

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA  
SOUZA ETEC PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN  
Curso Técnico em Administração**

Cleitiane Alves de Sena  
Gênesis Santos Leite da Silva  
Luis Rodrigo de Oliveira  
Tamires Santos da Silva  
Tatiana de Paula Fraga Bento  
Tiago Henrique Barbosa Menezes

**EQUI MIND CONSULTORIAS LTDA**

**Jandira**

**2024**

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA  
SOUZA ETEC PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN  
Curso Técnico em Administração**

Cleitiane Alves de Sena  
Gênesis Santos Leite da Silva  
Luis Rodrigo de Oliveira  
Tamires Santos da Silva  
Tatiana de Paula Fraga Bento  
Tiago Henrique Barbosa Menezes

**EQUI MIND CONSULTORIAS LTDA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Técnico em  
Administração, da ETEC André Bogasian -  
Extensão E.E. Prof.<sup>o</sup> Vicente Themudo  
Lessa, como requisito parcial para obtenção  
do título de técnico em Administração.

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Lilian de Oliveira.

**Jandira**

**2024**



Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à ETEC Prof. André Bogasian, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Administração, com nota final igual a \_\_\_\_\_, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

---

Lilian de Oliveira Torres  
Professor Responsável pela Disciplina Desenvolvimento de  
Trabalho de Conclusão de Curso e Orientador - ETEC Prof. André Bogasian

---

Prof. ETEC Prof. André Bogasian

---

Prof. ETEC Prof. André Bogasian

---

Prof. ETEC Prof. André Bogasian

**JANDIRA  
2024**

Dedicamos este trabalho aos nossos familiares, que nos apoiaram na decisão de traçar essa jornada em busca de conhecimento e crescimento.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos a Deus por nos guiar durante a realização deste curso, por ser nosso companheiro em todos os momentos, proporcionando-nos força, paciência, sabedoria e fé.

Temos que agradecer também aos nossos familiares e amigos, por ter nos apoiados e acreditado em nosso potencial, por terem sido pacientes com a nossa ausência em alguns momentos, pelo carinho e compreensão dedicados a nós enquanto buscamos concluir essa etapa, que hoje, vemos foi de grande valor buscar nossos sonhos.

## EPÍGRAFE

“Quanto mais relaxado você estiver, melhor você será em tudo. Melhor você será com aqueles que ama, melhor você será com seus inimigos, melhor você será no seu trabalho, melhor você será com você mesmo.”

(Bill Murray)

## RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso aborda a criação, implementação e os impactos da Equi mind, uma consultoria de saúde mental estabelecida durante a pandemia de Covid-19. A Equi mind foi fundada em resposta à crescente demanda por suporte psicológico, impulsionada pelos desafios de saúde mental exacerbados pela crise sanitária global. O estudo investiga o contexto de sua fundação, os serviços oferecidos e as estratégias de atendimento remoto adotadas para alcançar um público amplo e diverso.

A pesquisa tem como objetivo principal analisar a eficácia dos serviços prestados pela Equi mind, considerando a implementação de intervenções psicossociais e os resultados obtidos em termos de bem-estar e equilíbrio emocional dos clientes. Além disso, o estudo explora os desafios enfrentados pela consultoria, como a adaptação às ferramentas digitais, a capacitação de profissionais e a manutenção da qualidade do atendimento em um ambiente virtual.

Para alcançar esses objetivos, foram utilizados métodos qualitativos e quantitativos, incluindo entrevistas com fundadores, colaboradores e clientes, além da análise de dados coletados ao longo do período pandêmico. Os resultados demonstram a importância de serviços de saúde mental acessíveis e flexíveis, especialmente em tempos de crise, e destacam o papel fundamental da Equi mind na mitigação dos efeitos negativos da pandemia sobre a saúde mental da população.

Em conclusão, este trabalho reforça a relevância da Equi mind como modelo de intervenção em saúde mental, oferecendo insights valiosos para futuras iniciativas e políticas públicas voltadas ao bem-estar psicológico em emergências sanitária

Palavras-chave: Saúde mental, Consultoria, Psicologia.

## **ABSTRACT**

This course completion work addresses the creation, implementation and impacts of Equi Mind, a mental health consultancy established during the COVID-19 pandemic. Equi Mind was founded in response to the growing demand for psychological support, driven by the exacerbated mental health challenges of the global health crisis. The study investigates the context of its foundation, the services offered and the remote service strategies adopted to reach a diverse and broad audience.

The research aims to analyze the effectiveness of the services provided by Equi Mind, considering the implementation of psychosocial interventions and the results in terms of clients' well-being and emotional balance. Furthermore, the study explores the challenges faced by consultancy, such as adapting to digital tools, training professionals and maintaining the quality of service in a virtual environment.

To achieve these objectives, qualitative and quantitative methods were used, including interviews with founders, employees and customers, in addition to the analysis of data collected throughout the pandemic period. The results demonstrate the importance of accessible and flexible mental health services, especially in times of crisis, and highlight the fundamental role of Equi Mind in mitigating the negative effects of the pandemic on the population's mental health.

In conclusion, this work reinforces the relevance of Equi Mind as a model of mental health intervention, offering valuable insights for future initiatives and public policies aimed at promoting psychological well-being in emergency situations.

Keywords: Mental health, Consulting, Psychology.

# SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
1.1. História da Empresa .....	13
Doutora Nazareth Maria .....	14
Luis Rodrigo .....	14
Tamires Santos .....	14
Tiago Menezes.....	15
Genesis Santos .....	15
Tatiana de Paula .....	15
Cleitiane Sena .....	15
2. JUSTIFICATIVA.....	16
2.1. Objetivo Geral.....	18
2.2. Objetivos específicos.....	18
3. PROBLEMÁTICA.....	18
4. REVISÃO DE LITERATURA.....	19
5. FUNDAMENTAÇÃO .....	19
5.1. Relações Humanas .....	19
5.2. Cultura organizacional.....	20
5.3. Clima organizacional .....	20
5.4. Saúde ocupacional .....	21
5.5. Desenvolvimento organizacional.....	21
5.6. Psicologia Organizacional .....	22
5.7. Qualidade de vida.....	23
6. Aspectos legais:.....	23
7. DESENVOLVIMENTO .....	24
7.1. Sumário Executivo:.....	24
7.2. Descrição da Empresa: .....	24
7.3. Descrição do Produto .....	25
7.4. Público Alvo.....	25
7.5. Cenário do Mercado .....	25
7.6. Principais Estratégias .....	27

7.7. Canva De Negócio: .....	28
7.8. Estrutura Da Modelagem De Negócio: .....	29
7.9. ANÁLISE DE MERCADO: .....	31
7.10. PLANO DE MARKETING: .....	32
7.11. PLANEJAMENTO OPERACIONAL.....	33
8. PLANO FINANCEIRO:.....	39
8.1. INSTRUMENTO PARTICULAR DE CONTRATO SOCIAL DE CONSTITUIÇÃO DE SOCIEDADE LIMITADA.....	43
8.2. CONSTRUÇÕES DE CENÁRIOS:.....	47
9. CONCLUSÃO .....	50
10. REFERÊNCIAS .....	51

## 1. INTRODUÇÃO

Este plano de negócio foi elaborado através da observação crescente de problemas mentais desenvolvidos no ambiente laboral, através de pesquisa realizada notamos que houve um aumento de afastamentos, e baixa produtividade no trabalho relacionados a saúde mental dos colaboradores. A partir daí percebemos a viabilidade de um modelo de negócio e desenvolvemos esse projeto com o propósito de criar uma Organização a “Equi Mind” que surge com o objetivo de proporcionar qualidade de vida para os colaboradores e como consequência direta melhorar o clima organizacional nos setores, tendo como proposta de reduzir os casos que estão em crescentes da Síndrome de Burnout e baixa produtividade dos colaboradores atrelado ao clima organizacional da empresa.

Visando sempre uma melhora na saúde do colaborador, aumentando sua qualidade de vida e buscando assim aumentar a produção da empresa cliente, e consequentemente aumentando a lucratividade, melhorando sua imagem. Iremos identificar o problema que os colaboradores da empresa contratante estão enfrentando, a partir desse ponto traçar um plano de ação, avaliar e acompanhar a evolução dos colaboradores. Como plano de ação para que se possa evitar a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho, atuaremos com o atendimento feito por profissionais da área da psicologia em paralelo com o aplicativo que trará o acompanhamento. Atenderemos ao déficit no clima organizacional implantando periodicamente palestras e dinâmicas com foco na solução dessa problemática.

