

**Etec JÚLIO DE MESQUITA**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA DE PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO**  
**Impacto na Produtividade e Bem-Estar dos Funcionários**

**SANTO ANDRÉ**

**2024**

**Andreia Salles de Albuquerque**  
**Beatriz Lemos de Sousa**  
**Eduarda Dias Silva dos Santos**  
**Mirela Moisés Rocha dos Santos**

**AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA DE PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO**  
**Impacto na Produtividade e Bem-Estar dos Funcionários**

**TRABALHO APRESENTADO NO CURSO DE**  
**RECURSOS HUMANOS NA**  
**ETEC JÚLIO DE MESQUITA - EXTENSÃO AMÉRICO BRASILIENSE**  
**ORIENTADO POR: BRAZ DE LIMA E ALMEIDA**

**SANTO ANDRÉ**

**2024**

## RESUMO

Durante pesquisas, foram analisados diversos aspectos relacionados a ausência da saúde mental no âmbito de trabalho, de acordo com essa problemática nosso grupo de TCC identificou as principais consequências que são decorrentes desses fatores como falta de suporte emocional, estresse excessivo, e um ambiente de trabalho que não valoriza o bem-estar dos colaboradores. Infelizmente essas questões resultam em alta taxa de absenteísmo, rotatividade, e queda na produtividade, desenvolvendo um ciclo negativo que afeta tanto os colaboradores quanto a empresa como um todo.

Em face desses desafios nosso grupo, Human Behavior, dedica-se à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, disponibilizando serviços especializados que têm como princípio transformar o ambiente corporativo em um espaço mais saudável, seguro e produtivo.

Nossa equipe é constituída por profissionais altamente qualificados, incluindo psicólogos, instrutores de alongamento e especialistas em bem-estar corporativo. Todos são comprometidos em desenvolver e oferecer soluções que promovam o bem-estar no trabalho.

Ao refletir em uma prestação de serviços voltada para saúde mental no ambiente de trabalho, surgimos com a proposta de proporcionar suporte psicológico em grupo e palestras educativas. Esta percepção visa criar um ambiente de trabalho onde os funcionários possam traçar seu pleno potencial, que são resultantes na maior satisfação no trabalho e produtividade.

## **ABSTRACT**

During research, several aspects related to the lack of mental health in the workplace were analyzed. According to this problem, our TCC group identified the main consequences that arise from these factors, such as lack of emotional support, excessive stress, and a poor work environment. that does not value the well-being of employees. Unfortunately, these issues result in a high rate of absenteeism, turnover, and a drop in productivity, developing a negative cycle that affects both employees and the company as a whole. In the face of these challenges, our group, human behavior, is dedicated to promoting mental health in the workplace, providing specialized services whose principle is to transform the corporate environment into a healthier, safer and more productive space. Our team is made up of highly qualified professionals, including psychologists, stretching instructors and corporate well-being specialists. Everyone is committed to developing and offering solutions that promote well-being at work. When reflecting on providing services focused on mental health in the workplace, we came up with the proposal to provide group psychological support and educational lectures. This perception aims to create a work environment where employees can realize their full potential, which results in greater job satisfaction and productivity.

## Sumário

|       |                                                                           |    |
|-------|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | INTRODUÇÃO .....                                                          | 8  |
| 2     | INOVAÇÃO .....                                                            | 10 |
| 2.1   | <b>Princípios da Inovação</b> .....                                       | 11 |
| 2.1.1 | Os “Faça” .....                                                           | 12 |
| 2.1.2 | Os “Não Faça” .....                                                       | 13 |
| 2.1.3 | As “Três Condições” .....                                                 | 13 |
| 2.2   | <b>EMPREENDEDORISMO</b> .....                                             | 14 |
| 2.2.1 | Empreendedorismo Dinâmico no Mercado .....                                | 15 |
| 2.2.2 | Administração Empreendedora.....                                          | 17 |
| 3     | CONCEITO DE SAÚDE MENTAL .....                                            | 19 |
| 3.1   | <b>SAÚDE MENTAL NO TRABALHO</b> .....                                     | 21 |
| 3.1.1 | Clima Organizacional Tóxico .....                                         | 23 |
| 3.1.2 | Primeiros Sinais .....                                                    | 24 |
| 3.1.3 | Riscos do Adoecimento Mental no Trabalho.....                             | 27 |
| 4     | ESTRESSE .....                                                            | 29 |
| 4.1   | <b>Fases do Estresse</b> .....                                            | 31 |
| 4.1.1 | A Fase de Alerta.....                                                     | 31 |
| 4.1.2 | Resistência.....                                                          | 32 |
| 4.1.3 | Quase-Exaustão.....                                                       | 32 |
| 4.1.4 | Exaustão .....                                                            | 32 |
| 4.2   | <b>Causas e Fatores que contribuem para o Estresse no Trabalho</b> .....  | 33 |
| 4.3   | <b>O Estresse e sua Influência na Qualidade de Vida</b> .....             | 35 |
| 4.3.1 | Impactos de Estresse na Qualidade de Vida .....                           | 36 |
| 4.3.2 | Quais os Principais Sintomas Físicos?.....                                | 36 |
| 4.3.3 | Estratégias de Enfrentamento ao Estresse .....                            | 37 |
| 4.3.4 | Estratégias para lidar com o Estresse e Melhorar a Qualidade de Vida..... | 37 |
| 4.4   | <b>Tipos de Estresse</b> .....                                            | 37 |

|        |                                                                                  |           |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.4.1  | Estresse Ocupacional.....                                                        | 38        |
| 4.4.2  | Estresse Agudo .....                                                             | 38        |
| 4.4.3  | Estresse Crônico .....                                                           | 39        |
| 4.4.4  | Estresse Pós Traumático .....                                                    | 39        |
| 5      | COMO O ESTRESSE NO TRABALHO AFETA A SAÚDE MENTAL NA VIDA PESSOAL .....           | 41        |
| 5.1    | <b>Como o Estresse na Vida Pessoal Afeta a Saúde Mental no Trabalho.....</b>     | <b>44</b> |
| 6      | Síndrome de Burnout.....                                                         | 47        |
| 6.1    | <b>Burnout em estudantes .....</b>                                               | <b>48</b> |
| 6.2    | <b>Sintomas de Burnout.....</b>                                                  | <b>48</b> |
| 6.2.1  | Consequências da Síndrome de Burnout .....                                       | 50        |
| 6.2.2  | Tratamento síndrome de Burnout.....                                              | 52        |
| 6.2.3  | Tipos de tratamentos .....                                                       | 53        |
| 7      | DEPRESSÃO.....                                                                   | 54        |
| 7.1    | <b>Tipos de depressão.....</b>                                                   | <b>54</b> |
| 7.2    | <b>Sintomas .....</b>                                                            | <b>56</b> |
| 7.2.1  | Consequências.....                                                               | 57        |
| 7.2.2  | Tratamento .....                                                                 | 59        |
| 8      | QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....                                               | 62        |
| 8.1    | <b>Qualidade de Vida no Trabalho como Gerenciamento do Estresse .....</b>        | <b>65</b> |
| 8.1.1  | Qualidade de Vida no Trabalho como Expansão do Conceito de Qualidade Total ..... | 66        |
| 8.1.2  | Primeiros sinais de uma má qualidade de vida.....                                | 68        |
| 8.1.3  | Impactos da falta de qualidade de vida na saúde das pessoas.....                 | 69        |
| 9      | TRATAMENTO – Psicologia.....                                                     | 72        |
| 9.1.1  | Psiquiatria.....                                                                 | 74        |
| 9.1.2  | Psicanálise .....                                                                | 75        |
| 10     | MODELAGEM DE NEGÓCIO: CONSULTORIA.....                                           | 77        |
| 10.1   | <b>Proposta de Valor .....</b>                                                   | <b>77</b> |
| 10.1.1 | Treinamentos e workshops: .....                                                  | 77        |

|                        |                                                          |           |
|------------------------|----------------------------------------------------------|-----------|
| 10.1.2                 | Suporte contínuo:.....                                   | 79        |
| 10.1.3                 | Aplicativo integrado: .....                              | 80        |
| 10.1.4                 | Atendimento Psicológico e Agendamento de Consultas:..... | 80        |
| <b>10.2</b>            | <b>Segmentação de Clientes .....</b>                     | <b>82</b> |
| <b>10.3</b>            | <b>Canais.....</b>                                       | <b>83</b> |
| <b>10.4</b>            | <b>Relacionamento com cliente.....</b>                   | <b>84</b> |
| <b>10.5</b>            | <b>Atividade Chave.....</b>                              | <b>84</b> |
| <b>10.6</b>            | <b>Recurso Chave .....</b>                               | <b>86</b> |
| <b>10.7</b>            | <b>Parcerias .....</b>                                   | <b>86</b> |
| <b>10.8</b>            | <b>Estrutura de custos.....</b>                          | <b>87</b> |
| <b>10.9</b>            | <b>Pacotes.....</b>                                      | <b>89</b> |
| <b>10.10</b>           | <b>Receita .....</b>                                     | <b>89</b> |
| <b>10.11</b>           | <b>Custos X Receitas.....</b>                            | <b>90</b> |
| <b>CONCLUSÃO .....</b> |                                                          | <b>91</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado uma preocupação crescente dentro das organizações. A complexidade da vida moderna e as demandas crescentes do mercado de trabalho têm exposto os trabalhadores a níveis significativos de estresse, ansiedade e outros transtornos psicológicos. Esses problemas não apenas afetam o bem-estar individual, mas também impactam diretamente a produtividade e o clima organizacional. A falta de medidas adequadas para cuidar da saúde mental dos colaboradores pode resultar em um aumento do absenteísmo, presenteísmo e, conseqüentemente, em perdas econômicas significativas para as empresas.

O ambiente de trabalho, muitas vezes, se torna um campo fértil para o desenvolvimento de problemas de saúde mental devido à pressão por resultados, longas jornadas de trabalho, falta de reconhecimento e um clima organizacional tóxico. Dados da OMS revelam que a cada 1 dólar investido em tratamentos psicológicos há um retorno de 4 dólares em melhoria na saúde e produtividade. Apesar disso, muitas empresas ainda negligenciam a saúde mental dos seus colaboradores, perpetuando um ambiente que pode levar ao adoecimento psicológico.

Se as empresas implementarem programas eficazes de saúde mental no trabalho, proporcionando apoio psicológico e criando um ambiente de trabalho mais acolhedor e menos estressante, os colaboradores apresentarão uma melhora significativa no bem-estar mental. Isso resultará em maior engajamento, produtividade e satisfação no trabalho, além de uma redução nas taxas de absenteísmo e presenteísmo.

A justificativa para esta pesquisa reside na necessidade urgente de abordar a saúde mental no ambiente de trabalho de forma sistemática e estratégica. A modernização das práticas de gestão e a implementação de políticas de apoio à saúde mental são imperativas não apenas para o bem-estar dos colaboradores, mas também para a sustentabilidade econômica das empresas. Estudos mostram que investir em saúde mental traz retornos significativos tanto para os colaboradores quanto para as organizações.

O objetivo geral deste trabalho é analisar e propor estratégias para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, visando melhorar o bem-estar dos colaboradores e a eficiência organizacional. Para alcançar esse objetivo, os objetivos



específicos são: identificar os principais fatores de risco para a saúde mental no trabalho, mapeando os elementos do ambiente de trabalho que contribuem para o estresse e outros transtornos mentais; examinar casos de sucesso de programas de saúde mental implementados em empresas, avaliando práticas bem-sucedidas e seus impactos sobre o bem-estar dos colaboradores; desenvolver um modelo de gestão para a saúde mental, propondo um conjunto de práticas e políticas que possam ser adotadas por empresas para promover um ambiente de trabalho mais saudável; e avaliar o impacto das intervenções propostas, medindo os efeitos das estratégias de promoção da saúde mental em termos de redução do absenteísmo, aumento da produtividade e satisfação dos colaboradores.

