancas)	388
Mulheres cis e trans (pardas)	157
Mulheres cis e trans (pretas)	67
Mulheres cis e trans (amarelas)	11
Mulheres cis e trans (indígenas)	6
Total Mulheres cis e trans	629

Grupo	n
Homens cis e trans (brancos)	95
Homens cis e trans (pardos)	56
Homens cis e trans (pretos)	37
Homens cis e trans (amarelos)	1
Homens cis e trans (indígenas)	3
Total Homens cis e trans	192

Jovens estão mais preocupados

Estado de saúde mental e bem-estar regulares ou ruins por faixa etária



Ao analisar as respostas sobre saúde mental em relação à idade, também identificamos que a faixa etária tem uma influência significativa na percepção do bem-estar mental entre os trabalhadores do Terceiro Setor. Os jovens, de 18 a 24 anos e de 25 a 34 anos, destacaram-se por expressar mais preocupações, com uma proporção maior de respostas classificando sua saúde mental como “regular” ou “ruim” (69% e 70%, respectivamente). Estudos do Instituto Cactus, de 2023, apresentam resultados parecidos, afirmando que “quanto mais jovem, menor o índice de saúde mental”. Os jovens de 16 a 24 anos, obtiveram uma pontuação referente à saúde mental menor que da média nacional (635), com 534 ICASM, seguida pela faixa etária de 25 a 34 anos, com ICASM de 566, igualmente abaixo da média.

Para o Ph. D. Joel Rennó Jr., Professor do Departamento de Psiquiatria da FMUSP, em artigo para o jornal Estado de São Paulo, a pandemia e o pós-pandemia “têm se destacado por problemas de saúde mental entre os jovens. Alguns fatores de resiliência como os vínculos sociais, escola ou universidade e prática de atividades físicas foram deixados de lado durante o período de confinamento. No mundo todo, jovens se queixam de solidão duas vezes mais do que em outros grupos etários. Automutilação e ideações suicidas também aumentaram entre os grupos jovens”.

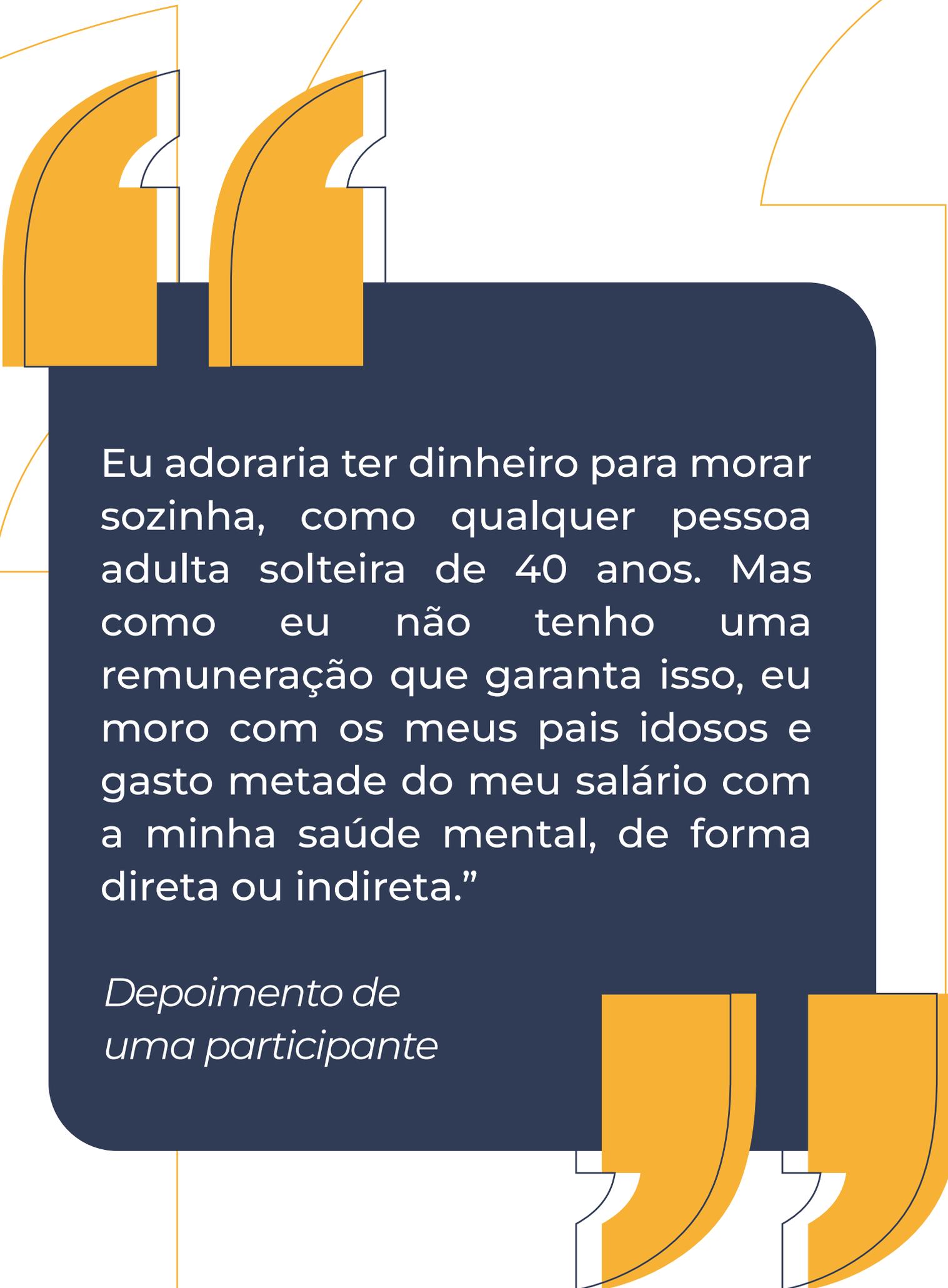
Percebe-se que o sofrimento decorrente de tantas instabilidades socioemocionais, somados aos dilemas vividos pelos jovens como a inserção no mercado de trabalho, independência financeira e os relacionamentos afetivos, que estão se prolongando para uma idade próxima aos 35 anos, podem ser agravados quando ligados diretamente às condições de trabalho nas ONGs.

Para outras faixas etárias, com idade superior a 45 anos, percebe-se, nesta pesquisa, uma tendência de melhoria na percepção da saúde mental, especialmente na faixa de 45 a 64 anos, o que pode ser atribuído à experiência acumulada e a uma possível estabilidade alcançada tanto na esfera profissional quanto pessoal. Surpreendentemente, na faixa dos 65 anos ou mais, apesar de um número menor de respondentes, nenhum relatou saúde mental “ruim”, o que pode refletir uma combinação de aprendizados ao longo da vida, capacidade de enfrentar e superar desafios e diferenças geracionais.