## 1.1. História da Empresa

Em um mundo onde o estresse e a pressão no ambiente de trabalho tornaram-se quase inevitáveis, a saúde mental dos funcionários tornou-se uma preocupação crucial para as empresas. Em 15 de julho de 2015, reconhecendo essa necessidade urgente de cuidar do bem-estar emocional no local de trabalho, um grupo de profissionais visionários fundou a Equi Mind, organização de consultoria de saúde mental dedicada a empresas.

O impulso para a criação da Equi Mind surgiu da percepção de que a saúde mental dos funcionários é um fator fundamental para o sucesso e a sustentabilidade de qualquer organização. Os fundadores, liderados pela renomada psicóloga clínico Doutora Nazareth Maria, viram em primeira mão os efeitos devastadores do estresse, ansiedade e depressão no ambiente de trabalho e decidiram agir.

Com um investimento inicial proveniente de recursos pessoais dos fundadores e de investidores comprometidos com a saúde mental no local de trabalho, a Equi Mind foi estabelecida como uma parceira confiável para empresas que desejam promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Um dos diferenciais mais marcantes da Equi Mind no mercado de consultoria de saúde mental empresarial é seu inovador aplicativo de atendimento e acompanhamento online. Desenvolvido com o intuito de proporcionar conveniência e acessibilidade aos colaboradores das empresas clientes, o aplicativo Equi Mind permite que os usuários se conectem facilmente com os profissionais de saúde mental da empresa a qualquer momento e em qualquer lugar. Como recursos de acompanhamento de progresso, o aplicativo capacita os funcionários a buscar apoio e orientação de forma discreta e personalizada, sem a necessidade de se ausentarem do ambiente de trabalho. Além disso, o aplicativo oferece uma variedade de recursos de autoajuda, como exercícios de relaxamento, meditações guiadas e ferramentas de rastreamento de humor, permitindo que os usuários cuidem de sua saúde mental de forma proativa e autônoma. Com o aplicativo Equi Mind, a empresa reafirma seu compromisso em fornecer soluções inovadoras e eficazes para promover o bem-estar

emocional no local de trabalho, garantindo que seus clientes estejam sempre um passo à frente quando se trata de cuidar de seus colaboradores.

Os sete sócios fundadores da Equi Mind representam uma combinação única de expertise clínica, gerencial e técnica, todos unidos por uma missão comum de promover o bem-estar mental no local de trabalho:

### **Doutora Nazareth Maria**

- Endereço: Rua Oscar Freire, 522, Jardins – São Paulo, Brasil
- Idiomas fluentes: Português, Inglês, Espanhol
- Formação acadêmica: Doutorado em Psicologia Clínica pela Universidade da USP
- Atribuição na empresa: CEO - lidera a empresa com uma visão clara de fornecer soluções de saúde mental de qualidade para empresas em todo o mundo.

### **Luis Rodrigo**

- Endereço: Avenida Faria Lima, 855, Pinheiros – São Paulo Brasil
- Idiomas fluentes: Português e Inglês
- Formação acadêmica: Graduação em Administração de Empresas pela Universidade Federal de São Paulo
- Atribuição na empresa: COO - garante a eficiência operacional da EquiMind, permitindo que ela atenda às necessidades exclusivas de cada cliente corporativo.

### **Tamires Santos**

- Endereço: Rua Estados Unidos, 2000, Jardins – São Paulo, Brasil
- Idiomas fluentes: Português e Inglês
- Formação acadêmica: Graduação em Gestão Comercial na universidade Mackenzie.
- Atribuição na empresa: Diretora Comercial - responsável por liderar e desenvolver estratégias de vendas, gerenciar equipes, analisar o mercado e resultados, além de estabelecer parcerias e políticas comerciais para impulsionar o crescimento da empresa.

### **Tiago Menezes**

- Endereço: Avenida Europa, 88, Jardins – São Paulo, Brasil
- Idiomas fluentes: português e Inglês
- Formação acadêmica: Graduação em Marketing pela Universidade de Coimbra  
Atribuição na empresa: Diretora de Marketing - O Diretor de Marketing é responsável por liderar estratégias de marketing, desenvolver campanhas criativas, analisar o mercado e o desempenho das ações, além de gerenciar a imagem e a comunicação da empresa para alcançar os objetivos de negócios.

### **Genesis Santos**

- Endereço: Rua Haddock Lobo, 567, Jardins – São Paulo, Brasil
- Idiomas fluentes: Português, Inglês e Espanhol
- **Formação acadêmica:** Graduação em Engenharia da Computação, Ciência da Computação, Engenharia de Software pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ)
- Atribuição na empresa: Diretor de Inovação e Tecnologia – responsável por manter o bom funcionamento dos aparelhos tecnológicos da empresa,

### **Tatiana de Paula**

- Endereço: Avenida Brigadeiro Faria Lima, 890, Vila Olímpia – São Paulo, Brasil
- Idiomas fluentes: Português e Inglês
- Formação acadêmica: Graduação em Administração, Pós-graduação em Finanças Corporativas pela universidade Mackenzie.
- Atribuição na empresa: As atribuições de um Diretor Financeiro incluem a gestão eficaz das operações financeiras da empresa, o planejamento estratégico, a análise de investimentos e riscos, além do fornecimento de insights cruciais para a tomada de decisões que impulsionam o crescimento e a sustentabilidade financeira da organização.

### **Cleitiane Sena**

- Endereço: Alameda Gabriel Monteiro da Silva, 345, Pinheiros – São Paulo, Brasil
- Idiomas fluentes: Português e Inglês

- Formação acadêmica: Graduação em Psicologia Clínica pela Universidade de São Paulo e Gestão de Processos na Fatec.
- Atribuição na empresa: Diretora Operacional supervisão e coordenação das operações diárias, a implementação de processos eficientes para garantir a entrega de serviços de alta qualidade, a gestão de equipes de especialistas em saúde mental, o desenvolvimento e aprimoramento de protocolos de atendimento, a garantia do cumprimento de regulamentações e padrões éticos, além da identificação e implementação de estratégias para expandir o alcance e o impacto da empresa no cuidado emocional e bem-estar de seus clientes.

O diferencial da Equi Mind reside em sua abordagem proativa e personalizada para promover a saúde mental no local de trabalho. Ao oferecer uma variedade de serviços, desde programas de bem-estar emocional até treinamentos de resiliência, a Equi Mind está ajudando empresas a construir uma cultura organizacional baseada no cuidado e na compaixão. Como consultoria de saúde mental empresarial líder, a Equi Mind está transformando o modo como as empresas cuidam de seus funcionários, um cliente de cada vez.

## **2. JUSTIFICATIVA**

Ao observar a lacuna existente no mercado voltado para o serviço de saúde mental para os colaboradores, percebemos a viabilidade de um modelo de negócio onde traz a qualidade de vida e a diferença no clima organizacional da empresa, como consequência a valorização da imagem da empresa contratante no mercado.

O curso técnico em administração agregou diversos conhecimentos para estruturação de nossa empresa, em específico a disciplina de ARH (Administração de Recursos Humanos) de forma que, a sua atuação presente no processo de saúde e segurança do trabalho trouxe o conhecimento para o direcionamento das etapas de aplicação de nosso serviço.

Em pesquisa realizada pela “Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), mais de quatro em cada 10 brasileiros já tiveram problemas de ansiedade e transtornos psicológicos já são a terceira causa de perícias médicas no INSS, sendo

que a depressão ocupa a primeira posição”. É nítido a necessidade de um plano de ação para combater esse desfalque nas empresas pois a pesquisa ainda demonstra que a “saúde está inteiramente ligada com a lucratividade”.



(Figura 1) imagem desenvolvida pelos autores, demonstrando que 4 em cada 10 pessoas sofrem algum problema relacionado a saúde mental.

Segundo dados do levantamento, 56% dos entrevistados conhecem alguém que se afastou da empresa por motivos de saúde mental. Desses, 40% disseram que, ao voltar à empresa, tudo continuou como era antes...

## DEPOIS DO AFASTAMENTO



**56%** dos entrevistados conhecem alguém que se afastou da empresa por motivos de saúde mental



**40%** disseram que, na volta ao trabalho depois do afastamento, a rotina continua a mesma, sem mudanças favoráveis ao bem-estar



**30%** afirmam que quem retorna ao trabalho é acolhido pelos colegas



**12%** acreditam que a equipe passa a excluir o funcionário afastado



**5%** revelaram que, ao voltar, o funcionário não teve mais os mesmos direitos e benefícios que o restante da equipe

FONTE: ESTUDO SAÚDE MENTAL PELA PERSPECTIVA DAS PESSOAS COLABORADORAS

(Figura 2) Site: <https://vocerh.abril.com.br/>

## **2.1. Objetivo Geral**

O objetivo geral de nossa Organização é proporcionar qualidade de vida para os colaboradores e como consequência direta melhorar o clima organizacional nos setores. O procedimento inicial para atingir o objetivo geral é identificar o problema, traçar e aplicar um plano de ação, avaliar e acompanhar a evolução dos colaboradores e conseqüentemente potencializar a produção e os lucros da empresa contratante em um prazo de nove meses para começar a colher os resultados esperados.