Com esta pesquisa, espera-se fornecer uma base sólida para a implementação de políticas eficazes de saúde mental no trabalho, contribuindo para a criação de ambientes laborais mais saudáveis e produtivos.

## 2 INOVAÇÃO

Segundo o filósofo Immanuel Kant "O ser humano é aquilo que a educação faz dele", pensando nisso, podemos afirmar que a educação molda, transforma pessoas e futuros profissionais; é possível observar que diversos meios empreendedores se encontram com problemas de evolução.

O Peter Drucker um escritor, professor e consultor administrativo de origem austríaca, considerado pai da administração, em sua obra Inovação e Espírito Empreendedor, Drucker aborda diversos assuntos, sendo um deles sua perspectiva relacionada a inovação, Drucker enfatiza a importância da inovação contínua para o sucesso das organizações e argumenta que os empreendedores são os agentes-chave desse processo. Ele acredita que a inovação não deve ser apenas um evento isolado, mas sim uma parte integrante da cultura organizacional, algo que deve ser praticado regularmente para manter a relevância e a competitividade no mercado.

O autor cita vários exemplos e situações onde a inovação precisou de processos, persistência e paciência para ser alcançada; obtendo técnicas, como por exemplo a pesquisa programa ou como o mundo científico chama "pesquisa pura" que fornece amplitude no conhecimento, fornece uma compreensão mais profunda dos princípios fundamentais, e pode levar a descobertas inovadoras e inesperadas, esse tipo de pesquisa costuma obter bons resultados por sua longa trajetória de pesquisas, achando ao meio delas seus pontos fortes e pontos a melhorar, assim ao final da pesquisa pode se dizer que o resultado terá maior possibilidade de sucesso.

Dentro da perspectiva da inovação há cinco elementos importante citados, sendo eles:

- a) "Processo autossuficiente" que se refere a um método ou sistema capaz de gerar inovação sem depender excessivamente de fatores externos, se trata de um ciclo interno que sustenta a inovação;
- b) O "Elo fraco ou ausente" indica áreas em que há deficiências ou oportunidades para melhorar, ao abordar esses elos fracos, uma organização pode encontrar novas formas de inovar;

- c) "Definição clara e objetiva" estabelece metas e propósitos claros para a inovação, de forma que os esforços e recursos se encaminhem para a direção certa, evitando dispersão de esforços;
- d) A "Especificações claras para a solução" diz respeito à necessidade de uma compreensão precisa dos requisitos e características para a solução inovadora, o que proporciona uma base sólida em seu desenvolvimento;
- e) "Percepção que deve haver um modo melhor (alta receptividade)" envolve a consciência e a abertura para melhoria contínua, se trata de uma cultura organizacional receptiva a inovação que está disposta a contestar o status atual e buscar constantes maneiras de aprimorar processos e produtos.

Esses elementos chaves, quando aplicados e integrados em conjunto, podem criar um ambiente mais proveitoso para o desenvolvimento e implementação bem-sucedida de inovações dentro de tais organizações.

## **2.1 Princípios da Inovação**

Inovação é o ato de criar e melhorar os aspectos do mercado, identificando oportunidades e utilizando-as ao nosso favor; muito se diz sobre o "Lampejo de Gênio", que se assemelha a "Curas Milagrosas", ou seja, são aquelas ideias que advém "do nada", parecendo ser algo incomum e impensável, mas que faz uma enorme diferença e inovam de forma devaneia, entretanto, é algo que não pode ser ensinado, diferentemente da inovação sistemática originada da análise, sistema e trabalho árduo.

Pensando nisso, é dito e feito que para inovar deve-se seguir determinados critérios, ter como base a restrição e disciplina sobre esses critérios pré-estabelecidos. No livro o autor Peter F. Drucker define os princípios para a inovação, que representa a essência da disciplina; Os "Faça", os "Não Faça" e as "Três Condições".

### 2.1.1 Os “Faça”

Conforme foi citado no início deste capítulo, um dos aspectos da inovação é a identificação de oportunidades, mas como foi dito no livro: “Não basta estar alerta a elas. A busca tem que ser organizada, e deve ser feita em base ordeira e sistemática”, assim dizendo, existem muitas oportunidades no mercado para inovar, mas não basta apenas aproveitá-las, é necessário que a busca seja organizada e a escolha seja estratégica, visando obter melhores resultados e encontrar oportunidades adequadas para aplicar este conceito no mercado atual. Nesse contexto, se aplica o primeiro princípio de “Os faça”: “A inovação deliberada e sistemática começa com a análise das oportunidades”

Logo, aplica-se o segundo princípio: “A Inovação é tanto conceitual como perceptual”, esse conceito se relaciona ao ponto de vista da pessoa que deseja inovar, não basta apenas aplicar a ideia e olhar para números e gráficos para ter a certeza de que tudo será bem-sucedido, mas deve ser algo metódico e estratégico, visando atender as necessidades de todos e evitar controversas durante todo o processo.

O terceiro se relaciona a simplicidade, a frase: “Isto é óbvio. Por que não pensei nisso?”, indica que ao que ela se refere é algo inovador e merecedor deste elogio, e nos evidencia que a inovação não se trata de algo complicado, mas simples e objetivo, de forma que aproveita de oportunidades ocultas e as tornam algo notório pela sociedade.

Visto que as inovações devem ser iniciadas de forma simples e concentrada, é esperado que elas comecem pequenas, desse modo, seu potencial pode ser aprimorado, tornando possível chegar a novos patamares e atingir todo o seu êxito almejado na ideia inicial, assim sendo, o quarto princípio surge: “As inovações eficazes começam pequenas. Não são grandiosas”.

Já no quinto e último: “Uma inovação bem-sucedida visa a liderança”, uma inovação que não visa a liderança não será considerada inovadora, ao inovar, é necessário que o conceito lidere a categoria que ele se estabelece, ao inovar e não liderar, significa

que está sendo criado uma oportunidade para terceiros aprimorar essa inovação e liderar o conceito criado.

### **2.1.2 Os “Não Faça”**

Esses princípios são basicamente o contrário de “Os Faça”, começando com o “Não tentar ser engenhoso demais”, inovações muito engenhosas dificilmente terão sucesso, e já relacionado com isso, aparece o segundo princípio: “Não diversifique, não se disperse, não tente fazer coisas demais logo de início”, em resumo, as inovações devem ser concentradas, caso contrário se tornaram difusas e sem um objetivo concreto que possa mantê-la; Por último, mas não menos importante, tem-se o “Não tente inovar para o futuro. Inove para o presente”, inovar é o mesmo que pensar fora da caixa, ou seja, é muito provável que muitas ideias inovadoras não tenham uma aplicação imediata, mas pode ter grande potencial em um futuro distante, dependendo muito do conhecimento disponível na época em que essa ideia inovadora for cogitada.

### **2.1.3 As “Três Condições”**

As três condições se resumem em: “Inovação é trabalho”; “Para se obter êxito, precisam valer-se de seus pontos fortes”; E “Inovação é um efeito na economia e sociedade”; Para inovar e ter um bom proveito de seus conhecimentos é exigido trabalho árduo, concentrado e deliberado; e para que seja algo bem-sucedido o inovador deve procurar ser estratégico, buscando o âmbito que mais lhe convém para chegar no seu objetivo e usufruir dessas oportunidades; chegando ao fim, inovação é uma mudança na forma de trabalho ou em processos, de modo que ela depende e é direcionada pelo mercado.

## 2.2 EMPREENDEDORISMO

As instituições e empresas em geral, necessitam ter uma visão empreendedora para que possam inovar em sua área de atuação, para que dessa forma além de manter uma base sólida de clientes, mas como expandi-las também.

Quando a inovação empresarial entra no ramo das instituições públicas, pode ser notado um paradoxo, pois essas que deveriam possuir um fácil acesso e grande capacidade de atualização uma vez que seu público sempre se encontra renovando-se periodicamente, porém neste meio o grande número de burocracias dificulta para a instituição a expansão de seu público.

Uma instituição de serviços públicos, tem como seus pilares bases o orçamento, seus colaboradores e fazer o bem social, ou seja, possui uma quantidade de verbas que já foi pré-estabelecido, esse fato permite gerar novas estratégias de ações, visando a captação de novos clientes; Entrando no segundo ponto que são os colaboradores da empresa, esses podem ser vistos como o banco de talentos de uma empresa, tanto como pessoas como produtos, esses que podem ser utilizados no momento mais propício para agregar inovação de mercado; Este junta com o terceiro pilar que é a realização do bem comum, toda ação realizada por uma instituição pública tem como objetivo o bem da sociedade como um todo.

Maximizar o seu campo de atuação, entra em conjunção com a realização do bem comum, sendo uma forma de ajudar a sociedade por meio de serviços públicos, como quando citado por representantes da cruzada contra a fome “Nossa missão não estará terminada enquanto, enquanto houver uma só criança que vá dormir com fome”; com tudo objetivos grandiosos como este são difíceis de serem concretizados uma vez, que demandam de maiores orçamentos, os quais podem vir serem maiores do que a presente instituição possui.

Como uma forma de combater a limitação de orçamento, tendem a surgir novas instituições que se especializam no ramo de atuação para um problema em específico, sendo essa uma forma de inovação nos serviços públicos, como exemplo de fato, podemos apresentar varas judiciais para assuntos em específico, mesmo reduzindo o

seu campo de atuação, pode ser notado uma eficiência e maior capacidade de solução de problemas do que o normal.

Para ampliar sua capacidade de solucionar problemas é necessário se atentar a suas diretrizes base, ocorre que todo negócio deve se basear em três pontos primários para conseguir progredir e obter um relativo grau de sucesso, sendo esses:

- A. Missão claramente definida;
- B. Metas explícitas;
- C. Verificação de objetivos.

Esses pontos atuam de forma conjunta, pois a missão da empresa é o centro fundamental de todas as ações que podem ser desenvolvidas pela instituição de serviço público, que normalmente é a realização do bem comum, as metas trabalham para que a missão da empresa consiga ser realizada de forma eficiente, e como forma de garantir que esses sejam realizados existe a verificação de objetivos, pois isso garante uma situação dinâmica na sociedade, desse modo a inovação sempre está presente.

Com base nos pontos que foram apresentados, podemos notar a importância de mudanças em uma empresa, de forma a realizar seu objeto central de existência, essas podem levar a uma ampliação de seu campo de atuação, gerando uma maximização de seus serviços abordando a mais de um campo de atuação, ou uma especialização de atuação, em um ponto específico de uma área, que mesmo por reduzir o número de beneficiados para com o serviço, poderá levar uma otimização de resultados.

### **2.2.1 Empreendedorismo Dinâmico no Mercado**

A administração empreendedora é um elemento vital para o sucesso de uma nova empresa, conforme destacado no livro de Peter. A necessidade de um sentido no mercado é destacada, enfatizando que inovações frequentemente abrem portas para mercados inesperados. O autor ressalta a importância de os empreendedores

reconhecerem e aproveitarem essas oportunidades, citando exemplos de produtos cujos usos iniciais não foram bem-sucedidos, mas encontraram sucesso em outros mercados.

Peter Drucker argumenta que empresas se descuidam em relação a esse foco no mercado e podem perder oportunidades valiosas. Ele alerta que pesquisas de mercados comuns podem ser incompetente para produtos totalmente novos, e incentiva as novas empresas a estarem dispostas a experimentar e descobrir novos mercados, mesmo que não estivessem nos planos dos iniciais.

Exemplos, como o caso da DuPont, mostram como oportunidades inesperadas podem surgir. A empresa não considerava pneus de automóveis como um uso potencial para o Nylon até que um fabricante de pneus demonstrou interesse. O autor destaca que a descoberta de mercados inesperados não exige uma grande quantia de dinheiro, mas sim sensibilidade e trabalho sistemático.

O livro mostra que estar no mercado, ouvir os clientes e reconhecer que o valor de um produto ou serviço é definido por eles são elementos cruciais para o sucesso. A nova empresa deve encarar o sucesso inesperado como uma oportunidade, não uma afronta à sua autoridade técnica, concentrando-se em satisfazer os clientes em vez de tentar mudá-los.

