



Clima Organizacional, Engajamento e Saúde Mental do Profissional da Comunicação

Setembro de 2021



CLIMA ORGANIZACIONAL, ENGAJAMENTO E SAÚDE MENTAL DO PROFISSIONAL DE COMUNICAÇÃO

CONCEPÇÃO E PLANEJAMENTO:

Paulo Nassar / Presidente da Aberje e Professor Doutor Titular da ECA-USP

Hamilton dos Santos / Diretor Geral da Aberje e Mestre e Doutorando da FFLCH-USP

COORDENAÇÃO:

Carlos A. Ramello e Dario Rodrigues da Silva / Aberje

REALIZAÇÃO:



Copyright © 2021 by ABERJE. Todos os direitos dessa publicação são reservados à ABERJE

É proibida a duplicação ou reprodução no todo ou em parte, por qualquer meio, sem expressa autorização

ABERJE. “Clima Organizacional, Engajamento e Saúde Mental do Profissional de Comunicação”. São Paulo: Aberje, 2021. (Pesquisa)

PERFIL DO PARTICIPANTE

Dentre os 454 indivíduos pesquisados por este estudo, o gênero feminino foi predominante, com 75% de participação. Com relação à idade, 66% dos indivíduos sondados tinham mais de 35 anos, e em geral, metade de todos os respondentes eram casados.

GÊNERO	
FEMININO	75,1%
MASCULINO	24,4%
NÃO RESPONDEU	0,5%
<i>n</i>	454

FAIXA ETÁRIA	
ATÉ 25 ANOS	5,1%
DE 26 A 35 ANOS	27,5%
DE 36 A 45 ANOS	40,6%
DE 46 A 55 ANOS	16,5%
ACIMA DE 55 ANOS	9,0%
NÃO RESPONDEU	1,3%
<i>n</i>	454

ESTADO CIVIL	
SOLTEIRA(o)	30,4%
CASADA(o)	50,2%
UNIÃO ESTÁVEL	12,6%
DIVORCIADA(O)/SEPARADA(o)	5,7%
VIÚVA(o)	1,1%
<i>n</i>	454



PERFIL DO PARTICIPANTE

Territorialmente os participantes deste estudo são predominantemente da região Sudeste, com 69% de participação, com destaque do estado de São Paulo com 54% dos profissionais pesquisados. Quanto à escolaridade, 99,6% do total de pesquisados tinham curso superior e 78% possuíam pós graduação. Metade dos indivíduos sondados exerciam cargo de coordenação, gerência, diretoria, ou eram sócios das suas organizações.

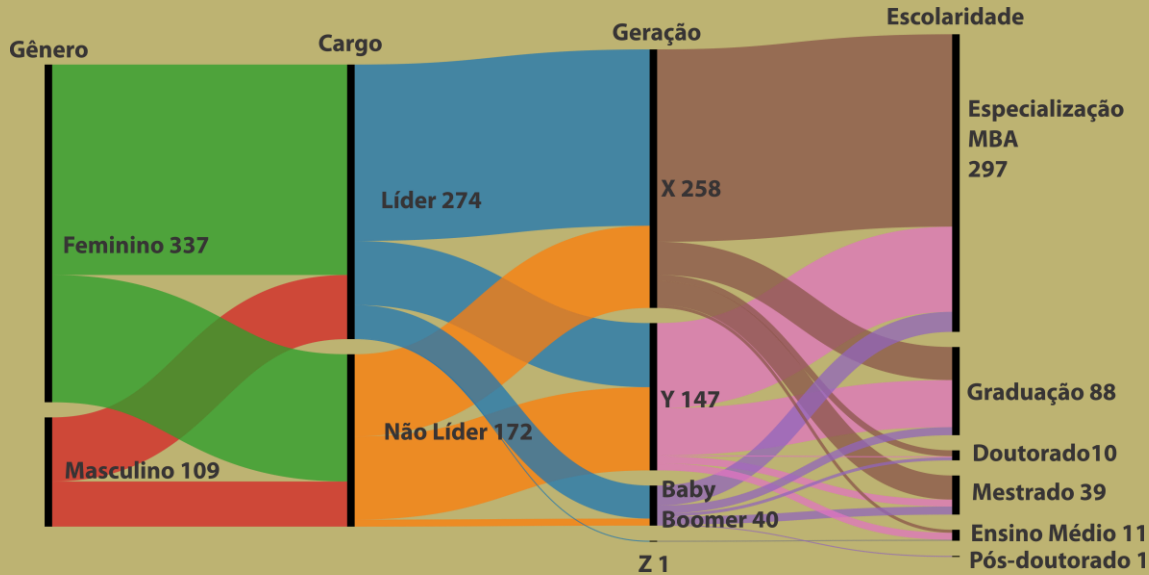
RESIDÊNCIA	
SÃO PAULO	54,0%
MINAS GERAIS	7,5%
RIO DE JANEIRO	7,3%
BAHIA	4,2%
PARANÁ	4,2%
OUTROS	22,9%
<i>n</i>	454

ESCOLARIDADE	
ENSINO MÉDIO	0,4%
SUPERIOR	21,8%
ESPECIALIZAÇÃO / MBA	66,6%
MESTRADO	8,8%
DOUTORADO	2,2%
PÓS-DOC/LIVRE DOCÊNCIA	0,2%
<i>n</i>	454

CARGO ATUAL	
SÓCIO	4,6%
DIRETOR / VP	6,5%
GERENTE	21,8%
COORDENADOR	17,4%
ESPECIALISTA/CONSULTOR	9,0%
ANALISTA	28,2%
OUTROS	12,5%
<i>n</i>	454



PERFIL DO PARTICIPANTE



O perfil prevalente entre os pesquisados é de mulheres, com cargo de liderança, da Geração X (de 37 a 56 anos), com pós-graduação. Entre os homens, metade têm cargo de liderança, se dividem entre Baby boomers e Geração Y, sendo uma parcela menor dos que possuem pós graduação.