Adoecidos e mal remunerados

Os dados da pesquisa apontaram para uma preocupação crescente entre aqueles que não se consideram bem remunerados. 63% dos indivíduos ouvidos nesta pesquisa e que classificaram sua saúde mental e bem-estar como “regulares” ou “ruins”, destacam a tensão que a falta de remuneração adequada pode exercer sobre o bem-estar mental.

A gravidade dessa situação torna-se ainda mais evidente quando observamos que, desse grupo, 22% descrevem sua saúde mental como explicitamente “ruins”. Apenas 38% desse grupo reportaram uma percepção positiva de sua saúde mental.



Eu adoraria ter dinheiro para morar sozinha, como qualquer pessoa adulta solteira de 40 anos. Mas como eu não tenho uma remuneração que garanta isso, eu moro com os meus pais idosos e gasto metade do meu salário com a minha saúde mental, de forma direta ou indireta.”

*Depoimento de
uma participante*

A correlação entre remuneração e saúde mental não pode ser ignorada, acentuando a necessidade urgente de abordar as disparidades salariais e reconhecer a importância de uma remuneração justa no Terceiro Setor.

Quando olhamos as percepções das mulheres em relação à remuneração, esta necessidade torna-se ainda mais evidente. Entre elas, há uma preocupação com salários: 61% não se sentem adequadamente remuneradas por seu trabalho. Esta proporção é ligeiramente mais alta do que a observada entre os homens, onde 60% têm a mesma percepção.

Mesmo que a margem seja pequena, ela expõe uma realidade já confirmada por demais pesquisas:

i. Dados de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), afirmam que as mulheres ainda recebem 22% a menos do que os homens, trabalhando em funções, locais e com escolaridades semelhantes.

ii. Já o relatório Global de Desigualdade de Gênero (Global Gender Gap Report), desenvolvido pelo Fórum Econômico Mundial em 2022, analisa indicadores de política, educação e oportunidades econômicas entre homens e mulheres de 146 países e indica que o Brasil ocupa a 94ª posição quando o assunto é igualdade de gênero.

iii. A pesquisa “Esgotadas” da Think Olga, de 2023, retrata bem o cenário feminino brasileiro, onde a situação financeira é o fator que mais gera insatisfação nas mulheres, sendo a baixa remuneração a queixa de 32% das entrevistadas.

Remuneração insuficiente e preocupações com o futuro

Uma preocupação recorrente entre os comentários é a insatisfação com a remuneração, muitos mencionaram ser insuficiente para a carga de trabalho e responsabilidades assumidas. Existe ainda uma ansiedade em relação ao futuro, especialmente no que diz respeito à aposentadoria e à capacidade de sustento na velhice. Este temor é exacerbado pela natureza precária de alguns contratos, como o MEI, que não proporciona as mesmas garantias que um contrato CLT e os projetos com duração anual, que não trazem previsibilidade sobre emprego no ano seguinte.

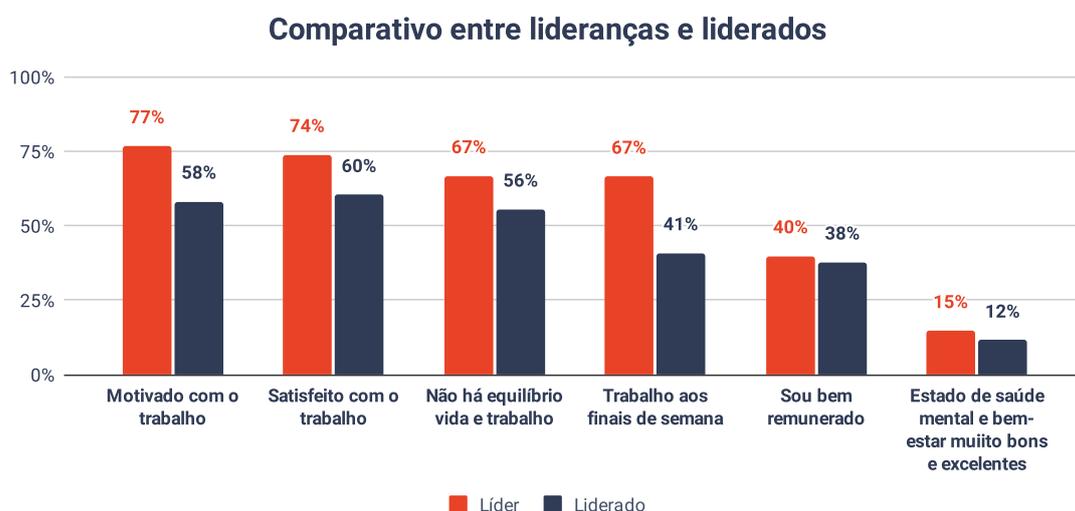
Trabalho voluntário e compromisso com a causa

Alguns respondentes mencionaram trabalhar de forma voluntária. Embora parte deles tenham expressado o desejo de receber um salário, a maioria demonstrou compreensão em relação às dificuldades financeiras que suas organizações enfrentam. Esse compromisso com a causa e a missão da organização é notável. No entanto, a falta de remuneração tem consequências práticas, e alguns mencionam ter que trabalhar em uma segunda organização ou em outros trabalhos remunerados para complementar sua renda. O trabalho voluntário, apesar de essencial para muitas organizações, pode colocar pressão adicional sobre os indivíduos, especialmente se eles não possuem outras fontes de renda ou enfrentam dificuldades financeiras.

A liderança e sua saúde mental

Os resultados da pesquisa nos permitem traçar um perfil das lideranças nas ONGs, visto que 73% dos respondentes afirmam liderar pessoas e 57%, possuem poder de decisão sobre os recursos da organização.

Dentre as pessoas que lideram pessoas, 77% afirmam estar motivados com seu trabalho e 74% estão satisfeitos. No entanto, apesar do resultado positivo e maior que os resultados de pessoas não-líderes, que apresentaram 58% de motivação, apenas 40% consideram sua remuneração adequada e somente 15% consideram sua saúde mental e bem-estar muito bons e excelentes.



Além disso, dentro do grupo de pessoas que lideram pessoas, 67% afirma trabalhar às vezes ou regularmente aos finais de semana e 67% afirma um desequilíbrio entre vida pessoal e profissional em favor do trabalho.

