



SALÁRIO DIGNO E SAÚDE MENTAL: POR QUE SE ENGAJAR?

As empresas têm papel de relevância em implementar e pagar uma remuneração que possibilite aos trabalhadores não só sobreviverem, como gozarem de uma vida plena em sociedade e com qualidade em aspectos relacionados a questões psicossociais.

Mário Spinelli – Professor da FGV EAESP.
E-mail: mario.spinelli@fgv.br

Resumo

Objetivo: apresentar elementos que justifiquem a importância do engajamento do setor empresarial no pagamento de uma remuneração digna e adequada às demandas dos trabalhadores e de seus familiares e em questões de saúde mental.

Estado da arte: estudos mostram que boa parcela da população brasileira não consegue viver com dignidade com sua remuneração. Além disso, verifica-se o aumento de transtornos relacionados à saúde mental em decorrência de questões econômicas.

Originalidade: pensando na conexão entre salário digno e saúde mental, provocar um debate relacionado com o papel das empresas na redução da pobreza e da desigualdade de social, assumindo um protagonismo até então restrito ao poder público.

Impactos: espera-se que o artigo contribua para que o setor privado assuma papel de relevância na promoção do bem-estar social dos trabalhadores.

Palavras-chave: salário digno, saúde mental, responsabilidade social, direitos humanos, justiça social.

O recebimento de justa remuneração como contraprestação ao trabalho executado é corolário do respeito à dignidade e do valor do ser humano. É por meio do salário que trabalhadores têm a possibilidade de assegurar a eles próprios e a seus familiares condições apropriadas de habitação, saúde, alimentação, descanso e lazer, todas próprias da vida em sociedade.

Assim, não é à toa que a Declaração Universal dos Direitos Humanos¹ trate do tema, assim como a Constituição Federal Brasileira². Considerar o salário justo como um direito fundamental previsto no texto constitucional é um mínimo que se pode esperar de uma nação que busca se fundar na harmonia entre as pessoas, na justiça social e no bem-estar humano.

A realidade, todavia, parece estar bem distante do que prevê o texto de nossa Carta Magna. Conforme dados recentes do Banco Mundial³, o Brasil está entre os dez países com a maior desigualdade de renda do planeta. Segundo o Mapa da Nova Pobreza elaborado pela Fundação Getúlio Vargas em 2022⁴, quase um terço da população brasileira vive em domicílios em que a renda por pessoa não é suficiente sequer para comprar uma cesta básica em qualquer uma das 27 capitais brasileiras. Parte considerável dos brasileiros continua a viver em condições de extrema miséria, alijada de condições básicas de bem-estar social, lutando diariamente apenas pelo direito de se alimentar.

Mesmo aqueles que, com muito esforço, conseguem conquistar uma relação de emprego formal, a desproporcionalidade dos salários pagos – e dos altos custos que a vida moderna demanda – cria uma estressante batalha de adequação da rotina ao valor recebido. O poder real de compra cai, enquanto os preços de itens básicos como alimentos, transporte, saúde e habitação não param de crescer. Com efeito, as famílias brasileiras têm tido crescente precarização de sua situação financeira, com níveis de inadimplência e endividamento batendo recordes históricos.

O QUE É DIGNIDADE

O que é um salário digno? Deveria ser tão somente equivalente ao valor do salário mínimo estabelecido anualmente pelos governos? Um salário digno é aquele que, além do valor mínimo necessário à aquisição de bens e serviços suficientes à sobrevivência humana, possibilite aos empregados e a seus familiares gozarem de uma vida plena em sociedade (incluindo momentos de descanso e lazer) e aspirarem, caso assim desejem, à ascensão social. Também há que se considerar no cálculo algum poder de reserva e segurança futura, para fazer frente a eventos imprevistos ou inesperados.

A questão do salário digno tem relação direta com outra questão absolutamente essencial no mundo do trabalho: a saúde mental. Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), o Brasil é o país com o maior número de pessoas com transtorno de ansiedade em todo o mundo⁵. Antes mesmo da pandemia de Covid-19, cerca de 19 milhões de brasileiros sofriam as consequências disso. A mesma OMS estima que o isolamento social ampliou a incidência da ansiedade e depressão em aproximadamente 25%, atingindo com maior frequência mulheres e jovens⁶. No mesmo sentido, as situações de assédio e *bullying*, os excessos de trabalho, as jornadas inflexíveis e a ameaça de desemprego têm sido apontados como alguns dos principais fatores de risco para a saúde mental de trabalhadores.