## **2.2. Objetivos específicos**

Demonstrar através de pesquisa e acompanhamento o grau de problemática do clima organizacional da empresa por meio de aplicação de questionário.

Esquematizar a partir do problema por meio de pesquisa, debater um plano de ação para apresentar soluções econômico e financeiro viáveis

Avaliar e apresentar os resultados obtidos dentro do prazo determinado (entregáveis do projeto de negócio).

## **3. PROBLEMÁTICA**

Observando o grande crescimento de problemas mentais desenvolvidos no ambiente laboral, a "Equi Mind" surge com a proposta de reduzir os casos que estão em crescentes da síndrome de burnout, baixa produtividade dos colaboradores atrelado ao clima organizacional das empresas. Visando sempre uma melhoria na saúde do colaborador, aumentando sua qualidade de vida e buscando assim aumentar a produção da empresa cliente. Atenderemos ao déficit no clima organizacional implantando periodicamente palestras e dinâmicas com foco na solução dessa problemática.

Como plano de ação para que se possa evitar a síndrome de burnout no ambiente de trabalho, atuaremos com atendimento feito por profissionais da área da psicologia em paralelo com o aplicativo que trará o acompanhamento.

Através de indicadores, conseguiremos detectar a melhoria com relação a produtividade ligando com a melhoria da qualidade de vida e do clima organizacional que conseguimos proporcionar para os colaboradores.

## **4. REVISÃO DE LITERATURA**

### **4.1 Fontes de referências principais:**

Psicologia aplicada a administração - Minicucci, Agostinho

Psicologia aplicada a organização / Agostinho Minicucci. – 5. Ed. – 12. Reimpor. – São Paulo: Atlas, 2009

Cultura organizacional evolução e critica:

Freitas, Maria Ester De

Cultura organizacional: Evolução e critica / Maria Ester de Freitas; coordenadora – assistente André Ofenhejm Mascarenhas. - - São Paulo: Cengage Learnig, 2009. - - (Coleção debates em administração / coordenadores, Isabella F. Gouveia de Vasconcelos, Flávio Carvalho de Vasconcelos).

Reimpr. Da 1. Ed. De 2007

## **5. FUNDAMENTAÇÃO**

### **5.1. Relações Humanas**

É a arte do relacionamento humano, que surge quando dois ou mais indivíduos se encontram. Desta forma, num ambiente de trabalho, em que duas pessoas partilham ideias e tarefas, gera-se um convívio que poderá resultar em cooperação, em atritos, comparações. Essa atitude deve estar assentada no princípio do reconhecimento dos seres humanos como entes possuidores de uma personalidade própria que merece ser respeitada.

## **5.2. Cultura organizacional**

O conceito mais prático de cultura organizacional, de acordo com depoimentos de gestores relatados por Deal e Kennedy (1983, p.501), é o seguinte: "É o jeito que nós fazemos as coisas por aqui". Esta definição, um tanto ou quanto utilitarista, expressa com simplicidade, a cultura organizacional. Determina uma forma prática de entender a cultura a partir da observação de como as coisas são feitas.

No mesmo trabalho, os autores afirmam também que as pessoas facilmente aceitam que toda sociedade humana desenvolve uma cultura, um conjunto comum de premissas, crenças artefatos e linguagem que é passado e, às vezes, modificado de geração a geração. Assim, como expressão associativa do homem a empresa desenvolve um conjunto próprio de princípios, crenças e valores, resultantes da interação entre as pessoas.

OS maiores influenciadores da cultura organizacional são os fundadores e as principais lideranças da empresa. Como definidores do modelo de gestão por deterem o poder máximo na empresa, impõem suas convicções pessoais, o seu jeito próprio de fazer as coisas acontecerem.

## **5.3. Clima organizacional**

As premissas dos estudos sobre clima organizacional podem ser encontradas no clássico experimento conduzido por Elton Mayo em 1927 (Ashkanasy, Wilderom & Peterson, 2000), em uma fábrica da Wester Electric Company, situada no bairro Hawthorne, de Chicago. Conhecido assim como "Experimento de Hawthorne", Mayo constatou que modificações nas configurações física e social do ambiente de trabalho podem provocar mudanças emocionais e comportamentais significativas nos trabalhadores, como fadiga, acidentes de trabalho, turnover e redução no desempenho e produtividade. Na década posterior, os estudos de Kurt Lewin sobre a teoria de campo também começaram a se tornar conhecidos. Por essa teoria, as atividades psicológicas de um sujeito ocorrem numa espécie de campo psicológico, denominado pelo próprio Lewin (1939) de campo vital, o qual compreende todos os

eventos passados, presentes e futuros que podem influenciar o comportamento de uma pessoa em uma determinada situação

#### **5.4. Saúde ocupacional**

A saúde ocupacional é um ramo da medicina e um setor obrigatório dentro das empresas, independentemente do porte (pequeno, médio ou grande). Ela atua na prevenção de doenças e de problemas relacionados ao trabalho, tanto físicos quanto mentais, muitas vezes causados pela rotina e/ou ambiente laborais.

Para isso, ela desenvolve maneiras de proporcionar as condições ideais para assegurar a sanidade e a qualidade de vida do trabalhador dentro da empresa. Por exemplo, os exames periódicos para analisar os impactos da função e do espaço de trabalho na saúde do funcionário, a oferta de uma alimentação saudável, uma infraestrutura adequada para evitar lesões e acidentes.

O objetivo da saúde ocupacional é bem focado no bem-estar e na qualidade de vida do colaborador. Além de prevenir problemas físicos, como enfermidades e acidentes, ela também visa o emocional, como a promoção de um bom clima organizacional.

É por meio desse conceito que os funcionários podem fazer as suas atividades no trabalho com a tranquilidade de estar em um ambiente seguro e de ter a sua saúde zelada também por parte da empresa.

#### **5.5. Desenvolvimento organizacional**

O desenvolvimento organizacional é um processo crítico e baseado na ciência que ajuda as organizações a construir sua capacidade de mudar e alcançar maior eficácia desenvolvendo, melhorando e reforçando estratégias, estruturas e processos. Há alguns elementos nessa definição (adaptados de Cummings & Worley, 2009) que se destacam. Processo crítico e baseado na ciência. DO é um processo estruturado e baseado em evidências. Não se trata de tentar algo e ver o que acontece. Trata-se de usar descobertas científicas como entrada e criar um processo estruturado e

controlado em que as suposições são testadas. Por fim, trata-se de testar se os resultados refletem a intenção da intervenção.

Construir capacidade para mudar e alcançar maior eficácia. O desenvolvimento organizacional visa a eficácia organizacional. Ele, portanto, tem uma série de resultados (de negócios). Estes podem diferir entre as organizações, mas geralmente incluem desempenho financeiro, satisfação do cliente, envolvimento dos membros da organização e uma maior capacidade de adaptação e renovação da organização. Estas nem sempre são claras. Às vezes, trata-se de construir uma vantagem competitiva, independentemente da forma como a definamos.

## **5.6. Psicologia Organizacional**

Essa área da psicologia diz respeito às interações entre as pessoas no local de trabalho. Os psicólogos de IO como também são chamados aplicam informações e práticas psicológicas para resolver problemas e melhorar a moral entre superiores e funcionários, bem como entre colegas de trabalho.

Além disso, eles auxiliam os profissionais de recursos humanos na contratação dos funcionários certos e no tratamento adequado ao dispensá-los.

Eles ajudam os chefes a colocar sua equipe de maneira mais eficiente, motivar seus funcionários e criar culturas positivas no local de trabalho. Ajudam as empresas a criarem sucesso, organizando a estrutura e estudando as necessidades e desejos dos consumidores.

Esta área da psicologia diz respeito às interações entre as pessoas no local de trabalho. Os psicólogos organizacionais aplicam informações e práticas psicológicas para resolver problemas.

Psicólogos organizacionais utilizam princípios psicológicos e métodos de pesquisa para resolver problemas no local de trabalho e melhorar a qualidade de vida.

Além disso, eles conseguem melhorar a moral entre superiores e funcionários, bem como entre colegas de trabalho.

Eles ajudam os profissionais do setor de recursos humanos a contratar os funcionários certos e a tratá-los adequadamente.