A constante interação com clientes, a análise de feedbacks e a busca por tendências que são práticas e necessárias. Além disso, a habilidade de transformar desafios em oportunidades e de redefinir o valor do produto com base nas exigências do consumidor promovendo uma conexão mais profunda com o mercado. Nesse cenário, as novas empresas podem prosperar ao abraçar uma mentalidade prática e aberta a descobertas inesperadas, construindo, assim, um caminho concreto em direção ao crescimento sustentável.

Em última análise, a visão no mercado é considerada fundamental para o crescimento e sucesso de uma nova iniciativa empresarial.



## 2.2.2 Administração Empreendedora

A abordagem da administração empreendedora se baseia na capacidade da busca por oportunidades, tomada de decisões ágeis onde o risco é calculado e todos os desafios e lições aprendidas são rapidamente absorvidas pela organização em um todo. Ela ressalta a importância da proatividade, criatividade e maleabilidade para enfrentar desafios cotidianos do mercado.

As organizações empreendedoras que adotam essa abordagem, não veem as mudanças como obstáculos, mas como chance de evolução para se tornarem mais eficientes e capazes, criando então um ambiente propício para a inovação, preservando o privilégio de estar à frente das concorrências.

Neste cenário, a administração empreendedora é destacada como uma tática que tem como objetivo desenvolver nos colaboradores a criatividade e a mente inovadora, para impulsionar no engajamento da organização.

"Uma liderança inspiradora é fundamental para impulsionar a inovação dentro da organização". Segundo essa frase do livro de Peter F. Drucker, ela vai além de uma simples motivação, ela estabelece um propósito nos líderes, que passa a valorizar e reconhecer o trabalho de seus colaboradores, assim tornando-os mais criativos, eficientes, produtivos e inovadores dentro do ambiente de trabalho, trazendo grandes benefícios para a organização e a satisfação dos colaboradores ao se verem reconhecidos profissionalmente.

A aplicação da administração empreendedora exige estratégias claras. E para que essa função se desenvolva é preciso requerer a um planejamento estratégico. "O planejamento estratégico desempenha um papel central na implementação da administração empreendedora", essa frase ressalta a necessidade de contextualizar ou definir metas específicas associadas à empreendimento e inovação. E é de grande importância a criação de equipes que reúnam diferentes habilidades e a troca de conhecimento para o surgimento de novas ideias que irão inovar e estimular o espírito empreendedor dentro da organização.

Em resumo, a administração empreendedora possibilita uma mentalidade inovadora, proativa e ágil. É com extrema importância que algumas organizações tomem iniciativas para experimentar novas ideias e aprender com os erros, impulsionando a inovação e estimular a adaptação da organização diante de desafios que irão enfrentar no decorrer do mercado. Empresas empreendedoras não apenas reagem a essas mudanças, mas também se adiantam, formando e moldando o futuro do mercado cada vez mais inovador.

### 3 CONCEITO DE SAÚDE MENTAL

Conceito de saúde mental abrange uma “teia” de elementos entrelaçados e ultrapassa a esfera pessoal, está relacionada a maneira como o indivíduo reage as exigências de sua trajetória de vida e harmoniza seus desejos, ambições, ideias, emoções e capacidades.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Saúde Mental pode ser considerada uma sensação de bem estar pessoal, que permite o desenvolvimento de suas habilidades individuais para responder aos obstáculos de sua jornada e contribuir com a comunidade; A saúde mental é um direito humano fundamental, se trata de um elemento essencial para o desenvolvimento pessoal e social.

Assim como a saúde física, a saúde mental é inteiramente importante e complementar a manutenção de funções orgânicas. Nesse pensamento, a promoção da saúde mental é de extrema importância para que o indivíduo tenha capacidades necessárias para executar habilidades pessoais e profissionais.

De tal modo, entender a importância da estabilidade mental e sua grande ativa relação com o bem estar é de base fundamental.

Cidadãos saudáveis compreendem que em todo ser há algum defeito, seja ele qual for, todos possuem seus devidos limites que de todo modo devem ser respeitados. Essas pessoas são capazes de enfrentar desafios, mudanças no seu cotidiano, vivenciando assim como qualquer outro ser humano a tristeza, raiva, frustração, alegria, amor, entretanto na base do equilíbrio, sabendo procurar ajuda quando necessário.

O cuidado com a saúde mental é essencial, visto que causa impacto direto na vida de tal indivíduo, por que afeta o funcionamento cognitivo, emocional e comportamental. Quando se fala sobre saúde, diversas áreas são comprometidas, fazendo com que várias áreas da vida se deixam influenciadas:

- A. Cognição: Problemas mentais podem impactar negativamente a capacidade de concentração, tomada de decisões e raciocínio, prejudicando o desempenho em atividades de sua rotina e cotidiano.
- B. Emoções: Distúrbios mentais constantemente resultam em emoções superabundantes, como ansiedade ou depressão que dentre todas são as mais conhecidas, abalando o bem-estar emocional.
- C. Comportamento: Pode causar modificações no comportamento, como isolamento social, mudanças nos comportamentos alimentares, sono irregular ou até mesmo dependência de substâncias.
- D. Relacionamentos: Conflitos emocionais podem interferir nas relações interpessoais, levando a conflitos e isolamento social.
- E. Desempenho acadêmico e profissional: A saúde mental influencia a aquisição de aprendizado, produtividade e comunicação no ambiente de trabalho ou estudo.
- F. Saúde física: Problemas mentais podem gerar o desenvolvimento ou até o agravamento de condições de saúde física devido a comportamentos negativos e prejudiciais.

A interconexão entre mente e corpo destaca a importância de abordar a saúde mental de forma holística para promover o bem-estar global do indivíduo. Contudo pode-se observar que saúde mental está diretamente relacionada a estar bem consigo mesmo e com outras pessoas em seu ciclo social, aceitar as exigências que iremos receber durante toda nossa vida pessoal, familiar e profissional, aprender e agir bem com suas próprias emoções, sejam elas boas ou ruins, reconhecer quais são seus limites; dentre todas as adversidades que os seres humanos enfrentam diariamente.

Somando a isso, uma mente tranquila e saudável possui melhores condições para administrar situações estressantes, que exijam mais atenção do que o comum, a capacidade de enfrentar desafios e obstáculos desempenham um papel vital na manutenção da estabilidade psicológica; Em um mundo dinâmico e com suas grandes complexidade, a resiliência surge como um atributo vital, capacitando pessoas a superar desafios e se adaptar com mudanças, ao cultivar tal habilidade, as pessoas fortalecem sua capacidade de lidar com pressões emocionais, reduzindo o impacto negativo de situações desafiadoras. A resiliência não implica ausência de dificuldades, mas sim a habilidade de aprender e crescer com elas.

Nesse contexto, uma boa saúde mental destaca um papel crucial na promoção de prática de vida saudável. Pessoas com bom condicionamento psicológico tendem a possuir comportamentos mais saudáveis, como práticas regulares de atividades físicas, dieta equilibrada, o que por sua vez, contribui de forma direta para a saúde física e mental.

### **3.1 SAÚDE MENTAL NO TRABALHO**

Como foi pontuado anteriormente, saúde mental é um estado de bem-estar, onde o indivíduo utiliza de suas habilidades para se manter ativo e com suas emoções equilibradas, recuperando-se de sentimentos nocivos como o estresse, raiva e ansiedade, e em resposta a isso se mantendo produtivo e contribuinte com a sua comunidade.

Há um estereotipo histórico em relação a saúde mental, visto que em tempos antigos esse “tema” era um enorme tabu na sociedade, e em certo nível ainda é perceptível na sociedade atual, não por falta de informação e disseminação do assunto, mas pelo fato de grande parte da população ter problemas emocionais, e ao mesmo tempo vergonha ou medo de falar sobre eles.

Segundo a OMS, ambientes e situações de competições são as principais causas de estresse associado ao trabalho, e apontam que em a cada cinco pessoas no trabalho podem sofrer algum problema de saúde mental, ou seja, é um fato muito preocupante para um país onde há mais de 30 milhões de trabalhadores com carteira assinada.

Em resumo, saúde mental no trabalho é a capacidade que uma pessoa tem ou desenvolveu para lidar com situações estressantes; convenhamos que é algo extremamente presente no ambiente de trabalho, e nos faz ponderar o que o profissional precisa ter para se sair bem nessas situações e ambientes, e como a empresa como parceira e responsável pelo bem-estar dos seus colaboradores, deve agir para proporcionar essa habilidade tão necessária atualmente.

Tais problemas afetam diretamente no ambiente de trabalho, causando a perda significativa de produtividade e aumento do absenteísmo. Podemos citar alguns fatores que contribuem para isso:

- A. Má Organização;
- B. Submissão a Chefias Autoritárias;
- C. Falta de Comunicação;
- D. Aumento no Ritmo do Trabalho;
- E. Exigência Crescente de Produtividade;
- F. Assédio Moral.

O tabu evidenciado na sociedade em relação à saúde mental, deixa claro que as empresas não demonstram tanta preocupação com o tema. Dados da OMS revelaram que a cada 1 dólar investido em tratamentos psicológicos, há um retorno de 4 dólares em melhoria na saúde e produtividade; trazendo mais credibilidade ao tema, segundo a OMS, a depressão e ansiedade geram um custo estimado de 1 trilhão de dólares por ano à economia global.

Visto isso, é esperado que as empresas, em especial os profissionais de RH, tomem conta desses dados e passem a dar toda a atenção necessária a saúde mental de seus colaboradores, assim obtendo melhor engajamento e produtividade em todos os seus processos, e concomitantemente diminuindo esse déficit alarmante na economia global causado pela ansiedade e depressão.

“É hora de se concentrar no efeito prejudicial que o trabalho pode ter em nossa saúde mental”, disse o Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da OMS. “O bem-estar do indivíduo é motivo suficiente para agir, mas a má saúde mental também pode ter um impacto debilitante no desempenho e na produtividade de uma pessoa. Essas novas diretrizes podem ajudar a evitar situações e culturas de trabalho negativas e oferecer proteção e apoio à saúde mental muito necessários aos trabalhadores.”

Dito isso, é de suma importância que empregadores se façam cientes dessas diretrizes, e as tomem como base para aplicá-las em seu cotidiano profissional. A

Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), deixam claro que a saúde mental influencia muito no trabalho, e está diretamente ligada à lucros, coisa que é foco de empresas privadas.

“À medida que as pessoas passam uma grande proporção de suas vidas no trabalho – um ambiente de trabalho seguro e saudável é fundamental. Precisamos investir para construir uma cultura de prevenção em torno da saúde mental no trabalho, remodelar o ambiente de trabalho para acabar com o estigma e a exclusão social e garantir que os empregados com condições de saúde mental se sintam protegidos e apoiados”, disse Guy Ryder, diretor-geral da OIT.

Pesquisas da GetVolP, apontam que brasileiros passa, em média, 43,5 horas por semana no trabalho, o que dá 8,7 horas por dia útil, isso sem contar com as horas extras, que são esporádicas e muitas vezes imprevisíveis no ambiente profissional. Dada essa informação, a citação acima passa a ser ainda mais verídica no cenário atual, visto que o mercado está cada vez mais flexível e eficiente em todos os seus processos

### **3.1.1 Clima Organizacional Tóxico**

Um clima organizacional tóxico é caracterizado por um ambiente de trabalho negativo, onde prevalecem características como falta de comunicação eficaz, falta de apoio entre colegas e gestores, alta competitividade prejudicial, falta de reconhecimento e valorização dos funcionários, desconfiança, rumores, fofocas, falta de transparência nas decisões e falta de oportunidades de desenvolvimento profissional.

Esses fatores podem levar a uma série de consequências prejudiciais para os colaboradores e para a organização como um todo, incluindo baixa motivação e produtividade, aumento do estresse e da ansiedade, maior rotatividade de funcionários, aumento do absenteísmo, problemas de saúde física e mental dos colaboradores e deterioração da imagem da empresa.