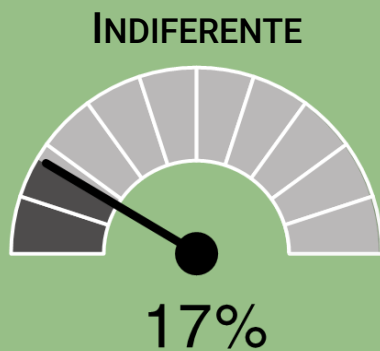
PERFIL DO PARTICIPANTE

Cerca de 70% das empresas, em que atuam os profissionais sondados, são privadas com fins lucrativos, sendo que 41% do total são formadas por capital nacional. Essas empresas estão distribuídas, de forma dispersa, em 38 setores diferentes, e 67% delas tem mais de 1.000 funcionários.

TIPO		SETOR DE ATIVIDADE		Nº FUNCIONÁRIOS	
PRIVADA NACIONAL	41,0%	FARMACÊUTICO	7%	ATÉ 100	5%
PRIVADA MULTINACIONAL	28,6%	ENERGIA	6%	DE 101 A 500	16%
PÚBLICA	10,1%	CONSTRUÇÃO	5%	DE 501 A 1.000	12%
MISTA (PUBL/PRIVADA)	7,9%	TRANSPORTES E LOGÍSTICA	5%	DE 1.001 A 3.000	20%
ENTIDADE/TERCEIRO SETOR	10,8%	AGROPECUÁRIO	5%	DE 3.001 A 5.000	13%
OUTRO	1,5%	ALIMENTOS	4%	DE 5.001 A 10.000	14%
<i>n</i>	454	DEMAIS - (31 SETORES)	68%	ACIMA DE 10.000	20%



CLIMA ORGANIZACIONAL - GERAL

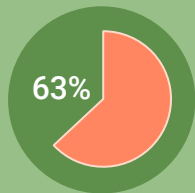


CLIMA ORGANIZACIONAL - GERAL

Mesmo considerando 2021 um ano atípico em virtude da pandemia e do trabalho em sistema de *home office*, no geral, 63% dos profissionais de comunicação participantes do estudo se disseram satisfeitos com o trabalho e com a Empresa atual.

Por outro lado, 20% dos participantes, ou 1 em cada 5 profissionais, estão insatisfeitos.

Analisando os diversos níveis de satisfação de forma segmentada, temos os seguintes resultados:



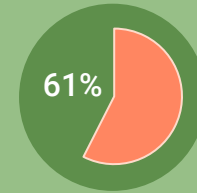
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO
GÊNERO FEMININO

GÊNERO

As profissionais do gênero feminino, com índice de satisfação geral de 63%, apresentaram um resultado muito próximo do apresentado pelos profissionais do gênero masculino, que registraram índice de satisfação geral de 62%.

GERAÇÃO

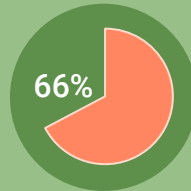
Os *Millenials* (nascidos entre 1981 e 1996) apresentaram um índice de satisfação de 61%, inferior ao das gerações X (nascidos de 1965 a 1980), 63%, e *Baby Boomers* (nascidos de 1945 a 1964) que registraram 67%.



ÍNDICE DE SATISFAÇÃO
GERAÇÃO MILLENIALS

LIDERANÇA

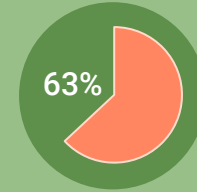
Os profissionais ocupando cargos de Liderança (Diretor, Gerente, Chefe e Coordenador) apresentaram um índice de satisfação de 66%, sendo esse, um resultado superior ao dos profissionais que não ocupam cargos em nível de liderança, que registraram índice de 59% de satisfação.



ÍNDICE DE SATISFAÇÃO
PROFISSIONAIS EM CARGOS DE LIDERANÇA

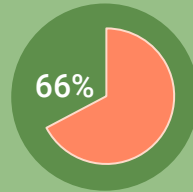
PORTE DE EMPRESA

Os profissionais que atuam em empresas com até 500 funcionários apresentaram um índice de satisfação de 63%. Esse foi o mesmo resultado observado entre os profissionais que atuam em empresas com mais de 500 funcionários.



ÍNDICE DE SATISFAÇÃO
EMPRESAS ATÉ 500 FUNCIONÁRIOS

TEMPO DE EMPRESA



ÍNDICE DE SATISFAÇÃO
ATÉ 3 ANOS DE EMPRESA

Os profissionais com tempo de empresa de até 3 anos apresentaram um índice de satisfação de 66%, superior ao dos profissionais com mais tempo de empresa (acima de 3 anos), com índice de satisfação de 61%.



SATISFAÇÃO

As 10 questões que apresentaram os maiores índices de SATISFAÇÃO entre os comunicadores foram:

88%

NO DEPARTAMENTO EM QUE TRABALHO ATUALMENTE, AS PESSOAS SÃO TRATADAS IGUALMENTE E DE FORMA RESPEITOSA, INDEPENDENTEMENTE DE SUAS DIFERENÇAS

87%

AS PESSOAS EM MINHA ORGANIZAÇÃO (COLEGAS DE TRABALHO) ESTÃO EMPENHADAS EM REALIZAR UM TRABALHO DE QUALIDADE PARA OS NOSSOS CLIENTES (EXTERNOS E INTERNOS).

86%

REGULARMENTE, EU LEIO OS CONTEÚDOS DIGITAIS E PUBLICAÇÕES PRODUZIDAS PELA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO.

83%

TENHO LIBERDADE PARA DISCUTIR COM MEU SUPERIOR ASSUNTOS PROFISSIONAIS RELATIVOS À ÁREA E À ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO.

82%

EU TENHO OS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS QUE EU PRECISO PARA FAZER MEU TRABALHO.

77%

EU SEI O QUE É ESPERADO DE MIM NO TRABALHO.