Eles ajudam os chefes a montarem sua equipe da maneira mais eficiente, motivam seus funcionários e criam culturas positivas no local de trabalho.

Além disso, eles ajudam as empresas a criarem sucesso organizando a estrutura e estudando as necessidades e desejos dos consumidores.

## **5.7. Qualidade de vida**

O conceito de qualidade de vida é muito abrangente, compreende não só a saúde física como o estado psicológico, o nível de independência, as relações sociais em casa, na escola e no trabalho e até a sua relação com o meio ambiente. De facto, existem naturalmente outros fatores que a influenciam, mas comecemos por ver o que significa qualidade de vida, para a Organização Mundial de Saúde (OMS).

O conceito de qualidade de vida está diretamente associado à autoestima e ao bem-estar pessoal e compreende vários aspetos, nomeadamente, a capacidade funcional, o nível socioeconômico, o estado emocional, a interação social, a atividade intelectual, o autocuidado, o suporte familiar, o estado de saúde, os valores culturais, éticos e religiosos, o estilo de vida, a satisfação com o emprego e/ou com atividades diárias e o ambiente em que se vive.

## **6. Aspectos legais:**

Lei Nº 10.216 de abril de 2001.

Art. 2º Nos atendimentos em saúde mental, de qualquer natureza, a pessoa e seus familiares ou responsáveis serão formalmente cientificados dos direitos enumerados no parágrafo único deste artigo.

Parágrafo único. São direitos da pessoa portadora de transtorno mental

I – Ter acesso ao melhor tratamento do sistema de saúde, consentâneo às suas necessidades;

II - Ser tratada com humanidade e respeito e no interesse exclusivo de beneficiar sua saúde, visando alcançar sua recuperação pela inserção na família, no trabalho e na comunidade;

III – Ser protegida contra qualquer forma de abuso e exploração;

IV - Ter garantia de sigilo nas informações prestadas;

V - Ter direito à presença médica, em qualquer tempo, para esclarecer a necessidade ou não de sua hospitalização involuntária;

VI - Ter livre acesso aos meios de comunicação disponíveis;

VII - Receber o maior número de informações a respeito de sua doença e de seu tratamento;

VIII - Ser tratada em ambiente terapêutico pelos meios menos invasivos possíveis;

IX - Ser tratada, preferencialmente, em serviços comunitários de saúde mental

## **7. DESENVOLVIMENTO**

No sumário executivo contém a descrição completa da nossa empresa. Trazendo uma visão geral de todos os nossos produtos, plano de ação, cenário do mercado onde se encontramos, nosso público-alvo e as principais estratégias.

### **7.1. Sumário Executivo:**

### **7.2. Descrição da Empresa:**

A Equi-Mind é uma empresa que fornece soluções customizadas de saúde mental para grandes empresas e segmentos. Acreditamos que cuidar da saúde mental dos colaboradores é pré-requisito para o sucesso empresarial, pois melhora o clima organizacional, a produtividade, a criatividade, a motivação e a retenção de futuros profissionais com potencial.

Nossa missão é proporcionar um serviço de qualidade e com eficiência, para promover um clima organizacional saudável, e assegurando qualidade de vida dentro e fora da empresa. Também temos o compromisso de sensibilizar as empresas quanto a importância do cuidado preventivo a saúde mental e emocional dos colaboradores.

Visamos alcançar posição de referência em consultorias voltadas à saúde mental para favorecer a evolução integral das pessoas.

E os valores da empresa tem base em prestar serviço com ética, empatia, humanização, responsabilidade e honestidade nas atitudes e cuidado com cada cliente e seus respectivos colaboradores.

- Razão Social: Equi Mind Consultoria em Saúde Mental Ltda.
- Nome da Empresa: Equi Mind
- CNPJ: 12.345.678/0001-90

- Ramo de Atividade: Consultoria em Saúde Mental e Bem-Estar
- Formação Jurídica: Sociedade Limitada (Ltda.)

### **7.3. Descrição do Produto**

A Equi Mind conta com uma competente equipe trabalhando de forma integrada e humanizada. Os serviços prestados têm início com uma análise de ambiente para detectar os pontos e problemas organizacionais que a empresa cliente enfrenta. Com base nos resultados apresentados entraremos com nosso plano de ação que conta com palestras e dinâmicas para melhoria da relação dos colaboradores. O acompanhamento e o tratamento são feitos de forma presencial dentro da própria empresa, com apoio virtual de nosso aplicativo que disponibiliza frases e vídeos motivacionais, aba de feedback para os colaboradores relatarem a evolução do tratamento e link de agendamento de consultas para o plano de convenio dos colaboradores.

### **7.4. Público-alvo**

Atendemos empresas de médio e grande porte com equipes de funcionários a partir de 150 pessoas e estão bem ranqueadas no GPTW (ranking de melhores empresas para se trabalhar) e com perfil inovador. Clientes que procuram por palestras e dinâmicas em datas específicas.

### **7.5. Cenário do Mercado**

A compreensão da relação entre trabalho e Saúde Mental tem sido, há várias décadas, objeto de estudo de pesquisadores das áreas de psicologia, psiquiatria, antropologia, sociologia, administração, entre outros. Essas pesquisas tiveram início nos anos 50 com o estudo de Lê Guillant (1954) e Sivadon (1952, 1957) sobre as afecções mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho. Na década de 1980, Christophe Dejours, psiquiatra francês, introduziu uma nova teoria sobre a relação entre trabalho e o sofrimento psíquico.

Pesquisas que buscavam encontrar doenças mentais caracterizadas em operários semiquilificados evidenciaram não doenças mentais clássicas, mas fragilizações que favoreciam o surgimento de doenças do corpo. Além disso, constataram-se comportamentos estranhos, paradoxais (estratégias defensivas) e consumo de bebidas alcoólicas (Dejours, 1992). Esse novo modelo teórico passou a ser chamado de "Psicodinâmica do Trabalho", uma vez que pretendia estudar as dinâmicas da relação do sujeito com a organização do trabalho que podem gerar fragilizações mentais. Tal modelo recusa as análises baseadas na previsão de causas de doenças a partir de determinadas ocupações.

Para além das condições de trabalho, as pesquisas mostraram que pressões eram decorrentes da organização do trabalho (divisão das tarefas, repetição, cadência, hierarquia, comando, controle). Para Dejours (1992), as condições de trabalho têm como alvo o corpo, enquanto a organização do trabalho atinge o funcionamento psíquico.

A organização do trabalho pode apresentar-se como fator de fragilização mental dos indivíduos, o que torna as organizações como parte responsável pela Saúde Mental de seus integrantes. De acordo com os dados divulgados pela Fundação de Saúde Mental (2007), entre 2000 e 2005 foram registradas 144.789 doenças relacionadas ao trabalho, e pesquisas do Laboratório de Saúde do Trabalhador da Universidade de Brasília demonstram um aumento de 260% do número de afastamentos por doenças mentais entre os anos de 2000 a 2006. Atualmente, 83 mil brasileiros se afastam do trabalho todo ano por problemas de Saúde Mental. Em 2006, os transtornos de humor representaram o segundo motivo de ausência de trabalho e, nesse mesmo ano, o custo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) com auxílio-doença para quem sofria de transtornos neuróticos e relacionados ao estresse foi de R\$ 90 milhões (Mello, 2008).

O aumento do número de registro de doenças relacionadas ao trabalho a cada ano instiga os pesquisadores a investigar a relação entre o surgimento de doenças (físicas, mentais ou psicossomáticas) e a organização do trabalho e as modificações nas relações sociais de produção, principalmente a partir da década de 1970. Muitas mudanças ocorreram a partir desta data, entre elas: revolução tecnológica, interdependência global das sociedades econômicas e políticas, reestruturação produtiva (gestão flexível, formação de redes, fusões, incorporações etc.), o capital

financeiro circulando com mais desenvoltura, geração de um novo sistema de comunicação digital, entre outras (Faria, 2004a).

Essas mudanças geradas pela globalização e pela abertura econômica influenciaram tanto as pessoas e a sociedade quanto as organizações que precisaram transformar suas estruturas, suas atividades e seus processos para continuarem competitivas e se adaptarem à nova dinâmica do mercado mundial.

Atualmente, as práticas de Saúde Mental nas organizações coexistem com uma pressão por produtividade crescente, num ambiente extremamente competitivo, no qual o indivíduo deve estar sempre pronto para mudar e se adaptar às demandas do mercado. Nesse sentido, pode-se perguntar: quais as relações entre a Saúde Mental do trabalhador e as demandas organizacionais, especialmente as que exigem maior produtividade, agilidade, perfeição, criatividade e atualização constante.