Para lidar com um clima organizacional tóxico, é essencial que a empresa reconheça os problemas e esteja aberta a adotar mudanças significativas. Isso pode incluir melhorias na comunicação interna, estabelecimento de políticas claras de respeito e apoio entre os colaboradores, promoção de uma cultura de feedback construtivo, incentivo à colaboração e trabalho em equipe, reconhecimento e valorização dos funcionários, e investimento em programas de desenvolvimento profissional e bem-estar dos colaboradores.

A liderança desempenha um papel fundamental na promoção de um clima organizacional saudável, sendo importante que os gestores estejam alinhados com os valores da empresa e sejam exemplos de comportamento positivo e ético.

Mas, infelizmente, empresas com erros na cultura organizacional são mais comuns do que imaginamos, independente do porte ou segmento de atuação.

Em muitos casos, o discurso é bonito e convincente, mas a prática e os exemplos dizem o contrário. Os fatores mais comuns que mostram o verdadeiro cenário são:

- A. Falta de confiança no time;
- B. Chefias centralizadoras;
- C. Falta de espaço para inovar e agir individualmente;
- D. Ausência de reconhecimento e valorização dos colaboradores;
- E. Dados e informações não compartilhados;
- F. Falta de clareza sobre os objetivos de ações ou estratégias.

### **3.1.2 Primeiros Sinais**

O ambiente de trabalho, afeta de inúmeras maneiras os indivíduos, sendo na interação interpessoal com outros colaboradores, como o estímulo ao aperfeiçoamento de conhecimentos profissionais de sua atuação, porém este ambiente quando não está equilibrado gera consequências negativas para os colaboradores.

Dentro os possíveis danos causados para o indivíduo, precisa ser ressaltado que o organismo irá demonstrar sinais iniciais do problema antes que esse seja agravado, é importante que profissionais dos recursos humanos, detenham conhecimento dos



sinais iniciais de problemas que afetam a saúde mental, para que assim possam orientar colaboradores como obter ajuda adequada para a se recuperarem de forma plena.

Dentro os inúmeros aspectos iniciais de um problema de saúde mental com relação ao ambiente de trabalho, serão ressaltados 10 pontos que aparecem com frequência maior, e assim sendo podem ser identificados de forma mais rápida pelos profissionais da área de recursos humanos, encaminhando os colaboradores para um profissional especializado que possa auxiliá-los.

A. Insônia ou dificuldade em dormir:

O sono é um fator de importância crucial para o bom desenvolvimento social e de atividades no ambiente de trabalho, podendo ser afetado por inúmeros fatores, porém uma rotina atribulada e com estresse e pressão constante pode evitar o bom ciclo de sono, sendo a dificuldade em adormecer ou de manter um ritmo tranquilo de sono um dos fatores iniciais para o desgaste da saúde mental.

B. Mudanças no apetite:

O hábito alimentar tem grande relação com o emocional, sendo normal a comida ser relacionada a momentos comemorativos, porém quando a saúde mental começa a se danificar pode ocorrer alterações no apetite, essas podem ser um aumento descontrolado ou uma falta de apetite total, em ambos os casos o indivíduo não consegue entender o porquê de seus gostos estarem mudando de forma drástica.

C. Fadiga prolongada:

Esse é um sintoma com uma capacidade de percepção maior, ocorrendo quando o corpo já começa apresentar danos maiores, sendo caracterizado principalmente quando por um cansaço incompatível para com a atividade exercida, bem como uma incapacidade de se recuperar no tempo normal para o feito realizado.

O corpo nesse estado, já passou pelos dois sinais citados anteriormente, se encontrando mais fraco e debilitado, pela privação de sono e por uma alimentação não balanceada.

D. Irritabilidade e mudanças de humor:

Ocorrem alterações bruscas no humor do colaborador, podendo ser mudanças de alegria euforia para uma tristeza debilitante, nesses casos podem ser

percebidos uma irritabilidade constante bem como desproporcional para situações cotidianas.

E. Dificuldade de concentração:

Começam a ocorrer uma dificuldade na tomada de decisões, bem como na solução de atividades simples e cotidianas, esse fator está diretamente relacionado com a privação de sono, pois o cérebro cansado não consegue realizar suas funções de forma perfeita.

F. Isolamento social:

O colaborador começa a não mais se encontrar disposto a socializar com colegas de serviço, bem como a demonstrar afastamento de convívio social em sua vida privada.

G. Sentimento de sobrecarga:

Por conta de fatores como não conseguir se concentrar em atividades e a instabilidade emocional, o indivíduo como a se sentir inadequado em seu ambiente e desenvolve uma falsa percepção referente a conclusão de suas atividades, acreditando não mais ser capaz de realizá-las em tempo hábil e a se sentir sobrecarregado.

H. Ansiedade ou pânico:

Esse é um sintoma grave, visto que o indivíduo está tendo ao mesmo tempo alterações psicológicas e físicas, como ataques de pânico, que levam à falta de ar constante, tremedeiras, náuseas, suor frio.

Sendo necessário um acompanhamento com profissional adequado para que este possa indicar as melhores formas para lidar com essas situações e se necessário o uso de medicamentos controlados.

I. Desinteresse nas atividades:

Esse sintoma é uma reação contrária a sensação de sobrecarga, visto que nesse o indivíduo começa a desenvolver um sentimento de apatia com suas atividades, não sentindo vontade de realizá-las, isso acabar por gerar uma relação turbulenta com a equipe de trabalho.

J. Sintomas físicos:

Sendo a forma final de manifestação de um problema psicológico, esses ocorrem sem uma causa médica aprende, como dores de cabeça muito fortes, problemas estomacais, vômitos etc.

Quando um colaborador for detectado com sintomas assim, deve ser afastado e encaminhado para um profissional capacitado.

Sempre que a equipe de recursos humanos, perceber a presença de um desses sintomas, devesse intervir, com a finalidade de ajudar os colaboradores a estarem plenos de forma física e mental, fator que leva a uma melhor colocação profissional e ótimos resultados

### **3.1.3 Riscos do Adoecimento Mental no Trabalho**

A sociedade contemporânea, caracterizada por centros urbanos dinâmicos, ritmo acelerado e constante conectividade, redefine o panorama do mundo do trabalho. A interação entre trabalho e vida pessoal torna-se cada vez mais sutil, exigindo cada vez mais à saúde mental dos colaboradores.

Nesse contexto, a competitividade excessiva, muitas pressões e demandas para buscar por uma meta, a falta de reconhecimento e o ambiente de trabalho tóxico são apenas alguns dos fatores que podem contribuir para o desenvolvimento de transtornos mentais como ansiedade, depressão e síndrome de burnout.

Diante desse cenário desafiador, muitas empresas estão reconhecendo e reforçando a importância de aplicar medidas eficientes para preservar o bem-estar dos colaboradores.

Segundo a professora do Departamento de Psicologia da Universidade Federal da Paraíba, Thaís Oliveira, destaca que há aumento das demandas em saúde mental em várias categorias profissionais. “Temos escutado em todos os espaços que vamos sobre essas questões, e apesar das subnotificações e invisibilidade, ainda assim, os dados são altos”.

A afirmação da professora Thaís Oliveira do Departamento de Psicologia da Universidade Federal da Paraíba, sobre o crescimento das demandas em saúde mental, condiz com a crescente preocupação com os riscos do adoecimento mental no trabalho.

## Fatores de Risco do Adoecimento Mental No Trabalho:

### A. A Influência da Organização no Trabalho:

Modelos de gestão inadequados: Pressão por resultados, hierarquia rígida e falta de autonomia desenvolvem ansiedade, estresse e depressão.

### B. Cultura Organizacional Tóxicas:

Individualismo, competitividade e falta de reconhecimento do colaborador formam um ambiente desfavorável.

### C. Líderes Autocrática:

Líderes que criticam, controlam e não vê o reconhecimento e esforço trazem angústia, medo e insegurança e desmotivação.

### D. Falta de Comunicação:

Comunicação não aplicada claramente, falta diálogos e feedback desenvolvem frustração.

### E. Instabilidade no Trabalho:

Insegurança e medo de acabar sendo demitido futuramente, além de trazer ansiedade e depressão a empresa sofrerá com possíveis consequências do índice de rotatividade.

A capital paraibana registra que o adoecimento mental é a terceira maior causa de afastamento do trabalho. Os índices de adoecimento no trabalho chegam a 409 registros, em 3 anos, somente em João Pessoa, de acordo com dados divulgados pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest), de 2018 a 2020.

Infelizmente as consequências dessa atualidade podem ter efeitos altamente prejudiciais tanto para as organizações, tanto para os colaboradores.

Em suma, implementar ações efetivas para prevenir e combater do adoecimento mental no ambiente de trabalho, é um investimento fundamental para obter um equilíbrio e um bem estar para todos, além de ser necessário para o desenvolvimento de um futuro próspero, equitativo, proativo para todos.

## 4 ESTRESSE

De acordo com o hospital Rede Dor, o estresse é uma reação do organismo com as circunstâncias de perigo ou intimação, além de várias razões que causam sensações de medo, irritação, preocupação, desconforto, frustração, indignação e tudo que se habitua a tirar uma pessoa de sua zona de conforto.

O estresse pode causar tantos problemas físicos quanto emocionais, afetando aspectos diretos em nossa vida, a sociedade costuma lidar e enfrentar obstáculo de situações diversas de maneira recorrente, o que ocasiona em vários sintomas; os mais conhecidos são:

- A. Cefaleia tensional;
- B. Ansiedade e desânimo;
- C. Problemas digestivos;
- D. Sensação de angústia e tristeza;
- E. Dores crônicas;
- F. Queda de cabelo;
- G. Tensão muscular;

Dentre outras.

É factível que os indivíduos desencadeiam alergias devido ao estresse pela estimulação do organismo em produzir o hormônio cortisol; Tais como dermatite atópica, urticária, psoríase e vitiligo podem surgir, embora que sejam provocadas por mais de um fator, em adição de terem grande importância no componente genético.

Conforme matéria abordada pela Vanessa Sardinha dos Santos, na plataforma Brasil escola, há diversos fatores contribuintes, os agentes estressores, ou seja, eventos ou estímulos que despertam o estresse. Eles aparecem na literatura em três grupos, sendo eles: acontecimentos vitais, acontecimentos diários e menores cenários de tensões crônicas.

- A. Os acontecimentos diários, assim como o próprio nome da situa se trata de casos do dia a dia, que afetam de forma significativa sua vida, por exemplo um vizinho

barulhento, trânsito na cidade, filas quilométricas, e outras mais, se trata de momentos estressantes do cotidiano;

- B. Acontecimentos vitais são aqueles acontecimentos que marcam a nossa vida, que talvez possa ou não ser controlada pela pessoa. Como exemplo podemos citar acidentes, separação, gravidez, um novo emprego, entre outras mudanças que podem ocorrer na trajetória de uma pessoa;
- C. Em suma, o grupo das situações de tensão crônica refere-se àqueles que resistem por grande tempo e fornecem estresse intenso. Refere-se a uma pessoa que sofre agressões psicológicas, ou até mesmo físicas, em relacionamentos abusivos, podem ser exemplos de tal situação de tensão crônica.

Nesse contexto, o estresse na área profissional é uma condição extremamente presente, ao decorrer de demandas e diversas pressões associadas ao ambiente comercial. Essas condições surgem quando as exigências do trabalho excedem a capacidade da pessoa de lidar com tais demandas. Aspectos como prazos curtos, carga horária excedida continuamente, escassez de controle sobre as tarefas podem contribuir em grande significado para o estresse ocupacional.

É essencial aprovar a importância de estratégias de administração do estresse no contexto profissional. Ao tratar o estresse no meio profissional de modo proativo, é possível desenvolver ambientes laborais mais sustentáveis e saudáveis, proporcionando aos indivíduos benefícios tanto quanto as organizações. O equilíbrio enfrenta obstáculos profissionais e o suporte regularizado pode ser a solução para reduzir os efeitos negativos do estresse e promover um clima saudável, mas produtivo e positivo entre os colaboradores.