Esta proporção sugere que, apesar dos desafios associados à liderança, muitos líderes no Terceiro Setor sentem-se engajados e entusiasmados com o que fazem. E os resultados apontam para a necessidade de abordagens reconhecendo as nuances entre líderes e liderados e que também possibilitem preparar as lideranças para conseguirem difundir ações e cuidados de saúde mental com seus times e organizações.

Principais fatores de estresse

Principais fatores de preocupação e estresse



No ambiente de uma OSC, os desafios são variados e muitas vezes intensos. "Excesso de demandas e tarefas" é o principal estressor segundo os profissionais envolvidos na pesquisa, tendo sido mencionado por 64% dos respondentes. Este resultado destaca uma realidade na qual os trabalhadores muitas vezes se encontram sobrecarregados, enfrentando múltiplas tarefas e responsabilidades que vão além de suas capacidades e horas de trabalho.

A sobrecarga e o acúmulo de tarefas causam uma exaustão muito grande e por mais que o ambiente seja agradável, a culpa de se sentir incapaz de não dar conta de tudo é insuportável.

Depoimento de uma participante

A "Falta de recursos adequados", com 50% menções, é outro ponto crítico. Isso sugere que, frequentemente, os trabalhadores do terceiro setor sentem-se limitados, não apenas pelo volume de trabalho, mas também pela falta de ferramentas, financiamento ou apoio para realizar suas atividades de forma eficaz. Outros fatores mencionados pelos entrevistados mostram as pressões externas e internas que os profissionais enfrentam e contribuem para o cenário de preocupação constante, trazido por 46% dos respondentes. Declarações como: "É preciso ter uma estrutura psicológica forte para não se deixar abater vendo a necessidade do meu povo e não poder fazer nada para ajudar", "Alunos doentes e minha sensação de impotência em poder ajudar" e "Temas muito urgentes, como emergência climática e cenário político-econômico desafiador" mostram o peso e a profundidade emocional sentidos por muitos no Terceiro Setor.

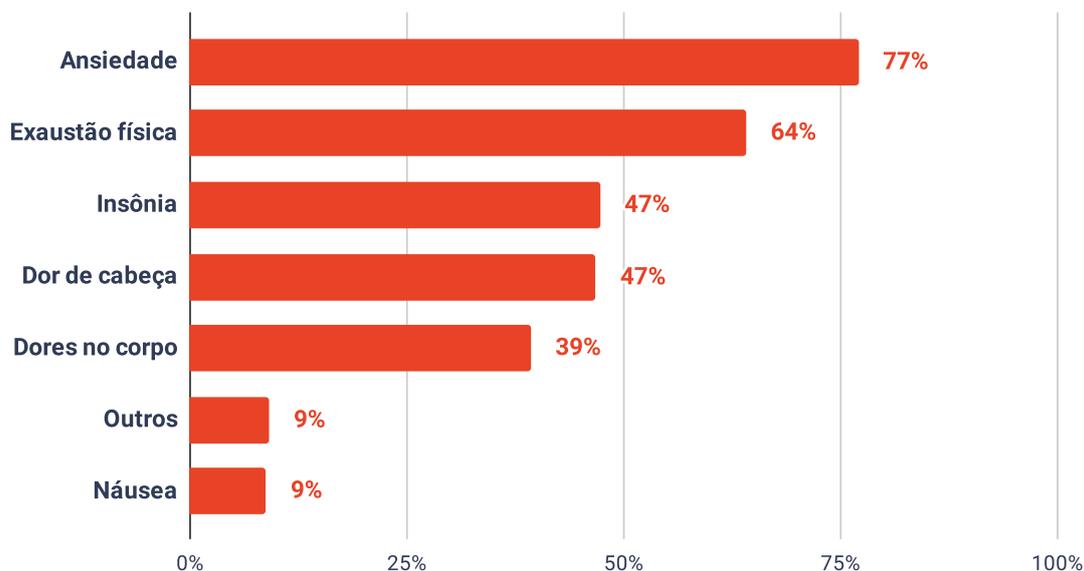
Além disso, declarações como: "**Falta de reconhecimento**", "Demandas urgentes de última hora" e "Baixa colaboração" mostram a falta de uma estrutura de gestão interna, bem como falta de suporte e preparação dos líderes. Achados como estes salientam a necessidade de um suporte emocional mais adequado e de estratégias de enfrentamento³ para aqueles que trabalham com OSCs, a fim de garantir seu bem-estar e capacidade de continuar seu importante trabalho.

Além disso, a "**Falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal**", mencionada por 36% das pessoas, ressalta o desafio contínuo de manter uma harmonia entre as demandas profissionais e as necessidades pessoais. Esta falta de equilíbrio pode, ao longo do tempo, levar à exaustão, burnout e outros problemas de saúde mental e física.

³Estratégias de enfrentamento (ou mecanismos de coping) são as técnicas, comportamentos, pensamentos e estratégias que as pessoas usam para lidar com situações estressantes ou adversas. Eles são os métodos que um indivíduo emprega para gerenciar e adaptar-se a situações difíceis em sua vida. Estas estratégias podem ser adaptativas (saudáveis) ou mal adaptativas (não saudáveis) e foram conceituadas, principalmente, pelos autores Lazarus & Folkman, na década de 1980.

Ansiosos e exaustos

Sintomas físicos percebidos em momentos de preocupação e estresse



Quando perguntados sobre quais os sintomas são mais percebidos diante dos fatores de estresse encontrados no trabalho, a “ansiedade” emergiu como o mais frequentemente citado, com 77% das menções.

Esse resultado, se assemelha ao encontrado pela pesquisa, a ser divulgada, Saúde Mental de profissionais Captadores de Recursos, realizada pela Mobiliza e Plataforma Conjunta, em 2023, onde 64% dos entrevistados se declaram em “crise” (muito ansioso/a, exausto/a, problemas severos com sono e mau-humor) ou “lutando” (ansioso/a, cansado/a, com baixa performance e com problemas de sono).

Em estreita relação com a ansiedade, a "exaustão física" foi o segundo sintoma mais reportado, com 64% das menções. Esta exaustão, muitas vezes, pode ser uma consequência direta da ansiedade crônica, onde o corpo e a mente são constantemente submetidos a níveis elevados de estresse.⁴ Assim como, efeitos causados por um modelo de gestão extenuante e não sustentável, em que faltam recursos, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e excesso de tarefas, por exemplo.