## **7.6. Principais Estratégias**

A saúde mental dos colaboradores é fundamental para o sucesso de uma empresa. Observando isso, a Equi Mind especializada em saúde mental nas organizações está desempenhando um papel crucial ao oferecer suporte e estratégias eficazes para promover o bem-estar dos colaboradores e com isso o aumento da produtividade da organização. A seguir, apresentamos algumas das principais estratégias que utilizamos.

**Programas de conscientização:** A consultoria de saúde mental desenvolve programas de conscientização que visam educar os funcionários sobre a importância da saúde mental e a forma como ela pode afetar o desempenho no trabalho. Esses programas incluem palestras e campanhas de sensibilização, que ajudam a reduzir o estigma associado às questões de saúde mental.

**Avaliação e intervenção:** A Equi Mind realiza avaliações abrangentes para identificar os principais desafios de saúde mental enfrentados pelos colaboradores. Com base nesses resultados, são desenvolvidas intervenções personalizadas, como aconselhamento individual ou em grupo, terapia cognitivo-comportamental e técnicas de gerenciamento do estresse e acompanhamento via aplicativo.

Treinamento de liderança: A Equi Mind oferece treinamentos específicos para líderes e gestores, capacitando-os a reconhecerem sinais de problemas de saúde mental nos colaboradores e a promoverem um ambiente de trabalho saudável. Esses treinamentos incluem habilidades de comunicação, gestão do estresse e construção de equipes aptas a lidarem melhor com as situações cotidianas.

Acompanhamento e suporte contínuo: A consultoria de saúde mental oferece suporte contínuo, acompanhando o progresso dos colaboradores e fornecendo recursos adicionais como o nosso aplicativo. Essa abordagem visa garantir que o suporte seja contínuo e adaptado às necessidades individuais.

Ao adotar essas estratégias a Equi Mind ajuda as organizações a criar um ambiente de trabalho saudável, melhorando a produtividade, a satisfação dos funcionários e reduzindo o problema velado do clima organizacional relacionado à saúde mental. Investir na saúde mental dos colaboradores é um passo essencial para promover um ambiente de trabalho positivo e equilibrado.

## 7.7. Canvas De Negócio:



(Figura 3) Fonte: Desenvolvido pelos autores

## **7.8. Estrutura Da Modelagem De Negócio:**

### **Fluxo de receita**

Contrato de pagamento através de transferências bancária: Um acordo entre duas partes, onde a empresa contratante se compromete a pagar mensalmente pelo nosso serviço prestado.

Elaborar contratos com planos pela quantidade de funcionários: Oferecemos planos personalizados que irá variar com a quantidade de funcionários, junto com os planos terá um reajuste no valor do contrato

Planos: Prata, ouro e Diamante: Nossos planos serão divididos por 3 métodos de aplicação: Os planos apresentam a mesma quantidade de recursos, o que traz o diferencial de um para o outro é a quantidade de profissionais que atuam na empresa contratante.

### **Relações com consumidor**

O primeiro contato será através de uma palestra com uma pesquisa para trazermos ao nosso banco de dados informações essenciais do nosso publico

O feedback mensal através de gráficos e apresentações nos ajudando a fidelizar o cliente e mostrar os resultados positivos.

### **Atividade chave**

Identificar o problema no clima organizacional, através de pesquisas nos direcionar para a nossa primeira atividade, assim planejando um plano de ação para conseguir efetuar o acompanhamento dos colaboradores. Efetuar o acompanhamento dos colaboradores através do aplicativo e do acompanhamento profissional. Através de palestras e dinâmicas desenvolver e melhorar o clima organizacional, fornecendo aos funcionários uma melhora na qualidade de vida.

### **Parceiros Chaves**

Os Recursos humanos terceiros se enquadram em parceiros da Equi Mind pois serão um meio de divulgação da nossa empresa, para grandes e inovadoras equipes

que tem essa modalidade de Rh terceiro, o que vem crescendo no novo modelo de mercado.

Convênios serão um de nossos focos pois através de nosso aplicativo vamos direcionar os colaboradores para acesso a consultas e agendas.

## **Segmentos de clientes**

As grandes empresas serão a base de nosso segmento de clientes, tendo em mente que, elas buscam inovação, qualidade de vida e crescimento no mercado, empresas que valorizam os colaboradores tem uma melhor imagem no mercado.

Empresas que se enquadram no GTPW (Ranking de Melhores Empresas para se trabalhar), pois os benefícios, os cuidados com o colaborador trazem um diferencial e as tornam mais desejadas.

Ainda se enquadra em nosso segmento empresas que buscam serviços para definição e aumento da maturidade organizacional afetada por diversas vertentes, como por exemplo, grande crescimento no quadro de funcionários.

## **Proposta de valor**

Aplicativo para ter proximidade com os pacientes, rapidez, eficiência na agenda, redução de custo e atendimento integrado ao paciente.

Qualidade de vida, diz respeito a capacidade de uma pessoa de equilibrar e gerenciar suas emoções, assim o indivíduo poderá ser produtivo e recuperar-se do estresse cotidiano.

Tratamento humanizado, habilidade dos nossos profissionais para ouvir, aconselhar e respeitar as opiniões dos pacientes para que eles tenham um tratamento com dignidade e sucesso.

Valorização dos funcionários, conhecer os colaboradores é para entender suas necessidades, saber ouvir e saber falar, para aplicar as habilidades de nossos profissionais assim implantando um clima organizacional saudável na organização.

## **Principais Recursos**

## **Materiais de Escritório**

Carimbos, papel A4, etiquetas, grampeadores, cadernos, canetas, lápis, etc.

## **Custos com transportes**

Uber, aluguel de veículo, transporte público.

## **Testes Prontos**

São aplicados para identificar o clima organizacional da empresa. Aplicativo: facilita o acesso dos colaboradores das empresas, onde poderão entrar, tirar dúvidas, marcar consultas com nossos profissionais.

## **7.9. ANÁLISE DE MERCADO:**

### **Forças:**

- Trabalho com o tratamento humanizado;
- Um plano de ação inovador e eficaz para melhorar o clima organizacional da empresa;
- Tipo de contrato flexível de acordo com a quantidade de funcionários e necessidade da empresa;
- Acompanhamento on-line;

### **Fraquezas:**

- Baixo número no quadro de colaboradores psicólogos
- Necessidade de investimento em marketing para trazer visibilidade a empresa.
- Dificuldade em replicar a o modelo de trabalho aplicado de uma empresa para outra, devido à natureza personalizada do serviço.

### **Oportunidades:**

- A crescente conscientização da importância da saúde mental dentro das empresas;
- Acompanhamento on-line: Atendimento por plataformas digitais que facilita o tratamento do funcionário da nossa empresa cliente, por conta da facilidade de acesso as plataformas digitais.

### **Ameaças:**

- Uma possível falta de reconhecimento do valor na saúde mental nas empresas;
- Regulamentos: Os regulamentos para serviços envolvendo saúde mental são rigorosos, isso pode apresentar um desafio para operação de nosso serviço.



(Figura 4) Fonte: Desenvolvido pelos autores

## 7.10. PLANO DE MARKETING:

### Análise Do Mercado:

#### Mercado-alvo

É composto por empresas de médio e grande porte em vários setores que desejam melhorar a saúde mental de seus funcionários.

#### Tendências de mercado

O aumento da conscientização sobre saúde mental no ambiente de trabalho e o aumento do interesse em programas de bem-estar corporativo.

#### Análise Do Concorrente

Mental Clean: Especializa-se em programas de intervenção precoce e prevenção de saúde mental no local de trabalho, além de oferecer aconselhamento e workshops. Preços competitivos, com descontos significativos para contratos de longo prazo com grandes empresas. Investe em publicidade online direcionada a

gestores de recursos humanos e profissionais de saúde ocupacional, destacando sua abordagem proativa para a saúde mental no local de trabalho.

## Objetivos do marketing

Colocar o negócio como o líder na área em consultoria de saúde mental organizacional. No próximo ano, aumentar em 25% o número de clientes corporativos.

## Planos de Marketing

Construção de uma marca corporativa sólida baseada em credibilidade, confiança e saúde mental no trabalho. Realizar palestras e workshops em empresas locais sobre temas como gerenciamento de estresse, resiliência, comunicação e equilíbrio trabalho-vida pessoal.