Outro detalhe que pode desencadear o estresse no trabalho é o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, sem os devidos limites estarem estabelecidos a tensão, a dedicação ao ambiente corporativo extrapolando o limite saudável e o tempo reservado para atividades pessoais se tornam difusos, a qualidade de vida se faz comprometida. Gerenciar o estresse, e não só definir como obedecer a seus limites como indivíduo, é saudável; Estratégias como aprender a dizer não quando necessário, praticar técnicas de relaxamento e cultivar hábitos saudáveis, podem reduzir os altos níveis de estresse.

## **4.1 Fases do Estresse**

De acordo com a Biblioteca Virtual em Saúde, estresse é a “Reação natural do organismo que ocorre quando vivenciamos situações de perigo ou ameaça, colocando-nos em estado de alerta ou alarme”. Posteriormente, quando chegamos a este estado de alerta, é provocado diversas reações físicas e emocionais, de modo desequilibrado e extremamente prejudicial à saúde a longo prazo.

O estresse aparenta ser um distúrbio comum, que todos vivenciamos no dia a dia, porém de forma totalmente diferente. Muitas pessoas relatam sintomas diversos correlação ao estresse, desde ataques de raiva até contrações involuntárias de músculos por todo o corpo, como a pálpebra por exemplo.

Logo, vamos abordar um pouco sobre a diversidade de formas que este distúrbio pode se manifestar, identificando suas fases.

### **4.1.1 A Fase de Alerta**

O Instituto Ovídio Machado descreve esta fase como a “Etapa inicial que prepara o corpo para uma enorme demanda de energia”, ou seja, essa demanda de energia é a resposta rápida do corpo ao interagir com uma situação estressante, onde é liberado uma quantidade significativa de adrenalina que deixa o corpo em estado de alerta.

Basicamente, a pessoa que passa por esse episódio, está preparada para a fuga, visto que o corpo considerou aquela situação um perigo extremo, ao ponto de causar tensão em todos os membros necessário para fugir. Entre os sintomas dessa fase, podemos citar suor nas mãos, taquicardia, aumento na pressão arterial, boca seca, dor no estômago, tensão muscular, agitação, entre outros sintomas.

### **4.1.2 Resistência**

Essa fase é descrita como “A busca do corpo pelo reequilíbrio após a injeção de adrenalina”, nessa fase o corpo utiliza suas energias para tentar sair do modo alerta, se adaptando a situação estressante ou saindo dela. Em resposta a utilização exagerada de energia, alguns sintomas começam a se manifestar, como o cansaço, mal-estar, vertigem, formigamento e até mesmo falhas na memória.

De acordo com o instituto, é possível sair dessa fase com massagens, entrar em contato com fatores relaxantes e bem-humorados e também alongamentos.

### **4.1.3 Quase-Exaustão**

O Centro de Atendimento Psicológico “Psicotér” pontua sobre uma terceira fase, a “Quase-Exaustão”. Nesse patamar as defesas do corpo começam a falhar, gerando o aumento dos sintomas e um grande cansaço físico e emocional. Logo, começa a se manifestar o aumento da ansiedade e algumas doenças, como gripes, problemas de pele, alergias, infecção, bronquite e etc.

### **4.1.4 Exaustão**

Está é a última fase do estresse, onde o corpo não consegue se manter bem física e psicologicamente, tornando-a incapaz de fazer ações básicas que antes eram feitas com facilidade. Visto isso, o cansaço passa a ser algo crônico, que faz com que as doenças da fase anterior se agravem, e passem a gerar doenças ainda mais graves.

Vale ressaltar que nesta fase, o organismo não possui mais a capacidade de se recuperar sozinho, portanto, é importante que o problema seja levado e tratado por um profissional adequado.



## 4.2 Causas e Fatores que contribuem para o Estresse no Trabalho

O ambiente de trabalho pode afetar de inúmeras maneiras os colaboradores que o compõe, podendo ser de maneira positiva ou de maneira negativa, como principais causas de efeitos negativos para os colaboradores o site siteware, em seu artigo “o que causa o estresse no trabalho”, lista algumas das principais causas sendo essas:

- A. Sobrecarga de tarefas;
- B. Competitividade excessiva;
- C. Metas inalcançáveis;
- D. Distribuição inadequada de responsabilidades;
- E. Remuneração incompatível com as funções;
- F. Falta de flexibilidade;
- G. Infraestrutura problemática;
- H. Ausência de um plano de carreira.

Quando analisamos esses pontos de forma individual, podemos perceber que o departamento de recursos humanos, poderá intervir de inúmeras maneiras, para assim gerar resultados positivos e evitar o afastamento de funcionários por uma sobrecarga mental no ambiente de serviço.

Na pesquisa feita pelo INSS (instituto nacional do seguro social), em 2022, 209.124 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais, entre depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer, enquanto em 2021 foram registrados 200.244 afastamentos. “Esse cenário nos mostra a importância de discutirmos essas questões e esperamos que essas diretrizes possam nortear os debates sobre as responsabilidades dos diferentes atores, de modo a mobilizarmos esforços para prevenir os impactos negativos do trabalho na saúde mental, promover e proteger a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras, assim como dar suporte às pessoas com problemas de saúde mental para que tenham seus direitos garantidos”, afirma a consultora da OMS.

Para auxiliar as empresas e os funcionários na identificação e tratamento do esgotamento emocional, pesquisadores desenvolveram a escala de estresse no trabalho. Trata-se de uma tabela com diversas afirmações relacionadas a agentes

estressores, na qual o colaborador deve avaliar a intensidade de cada um com pontuações (em geral, de 0 a 5).

Figura 1: Tabela - Classificação dos Pontos Atribuídos para Cálculo das Médias

| Pontos Avaliados | Percepção                         | Nível de Estresse Percebido |
|------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| De 1 a 2         | Discordo Totalmente e<br>Discordo | Baixo                       |
| De 2,01 a 2,99   | Concordo em Parte                 | Médio a Alto                |
| De 3 a 5         | Concordo e Concordo<br>Totalmente | Muito Alto                  |

Fonte: Siteware, 2019.

Com base nos pontos da tabela deve ser questionado com base nos fatores causadores de estresse, que serão demonstrados de forma mais abrangente, a abaixo:

A. Sobrecarga de tarefas:

Quando pensamos sobre as causas do estresse no trabalho, o principal fator que costuma vir à cabeça é a sobrecarga de tarefas.

Atribuir muitas demandas e obrigações a um só funcionário pode fazer com que ele se sinta exausto. Por isso, procure conhecer os limites produtivos de cada colaborador e não os ultrapasse.

B. Competitividade excessiva:

Estimular a competitividade no ambiente de trabalho pode ser bom para incentivar os colaboradores a buscarem melhores resultados. No entanto, quando as coisas saem de controle, a competitividade excessiva acaba se tornando uma das principais causas do estresse no trabalho.

C. Metas inalcançáveis:

Estabelecer metas e objetivos inalcançáveis não contribui em nada para a redução de estresse no trabalho. Na verdade, a prática reprovável só estimula o esgotamento emocional dos colaboradores.

D. Distribuição inadequada de responsabilidades:

Outro fator que estimula o estresse no trabalho é a distribuição inadequada de responsabilidades e tarefas. Poucas coisas são tão estressantes para um profissional quanto o fato de a ele ser delegada uma função que não tem nada a ver com a sua formação ou experiência.

E. Remuneração incompatível com as funções:

O profissional que trabalha muito e é remunerado de maneira desproporcional tende a ficar mais estressado. Não ter o seu esforço devidamente reconhecido no salário aumenta o estresse e reduz a motivação.

F. Falta de flexibilidade:

Todo colaborador tem uma vida fora da empresa. Quando a empresa é muito rígida e inflexível em relação à carga horária e a presencialidade do funcionário, fica mais difícil para ele conciliar sua vida profissional com a pessoal.

Como consequência, o desequilíbrio contribui para o aumento no nível de estresse, pois o profissional passa a viver praticamente em função do seu trabalho, o que não é nada saudável.

G. Infraestrutura problemática:

Uma empresa que não oferece boas condições de infraestrutura para que seus colaboradores desempenhem suas funções está contribuindo para um ambiente de trabalho mais estressante.

H. Ausência de um plano de carreira:

A falta de perspectiva para crescimento profissional também está entre as causas do estresse no trabalho. Quando o funcionário está em uma empresa que não oferece um plano de carreira, tende a se sentir mais desmotivado e estressado com a rotina de trabalho.

Com base nesses tópicos, perguntas aos colaboradores devem ser formuladas pela equipe de recursos humanos, para que os dados obtidos sejam comparados com os padrões da tabela citada anteriormente, a fim de identificar os colaboradores que estão em situações que possam a se tornar problemas de estresse, para assim poder aconselhá-los a procurar uma ajuda específica.

### **4.3 O Estresse e sua Influência na Qualidade de Vida**

Segundo Idalberto Chiavenato o estresse é como uma resposta natural do corpo com situações de adaptação é superação, por exemplo. Quando passamos por muitos desafios o corpo libera hormônios do estresse, como o Cortisol e a Adrenalina,

preparando-nos para reagir. No entanto, o estresse crônico pode ter impactos negativos tanto na saúde quanto na qualidade de vida.

#### **4.3.1 Impactos de Estresse na Qualidade de Vida**

O estresse prolongado pode afetar negativamente a qualidade de vida em muitas áreas. Na área física, pode trazer problemas como dores de cabeça, distúrbios gastrointestinais, insônia e até mesmo doenças cardiovasculares. Na parte emocional, o estresse crônico, Jessica Alvez fez o estudo e comprovou que pode contribuir para ansiedade, depressão e irritabilidade, prejudicando relacionamentos interpessoais e a satisfação geral com a vida. Além disso o estresse também pode trazer impactos no desempenho em estudos e trabalho, levando a uma diminuição de produtividade e realizações pessoais.

#### **4.3.2 Quais os Principais Sintomas Físicos?**

A psicanalista Luciana Inocência alerta que, muitas vezes, a pessoa passa muito tempo com excesso de preocupação e frustração, isso vai afetando-a emocionalmente, mas ela não percebe. Vale ficar atento a alguns sintomas comuns, tanto psicológicos como físicos:

- A. Ansiedade elevada;
- B. Impaciência e irritabilidade;
- C. Exaustão psíquica (já acordar cansado e se sentir assim o tempo todo);
- D. Falta de concentração;
- E. Problemas de memória;
- F. Agressividade;
- G. Dores de cabeça;
- H. Aparecimento de doenças de pele, como alopecia, psoríase e dermatite atópica e etc.

### **4.3.3 Estratégias de Enfrentamento ao Estresse**

Existem várias metodologias e estratégias que podem ajudar a lidar com o estresse de forma eficiente. Isso inclui a prática de técnicas de relaxamento, como a respiração profunda, a meditação, yoga e academia. É importante estabelecer limites saudáveis, aprender dizer não quando for necessário e buscar apoio emocional quando necessário, seja por meio de terapia individual ou grupos de apoio.

### **4.3.4 Estratégias para lidar com o Estresse e Melhorar a Qualidade de Vida**

Para melhorar a qualidade de vida e lidar com o estresse de forma eficaz, é importante adotar estratégias e hábitos mais saudáveis. Isso inclui a prática regular de exercícios físicos, que ajudam a reduzir os níveis de estresse e traz bons resultados no bem-estar em geral. A meditação mindfulness também têm se mostrado se mostrando bem eficaz e na melhoria da qualidade de vida, ajudando as pessoas lidarem melhor com os desafios do dia a dia. Além disso, é essencial cuidar da alimentação saudável, garantindo uma dieta equilibrada e rica de nutrientes, buscar apoio social, mantendo contato com familiares e conversando com amigos sobre os problemas enfrentados.