Quando o que se recebe como contraprestação ao trabalho prestado é insuficiente para atender às necessidades familiares, ficam ainda mais frequentes os transtornos de ansiedade e depressão. Ainda segundo a OMS, 77% dos suicídios cometidos no mundo ocorrem em nações de baixa e média renda⁷. Outras questões de ordem cultural, individual ou social podem incidir sobre tal estatística, mas os resultados parecem apontar para uma correlação significativa entre escassez de recursos financeiros e questões relacionadas à saúde mental. Um estudo feito em 54 países com o objetivo de medir impactos da crise econômica de 2008 identificou aumento nos índices de suicídio no ano subsequente, concluindo que teriam ocorrido cerca de 4.800 mortes a mais do que seria o usual com base nas tendências de anos anteriores⁸.

Diante da relevância crescente do tema, a pauta da saúde mental deve também fazer parte da rotina das empresas. Estas precisam estimular discussões permanentes sobre a questão, fomentar a elaboração de planos de ação para construir um ambiente de trabalho saudável e produtivo, oferecer apoio especializado para aconselhamento e atendimento aos trabalhadores, organizar campanhas para reduzir estigmas e preconceitos em relação a transtornos mentais e promover ações de melhoria da qualidade de aspectos ligados a questões psicossociais.

O PAPEL DAS EMPRESAS

Fácil perceber, pois, que o setor empresarial tem papel fundamental, não apenas gerando oportunidades de emprego, mas garantindo um salário digno e boas condições de saúde mental a todos que a ele entregam o suor de seu trabalho.

É preciso que lideranças empresariais tenham em mente que o pagamento de um salário compatível

com as demandas inerentes ao convívio social, mais do que uma justa recompensa pelo serviço prestado, demonstra um compromisso público da organização com uma sociedade mais justa e menos desigual. Isso muitas vezes representa uma mudança radical de mentalidade de parte do empresariado, que precisa acreditar que uma sociedade mais igualitária é pressuposto não apenas para a justiça social, mas também para o próprio desenvolvimento econômico do país, dotando as pessoas de maior poder de consumo e permitindo-lhes ter acesso a bens e serviços essenciais a uma vida com padrões adequados de conforto e felicidade.

Por isso, deve ser celebrada toda iniciativa que tenha como objetivo estimular as empresas a assumirem obrigações relacionadas a metas para garantir o pagamento de salários dignos a seus empregados. E é esse o objetivo do Movimento Salário Digno, da Rede Brasil do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), que busca formar uma coalizão de empresas que assumam, até 2030, o compromisso público de remunerar seus trabalhadores e terceiros por elas contratados com um salário digno, compatível com as demandas necessárias para a decente vida em sociedade.

A iniciativa prevê quatro pilares básicos de atuação: o engajamento da alta liderança das empresas, a construção de capacidades, o engajamento dos *stakeholders* e, por fim, o monitoramento e o compartilhamento de boas práticas. As empresas que aderirem ao Movimento Salário Digno deverão adotar uma série de medidas até 2030 (veja os compromissos assumidos no Quadro 1).

Quadro 1.

Compromissos das empresas que aderirem ao Movimento Salário Digno

1	Garantir o compromisso e o apoio do diretor executivo;
2	Identificar metodologia de cálculo do salário digno;
3	Identificar, desenvolver e implementar processos operacionais, procedimentos de gestão e grupos de trabalho internos com as áreas envolvidas;
4	Comunicar o compromisso com a meta de salário digno para funcionários diretos para todas as áreas externas e a cadeia de suprimentos;
5	Implementar e pagar salário digno;
6	Incentivar a cadeia de abastecimento a adotar o salário digno;
7	Monitorar continuamente os níveis de salário digno para refletir as mudanças no custo de vida local.

FUNTE: MOVIMENTO SALÁRIO DIGNO

Quadro 2.

Compromissos das empresas que aderirem ao Movimento Mente em Foco

1	Ter um profissional de referência para aconselhamento e atendimento;
2	Oferecer orientação e manejo de crises;
3	Garantir a avaliação permanente dos colaboradores;
4	Manter gestores engajados, com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre as melhores condutas, sendo agentes de transformação e promoção da segurança psicológica;
5	Criar um programa antiestigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização;
6	Promover ações de incentivo à saúde mental: campanhas e iniciativas para incentivar práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras, com base em demandas identificadas.