Além dos sintomas mais comuns mencionados, os respondentes trouxeram à tona uma variedade de outros sintomas que, apesar de menos frequentes, são igualmente reveladores sobre o estado de saúde mental e física dos profissionais do terceiro setor. Algumas das menções incluíram "transtorno do pânico", "pressão alta" e "vontade de sumir". Outros ainda mencionaram sintomas graves como "hipertensão" e "depressão". Estes sintomas, ou doenças, embora variados, pintam um quadro de um ambiente de trabalho potencialmente estressante e precário. Os efeitos vão além da mente e se manifestam fisicamente, impactando a saúde geral dos indivíduos. É vital que essas vozes sejam ouvidas e que medidas sejam tomadas para abordar não apenas os sintomas mais visíveis, mas também essas manifestações menos perceptíveis, muitas vezes vitais.

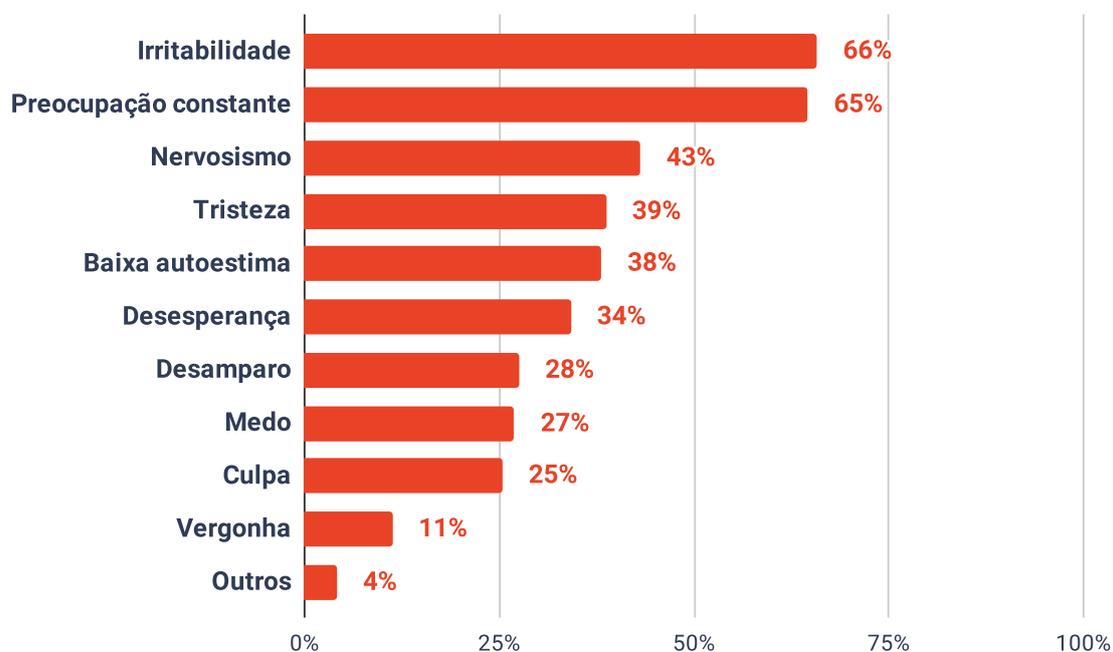
Eu acho que estou muito bem em relação aos meus colegas mais próximos. Dois deles têm muitas crises de ansiedade, se afastaram do trabalho para se cuidar; um toma remédio, outro tá sempre reclamando de dor de cabeça e afins por sobrecarga e estresse.

Depoimento de uma participante

⁴Essa correlação é explorada por Reis, 2015, em seu estudo intitulado "ESTRESSE, TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: O estresse ocupacional e suas principais causas e consequências", para a Faculdade Laboro, de São Luís, do Maranhão.

Irritados, preocupados e nervosos

Sentimentos em momentos de preocupação e estresse



Os dados da pesquisa revelam uma realidade alarmante, em que os sentimentos de “irritabilidade”, “preocupação constante” e “nervosismo” dominam a experiência de muitos profissionais do Terceiro Setor. Estes sentimentos, quando persistentes, podem ter consequências prejudiciais para o bem-estar e a saúde mental dos envolvidos.

A “irritabilidade” e o “nervosismo” são considerados fatores psicológicos relacionados ao estresse, que atuam diretamente na mudança de humor e são definidos, de forma semelhante, como “baixo limiar para a experimentação da raiva em resposta à frustração” (KNACKFUSS, 2017). O primeiro fator mais citado pelos participantes, a “irritabilidade”, apesar de ser uma manifestação natural ao fato de se criar uma expectativa positiva em relação à algo, como as ações de um planejamento ou a aprovação de um projeto e em seguida não vê-las concretizadas, pode ser um sinal orgânico de outros sintomas, como a exaustão física e mental, dor de cabeça, dor no corpo ou insônia e é citado por Ana Cláudia

Knackfuss (2017) como sintomas de patologias como a ansiedade, depressão e transtornos de humor.

A “preocupação constante”, que foi o segundo sentimento mais mencionado, se refere a um estado constante de alerta, atrelado à ansiedade, que reflete o contexto de instabilidade financeira e insegurança que muitos profissionais do Terceiro Setor vivenciam em suas rotinas e que desencadeiam uma infinidade de outras sensações negativas, como a “tristeza”, citada em terceiro lugar.

O sentimento de "baixa autoestima", presente nas respostas de boa parte dos respondentes da pesquisa, sugere que muitos profissionais sentem que suas contribuições não são reconhecidas ou que não estão à altura das demandas. Esta falta de valorização pode levar a um declínio na motivação e na eficácia do trabalho. A "desesperança" e o "desamparo" são sentimentos inter-relacionados que indicam uma sensação de impotência diante dos desafios, bem como uma crença de que as situações não vão melhorar. Estes sentimentos podem ser paralisantes, impedindo os indivíduos de buscar soluções ou inovações.

Estou imersa em uma situação muito caótica onde poucos processos são respeitados e planejamentos são quase inexistentes. E qualquer erro respinga mais naquelas pessoas que estão na base da pirâmide.

Depoimento de uma participante

Me deu até palpitação responder. Tenho muitas demandas, dificuldade de saber o tempo que as coisas levam...

Depoimento de uma participante

É essencial que as organizações do terceiro setor reconheçam e abordem esses sentimentos. Fornecer apoio emocional, oportunidades de desenvolvimento profissional e reconhecimento podem ajudar a aliviar parte desse fardo emocional. Além disso, é fundamental criar espaços onde os profissionais possam compartilhar suas preocupações e buscar apoio, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e solidário.