Em resumo, o estresse pode ter um impacto bem significativo na qualidade de vida, afetando tanto na saúde física quanto mental. No entanto, adotando estratégias eficazes de enfrentamento e promovendo uma boa qualidade de vida, é possível reduzir os efeitos negativos do estresse e melhorar uma boa parte do nosso bem-estar em geral. É importante lembrar que cada pessoa é única, tem sua essência e pode corresponder de forma diferente ao estresse, portanto, é essencial encontrar as melhores estratégias que funcionem melhor para cada indivíduo.

## **4.4 Tipos de Estresse**

O atual ambiente de trabalho desafiador e dinâmico frequentemente expõe os profissionais em uma abrangente gama de demandas e pressões, que infelizmente resulta negativamente no bem-estar individual, na produtividade e no ambiente de trabalho.

À proporção que essas organizações procuram alcançar propósitos e metas cobiçadas em um mundo cada vez mais competitivo, é de grande importância a compreensão das diferentes formas de estresses que poderá ocorrer ao decorrer das dificuldades enfrentadas pelo indivíduo.

Neste contexto, exploraremos as variantes e principais tipos de estresse que podem surgir no ambiente profissional.

#### **4.4.1 Estresse Ocupacional**

O estresse no trabalho também conhecido como estresse ocupacional pode ser definido como uma série de problemas físicos e emocionais que são desenvolvidos no ambiente de trabalho. Ele ocorre quando os colaboradores lidam com condições precárias e insalubres no trabalho, por exemplo:

- |                                 |                              |
|---------------------------------|------------------------------|
| A. Sobrecarga no trabalho;      | D. Insegurança;              |
| B. Falta de reconhecimento;     | E. Falta de controle sobre o |
| C. Ambiente de trabalho tóxico; | trabalho.                    |

#### **4.4.2 Estresse Agudo**

O transtorno do estresse agudo (TEA) é manifestado aos eventos traumáticos, normalmente em um mini período de quatro semanas. No decorrer do tempo, o indivíduo experimenta memórias invasivas do trauma, que infelizmente segue por mudanças emocionais, físicas e cognitivas.

Algumas de suas características são:

A. Início: dentro de quatro semanas após o evento traumático.

Sintomas:

A. Reviver o trauma através de memórias, pesadelos e flashbacks.

B. Alterações emocionais como ansiedade, medo, irritabilidade, culpa e tristeza

C. Alteração física que resultam em tremores, insônia, fadiga e entre outros sintomas.

#### **4.4.3 Estresse Crônico**

O estresse crônico é um estresse persistente e prolongado do corpo em algumas situações desafiadoras. Ao contrário do estresse agudo, que é passageiro e intenso, o estresse crônico acaba impactando negativamente em diversas áreas da vida. No entanto quem apresenta essas condições enfrenta diversas consequências no cotidiano, que infelizmente afeta a qualidade de vida desencadeando sintomas emocionais e físicos como:

A. Tristeza e esgotamento;

D. Agitação;

B. Fadiga e cansaço;

E. Dor muscular;

C. Tensão e irritabilidade;

F. Falhas de memória.

#### **4.4.4 Estresse Pós-traumático**

O estresse pós-traumático associado a sigla (TEPT) é um distúrbio de ansiedade que é manifestado através de um conjunto de sinais físicos, psíquicos e emocionais que

são resultantes de experiências traumáticas, onde o indivíduo acaba revivendo alguns flashbacks do acontecimento que desencadeia mudanças neurofisiológicas e emocionais.



## **5 COMO O ESTRESSE NO TRABALHO AFETA A SAÚDE MENTAL NA VIDA PESSOAL**

Em face do cenário atual, o desafio do estresse ocupacional abrange diversas preocupações que infelizmente penetra a vida de muitos indivíduos. Esse fenômeno está interligado ao trabalho e é referente a grandes demandas, falta de controle sobre as tarefas, conflitos no ambiente de trabalho e entre outras causas.

O ambiente de trabalho onde passamos a maior parte de nossas vidas, poderia ser um ambiente confortável e proativo onde há uma sincronia que está interligada entre a mente e o corpo do indivíduo. Entretanto, quando o estresse se torna um obstáculo constante e intenso na vida profissional, são desenvolvidos diversos efeitos negativos que contamina a saúde mental como:

- A. Dificuldades de concentração quando as tarefas mais simples se tornam mais desafiadoras.
- B. Irritabilidade e impaciência onde a intolerância e o estresse se tornam algo mais típico.
- C. Isolamento social, falta de comunicação, desenvolve medo ou evita outros indivíduos.
- D. Problemas na saúde física, dores de cabeça intensas, problemas digestivos.
- E. Insegurança, medo, sentimento de culpa e frustração que infelizmente resulta em depressão e ansiedade.

Tendo em vista sobre o combate do estresse ocupacional, é essencial que cada indivíduo adote proporções que são além de medidas que possam melhorar o bem-estar individual e sim quanto os organizacionais. Com ética e responsabilidade, com intuito de desenvolver rotinas para um melhor gerenciamento de tempo. As empresas também podem adotar medidas que promova uma cultura de bem-estar, implementando diversas políticas incentivam o desenvolvimento no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Ao colaborador, combater o estresse ocupacional requer uma abordagem ampla que envolva ações para a identificação de áreas que são mencionadas como problemáticas para a melhoria da saúde mental de cada indivíduo.

De acordo com a matéria da International Stress Management Association no Brasil, publicado por Lucas Negrisoli, 72% da população no mercado de trabalho sofre com estresse; em decorrência disso, dificuldade de comunicação, cansaço excessivo, desgaste mental, desestabilidade, são sintomas que estão atrelados a altos níveis de estresse no trabalho, que pode afetar tanto a vida profissional, quanto pessoal da população.

O estresse no ambiente corporativo resulta por muitas vezes conflitos familiares devido a Irritabilidade, falta de paciência e exaustão, causadas pela pressão profissional. A ausência emocional e física recorrente de sobrecarga no trabalho pode levar a sentimentos de negligência por parte da família, aumentando gradativamente a tensão nos relacionamentos em geral. A escassez de tempo para programações em família leva a uma desconexão gradual, impactando de forma negativa a dinâmica familiar de cada indivíduo e a qualidade de seus relacionamentos.

Em adicional, o estresse na área profissional muitas vezes leva a dificuldade em desligar mentalmente das responsabilidades profissionais, de tal forma que pode resultar em uma presença física na vida familiar, mas com a mente presa nos desafios e obstáculos que estão enfrentando no trabalho.

Segundo Chandra (2012), o equilíbrio em torno da vida pessoal e profissional até ao presente depende de algumas variantes, dependendo de cada pessoa e de cada ciclo de vida. Existem variedades quanto a predileção de cada pessoa, características demográficas, dentre outras. Relata que grande parte dos indivíduos possuem consciência deste desequilíbrio, e que, por mais que buscam equilibrar as coisas e acabam, por si só, cedendo às pressões devido a preocupação com o sucesso de sua jornada profissional, de tal forma acaba gerando mais gastos de tempo no trabalho onde gera-se conflito e insatisfação em relação a trabalho e vida pessoal.

A falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal pode impactar a saúde física e mental dos indivíduos, resultando-o em um ser menos capaz de conviver com as demandas familiares de forma saudável. Essa rotina desgastante no trabalho alimenta ainda mais o estresse familiar e vice-versa, assim resultando cada vez mais em lares frustrados e deprimidos, devido ao relacionamento prejudicado pelo estresse profissional.

O estresse no ambiente de trabalho pode ter consequências profundas não apenas no desempenho profissional, mas também na saúde mental dos colaboradores em suas vidas pessoais. Analisaremos os impactos do estresse no trabalho na saúde mental dos funcionários fora do ambiente profissional e exploraremos estratégias para mitigar esses efeitos adversos:

A. Proporcionando um Ambiente de Trabalho Saudável:

De acordo com Távira Magalhães, em um artigo publicado no RHPortal, proporcionar um ambiente de trabalho agradável é fundamental para promover a saúde mental dos colaboradores (Magalhães, 2024). Isso inclui a utilização de ferramentas de Recursos Humanos, como pesquisas de clima, para identificar áreas de melhoria e resolver conflitos. Um ambiente de trabalho positivo pode ajudar a reduzir os níveis de estresse e, conseqüentemente, melhorar o bem-estar mental dos funcionários, refletindo-se positivamente em suas vidas pessoais.

B. Mantendo uma Agenda Equilibrada: O excesso de trabalho pode resultar em estresse crônico, que pode se estender para a vida pessoal dos colaboradores (Magalhães, 2024). Portanto, é essencial manter uma agenda equilibrada, evitando a sobrecarga de trabalho e incentivando limites saudáveis entre trabalho e vida pessoal. Controlar agendas e estabelecer limites pode ajudar os funcionários a desfrutarem de um tempo de qualidade fora do trabalho, contribuindo para sua saúde mental na vida pessoal.

C. Incentivando Comportamentos Saudáveis: Promover comportamentos saudáveis no ambiente de trabalho, como incentivar a prática de atividades físicas e oferecer opções de alimentação saudável, pode ter impactos positivos na saúde mental dos colaboradores tanto no trabalho quanto em suas vidas pessoais (Magalhães, 2024). Estimular períodos de descanso durante a jornada e proporcionar momentos de descontração também são medidas importantes para ajudar os funcionários a lidarem com o estresse e a encontrarem equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Em síntese, o estresse no trabalho pode afetar significativamente a saúde mental dos colaboradores não apenas no ambiente profissional, mas também em suas

vidas pessoais. No entanto, as empresas podem adotar várias estratégias para mitigar esses efeitos adversos, como proporcionar um ambiente de trabalho saudável, manter uma agenda equilibrada, incentivar comportamentos saudáveis e promover uma cultura de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

## **5.1 Como o Estresse na Vida Pessoal Afeta a Saúde Mental no Trabalho**

Com a correria da rotina e eventuais problemas em planos objetivos ou desentendimentos, o estresse pode surgir, ele é um risco para a saúde, tanto mental como física; é preciso ter calma no dia a dia, já que se estressar só traz malefícios para a vida.

O estresse é uma resposta do nosso organismo, que estimula várias causas que vão dando sinal, mexe com nossos hormônios, entre eles o cortisol e a adrenalina, aceleração da respiração e dos batimentos cardíacos, gera insegurança, alcoolismo e podendo até dependência em drogas, dor de cabeça dificuldade de dormir, falta de energia, tristeza, doenças cardiovasculares.

A International stress management, coloca o país em 2º lugar no Ranking de território com maior Síndrome de Burnout.

Os principais sintomas do estresse na vida pessoal afetam no serviço e: Isolamento dos colegas de trabalho, falta de vontade de se relacionar no ambiente de trabalho, instabilidade e falta de paciência.

No contexto atual há formas de prevenção sendo elas: cuidar da alimentação, fazer atividade física, vitaminas B, C e magnésio, que podem de maneira positiva ajudar e contribuir para a vida de tal indivíduo.

A psiquiatra Malu de Falco observa que a exaustão é um ciclo de grande estresse que pode ser multifatorial e ser vista como um estado de fadiga ou esgotamento da mente, que resulta de períodos prolongados de atividade de alta concentração, uso da memória ou estresse.

Por outro lado, o Consultor internacional em qualidade de vida Ricardo Massola, destaca que os casos de esgotamento mental também estão relacionados com uma consequência da situação em que as pessoas ultrapassam os próprios limites.

Para os especialistas é essencial saber como detectar a condição e como recuperar de um quadro exaustão mental. Segundo a psiquiatra a exaustão mental por ter diversos viesses e ocorre tanto pelo estresse diário de trabalho como em decorrência das atividades desenvolvidas em casa.