75%

NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO, MINHAS OPINIÕES, IDEIAS E SUGESTÕES PARECEM SER LEVADAS EM CONSIDERAÇÃO.

74%

A MISSÃO, A VISÃO E OS VALORES DA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO FAZEM COM QUE EU SINTA QUE O MEU TRABALHO É IMPORTANTE.

74%

É PLENO O CONHECIMENTO QUE TENHO DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E METAS DA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO.

72%

NO ÚLTIMO ANO, NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO, TIVE OPORTUNIDADES PARA APRENDER NOVAS HABILIDADES, DESENVOLVER MINHAS COMPETÊNCIAS E CRESCER COMO PROFISSIONAL.

INSATISFAÇÃO

As 10 questões que apresentaram os maiores índices de INSATISFAÇÃO entre os comunicadores foram:

56%

O MEU TRABALHO ATUAL NÃO CAUSA QUANTIDADES SIGNIFICATIVAS DE ESTRESSE NA MINHA VIDA.

38%

DENTRO DO GRUPO DE COLABORADORES DA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO, EU TENHO UM(A) DOS(AS) MEUS(MINHAS) MELHORES AMIGOS(AS).

32%

O RITMO DAS ATIVIDADES QUE DESENVOLVO ATUALMENTE ME PERMITE, CONSTANTEMENTE, REALIZAR UM BOM TRABALHO.

31%

TENHO SIDO CAPAZ, NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO, DE SATISFAZER TANTO AS RESPONSABILIDADES DO MEU TRABALHO QUANTO AS MINHAS NECESSIDADES FAMILIARES / PESSOAIS.

30%

SÃO BOAS AS PERSPECTIVAS DE DESENVOLVIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL OFERECIDAS PELA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO.

30%

CONSIDERANDO AS ATIVIDADES QUE REALIZO, MINHA REMUNERAÇÃO ATUAL (SALÁRIO + BENEFÍCIOS) É JUSTA.

28%

NOS ÚLTIMOS SEIS MESES, MEU ATUAL SUPERIOR FALOU COMIGO SOBRE O MEU PROGRESSO PROFISSIONAL.

28%

AS INFORMAÇÕES QUANTO ÀS MUDANÇAS E DECISÕES OCORRIDAS NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO SÃO REPASSADAS DE FORMA EFICAZ.

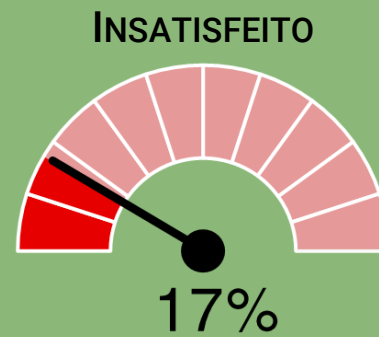
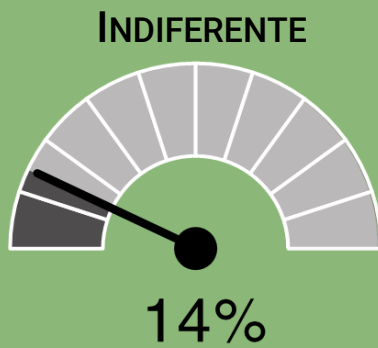
24%

É ADEQUADA A FORMA COMO SOU ENVOLVIDO, PELA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO, NAS QUESTÕES E DECISÕES QUE AFETAM MINHAS ATIVIDADES E MEU AMBIENTE DE TRABALHO.

24%

O MEU SALÁRIO, QUANDO COMPARADO AO DE OUTROS PROFISSIONAIS EM ORGANIZAÇÕES DE MESMO PORTE QUE A MINHA, É JUSTO.

DIMENSÃO: EMPRESA



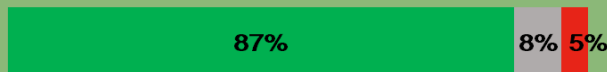
EMPRESA

Analisando a satisfação dos participantes com as Empresas em que atuam, o índice geral foi de 69% de profissionais satisfeitos. Já 14% dos sondados mostraram-se indiferentes, enquanto 17% estavam insatisfeitos com as respectivas empresas.

As questões com as quais os participantes mais discordaram foram, com 38%, *Dentro do grupo de colaboradores da ORGANIZAÇÃO em que trabalho, eu tenho um(a) dos(as) meus(minhas) melhores amigos(as)* e com 22%, *A valorização do colaborador na ORGANIZAÇÃO em que trabalho é uma prática adotada em todos os níveis.*

As questões com as quais houve maior concordância pelos participantes foram, com 88%, *As pessoas em minha ORGANIZAÇÃO estão empenhadas em realizar um trabalho de qualidade para os nossos clientes*, e com 82%, *Eu tenho os materiais e equipamentos que eu preciso para fazer meu trabalho direito.*

AS PESSOAS EM MINHA ORGANIZAÇÃO ESTÃO EMPENHADAS EM REALIZAR UM TRABALHO DE QUALIDADE PARA OS NOSSOS CLIENTES



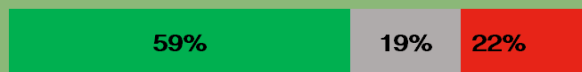
EU TENHO OS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS QUE EU PRECISO PARA FAZER MEU TRABALHO DIREITO.



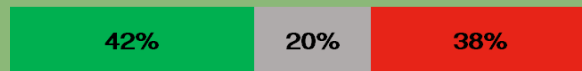
A MISSÃO, A VISÃO E OS VALORES DA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO FAZEM COM QUE EU SINTA QUE O MEU TRABALHO É IMPORTANTE.



A VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO É UMA PRÁTICA ADOTADA EM TODOS OS NÍVEIS.