Sobrecarregados

Pensamentos em momentos de preocupação e estresse



O "sentimento de sobrecarga" é o pensamento dominante entre os profissionais do setor, apontando para o acúmulo de funções que a falta de recursos impõe. Este pensamento é seguido de perto pela "preocupação excessiva com o futuro".

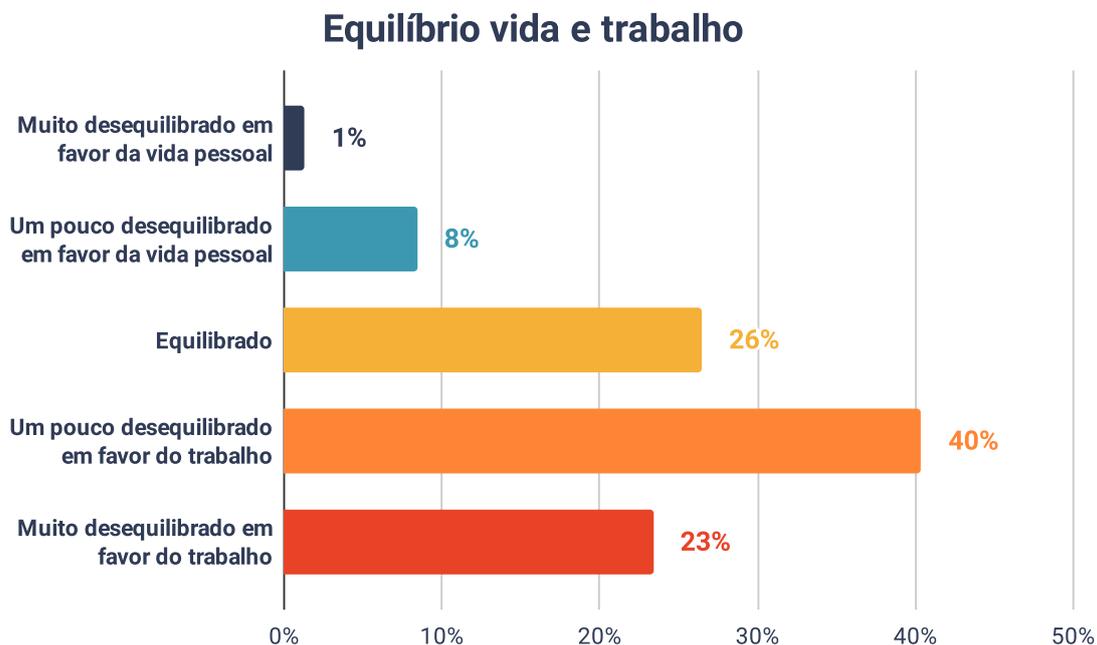
Com a responsabilidade de fazer a diferença e criar impacto positivo, muitos se veem constantemente refletindo sobre o que o futuro reserva, tanto para suas organizações quanto para as comunidades que atendem, ou para si próprios. Esta antecipação pode ser acompanhada de incerteza, dúvida e a pressão contínua para preparar e planejar cenários desconhecidos.

A “dificuldade em se concentrar em outras atividades” deflagram a intensidade e a extensão das responsabilidades que muitos carregam, sendo necessário que foquem toda sua energia na resolução dos problemas recorrentes.

O trabalho no Terceiro Setor, embora recompensador, pode ser avassalador, exigindo que os profissionais equilibrem múltiplas tarefas, prioridades e expectativas. Além disso, sentimentos como "medo de falhar", "pensamentos de autocrítica" e "auto julgamento negativo" refletem o alto padrão que muitos estabelecem para si, bem como a pressão interna e externa para atingir resultados notáveis.

Comentários adicionais dos participantes oferecem um olhar mais íntimo sobre os desafios emocionais e cognitivos enfrentados no Terceiro Setor. Eles revelam uma mistura de determinação, como a "vontade de vencer as dificuldades", e desalento, expresso em pensamentos como "vontade de desistir" e "vontade de largar o trabalho". Muitos profissionais sentem-se isolados em suas jornadas, com declarações como "me sinto só na caminhada" e "que estou sozinha", destacando a sensação de isolamento e a luta para encontrar apoio em ambientes onde o altruísmo genuíno pode parecer escasso. Adicionalmente, a preocupação com a preservação do trabalho dos colegas e a percepção de que escolher um trabalho por uma causa pode ser um privilégio revelam a tensão entre a paixão pela causa e as realidades práticas e financeiras. A busca constante por soluções, melhorias e acolhimento também ficou evidente nas afirmações trazidas pelos respondentes, demonstrando o compromisso contínuo desses profissionais em fazer a diferença, mesmo diante de adversidades.

Desequilíbrio entre vida pessoal e trabalho



Quando perguntados sobre como veem seu equilíbrio entre vida e trabalho, a maioria dos respondentes sente que seu equilíbrio tende mais para o lado profissional, com 40% do total indicando estar "um pouco desequilibrado em favor do trabalho" e 23% sentindo-se "muito desequilibrado em favor do trabalho". Juntos, esses grupos representam 63% dos participantes. Apenas uma minoria de 9% sentiu que a balança pende mais para sua vida pessoal. Além disso, 60% afirma trabalhar aos finais de semana às vezes ou regularmente, com apenas 9% citando nunca e 31% raramente.

Este foco intenso no trabalho pode ter reflexos em outros aspectos da vida dos respondentes. Quando questionados sobre a prática de atividade física, 31% mencionaram não praticar. Deste grupo, 30% expressaram o desejo de iniciar alguma atividade física, o que pode sugerir não apenas uma falta de tempo, mas também outros fatores que os impedem, como a falta de motivação, a falta de acesso a instalações apropriadas, falta de recursos financeiros ou, como já mencionado, a priorização do trabalho sobre o bem-estar físico. Essas hipóteses reforçam a necessidade de se investigar mais profundamente as razões por trás do desequilíbrio percebido em favor do trabalho.

Como elas e eles estão se cuidando

Um dado preocupante revela que 1 em cada 5 pessoas (20%) afirmou ter se ausentado do trabalho devido a questões de saúde. Esta realidade se reflete também no uso de medicamentos, onde 1 em cada 5 pessoas (20%) recorre regularmente a calmantes e ansiolíticos em momentos de preocupação. Esse uso contínuo pode ser indicativo de níveis persistentes de estresse, ansiedade ou outros desafios relacionados à saúde mental. A dependência de medicamentos para lidar com tais situações pode ter implicações tanto para o bem-estar individual quanto para o ambiente de trabalho em geral, exigindo uma atenção especial das organizações para oferecer suporte adequado.⁵

Adicionalmente, 1 em cada 4 pessoas (25%) faz uso esporádico desses medicamentos. Embora esse uso não seja tão frequente quanto o grupo anterior, ainda é um sinal de que momentos de tensão e ansiedade são enfrentados por uma parcela significativa dos respondentes. A utilização ocasional de medicamentos sugere que, embora esses indivíduos não enfrentem desafios constantes, ainda há situações pontuais que os levam a buscar alívio farmacológico.