### 4 P's

**Produto:** Oferecimento de serviços de avaliação de saúde mental organizacional, desenvolvimento de programas de bem-estar, treinamento para gestores e colaboradores, e suporte para implementação de uma rotina saudável no ambiente de trabalho

**Preço:** Trabalhamos com diferentes contratos, contendo-os diferente precificação: o Plano prata tem o valor de R\$ 8.403,66; O plano ouro tem o valor de R\$ 10.616,64; O plano diamante tem o valor de R\$ 13.178,53

**Praça:** Nossa empresa se localiza em Alphaville, em polos empresariais. Mas as consultas presenciais na empresa do cliente e suporte por meio do nosso aplicativo conforme necessário.

**Promoção:** Participação em eventos e feiras corporativas e estratégias de relacionamento com clientes.

## 7.11. PLANEJAMENTO OPERACIONAL

Este plano operacional observará os aspectos específicos no processo de Consultoria em Saúde Mental e Bem-Estar para o direcionamento das etapas de aplicação do nosso serviço para alcançar os objetivos desejados.

A Equi Mind presta serviços e fornece soluções customizadas para grandes empresas e segmentos, nosso diferencial reside na abordagem proativa e

personalizada para promover a saúde mental no local de trabalho. Nossa equipe é composta por psicólogos, estagiários de psicologia, recepcionista, auxiliar comercial, auxiliar administrativo, auxiliar de marketing, gestor de recursos humanos, auxiliar de tecnologia da informação, e gerente financeiro, trabalhando de forma integrada e humanizada.

- **Psicólogos**

É responsável por diagnosticar e tratar todas as questões de ordem mental, como depressão e ansiedade. Analisa o comportamento e o perfil das pessoas que integram o quadro da empresa, alinhando as necessidades dos funcionários e os interesses da empresa visando a promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

- **Recepcionista**

Receber visitantes na recepção, encaminhando e anunciando devidamente cada um. Atender, selecionar e encaminhar telefonemas recebidos, receber e separar a correspondência diária.

- **Auxiliar comercial**

Auxilia no acompanhamento de pedidos de vendas, prazos de entregas, acompanha a elaboração de propostas comerciais. Levanta dados sobre o comportamento dos produtos da empresa e mercado e alimenta planilhas para projeções e comparativos.

- **Auxiliar administrativo**

Garantir suporte administrativo e operacional às demais áreas da empresa, com o atendimento telefônico, organização de arquivos, envio de documentos, gestão de planilhas.

- **Auxiliar de Marketing**

Auxilia no planejamento e execução de campanhas de marketing, isso inclui o desenvolvimento de estratégias, criação de conteúdo, escolha de canais de comunicação, definição de público-alvo e acompanhamento dos resultados obtidos.

- **Gestor de Recursos Humanos**

Lidera o setor de RH da empresa, promovendo ações e acompanhando resultados dos colaboradores, para mantê-los motivados, treinados e trabalhando de acordo com os objetivos do negócio.

- **Auxiliar de Tecnologia da Informação**

Presta suporte aos usuários da rede de computadores, faz montagem, reparos e configurações de equipamentos hardware e software. Participa de processo de análise de novos softwares e de processo de compra de softwares aplicativos, elabora programas que facilitam a interface usuário.

- **Gerente Financeiro**

Gerencia informações de fluxo de caixa, contas a pagar e a receber, desenvolve o planejamento financeiro e elabora planos para melhoria do desempenho econômico-financeiro da empresa. Nossos programas de bem-estar emocional e treinamentos de resiliência visam proporcionar ferramentas e estratégias para lidar com situações de estresse, ansiedade e pressão no ambiente de trabalho. Nosso foco é promover o autoconhecimento, a empatia e a habilidade de lidar com as emoções de forma saudável.

A Equi Mind utiliza uma abordagem holística, considerando o indivíduo em sua totalidade, visando não apenas a ausência de sintomas, mas sim o bem-estar físico, mental, emocional e social. Nosso objetivo é contribuir para a construção de ambientes saudáveis, estimulantes e produtivos.

### **Nosso plano operacional inclui:**

- Identificação das necessidades do cliente

Realizamos uma avaliação das necessidades e demandas do cliente. A partir da qual personalizamos nossos serviços e propomos soluções específicas para atender as necessidades identificadas.

- Planejamento e execução dos eventos

Desenvolvemos um plano detalhado para cada evento, incluindo cronograma, equipe responsável e avaliação de resultados. A execução é feita de forma cuidadosa e profissional, garantindo a qualidade e eficácia dos serviços prestados.

### **Parcerias estratégicas**

Buscamos parcerias com instituições e profissionais da área de saúde mental e bem-estar, visando expandir nossa rede de colaboradores e oferecer serviços complementares aos nossos clientes.

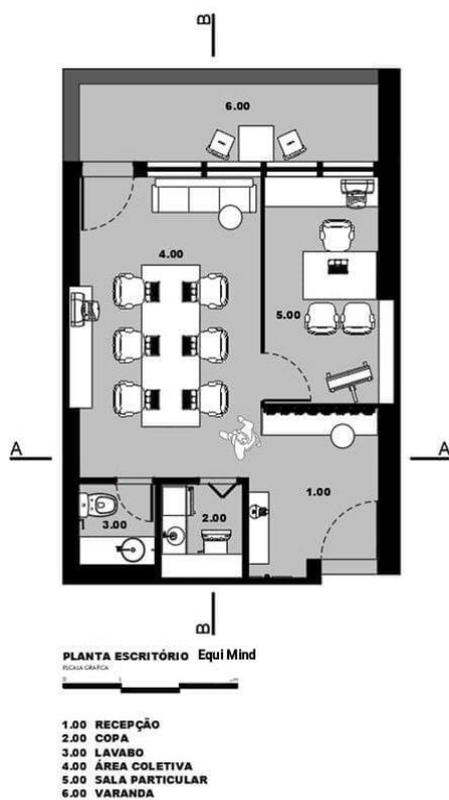
### **Desenvolvimento de materiais educativos**

Produzimos materiais educativos e informativos sobre saúde mental, bem-estar emocional e prevenção de transtornos mentais, para conscientizar e educar os colaboradores das empresas atendidas.

Com este plano operacional a Equi Mind visa fortalecer sua atuação no mercado de Consultoria em Saúde Mental, contribuindo para a promoção do bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

### **Localização**

Projeto de interiores Escritório da Empresa Equi Mind, localizado Alameda Madeira, 328 - Alphaville Industrial, Barueri - SP, 06454-020. Escolhemos essa localização considerando a boa localização perto de empresas e em uma área onde pode-se ampliar cada vez mais o contato com outras empresas, fazendo pontes com faculdades, e boa localização para encaminhar os psicólogos ao encontro dos clientes. Para atender a demanda do cliente, foram criados ambientes diferentes (particular e coletivo) assim como uma recepção acolhedora e versátil podendo ser utilizada tanto para a espera atendimento quanto para o colaborador trabalhar em um local descontraído. Na decoração, utilizamos muitas plantas para trazer mais conforto ao local e mais interação social.



(Figura 5) Site: <https://pin.it/pzksmofMp>



(Figura 6) Site: <https://arestoarquitetura.com.br/projetos/>



(Figura 7) Site: <https://arestoarquitetura.com.br/projetos/>



(Figura 8) Site: <https://arestoarquitetura.com.br/projetos/>



(Figura 8) Site: <https://arestoarquitetura.com.br/projetos/>



(Figura 10) Site: <https://arestoarquitetura.com.br/projetos/>

## 8. PLANO FINANCEIRO:

A Equi Mind realizou estimativas de investimentos pré-operacionais, custos fixos e variáveis, despesas com matéria-prima, materiais diretos e terceirizados e de quanto seria em média seu faturamento mensal, assim foi feita uma previsão das vendas que seriam realizadas por mês de acordo com a procura do cliente. Ao dividir igualmente entre os sócios o valor estimado inicial investido, ficou um total de 490.000 (Quatrocentos e noventa mil reais). 490.000 dividido para sócio. Portanto, cada sócio teria uma parte igual de 70.000 (setenta mil reais) da dívida. Se você quer expressar isso em termos percentuais, cada sócio teria uma participação igual de:  $490.000 / 70.000 * 100\% \approx 14.2857\%$ . Assim, cada um dos 7 sócios seria responsável por 14.2857% da dívida total de 490.000 reais.

### **Estrutura de custo:**

#### **Custos Fixos**

Com o aluguel de veículo, escritório, condomínio, conta de água, energia elétrica, telefonia, internet, material de limpeza, seguro, folha de pagamento, equipamentos de escritório (computadores, papel, caneta).

#### **Custos Variáveis**

Mão de obra terceirizada, testes pagos para diagnósticos, aplicativo, desenvolvimento, hospedagem e manutenção.