FUNTE: MOVIMENTO MENTE EM FOCO

Busca-se, com efeito, estimular empresas a atuar proativamente na redução da pobreza e da desigualdade social, assumindo um protagonismo até então restrito tão somente ao poder público. Se, por um lado, a iniciativa tem o objetivo de fazer com que empresas assumam o compromisso de remunerar com justiça seus empregados e contratados, por outro, caberá à sociedade valorizar as organizações que abraçam essa missão, diante de seu engajamento em transformar vidas e contribuir com o bem-estar social.

No mesmo caminho, o Movimento Mente em Foco, também da Rede Brasil do Pacto Global da ONU, com o endosso científico da Sociedade Brasileira de Psicologia, busca engajar empresas sobre a importância da adoção de medidas concretas pela saúde mental no ambiente de trabalho, trazendo luz a um debate essencial e fazendo com que o assunto seja inserido como um fundamento na atuação das empresas. Os compromissos das empresas signatárias do movimento (confira no Quadro 2) procuram promover a criação de efetivos programas de saúde mental no ambiente dessas organizações.

Espera-se assim que as empresas adotem medidas efetivas de saúde mental corporativa, desenvolvendo ambientes psicologicamente seguros e capazes de influenciar na vida de quem nelas trabalham.

Trata-se, portanto, de buscar engajar o setor empresarial em ações relevantes para a promoção do bem-estar social e qualidade de vida de seus colaboradores, zelando para que os objetivos empresariais estejam sempre conjugados com o devido cuidado com a saúde mental das pessoas.

CONCLUSÃO

O pagamento pelas empresas de um salário digno àqueles que entregam seu esforço pessoal por meio do trabalho é direito fundamental baseado no respeito à vida e no valor do ser humano. Não são poucos nem simples os efeitos na saúde mental das pessoas do endividamento e da insuficiência de recursos para satisfazer às necessidades básicas individuais e da vida em sociedade.

Nesse sentido, o presente artigo buscou apresentar elementos suficientes a justificar a importância do engajamento do setor empresarial no pagamento de uma remuneração digna, adequada às demandas dos trabalhadores e de seus familiares, permitindo-lhes ter acesso a condições apropriadas de habitação, educação, saúde, alimentação, descanso e lazer e contribuindo assim para a construção de uma sociedade mais justa, menos desigual, fundada na liberdade de escolha e no respeito à dignidade humana.

Também se buscou aqui trazer subsídios que possibilitem ampliar a reflexão sobre a relação entre o salário digno e a saúde mental, associando os dois conceitos e procurando oferecer razões para o comprometimento do setor empresarial no tocante a tais questões.

Na sociedade da informação, aspectos como imagem, reputação e responsabilidade social são e serão considerados pelos mercados consumidores. Nessa conjuntura, empresas que não se limitam apenas a assumir compromissos formais ou tão somente cumprir o que está consignado na legislação trabalhista, mas que de fato conferem a adequada importância a seus empregados e contratados, remunerando-os com justiça e adotando medidas que garantam sua saúde mental e qualidade de vida, serão cada vez mais valorizadas e reconhecidas.

NOTAS

1. Organização das Nações Unidas (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Recuperado de: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>
2. Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal.
3. World Bank (2021). *Gini index*. Recuperado de: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?end=2021&start=2021&view=bar>
4. Fundação Getúlio Vargas (2022). *Mapa da nova pobreza*. Recuperado de: <https://cps.fgv.br/MapaNovaPobreza>
5. Organização Mundial da Saúde (2017). *Depression and other common mental disorders: global health estimates*. Recuperado de: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/254610>
6. Organização Mundial da Saúde (2022). *Covid-19 pandemic triggers 25% increase in prevalence of anxiety and depression worldwide*. Recuperado de: <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>
7. Organização Mundial da Saúde (2021). *Suicide*. Recuperado de: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/suicide>
8. Chang, S., Stuckler, D., Yip, P., Gunnell, D. (2013). Impact of 2008 global economic crisis on suicide: time trend study in 54 countries. *BMJ*, 347, f5239. <https://doi.org/10.1136%2Fbmj.f5239>