Dentro desse contexto, é interessante notar que aproximadamente 66% (ou 2 em cada 3 pessoas) dos respondentes já buscaram apoio profissional para lidar com questões emocionais. Esse dado sugere uma conscientização e uma disposição considerável para buscar auxílio especializado quando confrontados com problemas de saúde mental ou emocional. No entanto, ainda há um terço dos respondentes que nunca procurou esse tipo de suporte, o que pode indicar uma variedade de fatores, como resistência pessoal, falta de acesso a recursos ou mesmo falta de reconhecimento da necessidade de ajuda.

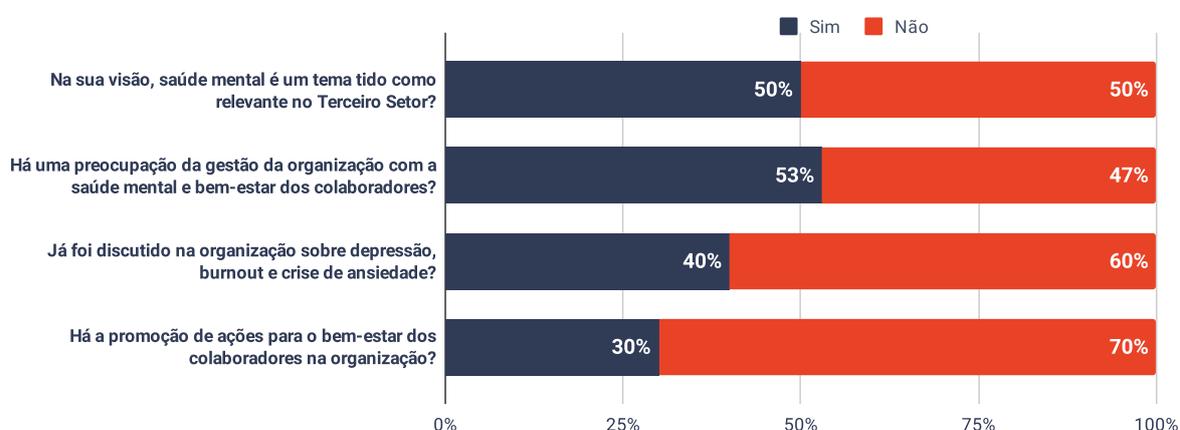
⁵ Em artigo para o Jornal USP no AR, de 13 de jan. de 2023 intitulado “Busca por medicamentos para a saúde mental cresce a cada ano no Brasil”, João Dall’ara discorre sobre os cuidados e perigos com o uso de medicamentos ansiolíticos.

Em relação aos profissionais buscados para suporte, a figura do psicólogo destaca-se fortemente. Aproximadamente 87% dos que buscaram ajuda optaram pelo atendimento de um psicólogo, seja de forma isolada ou em combinação com outros especialistas. Isso evidencia a confiança e a relevância atribuída a este profissional no campo da saúde mental e bem-estar emocional. Além disso, quase 38% dos respondentes também buscaram o auxílio de um psiquiatra, demonstrando uma necessidade de abordagens que possam incluir, por exemplo, tratamentos farmacológicos. Terapeutas alternativos e conselheiros também foram opções para alguns, sendo escolhidos por 25% e 10% dos participantes, respectivamente. Outros profissionais, não especificados na pesquisa, foram procurados por cerca de 4% dos indivíduos.

É importante ressaltar que uma proporção relevante, representando mais de 4 em cada 5 respondentes (80%), indicou ter conhecimento direto de colegas que enfrentaram condições como depressão, burnout e crises de ansiedade atribuídas diretamente a questões de trabalho.

Como as OSCs estão olhando para essa temática

Percepções sobre a questão da Saúde Mental no Terceiro Setor e na OSC



Mais de 70% dos respondentes afirmaram não perceber ações intencionais de suas organizações para promover o bem-estar dos colaboradores. Além de sugerir que muitas organizações podem simplesmente não ter tais iniciativas em prática, pode ser também que, as ações existentes podem não estar sendo percebidas como intencionais ou eficazes.

Aqueles que afirmaram ter ações intencionais, mencionaram uma variedade de práticas e iniciativas que suas organizações adotaram para promover a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. Entre as práticas mais citadas estão:



Atendimento psicológico e terapêutico: Disponibilidade de atendimento psicológico, sejam sessões individuais, terapias em grupo ou a presença de um psicólogo dedicado à equipe.



Espaços de diálogo: Rodas de conversa, reuniões mensais com todos os colaboradores e espaços para avaliação e resolução de problemas, demonstrando a importância da comunicação aberta e do diálogo no ambiente de trabalho.



Formações e palestras: A promoção de palestras, formações e workshops sobre temas como saúde mental, gestão do tempo e bem-estar.



Flexibilidade no trabalho: Práticas como trabalho remoto, flexibilidade de carga horária e autonomia na organização do tempo.



Momentos de confraternização e lazer: Encontros de lazer, confraternizações e atividades recreativas foram citados como formas de aliviar o estresse e promover a integração entre os colaboradores.



Benefícios adicionais: Além dos benefícios tradicionais, muitos participantes mencionaram incentivos como descontos em terapias, sessões de massagem e plataformas de benefícios.

Os relatos nos mostram que os colaboradores com acesso a práticas de saúde mental valorizam e reconhecem o que está sendo oferecido, porém, também relatam a dificuldade destas ações mudarem realmente a forma de se trabalhar dentro das organizações.

É muito complexa a situação, porque vejo um esforço da instituição em propor e realizar ações de descompressão, formações e falar sobre saúde mental, mas a sobrecarga de demandas, acúmulo de funções, pressão e exigências continuam e não ajuda a saúde mental de ninguém.

Depoimento de uma participante

Na instituição que estou hoje, falamos muito sobre saúde mental, mas a própria liderança não consegue dar exemplo, trabalhando mais de 10h por dia para conseguir absorver as demandas, e isso gera esse senso de urgência e de sobrecarga na equipe.