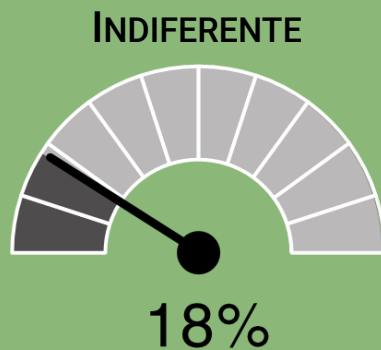
DENTRO DO GRUPO DE COLABORADORES DA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO, EU TENHO UM(A) DOS(AS) MEUS(MINHAS) MELHORES AMIGOS(AS).



■ SATISFEITO ■ INDIFERENTE ■ INSATISFEITO



DIMENSÃO: QUALIDADE DE VIDA



QUALIDADE DE VIDA

Quando questionados sobre a relação entre trabalho e Qualidade de Vida, 54% dos participantes se declararam satisfeitos, outros 18% se disseram indiferentes e, por fim, os 28% restantes, demonstraram estar insatisfeitos

As questões com as quais os participantes mais discordaram foram, com 55%, *O meu trabalho atual não causa quantidades razoáveis de estresse na minha vida*, e com 32%, *O ritmo das atividades que desenvolvo atualmente me permite, constantemente, realizar um bom trabalho*.

As questões com as quais houve maior concordância dos participantes foram, com 71%, *É bom o relacionamento e a integração entre os profissionais da ORGANIZAÇÃO em que trabalho* e com 69%, *O trabalho que realizo atualmente é desafiador, estimulante e gratificante*.

É BOM O RELACIONAMENTO E A INTEGRAÇÃO ENTRE OS PROFISSIONAIS DA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO.

71%

18%

11%

O TRABALHO QUE REALIZO ATUALMENTE É DESAFIADOR, ESTIMULANTE E GRATIFICANTE.

69%

18%

13%

TENHO SIDO CAPAZ, ONDE TRABALHO, DE SATISFAZER TANTO AS NECESSIDADES DO MEU TRABALHO QUANTO AS MINHAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES / PESSOAIS.

50%

19%

31%

O RITMO DAS ATIVIDADES QUE DESENVOLVO ATUALMENTE ME PERMITE, CONSTANTEMENTE, REALIZAR UM BOM TRABALHO.

51%

17%

32%

O MEU TRABALHO ATUAL NÃO CAUSA QUANTIDADES RAZOÁVEIS DE ESTRESSE NA MINHA VIDA.

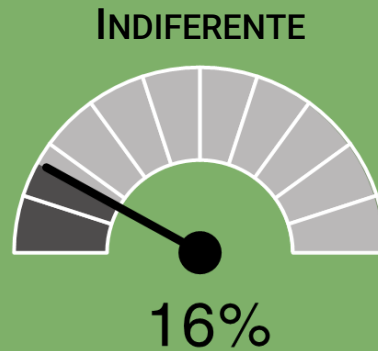
25%

20%

55%

■ SATISFEITO ■ INDIFERENTE ■ INSATISFEITO

DIMENSÃO: DIVERSIDADE E INCLUSÃO



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

No tocante às questões relativas ao tema da Diversidade e Inclusão no ambiente profissional, 70% dos participantes se disseram satisfeitos, enquanto 16% estavam indiferentes e 14% se declararam insatisfeitos.

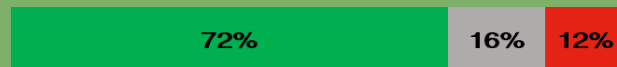
A questão com maior discordância dos participantes, com 22%, foi: *Na ORGANIZAÇÃO em que trabalho atualmente, as pessoas têm oportunidades iguais de desenvolvimento e crescimento profissional, independentemente de suas diferenças.* Isso revela a percepção de discriminação de 1 em cada 5 pesquisados.

A questão com maior concordância pelos participantes, com 88%, foi: *No departamento em que trabalho atualmente, as pessoas são tratadas igualmente e de forma respeitosa, independentemente de suas diferenças.* Vale notar a diferença de 16 pontos percentuais entre a percepção do profissional quanto ao seu departamento em relação à empresa como um todo.

NO DEPARTAMENTO EM QUE TRABALHO AS PESSOAS SÃO TRATADAS IGUALMENTE E DE FORMA RESPEITOSA, INDEPENDENTEMENTE DE SUAS DIFERENÇAS.



NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO AS PESSOAS SÃO TRATADAS IGUALMENTE E DE FORMA RESPEITOSA, INDEPENDENTEMENTE DE SUAS DIFERENÇAS.



NOS ÚLTIMOS 12 MESES, NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO ATUALMENTE, EU VIVENCIEI OU PRESENCIEI SITUAÇÕES DISCRIMINATÓRIAS EM RELAÇÃO À DIVERSIDADE.



OS FUNCIONÁRIOS DA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO APOIAM E INCENTIVAM A PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS DE COLEGAS COM DIFERENTES CARACTERÍSTICAS OU PONTOS DE VISTA PESSOAIS.



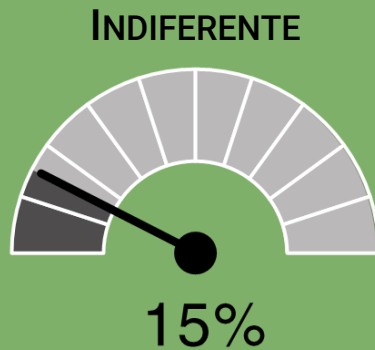
NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO ATUALMENTE, AS PESSOAS TÊM OPORTUNIDADES IGUAIS DE DESENVOLVIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL, INDEPENDENTEMENTE DE SUAS DIFERENÇAS.



■ SATISFEITO ■ INDIFERENTE ■ INSATISFEITO



DIMENSÃO: COMUNICAÇÃO



COMUNICAÇÃO

Com relação às questões sobre a Comunicação na empresa em que atua, 67% dos pesquisados se disseram satisfeitos, outros 15% se mostraram indiferentes e, por fim, 18% se declararam insatisfeitos.