#### **Estimativas de Investimentos Pré-Operacionais**

A Equi Mind irá arcar com algumas despesas antes de iniciar seus serviços como acessórios para a sala que será necessário para seu bom funcionamento e centro de planejamentos para a empresa se tornar conhecida. Esses investimentos serão de R\$ 392.000,00 (Trezentos e Noventa e Dois Mil Trezentos Reais).



(Figura 11) Imagem desenvolvida pelos autores.

### Estimativas de Custo Fixo

Como todo empreendimento, teremos custos fixos necessários para manter nossa empresa sempre funcionando em perfeitas condições para atender nossos clientes. Nossa estimativa de custos fixos para abertura e mantimento da empresa é de R\$ 16.240,00 (Dezesseis Mil, Duzentos e Quarenta reais).

Despesas Fixas	Total
Aluguel da sala	R\$ 5.000,00
Água	R\$ 360,00
Energia Elétrica	R\$ 1.100,00
hospedagem Site	R\$ 2.880,00
Combo Telefone+Net	R\$ 700,00
<b>Subtotal</b>	<b>R\$ 10.040,00</b>

Terceirizados	Total
Serviço De Manutenção Das Impressoras	R\$ 200,00
Contabilidade/Jurídico	R\$ 4.000,00
Higiêne	R\$ 2.000,00
<b>Subtotal</b>	<b>R\$ 6.200,00</b>

<b>Valor Total de Despesas Fixas</b>	<b>R\$ 16.240,00</b>
--------------------------------------	----------------------

(Figura 12) Imagem desenvolvida pelos autores

## Estimativas de Custo Variável

Nossa estimativa de custos variáveis se baseia em custos que não serão sempre utilizados, apenas quando houver uma escolha diferente por parte do cliente no pacote oferecido, quando houver algum tipo de manutenção ou até mesmo mudança no Plano de Marketing. Essa estimativa é de R\$ 853,00 (Oito centos e cinquenta e três reais).

<b>Despesas variáveis</b>	<b>Total</b>
Materiais de escritório	R\$ 523,00
Manutenção e reparos predial	R\$ 172,00
Material de limpeza	R\$ 158,00
<b>Subtotal</b>	<b>R\$ 853,00</b>

(Figura 13) Imagem desenvolvida pelos autores

### 1.1. Estimativas Inicial de Estoque

Para suprir a necessidade de materiais de escritório e limpeza da empresa, foi feito uma reserva de estoque destes materiais para agilizar e facilitar o atendimento ao cliente. Esse estoque inicial terá uma estimativa de R\$ 98.000,00 (Noventa e Oito Mil Reais).

### 1.2. Investimento Total

Nosso investimento total para abertura da empresa será de R\$ 490.000,00 (Quatrocentos e Noventa Mil Reais.), esse valor provém da participação dos sócios. O valor investido suprirá todo investimento pré-operacional, e nosso capital de giro.

### 1.3. Estimativa do Faturamento Mensal

Nossa estimativa de venda pode variar de acordo com o pacote escolhido pelo cliente e serviços adicionais realizadas no mês. Nosso faturamento mensal está

baseado em 36 contratos por ano sendo ele R\$ 372.061,35 (Trezentos e Setenta e dois mil e Sessenta e Um Reais e Trinta e Cinco Centavos).

#### **1.4. Estimativa dos Custos com Mão de Obra**

Inicialmente a Equi Mind terá nove funcionários, sendo três Psicólogos, um Recepcionista, um auxiliar comercial, um auxiliar administrativo, um auxiliar de marketing, um auxiliar TI e um gestor de RH.

O valor total de custo operacional será de R\$ 54.179,06 (Cinquenta e Quatro Mil Cento e Setenta e Nove Reais e Seis Centavos), incluso Vale Transporte, Vale Refeição e FGTS.

#### **1.5. Capital de Giro**

O valor de estoque inicial foi de R\$ 98.000,00 (Noventa e Oito Mil Reais), caixa mínimo R\$ 70.119,06 (Setenta Mil, Cento e Dezenove mil e seis centavos), chegando ao valor R\$ 119.994,18 (Cento e Dezenove Mil, Novecentos e Noventa e Quatro e Dezoito Centavos) de capital de giro.

#### **1.6. Ponto de Equilíbrio**

A Equi Mind precisa faturar em média de R\$ 171.420,24 para cobrir seus custos fixos e pagamentos de funcionários com seus respectivos benefícios, para alcançar esse faturamento será necessário realizar 36 contratos no mês.

### **8.1. INSTRUMENTO PARTICULAR DE CONTRATO SOCIAL DE CONSTITUIÇÃO DE SOCIEDADE LIMITADA.**

#### **EQUI MIND– CONSULTORIAS LTDA**

Cleitiane Alves de Sena, brasileira, maior, solteira, nascido em 12/10/1988, Diretora Operacional, portador da cédula de identidade RG nº44839952-0 SSP/SP, inscrito no CPF-MF sob nº 588.284.123 - 05, residente e domiciliada Alameda Gabriel Monteiro da Silva, 345, Pinheiros – São Paulo, Brasil CEP:03912-198

Gênesis Santos Leite da Silva, brasileiro, maior, solteiro, nascido em 22/04/1993, Diretor de Inovação e Tecnologia, portador da cédula de identidade RG nº55.481.694-5SSP/SP, inscrito no CPF-MF sob nº252.522.108 -01, residente e domiciliado a Rua Haddock Lobo, 567, Jardins – São Paulo, Brasil CEP:02989-228

Luis Rodrigo de Oliveira, brasileiro, maior, solteiro, nascido em 05/10/1987, COO, portador da cédula de identidade RG nº 45.896.094-9 SSP/SP, inscrito no CPF-MF sob nº785.630.238-09, residente e domiciliado: Avenida Faria Lima, 855, Pinheiros – São Paulo Brasil CEP:01987-905

Tamires Santos da Silva, brasileira, maior, solteira, nascida em 04/08/1985, Diretora Comercial, Portadora da cédula de identidade RG nº 39.730.255-1SSP/SP, inscrito no CPF-MF sob nº789.351.458 - 03, residente e domiciliada Rua Estados Unidos,2000, Jardins – São Paulo, Brasil SP - CEP:00225-258

Tatiana de Paula Fraga Bento, brasileira, maior, casada, nascida em 05/05/1985, Diretora Financeira, portadora da cédula de identidade RG nº 43.275.541-X SSP/SP, inscrito no CPF MF sob nº 358.725.183 - 02, residente e domiciliada a Avenida Brigadeiro Faria Lima, 890, Vila Olímpia – São Paulo, Brasil – SP - CEP:06731-258

Nazareth Maria, brasileira, maior, casada, nascida em 05/05/1949, CEO, portadora da cédula de identidade RG nº 11.252.636.0 SSP/SP, inscrito no CPF MF sob nº 102.129.425 -13, residente e domiciliada a Rua Oscar Freire, 522, Jardins – São Paulo brasil CEP:05702-023

Tiago Henrique Barbosa Menezes, brasileiro, maior, casado, nascido em 05/05/1998, Diretor de Marketing, portador da cédula de identidade RG nº 54.705.754-4 SSP/SP, inscrito no CPF MF sob nº 879.469.236 -02, residente e domiciliado a Avenida Europa, 88, Jardins – São Paulo brasil – SP - CEP:06325-158, resolvem constituir uma sociedade empresária, que se regerá pelas disposições legais aplicáveis a espécie e pelas seguintes cláusulas e condições:

## **DA DENOMINAÇÃO, SEDE E OBJETO**

**CLÁUSULA I** – A Sociedade girará sob a denominação social de **Equi Mind – Consultorias Ltda** - sede localizado na Alameda Madeira, 328 Alphaville Industrial Barueri SP-CEP 06454-020

**Parágrafo Único** – A sociedade poderá abrir filiais, sucursais, agências, escritórios em qualquer parte do território nacional, a critério dos sócios.

**CLÁUSULA II** – O Objeto da sociedade será prestar serviços de Consultoria de Saúde Mental

### **DO CAPITAL SOCIAL, DURAÇÃO DA SOCIEDADE E DA RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS**

**CLÁUSULA III** – O capital social será de R\$ 490.000,00(Quatrocentos e Noventa Mil Reais), Dividido em 490.000,00(Quatrocentos e Noventa Mil Reais) quotas de R\$ 1,00 (Um Real) cada uma, neste ato realizado em moeda corrente do País.

**CLÁUSULA IV** – As quotas da sociedade são indivisíveis e não poderão ser cedidas ou transferidas a terceiros sem o expresse consentimento do outro sócio, a quem fica assegurado, em igualdade de condições e preço, direito de preferência a sua aquisição, se postas à venda, formalizando, se realizada a cessão delas, a alteração contratual pertinente.