Depoimento de uma participante

Ou seja, embora algumas organizações possam estar introduzindo medidas voltadas para a saúde mental e bem-estar, a realidade diária de sobrecarga de trabalho, acúmulo de funções e pressões constantes pode anular os benefícios dessas iniciativas. Como alguns comentários destacaram, é crucial que a organização não apenas introduza tais medidas, mas também promova mudanças que abordem os causadores de estresse, como o excesso de demanda e prazos apertados. A saúde mental não é apenas sobre discutir ou promover a conscientização, é também sobre criar um ambiente de trabalho sustentável onde os trabalhadores se sintam apoiados em suas rotinas diárias. Quando a liderança trabalha horas excessivas e perpetua um senso de urgência, por exemplo, isso pode enviar uma mensagem contraditória à equipe, sugerindo que, apesar das iniciativas de bem-estar, a cultura de trabalho exaustivo ainda prevalece.

Conclusões

Refletir sobre a saúde mental dos profissionais do Terceiro Setor é urgente. A relevância do trabalho das ONGs está cada vez mais evidente, como demonstrado de forma inédita pelo estudo denominado “A importância do Terceiro Setor para o PIB no Brasil”, que comprovou que o setor contribui com 4% do PIB Brasileiro e é responsável, atualmente, por 6 milhões de postos de trabalho.

No entanto, quando analisamos em que condições esse trabalho é realizado e em como ele está influenciando no bem-estar e na saúde mental de seus funcionários, nos deparamos com um cenário de muito sofrimento e escassez.

No decorrer desta investigação, comprovamos algumas hipóteses e nos surpreendemos com novos resultados.

Comprovamos que:

- Mais da metade dos respondentes da pesquisa, 55%, expressa algum nível de preocupação com sua saúde mental e bem-estar. Ratificamos, também, que quanto pior sua saúde mental, maior sua insatisfação e menor sua motivação para o trabalho.
- Mulheres no Terceiro Setor também enfrentam mais desafios relacionados a sua saúde mental do que os homens. E cor e raça são agravantes, visto que 62% das mulheres pretas e pardas avaliaram sua saúde mental como “regulares” ou “ruins”.
Os jovens têm sofrido com os piores índices de saúde mental: 65% daqueles com 18 a 24 anos classificaram-na como “regulares” ou “ruins”.
- A insatisfação com a remuneração nas ONGs está claramente ligada às percepções negativas de saúde mental e novamente as mulheres são as mais prejudicadas, 61% das participantes não se sentem adequadamente remuneradas.

- Entre os principais fatores geradores de estresse estão: excesso de demandas e tarefas (64%), falta de recursos adequados (50%) e preocupação constante (46%), sendo potenciais precursores do adoecimento mental.
- Os principais sintomas de estresse sentidos diariamente são: ansiedade (77%) e exaustão física (64%) e insônia (47%).
- Os sentimentos relacionados às preocupações foram a irritabilidade (66%), preocupação constante (65%) e o nervosismo (43%), sendo estes ligados a sintomas de quadros de estresse.
- Os pensamentos predominantes citados, em meio às preocupações e ao estresse, foram: o sentimento de sobrecarga, preocupação excessiva com o futuro e a dificuldade de se concentrar em outras atividades, seguidos por um padrão que muitos estabelecem a si como o medo de falhar, o pensamento de autocrítica e o autojulgamento negativo.
- Existe um desequilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho: 63% dos participantes reconhecem que o desequilíbrio pende para o lado do trabalho.
- Como alternativas para lidar com as preocupações, o uso de medicamentos como calmantes e ansiolíticos tem sido usado por 1 em cada 5 pessoas (20%).
- Mais de 70% dos respondentes afirmaram não perceber ações intencionais de suas organizações para promover o bem-estar dos funcionários.

Nos surpreendemos com:

- De forma geral, profissionais do Terceiro Setor sentem motivação no trabalho. 71% dos respondentes concordaram com a frase "Eu me sinto motivado com o meu trabalho".

- O grande índice de motivação entre aqueles que lideram pessoas: 76,8% deles afirmaram ter uma boa percepção de motivação no trabalho.
- Um número expressivo de pessoas que têm buscado ajuda profissional como ferramenta de suporte emocional, sendo que 87% optaram por tratamento psicológico e 38% com psiquiatras, evidenciando a confiança e a relevância atribuídas a esses profissionais no campo da saúde mental e bem-estar emocional.
- Apesar do número baixo de representantes, 9 pessoas indígenas responderam à pesquisa e apenas 1 relatou sua saúde mental como regular, diferentemente dos números e porcentagens observados como os demais grupos.

Os resultados alcançados com esta pesquisa, juntamente com os relatos que temos coletado e ouvido ao longo da trajetória da Phomenta, são de vital importância para a compreensão do contexto dos trabalhadores das ONGs no Brasil, e estão intrinsecamente ligados a estudos de destaque na área de saúde mental no país, em 2023, como: o “Panorama da Saúde Mental”, do Instituto Cactus em parceria com a Atlas Intel, o estudo “Esgotadas”, do Laboratório Think Olga, a “Pesquisa Saúde Mental de Profissionais Captadores de Recursos”, da Mobiliza em parceria com a Plataforma Conjunta e, em âmbito internacional, com a investigação “El factor Invisible”, realizado pelo The Wellbeing Project em parceria com o BID, com empreendedores de alto impacto social na América Latina e no Caribe.

Nossos esforços conjuntos mobilizam recursos em várias frentes, unindo capacidades intelectuais, humanas e materiais, e alinham-se firmemente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, particularmente o ODS 3, dedicado a promover a Saúde Mental e Bem-Estar. Este alinhamento não apenas fortalece nossa missão, mas também reforça nosso compromisso Phomenta de fortalecer o Terceiro Setor.

Concluimos, dessa forma, que o fortalecimento emocional das pessoas que se dedicam ao trabalho no Terceiro Setor e a necessidade de rever práticas de trabalho são fatores primordiais para um impacto social verdadeiramente positivo e coerente na sociedade que queremos. Isso só será alcançado ao colocarmos, de maneira intencional, as pessoas no centro do cuidado.

Agradecimentos

Falar de Saúde Mental é falar de vulnerabilidade, por esse motivo, agradecemos a cada pessoa respondente que se disponibilizou a falar de suas emoções, contribuindo de maneira muito significativa para esse estudo.

Agradecemos também ao Instituto Sabin e ao Instituto ACP pelo apoio, que possibilitará a multiplicação dos impactos desta iniciativa.