As questões com a quais os participantes mais discordaram foram, com 28%, ou quase um terço dos pesquisados, *As informações quanto às mudanças e decisões ocorridas na ORGANIZAÇÃO em que trabalho são repassadas de forma eficaz* e com 22%, *Informação e conhecimento são compartilhados abertamente e de forma constante na ORGANIZAÇÃO em que trabalho*.

As questões com as quais os pesquisados mais concordaram, foram, com 86%, *Regularmente, eu leio os conteúdos digitais e publicações produzidas pela ORGANIZAÇÃO em que trabalho* e com 74%, *É pleno o conhecimento que tenho dos objetivos estratégicos e metas da ORGANIZAÇÃO em que trabalho*.

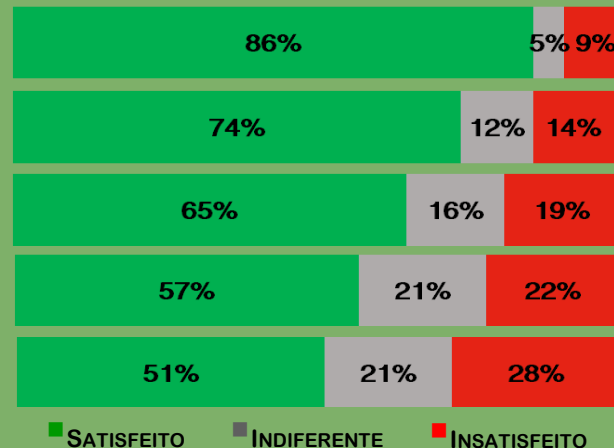
REGULARMENTE, EU LEIO OS CONTEÚDOS DIGITAIS E PUBLICAÇÕES PRODUZIDAS PELA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO.

É PLENO O CONHECIMENTO QUE TENHO DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E METAS DA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO.

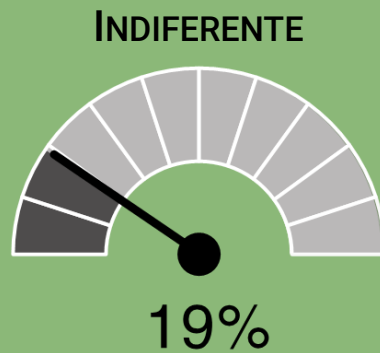
É SATISFATÓRIA A COMUNICAÇÃO ENTRE A MINHA ÁREA E AS DEMAIS ÁREAS DA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO.

INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO SÃO COMPARTILHADOS ABERTAMENTE E DE FORMA CONSTANTE NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO.

AS INFORMAÇÕES QUANTO ÀS MUDANÇAS E DECISÕES OCORRIDAS NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO SÃO REPASSADAS DE FORMA EFICAZ.



DIMENSÃO: DESENVOLVIMENTO



DESENVOLVIMENTO

Quanto às oportunidades de Desenvolvimento profissional nas empresas em que atuam, 62% dos participantes se disseram satisfeitos, enquanto 19% se mostraram indiferentes e outros 19% se declararam insatisfeitos.

As questões com a quais os participantes mais discordaram foram, com 30%, *São boas as perspectivas de desenvolvimento e crescimento profissional oferecidas pela organização em que trabalho* e com 21%, *Na organização em que trabalho, eu tenho a oportunidade de fazer o que faço de melhor todos os dias.*

As questões com as quais os pesquisados mais concordaram, foram, com 72%, *No último ano, na organização em que trabalho, tive oportunidades para aprender novas habilidades, desenvolver minhas competências e crescer como profissional* e com 68%, *Meu atual superior incentiva meu desenvolvimento profissional.*

NO ÚLTIMO ANO, NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO, TIVE OPORTUNIDADES PARA APRENDER NOVAS HABILIDADES, DESENVOLVER MINHAS COMPETÊNCIAS E CRESCER COMO PROFISSIONAL.

72%

16%

12%

MEU ATUAL SUPERIOR INCENTIVA MEU DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL.

68%

18%

14%

ME SINTO SATISFEITO(A) COM AS ATIVIDADES QUE TENHO DESENVOLVIDO ATUALMENTE.

63%

19%

18%

NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO, EU TENHO A OPORTUNIDADE DE FAZER O QUE FAÇO DE MELHOR TODOS OS DIAS.

60%

19%

21%

SÃO BOAS AS PERSPECTIVAS DE DESENVOLVIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL OFERECIDAS PELA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO.

47%

23%

30%

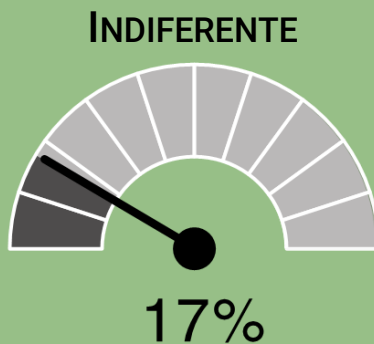
SATISFEITO

INDIFERENTE

INSATISFEITO



DIMENSÃO: RECONHECIMENTO E RECOMPENSA





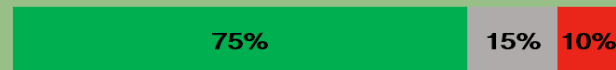
RECONHECIMENTO E RECOMPENSA

Nos aspectos relacionados a Reconhecimento e Recompensa, 61% dos profissionais consultados se disseram satisfeitos, enquanto 17% se mostraram indiferentes e os demais 22% se declararam insatisfeitos.

As questões com as quais os participantes mais discordaram foram, com 29%, *Considerando as atividades que realizo, minha remuneração (salário + benefícios) é justa* e com 28%, *Nos últimos seis meses, meu atual superior falou comigo sobre o meu progresso profissional*.

As questões com as quais os pesquisados mais concordaram foram, com 75%, *Minhas opiniões, ideias e sugestões parecem ser levadas em consideração* e com 68%, *Nos últimos dias, recebi alguma forma de reconhecimento ou elogio pelo bom trabalho realizado*.

NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO, MINHAS OPINIÕES, IDEIAS E SUGESTÕES PARECEM SER LEVADAS EM CONSIDERAÇÃO.



NOS ÚLTIMOS DIAS, RECEBI ALGUMA FORMA DE RECONHECIMENTO OU ELOGIO PELO BOM TRABALHO REALIZADO.



NOS ÚLTIMOS SEIS MESES, MEU ATUAL SUPERIOR FALOU COMIGO SOBRE O MEU PROGRESSO PROFISSIONAL.



CONSIDERANDO AS ATIVIDADES QUE REALIZO, MINHA REMUNERAÇÃO (SALÁRIO + BENEFÍCIOS) É JUSTA.



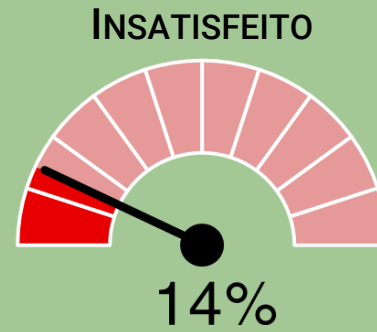
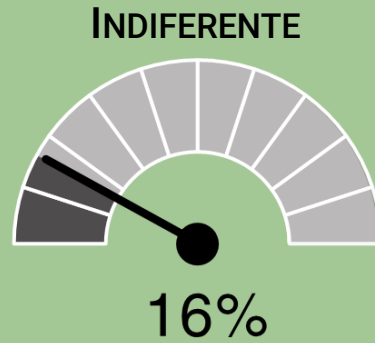
O MEU SALÁRIO, QUANDO COMPARADO AO DE OUTROS PROFISSIONAIS EM ORGANIZAÇÕES DE MESMO PORTE QUE A MINHA, É JUSTO.



■ SATISFEITO ■ INDIFERENTE ■ INSATISFEITO



DIMENSÃO: LIDERANÇA



LIDERANÇA

Com relação à Liderança, 70% dos profissionais se disseram satisfeitos, enquanto 16% se mostraram indiferentes, os outros 14% se declararam então, insatisfeitos.

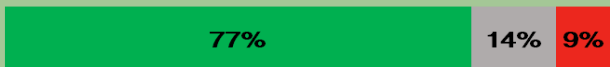
As questões com as quais os participantes mais discordaram foram, com 24%, *É adequada a forma como sou envolvido nas questões e decisões que afetam minhas atividades e meu ambiente de trabalho* e com 16%, *os gestores mostram justiça e respeito em suas interações com os colaboradores*.

As questões com as quais os pesquisados mais concordaram foram, com 83%, *Tenho liberdade para discutir com meu superior assuntos profissionais relativos a área e a organização em que trabalho* e com 77%, *Eu sei o que é esperado de mim no trabalho*.

TENHO LIBERDADE PARA DISCUTIR COM MEU SUPERIOR ASSUNTOS PROFISSIONAIS RELATIVOS A ÁREA E A ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO.



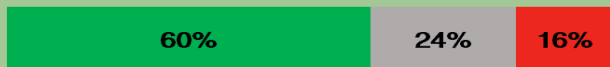
EU SEI O QUE É ESPERADO DE MIM NO TRABALHO.



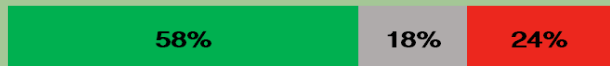
MEU ATUAL SUPERIOR PREOCUPA-SE COMIGO COMO PESSOA E NÃO SOMENTE COMO PROFISSIONAL.



NA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO, OS GESTORES MOSTRAM JUSTIÇA E RESPEITO EM SUAS INTERAÇÕES COM OS COLABORADORES.



É ADEQUADA A FORMA COMO SOU ENVOLVIDO, PELA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHO, NAS QUESTÕES E DECISÕES QUE AFETAM MINHAS ATIVIDADES E MEU AMBIENTE DE TRABALHO.

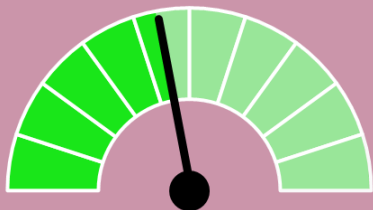


■ SATISFEITO ■ INDIFERENTE ■ INSATISFEITO



ENGAJAMENTO DO PROFISSIONAL DA COMUNICAÇÃO

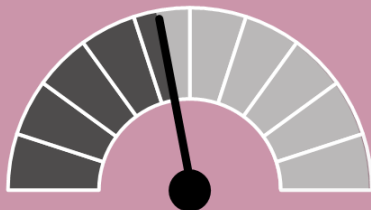
ENGAJADO



44%

“trabalha com paixão e tem sentimento de conexão com a empresa. É produtivo, leal, impulsiona a inovação e move a organização através de críticas construtivas e níveis consistentes de alto desempenho”

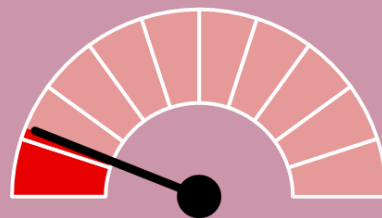
NEUTRO OU NÃO ENGAJADO



44%

“não está psicologicamente comprometido com a empresa, busca apenas atingir os objetivos sem ousadia ou riscos, alocando seu tempo e algum esforço, podendo deixar a empresa caso surja oportunidade”

ATIVAMENTE DESENGAJADO



12%

“frequentemente mostra a sua atitude negativa com relação ao trabalho e a empresa e, o que é pior, é responsável por destruir o valor criado por seus colegas na organização”

ENGAJAMENTO DO PROFISSIONAL DA COMUNICAÇÃO

O nível de engajamento apresentado pelos profissionais da Comunicação, 44%, é extremamente elevado em relação ao estudo anterior realizado em 2017, cujo resultado foi de 28%. Essa alta ocorreu durante um período marcado pela pandemia da Covid-19, por situações de isolamento social e pelo trabalho remoto.