De acordo com o blog SER (Saúde Mental Ressignificada) o estresse na vida pessoal pode ter impactos significativos na saúde mental no trabalho. Aqui estão alguns dos efeitos mais comuns:

- A. Redução do Desempenho: O estresse pessoal pode acabar resultando dificuldades de concentração e foco, o que prejudica o desempenho no trabalho.
- B. Aumento do Absenteísmo: Pessoas sob estresse intenso podem faltar no trabalho com mais frequência devido a questões de saúde mental.
- C. Problemas de Relacionamento: O estresse pessoal pode levar a conflitos interpessoais no ambiente de trabalho, afetando totalmente e negativamente o ambiente de trabalho
- D. Diminuição da Satisfação Profissional: Se a vida pessoal está gerando um tipo de estresse constante, a satisfação do trabalho pode diminuir, contribuindo para a insatisfação geral.
- E. Riscos para a Saudável Mental: O estresse crônico pode ser um fator de risco para condições de saúde mental, como a ansiedade e depressão, que impactam diretamente o bem-estar no trabalho.
- F. Baixa Resiliência: Indivíduos sob o estresse pessoal significativo pode ter menos capacidade de lidar com desafios no trabalho, resultando em uma menor resiliência, afetando sua produtividade e oportunidades á longo prazo.
- G. Fadiga e Esgotamento: O estresse acumulado pode levar á fadiga e o esgotamento, afetando a energia e o entusiasmo no ambiente de trabalho, deixando o seu dia e sua semana desgastante.

Para lidar com esses desafios, é crucial promover práticas saudáveis de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, de acordo com Filhos da PUC (Pontifícia Universidade Católica) existem várias estratégias que podem ajudar:

Entretanto é crucial estabelecer e definir limites claros entre trabalho e vida pessoal;

- A. Reservar tempo para atividades que o relaxem e recarreguem, como hobbies, exercícios físicos ou meditação.
- B. Pratique o Autocuidado: Dedique-se a cuidar de si mesmo, incluindo alimentação saudável, exercícios regulares, sono adequado e tempo para relaxamento.
- C. Gerencie o Tempo Eficientemente: Organize suas tarefas e prioridades de forma eficiente para evitar sobrecarga e estresse excessivo.
- D. Comunique-se: Se estiver enfrentando dificuldades, não hesite em compartilhar com seu supervisor ou colegas de confiança. Muitas empresas oferecem recursos de apoio à saúde mental, como programas de assistência ao empregado.
- E. Estabeleça Metas Realistas: Defina metas alcançáveis e celebre suas conquistas, por menores que sejam. Isso pode ajudar a manter uma sensação de realização e motivação.
- F. Desenvolva Habilidades de Resiliência: Aprenda técnicas de enfrentamento para lidar com o estresse, como respiração profunda, visualização positiva e prática de mindfulness.
- G. Busque Ajuda Profissional: Se o estresse persistir e afetar significativamente sua saúde mental e desempenho no trabalho, considere procurar aconselhamento ou terapia com um profissional de saúde mental.

Lembre-se de que é importante priorizar sua saúde e bem-estar, tanto pessoal quanto profissionalmente. Encontrar um equilíbrio saudável pode melhorar sua qualidade de vida e sua eficácia no trabalho.

## 6 Síndrome de Burnout

Conforme publicado no site do Ministério da Saúde, a síndrome de Burnout ou também chamado ocasionalmente por Síndrome de Esgotamento Profissional, é um distúrbio emocional com diversos sintomas, dentre eles estão a exaustão extrema, estresse e esgotamento físico em consequência de situações de trabalho desgastes. A principal causa da doença é precisamente o excesso de trabalho. Está síndrome infelizmente se faz muito presente no mundo corporativo, em profissionais que atuam diariamente sob pressão e responsabilidades constantes, como jornalistas professores, polícias, enfermeiros, policiais, entre outros.

Segundo dados publicados no site Metrôpoles, a Jornalista Izabella Camargo, no dia 14 de agosto de 2018 sofreu um "apagão" ao vivo enquanto apresentava a previsão do tempo em um telejornal, foi onde Izabella Camargo percebeu que precisa de ajuda psiquiatra, assim a mesma após dois anos de exames, laudos, afastamentos e mudanças de horários, foi entregue o diagnóstico que mudou o seu estilo de vida pra sempre: a síndrome de Burnout. A jornalista está entre as mais de 30 milhões de pessoas ou 32% da população economicamente ativa do Brasil que sofreu com a síndrome, segundo uma pesquisa de 2019 do International Stress Management Association (Isma-BR).

Izabela informa que os sintomas já eram presentes dois anos antes, mesmo tendo acompanhamento psicológico com terapias regulares. Ao retornar da licença a mesma foi demitida e procurou focar em sua saúde mental e conhecimento de si.

Nos dias de hoje a Jornalista possui a sua própria definição da doença: "O Burnout é a ausência de si mesmo. Você é tão comprometida com o seu trabalho que acaba se negligenciando. Eu aprendi que você pode vestir a camisa da empresa, mas também pode e deve vestir o pijama."

Conforme publicado na página do TST em 2023, cuidar da saúde mental deve ser tão importante quanto os cuidados dispensados á saúde física. A Psicóloga Fabiola Izaias ressalta que, muitas vezes, o que atrasa o diagnóstico é o tratamento da síndrome de Burnout é a demora em solicitar ajuda, a mesma aborda que "As pessoas ainda colocam a saúde mental em segundo plano. Precisamos naturalizar a importância desse cuidado".

## **6.1 Burnout em estudantes**

De acordo com matéria publicada na Educa mais Brasil, apesar da síndrome de Burnout ser associada em grande parte como uma doença do trabalho, os estudantes também são afetados pela doença, com a pressão nas alturas, os estudantes principalmente os matriculados em cursos intensos, como os de Medicina e Arquitetura, por exemplo, ou ainda os alunos que estão se preparando para os vestibulares e concursos, tem a cada vez mais se tornado algo comum que eles apresentam, também, a condição.

De fato, os indivíduos que estão focados em conseguir a aprovação, acabam se sentindo esgotados, tanto fisicamente quanto mentalmente, devida a alta carga horário de estudos diários, e por causa da autocobrança e cobrança de familiares. A pandemia da Covid-19 também intensificou tais casos, pois acabou gerando mais ansiedade, medo e alterações nas rotinas de estudos.

Nos estudantes, os sintomas do Burnout costumam ser:

- A. Insônia
- B. Desânimo
- C. Isolamento
- D. Baixa autoestima
- E. Irritabilidade
- F. Apatia
- G. Tristeza excessiva
- H. Dores de cabeça frequentes
- I. Esgotamento

## **6.2 Sintomas de Burnout**

De acordo com uma pesquisa no site VocêRh e Ministério da Saúde, síndrome de Burnout é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão, é um problema de saúde mental associado ao ambiente de trabalho. Abaixo, estão os primeiros sinais:



- A. Falhas de memória: É o caso de pessoas que começam a se esquecer de compromissos e horários anteriormente assumidos.
- B. Elevação da ansiedade: Viver em ansiedade é algo normal em nossas vidas, mas quando ela cresce em excesso, e permanece, é um sinal de que algo não vai bem.
- C. Insônia crônica: A perda do sono é uma séria ameaça à saúde e precisa ser tratada imediatamente. Podemos perceber pelos sinais cansaço, olheiras, olhos avermelhados, bocejos frequentes e irritável...
- D. Alteração de Peso: Sob estresse elevado, alguns passam a comer descontroladamente e logo ganham peso. Contudo, há outros que perdem o apetite e emagrecem.

Dando seguimento á pesquisa, aqui estão os primeiros sintomas:

- A. Exaustão Emocional: A exaustão emocional é um dos principais sintomas do burnout. Indica uma sensação avassaladora de esgotamento físico e mental. As pessoas com este sintoma podem sentir-se drenadas, sem energia e incapazes de lidar com as demandas do trabalho. Mesmo após um período de descanso, a sensação de cansaço persiste, o que afeta negativamente o desempenho profissional e a qualidade de vida.
- B. Despersonalização: A despersonalização refere-se à tendência de desenvolver uma atitude cínica e negativa em relação ao trabalho, aos colegas e aos clientes. As pessoas com burnout podem começar a ver os outros como objetos ou obstáculos, em vez de indivíduos com sentimentos e necessidades. Isso pode levar a comportamentos de isolamento, falta de empatia e distanciamento emocional, prejudicando as relações interpessoais no ambiente de trabalho.
- C. Diminuição da Realização Pessoal: A diminuição da realização pessoal é caracterizada por sentimentos de ineficácia, baixa autoestima e falta de realização no trabalho. As pessoas com esse sintoma podem sentir que não estão alcançando seus objetivos profissionais, que seu trabalho não tem significado ou que não estão fazendo a diferença. Isso pode levar à perda de motivação, desengajamento e falta de interesse pelas tarefas laborais.
- D. Outros Sintomas: Além dos principais sintomas mencionados acima, o burnout pode manifestar-se de várias outras formas, incluindo problemas de sono, dores de cabeça, irritabilidade, dificuldade de concentração, alterações de

apetite, os principais sinais e sintomas que podem indicar a Síndrome de Burnout são: Cansaço excessivo, físico e mental; dor de cabeça frequente, alterações no apetite, Insônia, dificuldades de concentração, sentimentos de fracasso e insegurança, negatividade constante, sentimentos de derrota e desesperança, sentimentos de incompetência, alterações repentinas de humor, isolamento, fadiga, pressão alta, dores musculares, problemas gastrointestinais, alteração nos batimentos cardíacos, entre outros. Esses sintomas podem ter um impacto significativo na saúde física e mental do indivíduo, prejudicando sua qualidade de vida e bem-estar geral.

Em suma, o burnout é uma condição séria que requer atenção e intervenção adequadas. Reconhecer os sintomas precocemente e buscar ajuda profissional são passos essenciais para lidar com essa síndrome e prevenir consequências mais graves. O autocuidado, o estabelecimento de limites saudáveis e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional são fundamentais para evitar o desenvolvimento do burnout e promover uma vida profissional mais satisfatória e gratificante.

### **6.2.1 Consequências da Síndrome de Burnout**

A síndrome de burnout, caracterizada pelo esgotamento físico e mental extremo, desenvolvida no âmbito de trabalho, afeta diariamente a qualidade de vida de cada indivíduos. Infelizmente as consequências deste distúrbio podem ser de curto a longo prazo, afetando além da saúde física e mental do indivíduo quanto o ambiente de trabalho e a produtividade da empresa.

Efeitos a Curto prazo:

- Irritabilidade e impaciência frequentes;
- Dificuldades de concentração e memória;
- Alterações no sono e apetite;
- Sensação de cansaço físico e mental;
- Isolamento social, evitando amigos e familiares;
- Dificuldades de relacionamento;
- Desmotivação e perda de produtividade no trabalho.

Efeito a longo prazo:

- Depressão e ansiedade, impactando a saúde mental;
- Doenças psicossomáticas, afetando o corpo;
- Abuso de substâncias como forma de escape;
- Doenças cardiovasculares, sérias e perigosas;
- Burnout crônico, um estado persistente de esgotamento.

A combinação de fatores de longo e curto prazo pode distinguir a síndrome de burnout em diferentes complexidades de cada experiência. O tempo necessário para o desenvolvimento da síndrome é mutável de acordo com potência de cada combinação e a resistência de cada indivíduo.

Em decorrência, a síndrome de burnout se revela em dois domínios que estão interligados, evidenciando consequências tanto do nível individual quanto organizacional. Por tanto este prefácio proporciona uma visão ampla, delineando os impactos dos níveis.

Nível individual de Saúde mental:

- Exaustão emocional: o indivíduo se sente esgotado sem falta de energia, desmotivado para realizar as tarefas do cotidiano.
- Baixa autoestima: Sensação de inutilidade, pensamentos negativos sobre outras pessoas ou e até em si mesmo, que tem como consequência o sentimento de despersonalização o sentimento de distanciamento de si, do trabalho e das pessoas.
- Ansiedade e depressão: aumento da probabilidade de um comportamento de risco como nervosismo, irritabilidade, tristeza, insônia e entre outros...

Nível individual de saúde física:

- Crescente risco de doenças cardíacas como infarto, AVC, estresse crônico, hipertensão e entre outras doenças cardíacas graves.
- Alterações no sono: insônia, dificuldade para dormir, sonolência diurna, alteração do humor, da memória e das capacidades mentais, como aprendizado, raciocínio e pensamentos.