Esta pesquisa contempla apenas uma pequena fração dos dados coletados, assim como das inúmeras correlações possíveis entre os fatores que podem influenciar na percepção de bem-estar de uma pessoa e das implicações de se trabalhar no Terceiro Setor, portanto, incentivamos a continuação dos estudos nessa área, contribuindo para a compreensão das especificidades do campo.

Ficha Técnica

Diretor Executivo da Phomenta

Rodrigo Cavalcante

Pesquisa, redação e revisão

Clarissa Pires, Daiany França Saldanha, Sara Dias e Natalia Queiroz

Arte, diagramação e design digital

Ari Martins, Fernando Porto, Heitor Cameu, Vinicius Valentim

Referências:

ATLASINTEL; INSTITUTO CACTUS. Panorama da Saúde Mental - Ferramenta dinâmica de pesquisa e monitoramento contínuo da saúde mental dos brasileiros. 2023. Disponível em: <https://panoramasaudemental.org/>. Acesso em: 30 set. 2023.

BUENADICHA SÁNCHEZ, C.; et al. El factor Invisible: Bienestar y salud mental para fortalecer el ecosistema emprendedor de alto impacto en América Latina y el Caribe. The Wellbeing Project & Bid Lab, 2023. Disponível em: <https://publications.iadb.org/es/el-factor-invisible-bienestar-y-salud-mental-para-fortalecer-el-ecosistema-emprendedor-de-alto>. Acesso em: 30 set. 2023.

DALL'ARA, J. Busca por medicamentos para a saúde mental cresce a cada ano no Brasil. 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/?p=587983>. Acesso em: 01 out. de 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Igualdade de gênero. In: _____. Políticas Sociais: acompanhamento e análise. Brasília, n. 29, 2022. No prelo.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Perfil das organizações da sociedade civil no Brasil. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180607_livro_perfil_das_organizacoes_da_sociedade_civil_no_brasil.pdf Acesso em: 31 ago. 2023.

KNACKFUSS, A.C.U. Irritabilidade em adultos: Distinção entre comportamento e humor disruptivo. Porto Alegre, 2017. Dissertação de Mestrado (Pós-Graduação em Psiquiatria e Ciência do Comportamento) - Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: www.lume.ufrgs.br/handle/10183/163578. Acesso em: 04 out. 2023.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer, 1984.

REIS, R.K.T. Estresse, trabalho e saúde do trabalhador: O estresse ocupacional e suas principais causas e consequências. São Luís: Atlas, 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Medicina do Trabalho) – Faculdade Laboro.

RENNÓ, J. Como anda a saúde mental do Jovem? Jornal Estadão, 21 jun. 2023. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/emails/joel-renno/como-anda-a-saude-mental-dos-jovens/>. Acesso em: 30 set. 2023.

THINK OLGA. Esgotadas. Laboratório Think Olga de exercícios do futuro, 2023. Disponível em: <https://lab.thinkolga.com/esgotadas/>. Acesso em: 30 set. 2023.

WORLD ECONOMIC FORUM. Global Gender Gap Report 2022. 2022. Disponível em: <link não fornecido>. Acesso em: 30 set. 2023.

ANEXO - DADOS SOBRE A AMOSTRA

Tamanho da amostra: **842**

Tabela 1: Proporção de respondentes por cor/raça e gênero

	Homem cis	Homem trans	Mulher cis	Mulher trans	Outro	Prefiro não informar	Total geral
Amarelo(a)	0,1%		1,3%				1,4%
Branco(a)	11,2%	0,1%	46,0%	0,1%	0,7%	0,7%	58,8%
Indígena	0,4%		0,7%				1,1%
Pardo(a)	6,5%	0,1%	18,5%	0,1%	0,4%	0,5%	26,1%
Preto(a)	4,4%		8,0%		0,1%	0,1%	12,6%
Total	22,6%	0,2%	74,5%	0,2%	1,2%	1,3%	100%

Tabela 2: Proporção de respondentes por faixa etária

18 a 24 anos	3,1%
25 a 34 anos	23,8%
35 a 44 anos	34,2%
45 a 54 anos	20,5%
55 a 64 anos	15,0%
65 ou mais	3,4%
Total geral	100%

Tabela 3: Proporção de respondentes por nível de escolaridade

Pós-graduação completa	53,7%
Pós-graduação incompleta	10,1%
Graduação completa	21,6%
Graduação incompleta	6,5%
Ensino médio completo	4,2%
Ensino técnico ou profissionalizante	2,7%
Ensino médio incompleto	0,6%
Ensino fundamental completo	0,5%
Outros	0,1%
Total geral	100%

Tabela 4: Proporção de respondentes por função desempenhada

Voluntário(a)	2,7%
Estagiário(a)	1,0%
Educador (a)	3,2%
Profissional da área administrativa	9,6%
Coordenador(a) de área ou projeto	26,8%
Gerente de área ou projeto	14,4%
Diretoria executiva	12,1%
Diretoria voluntária ou presidente	16,5%
Outros	13,7%
Total geral	100%

Tabela 5: Proporção de respondentes pelo porte da organização onde trabalham ou atuam

Não tenho essa informação.	13,5%
Nano porte: O faturamento anual é de até R\$ 30.000 e a organização não conta com funcionários contratados.	8,1%
Mini porte: O faturamento anual está entre R\$ 30.000 a R\$ 150.000 e a organização ainda não conta com funcionários contratados ou emprega até 1 pessoa (CLT).	10,5%
Pequeno porte: O faturamento anual está entre R\$ 150.000 a R\$ 1.000.000 e a organização emprega (CLT) de 1 a 3 pessoas.	15,6%
Médio porte: O faturamento anual está entre R\$ 1.000.000 e R\$ 4.800.000 e/ou a organização emprega (CLT) de 4 a 10 pessoas.	22,3%
Grande porte: O faturamento anual é superior a R\$ 4.800.000 ou a organização emprega de 10 a 50 pessoas ou mais.	30,0%
Total geral	100,0%

Tabela 6: Proporção de respondentes por UF

SP	46,3%
RJ	9,9%
BA	5,0%
MG	4,9%
DF	4,9%
PR	4,8%
CE	4,0%
RS	3,1%
PE	2,7%
SC	2,1%
PA	2,1%
AM	1,4%
PB	1,1%
MT	1,0%
AL	1,0%
RN	0,7%
MA	0,7%
GO	0,7%
ES	0,7%
RO	0,6%
PI	0,6%
TO	0,5%
SE	0,4%
MS	0,4%
RR	0,2%
AP	0,2%
AC	0,1%
Total geral	100,0%