A proporção de profissionais ativamente desengajados registrou uma expressiva queda, tendo sido de 22% em 2017, passando para 12% em 2021. Um dado relevante é que 78% dos pesquisados, que se enquadraram ativamente desengajados, estão entre aqueles que também se declararam insatisfeitos com a sua condição profissional em geral.

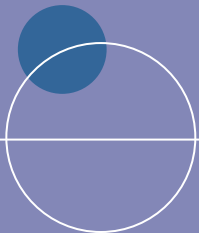
Tal situação também foi verificada pelo Instituto Gallup, em sua recente pesquisa, onde se registrou, em janeiro de 2021, um nível recorde de engajamento do trabalhador americano: 39% estão engajados, enquanto que 14% estão ativamente desengajados.

Esse nível de engajamento, em muito, deve ser creditado ao papel desempenhado pela área de Comunicação e ao excelente trabalho desenvolvido pela liderança das organizações durante o período de pandemia.

As maiores concentrações de profissionais engajados foram registrados entre os profissionais que exercem cargos de Liderança (46%), e entre aqueles que tem até 3 anos de empresa (49%).

As maiores proporções de profissionais enquadrados como ativamente desengajados estão entre os profissionais que não exercem cargos de liderança (18%), e entre aqueles que têm mais de 4 anos de empresa (14%).





SAÚDE MENTAL

Apesar de dados satisfatórios obtidos em relação ao Clima Organizacional e ao Engajamento dos profissionais, neste período, marcado pela pandemia, pelo trabalho remoto e por momentos de isolamento social, registrou-se mais de 1/3 dos participantes com sintomas de esgotamento profissional e de estresse.

Entre os profissionais que apresentaram sintomas deste tipo, 76% apresentaram mais de um sintoma simultaneamente, o que pode sugerir a formação de quadros de *Síndrome de Burnout*.

O sintoma mais apresentado é o de frustração, decorrente do trabalho árduo e por longo período durante o dia, não propiciando tempo suficiente para se dedicar à vida pessoal. Isso foi declarado por 37% dos participantes.

Isso também se expressa pela visão que os profissionais sondados têm sobre a relação de seu trabalho com a sua Qualidade de Vida, onde 55% deles afirmam não concordar que *“o meu trabalho atual não causa quantidades significativas de estresse na minha vida”*.

Outro sintoma observado, por meio dos dados da presente pesquisa, foi que 30% dos participantes sentem-se tensas(os) e estressadas(os), tornando-se apáticas(os) ou hipercríticas(os) com colegas de trabalho, amigos e familiares, ficando facilmente irritadas(os), aborrecidas(os) ou desapontadas(os) com as pessoas ao seu redor.

SAÚDE MENTAL

A dificuldade em adormecer ou em permanecer dormindo e sintomas físicos ou doenças, como: dores de cabeça; palpitações ou dores no peito; dores musculares; problemas gastrointestinais; alterações da pressão arterial; erupção cutânea; resfriados; alergias, falta/excesso de apetite, etc., são sintomas presentes para 30% dos participantes da presente pesquisa.

Em geral se observa uma relação próxima entre engajamento e bem-estar. O engajamento e o bem-estar são recíprocos - cada um influencia o estado futuro do outro. Eles também são aditivos - cada um dá uma contribuição única, mas complementar para os sentimentos, comportamentos e os resultados de desempenho.

Entretanto, os resultados da presente pesquisa mostraram que o engajamento e o bem-estar dos participantes estão, de certa forma, desconectados. Enquanto a proporção de engajados é de 44%, a proporção de indivíduos que se declaram protegidos,* do ponto de vista de sua saúde mental, é de apenas 36%. Isso pode indicar resiliência dos profissionais, que mesmo submetidos a condições que os vulnerabilizam, permanecem altamente engajados profissionalmente. Essa desconexão aponta para desafios importantes para os líderes.

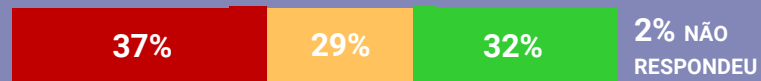
Os líderes que trabalharem para prevenir e gerenciar o *burnout* de forma proativa, enquanto capitalizam a flexibilidade e eficiência necessárias que o trabalho oferece, estarão construindo equipes mais fortes, saudáveis e produtivas no futuro.

Se não for tratado, o esgotamento profissional tem o potencial de impactar significativamente as organizações e seus resultados, além da saúde, bem estar e qualidade de vida de seus profissionais.

* Aquele indivíduo que não respondeu, em nenhuma das questões sobre saúde mental, as opções *frequentemente*, ou *sempre*.

SAÚDE MENTAL

PERCEBO QUE ESTOU TRABALHANDO MAIS ARDUAMENTE OU POR MAIS TEMPO AO LONGO DO DIA, E QUE NÃO ESTOU CONSEGUINDO TEMPO SUFICIENTE PARA DEDICAR A MINHA VIDA PESSOAL E ISSO FAZ ME SENTIR FRUSTRADO OU PENSAR EM NOVOS PROPÓSITOS PARA A MINHA VIDA.



SINTO-ME TENSO E ESTRESSADO, TORNANDO-ME APÁTICO OU HIPERCRÍTICO COM COLEGAS DE TRABALHO, AMIGOS E FAMILIARES E FICANDO FACILMENTE IRRITADO, ABORRECIDO OU DESAPONTADO COM AS PESSOAS AO MEU REDOR.



PREOCUPO-ME MUITO À NOITE, TENDO DIFICULDADE EM ADORMECER OU EM PERMANECER DORMINDO.