**CLÁUSULA V** – A responsabilidade dos sócios é restrita ao valor de suas quotas, mas todas respondem solidariamente pela integralização do capital social, nos termos do artigo 1.052 da lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002.

### **Administradores, Seus Poderes e Atribuições**

**CLÁUSULA VI** – A administração da sociedade caberá ao, Nazareth Maria

Com os poderes e atribuições de administrador, autorizado o uso do nome empresarial, vedado, no entanto, em atividades estranhas ao interesse social ou assumir obrigações seja em favor de qualquer dos quotistas ou de terceiros, bem como onerar ou alienar bens imóveis da sociedade, sem a autorização dos sócios.

(artigos 997, VI; 1.013. 1.015, 1064, CC/2002)

**CLÁUSULA VII** – Os Sócios terão direito a Pró-labore em divisões iguais

### **DO PRAZO DE DURAÇÃO E DO EXERCÍCIO SOCIAL**

**CLÁUSULA VIII** – A sociedade inicia suas atividades em 15/07/2021, sendo o prazo de duração da sociedade por tempo indeterminado.

**CLÁUSULA IX** – Os lucros e Prejuízos serão divididos na proporção iguais entre os sócios, pois de tal acordo que iniciaram com capital inicial igual entre as partes.

### **Saída de Um sócio**

**CLÁUSULA X** – Os Sócios que assim decidir reincidir o contrato com os demais sócios, deverá comunicar em aviso escrito em prazo de até 60 dias.

**CLÁUSULA XI** – Fica acordado o sócio que desistir da Sociedade, deverá custear com seus próprios lucros, a serem pagos com documentos e encargos de desligamentos

**CLÁUSULA XII** – As deliberações relativas à aprovação das contas dos administradores, aumento/redução do capital, designação/destituição de administradores, modo de remuneração, pedido de concordata, distribuição de lucros, alteração contratual, fusão, cisão e incorporação, serão definidas em comum acordo entre os sócios dispensando a reunião mencionada no art. 1072 do código Civil/2002.

**CLÁUSULA XIII** – Fica eleito o fórum de Barra Funda – SP, para o exercício e o cumprimento dos direitos e obrigações resultantes deste contrato.

#### **Bônus**

**CLÁUSULA XIV** – Através desse contrato tem como um meio de resolver divergências entre os parceiros sem a necessidade de intervenção judicial.

Sendo assim expressamente obrigatório a comunicação entre as partes em casos de divergências.

#### **DECLARAÇÃO DE DESIMPEDIMENTO CRIMINAL DOS SÓCIOS**

Os administradores, já qualificados, declaram, sob as penas da lei que não estão impedidos de exercerem a administração de sociedade, nem por decorrência de lei especial, nem em virtude de condenação nas hipóteses mencionadas no art. 1.011, § 1º, do Código Civil (Lei nº 10.406/2002).

E, por estarem assim justos e contratados, lavram este instrumento em três vias de igual teor, que serão assinadas pelos sócios, juntamente com as testemunhas, sendo a primeira via, para registro na Junta Comercial do Estado de São Paulo, e as demais devolvidas aos contratantes, depois de anotadas.

Jandira, 15 de julho de 2021

---

Cleitiane Alves de Sena

---

Gênesis Santos Leite da Silva

---

Luis Rodrigo de Oliveira

---

Tamires Santos da Silva

---

Tatiana de Paula Fraga Bento

---

Tiago Henrique Barbosa

---

Nazareth Maria

Testemunhas:

---

---

---

Dr. Gláucia Maria de Oliveira OAB/ SP: 236568

## **8.2. CONSTRUÇÕES DE CENÁRIOS:**

### **Construção de Cenário**

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade. A saúde mental implica muito mais que a ausência de doenças mentais. Segundo a OMS, as situações de competição são as principais causas de estresse associado ao trabalho. Estatísticas apontam que uma a cada cinco pessoas no trabalho podem sofrer de algum problema de saúde mental. Esses problemas vão impactar diretamente no ambiente de trabalho, causando perda de produtividade e faltas ao

trabalho, entre outros. A organização do trabalho, a submissão a chefias autoritárias, a falta de comunicação entre as pessoas, o aumento no ritmo de trabalho e a exigência crescente de produtividade também são fatores que podem afetar a saúde dos trabalhadores. O assédio moral, quando um superior ou um colega de trabalho submete o trabalhador a constrangimentos ou humilhações de forma repetida e prolongada, também pode causar danos mentais.

### **Provável**

Um cenário em que a conscientização sobre saúde mental continua a crescer, levando a uma maior demanda por serviços de consultoria. Novas abordagens terapêuticas e tecnologias emergentes tornam os serviços mais acessíveis e eficazes.

### **Otimista**

Neste cenário, políticas de saúde mental são implementadas, resultando em mais financiamento para serviços de consultoria. A sociedade valoriza e apoia abertamente o bem-estar mental, reduzindo o estigma. Isso leva a uma procura crescente por serviços de consultoria e a uma melhoria significativa na saúde mental da população.

### **Pessimistas**

Considere um cenário em que ocorre uma crise econômica global, resultando em cortes significativos nos gastos com saúde mental. Isso leva a uma diminuição dos recursos disponíveis para consultoria em saúde mental, aumentando a demanda por serviços que não podem ser atendidos adequadamente. O estigma em torno da saúde mental persiste, dificultando ainda mais o acesso aos serviços.

### **8.3. Avaliação Estratégica:**

#### **Ambiente Macro ambiental**

O aumento do estresse associado ao trabalho e à vida moderna, mudanças demográficas que aumentam a conscientização sobre a saúde mental e políticas governamentais de investimento em saúde mental são exemplos de fatores que contribuem para o estresse.

#### **Ambiente Setorial**

Aumento da conscientização pública sobre saúde mental, desenvolvimentos tecnológicos na tele psicologia e aumento da concorrência de outras empresas de saúde mental.

#### **Análise Interna**

Recursos e Capacidades: Uma equipe multidisciplinar altamente qualificada, uma infraestrutura moderna e confortável, um sistema de informação robusto para gerenciar pacientes e registros e um sistema de informação robusto.

#### **Implementação**

Treinar a equipe para garantir a qualidade e consistência dos serviços oferecidos, desenvolver e implementar um processo de avaliação da saúde mental organizacional para clientes corporativos. Isso pode incluir a realização de pesquisas de satisfação dos funcionários, avaliações de clima organizacional e análise de dados de absenteísmo e rotatividade para identificar áreas de preocupação e oportunidades de melhorias.

## **9. CONCLUSÃO**

Em síntese, o plano de negócio da "Equi Mind" visa abordar os desafios de saúde mental no ambiente de trabalho, oferecendo soluções práticas para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e, por consequência, a produtividade e lucratividade das empresas clientes. Ao adotar uma abordagem holística que combina atendimento psicológico, acompanhamento por aplicativo e atividades de melhoria do clima organizacional, a "Equi Mind" busca não apenas mitigar os efeitos da Síndrome de Burnout, mas também promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável a longo prazo. Em última análise, ao investir no bem-estar de seus colaboradores, as empresas podem colher os frutos de uma equipe mais engajada, saudável e produtiva.

## 10. REFERÊNCIAS

SEBRAE, **Saúde mental no Brasil e o impacto para as empresas**, SEBRAE 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/saude-mental-no-brasil-e-o-impacto-para-as-empresas,40d1419305b15810VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 15 abril 2024.

Roberto, Sérgio. **Modelo de gestão e cultura organizacional: conceito e interações**, Scielo, 2011. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-11682010000100011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682010000100011). Acesso em: 20 Abril 2024.

Portal De Auditoria. **Princípios de Relações Humanas**, Portal De Auditoria 2017. Disponível em: <https://portaldeauditoria.com.br/principios-de-relacoes-humanas/> <https://www.unimedriopreto.com.br/blog/saude-ocupacional/>. Acesso em: 25 abril 2024.

ADM CNX. **Psicologia Organizacional: conceito, objetivos, vantagens e metodologias**, Conexa, 2022. Disponível em: <https://www.conexasaude.com.br/blog/psicologia-organizacional/>. Acesso em: 26 abril 2024.

Furlan, Leticia. **Sobrecarga de trabalho é o que mais prejudica a saúde mental, diz estudo**, VOCÊRH, 2022. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/sobrecarga-de-trabalho-e-o-que-mais-prejudica-a-saude-mental-diz-estudo>. Acesso em: 27 abril 2024.

On Safety. **Depressão no trabalho e suas causas**, On Safety, 2021. Disponível em: <https://onsafety.com.br/depressao-no-trabalho-e-suas-causas/>. Acesso em: 30 abril 2024