■ SEMPRE OU FREQUENTEMENTE ■ ALGUMAS VEZES ■ NUNCA OU RARAMENTE

SAÚDE MENTAL

TENHO TIDO SINTOMAS FÍSICOS OU DOENÇAS COMO: DORES DE CABEÇA; PALPITAÇÕES OU DORES NO PEITO; DORES MUSCULARES; PROBLEMAS GASTROINTESTINAIS; ALTERAÇÕES DA PRESSÃO ARTERIAL; ERUPÇÃO CUTÂNEA; RESFRIADOS; ALERGIAS, FALTA/EXCESSO DE APETITE, ETC.



AO ME LEVANTAR PELA MANHÃ, SINTO-ME CANSADO E DESMOTIVADO AO PENSAR QUE PRECISO ENCARAR OUTRO DIA DE TRABALHO.



SINTO-ME MENOS COMPETENTE / EFICAZ DO QUE ANTES, CONSEGUINDO MENOS RESULTADOS, COM UM CRESCENTE SENTIMENTO DE INCOMPETÊNCIA, ACARRETANDO NA PERDA DE ENTUSIASMO OU PRAZER NO TRABALHO.



■ SEMPRE OU FREQUENTEMENTE ■ ALGUMAS VEZES ■ NUNCA OU RARAMENTE



SAÚDE MENTAL

TENHO SOFRIDO MUDANÇAS SIGNIFICATIVAS EM MEUS HÁBITOS, COMO: EXCESSO OU FALTA DE APETITE, ADOÇÃO DE ALIMENTAÇÃO DE MÁ QUALIDADE, ABUSO DO ÁLCOOL E/OU DO TABACO.



SINTO-ME TRISTE, DEPRIMIDO OU SEM ESPERANÇA, AUMENTANDO A SENSÇÃO DE APATIA E DE PERDA DE PERSPECTIVA CLARA E DE SIGNIFICADO SOBRE O TRABALHO OU A VIDA.



SINTO-ME SOLITÁRIO, COM UMA SENSÇÃO DE NÃO PERTENCIMENTO, DE NÃO SER IMPORTANTE PARA NINGUÉM E DE NÃO TER COM QUEM CONTAR, O QUE ME CAUSA TRISTEZA, MEDO E VERGONHA.



SINTO-ME ANSIOSO E SOFRENDENDO DE ATAQUES DE PÂNICO.



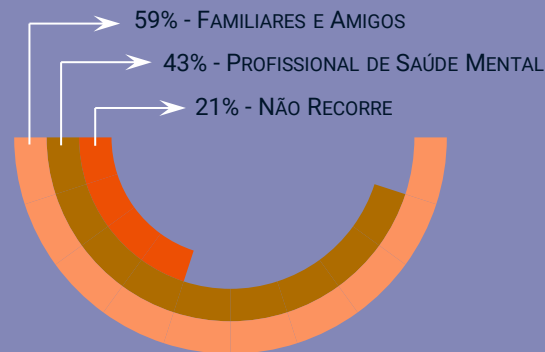
■ SEMPRE OU FREQUENTEMENTE ■ ALGUMAS VEZES ■ NUNCA OU RARAMENTE

SAÚDE MENTAL

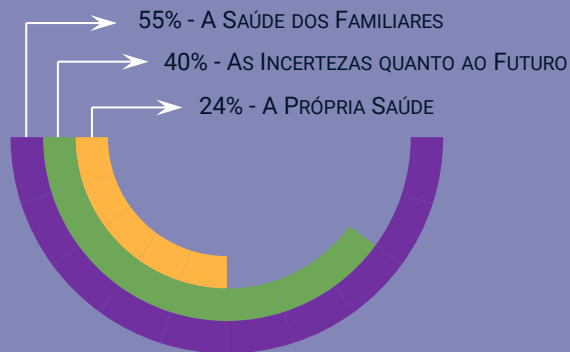
Para lidar com os sintomas ou situações relacionadas ao processo de depressão, ansiedade ou pânico, os participantes recorrem aos familiares e amigos (59%) e a um profissional de saúde mental (43%).

Importante registrar que 21%, ou 1 em cada 5, não recorre à ninguém e que apenas 6% recorre à liderança no trabalho.

PARA LIDAR COM ESSES SINTOMAS / SITUAÇÕES RELACIONADAS AO PROCESSO DE DEPRESSÃO, ANSIEDADE OU PÂNICO, VOCÊ RECORRE A QUEM? (CITE AS DUAS PRINCIPAIS)



O QUE MAIS TEM PREOCUPADO VOCÊ DURANTE ESSE TEMPO DE PANDEMIA? (CITE AS DUAS PRINCIPAIS PREOCUPAÇÕES)




A saúde dos familiares (55%) é o que mais tem preocupado os participantes durante esse tempo de pandemia.

Em seguida, para 40% dos pesquisados, vem a preocupação com as incertezas quanto ao futuro e por fim, para 24%, vem as preocupações com a própria saúde.

A falta de sentido do trabalho/vida é motivo de preocupação para 18% dos participantes.





A Aberje - Associação Brasileira de Comunicação Empresarial é uma organização profissional e científica sem fins lucrativos e apartidária. Tem como principais objetivos fortalecer o papel da comunicação nas empresas e instituições, oferecer formação e desenvolvimento de carreira aos profissionais da área, além de produzir e disseminar conhecimentos em comunicação. Fundada em 1967, a associação desenvolve pesquisas, estudos estratégicos e publicações, oferece cursos por meio da Escola Aberje



de Comunicação e eventos de capacitação, promove trocas de conhecimentos entre os associados e reconhece as melhores práticas e profissionais da área.

A atuação da Aberje ultrapassa os limites do território brasileiro com participações ou presença nos boards de instituições internacionais como a Fundacom, Global Alliance for Public Relations and Communication Managment e Arthur W. Page Society, posicionando-se como um think tank da Comunicação Empresarial Brasileira.

Rua Amália de Noronha, 151 6º andar - Sumaré - São Paulo - SP

Tel.: (11) 5627-9090 Site: www.aberje.com.br

www.facebook.com/aberje1967

www.twitter.com/aberje

www.youtube.com.br/aberje