Nível organizacional:

- Aumento do absenteísmo
- Perda de produtividade que acaba gerando custos para a empresa
- Aumento de turnover
- Dificuldade de manter uma equipe funcional.
- Aumento do estresse que é gerado conflitos no ambiente de trabalho.
- perda de competitividade

### **6.2.2 Tratamento síndrome de Burnout**

O tratamento da burnout pode ser feito por meio de medicamentos para tratar de seus sintomas, no geral requer que o indivíduo faça terapia e com acompanhamento médico de forma constante, além de medicamentos é importante que o paciente receba o apoio de seus familiares e colegas de trabalho.

Júlia Guedes psicóloga, mestre e doutora em psicologia pela PUC\_SP, ajuda a desenvolver flexibilidade psicológica, isto é, aprendemos a lidar melhor com as emoções e pensamentos difíceis, que fazem parte da vida e mesmo que clareamos nossos valores pessoais e nos guiamos em direção a uma vida significativa.

A importância do acompanhamento psicológico no burnout, ó esgotamento profissional conhecido como burnout, é caracterizado por um estado emocional frequente associado, o acompanhamento psicológico desempenha um papel crucial no tratamento e na prevenção. É um espaço seguro onde os indivíduos podem explorar as causas subjacentes do esgotamento, compreender os padrões de pensamentos e comportamentos que contribuem para ele e desenvolver estratégias para lidar com o estresse de maneira mais saudável.

A terapia de aceitação e compromisso (ACT) é uma abordagem terapêutica particularmente eficaz no manejo do burnout.

O tratamento par a síndrome de burnout além de terapia cognitiva comportamental, prática de exercícios físicos, técnicas de relaxamento ou alterações no estilo de vida, pois permitem reduzir o estresse físico e mental.

O tratamento com psicólogo é para aprender a desenvolver estratégias que ajudam a aliviar o estresse e a pressão constante.

### **6.2.3 Tipos de tratamentos**

- A. A Terapia cognitivo comportamental, é uma abordagem de psicoterapia considerada um tratamento eficaz.
- B. Técnicas de relacionamentos, com a meditação, ioga, ou mindfulness, ajudam a avaliar a tensão do dia -dia, esta técnica trabalha a respiração, permite que a pessoa esteja atenta todas as emoções e sensações e pensamentos.
- C. Praticar exercícios físicos, como caminhada, pilates, corrida, ciclismo, natação ou hidroginástica.
- D. Fazer atividades relaxantes, como dançar, sair com amigos, assistir uma série na televisão ou desenvolver algum tipo de hobby;
- E. Aumentar o convívio com amigos, familiares ou cônjuge pode ajudar a distrair e acalmar a mente.
- F. Alteração do estilo de vida a mudança no estilo também é importante para ajudar a diminuir o estresse e aliviar os sintomas do burnout, sendo recomendado: Dormir 8 horas por noite; Parar de fumar, ou drogas; Evitar consumo de bebidas alcoólicas; Ter uma alimentação balanceada; Não se automedicar.
- G. Remédios para a síndrome de burnout, geralmente são indicados pelo psiquiatra quando é acompanhado de depressão.

## **7 DEPRESSÃO**

Segundo fontes da Biblioteca Virtual em Saúde, a depressão trata-se de um distúrbio afetivo que acompanha a humanidade ao longo de sua jornada. No sentido patológico, há sensações de tristeza, pessimismo, baixa autoestima, que se fazem presente em grande parte do seu dia e podem combinar se entre si. É realmente imprescindível o acompanhamento de profissionais da saúde, tanto para diagnóstico quanto para um tratamento adequado. No decorrer da vida, diversos eventos podem desencadear gatilhos para episódios depressivos, como traumas na infância, perda de pessoas queridas, mudanças significativas na rotina, uso de substâncias psicoativas, entre outros

De acordo com a matéria descrita no site do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT), a Depressão por si só provoca o desprazer em atividades que lhe faziam bem, a enorme oscilação de humor e pensamentos, que podem culminar em comportamentos e atos suicidas.

### **7.1 Tipos de depressão**

A depressão clássica, clinicamente nomeada de transtorno depressivo maior (TDM) ou Depressão maior, se trata de uma condição de saúde mental, definida por acontecimentos persistentes de humor deprimido e escassez de interesse ou prazer em programações que anteriormente eram gratificantes para tal.

- A. Transtorno Depressivo Persistente também chamado de 'Distímia', o Transtorno Depressivo Persistente (TDP) afeta pessoas de todas as idades e, inclusive, pode originar a depressão em idosos, um fator de atenção. É um transtorno emocional muito comum e que abala, significativamente, o cotidiano e a qualidade de vida dos indivíduos prejudicados. Acredita-se que o transtorno seja multicausal, entretanto, a irregularidade na função dos neurotransmissores, as disfunções no sistema neuroendócrino e os agentes psicossociais são hipóteses mais verossímeis para esclarecer quadros de Distímia.

- B. Transtorno Disruptivo de Desregulação do Humor (TDDH), uma condição psiquiátrica que pertence maiormente em crianças e adolescentes. O TDDH é uma classe relativamente nova de diagnóstico, que foi introduzida para esquivar-se os diagnósticos excessivos do transtorno bipolar em crianças que manifestam sintomas de irritabilidade grave. É primordial saber que são condições distintas e diferentes. Enquanto o Transtorno Bipolar contém mudanças significativas no humor entre episódios de depressão e mania (ou hipomania), o TDDH se concentra principalmente nas explosões de raiva e irritabilidade.
- C. Chamado de depressão sazonal (TAS) é um modelo específico de transtorno de humor que está ligado a alterações sazonais, essencialmente ocorrendo durante os meses de outono e inverno. Esse transtorno está associado à diminuição da exposição à luz solar durante os meses mais frios e desalumiado do ano.
- D. Depressão pós-parto é um transtorno caracterizado por uma tristeza intensa, que pode gerar também, escassez de interesse por ocupações do cotidiano,
- E. Classificado como um transtorno depressivo, o Transtorno Disfórico Pré-Menstrual (TDPM) é a manifestação mais superabundantes e incapacitante da Síndrome Pré-Menstrual (SPM), também descrita de Tensão Pré-Menstrual (TPM). Este transtorno pode segmentar bastante a qualidade de vida das mulheres, uma vez que germina uma série de sintomas físicos, cognitivos e emocionais fomentado por oscilações hormonais que espontaneamente realizam-se no decorrer do ciclo menstrual. Esse transtorno atinge de 3% a 8% das moças em idade reprodutiva.
- F. Transtorno Afetivo Bipolar é um distúrbio psiquiátrico, uma doença maníaco-depressiva, cuja característica mais intensa é a alternância, às vezes súbita, de fases de euforia com os de depressão (mania e hipomania).
- G. Depressão psicótica ou Psicose depressiva é classificada uma das maneiras mais graves de depressão. Há particularidades similares a outros distúrbios depressivos, associados à ocorrência de delírios (influência de algum estímulo externo) e alucinações (fenômenos-correlacionado a crises internas, elaborado pela própria mente). Ainda não é concebível apontar, com certeza, a alavanca da depressão psicótica. Entretanto, há designação de precedentes de ordem

genética, familiar e ambiental, bem como, influência de atributos relacionados à personalidade.

## 7.2 Sintomas

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), na América Latina, o Brasil é o país com grande prevalência de depressão, com cerca de 5,8% dos brasileiros alcançado pela doença. A depressão abala 4,4% da população mundial e em somente 10 anos, de 2005 a 2015, o número de indivíduos afetados ampliou 18,4%. A começar do primeiro ano da pandemia de COVID-19, a dominância global de ansiedade e depressão aumentou em 25%, de acordo com Organização Mundial da Saúde (OMS). São dados preocupantes. No caso de depressão pós-parto, o índice está entre 10% e 15% das mães recente

A depressão é uma condição mental que afeta muitas pessoas em todo o mundo. Ela não apenas afeta o estado de espírito, mas também pode ter um impacto significativo na saúde física e no nosso dia a dia. De acordo com o site TuaSaúde e o blog psicologiviva, aponta os primeiros sinais de depressão os primeiros sintomas que podem variar de pessoa para pessoa e podem ser sutis no início. No entanto, alguns sinais comuns incluem:

- **Tristeza Persistente:** O sentimento de tristeza e vazio que persistem por longos períodos de tempo, geralmente mais de duas semanas.
- **Perda de Interesse ou Prazer:** Diminuição do interesse em atividades ou hobbies apreciados. A pessoa pode se sentir incapaz de sentir prazer em atividades que costumava gostar.
- **Alterações no Sono:** Insônia (dificuldade em dormir) ou hipersonia (dormir excessivamente) são comuns na depressão. Pode haver também uma mudança nos padrões de sono, como acordar muito cedo pela manhã.
- **Fadiga ou falta de energia:** Sentir-se cansado constantemente, mesmo após dormir o suficiente, e ter dificuldade em realizar tarefas cotidianas.
- **Alterações no Apetite ou Peso:** Mudanças significativas no apetite, resultando em perda ou ganho de peso.



- Sentimentos de Inutilidade ou Culpa em Excesso: Sentimentos de desvalorização pessoal, culpa excessiva ou inadequação.
- Dificuldade de Concentração ou Tomada de Decisões: Dificuldade em se concentrar, lembrar informações ou tomar decisões, mesmo em situações simples.
- Agitação ou Lentidão Psicomotora: Algumas pessoas podem parecer agitadas, inquietas ou incapazes de se acalmar, enquanto outras podem experimentar lentidão nos movimentos e na fala.
- Pensamentos de Morte ou Suicídio: Pensamentos sobre morte, morrer ou suicídio, ou tentativas de suicídio são sinais graves de depressão que requerem atenção intensa.

Se alguém apresentar vários desses sintomas por um período prolongado, é importante procurar ajuda de um profissional de saúde mental, como um psiquiatra, psicólogo ou médico de família, para avaliação e tratamento adequados. A depressão é uma condição médica séria, mas tratável, e o suporte profissional pode fazer toda a diferença.

### **7.2.1 Consequências**

A depressão não tratada, corretamente pode desencadear outros problemas, a depressão afeta o hipocampo, a amígdala e o córtex pré-frontal, essas regiões do cérebro respondem por funções importantes, como processamento da memória. As pessoas com depressão tem mais chances de apresentar dor de cabeça, por serem mais afetado por situações de pressão no dia a dia.

Acontecimentos marcantes como divórcio, desemprego, perda de um ente querido, fim de um relacionamento amoroso ou situação traumática pode causar depressão. Uma depressão não tratada pode gerar graves consequências físicas, mentais, emocionais e comportamentais, aumentando os problemas de saúde, predisposição para o consumo de drogas, álcool entre outros, este transtorno afeta desde as esferas mais simples da vida de um indivíduo, é importante ressaltar que a depressão pode acontecer com pessoas de todas as faixas etárias, além de complicações relacionadas ao humor como tristeza, angústia, irritabilidade, ansiedade exacerbados,

e desmotivação, e ainda pode ter sintomas cognitivos, como baixo rendimento intelectual, insegurança, sentimento de abandono, rejeição, sentimento de culpa e até mesmo ideias de suicídio, de acordo com o controle de prevenção de Doenças , pessoas que não tratam depressão podem morrer até 25 anos mais cedo, por isso um indivíduo com depressão não pode deixar de procurar ajuda com psicólogo, terapeuta ou até mesmo com medicação.

Depois de superar o período de depressão a pessoa pode continuar fazendo terapia, principalmente para controlar momentos de estresse, que é fundamental depois de um tratamento de depressão e continuar tendo contato com um grupo de ajuda, psicólogo ou até mesmo, grupos de auto ajuda.

A depressão clínica especialmente se não for tratada pode interromper sua vida cotidiana e causar um efeito cascata de sintomas adicionais, a depressão pode afetar seu sistema nervoso central, muitos idosos tem dificuldade em identificar alterações cognitivas porque é fácil descartar sinais de depressão.

Podemos concluir que como um dos grandes males da atualidade a depressão assim definida pela OMS (Organização Mundial da Saúde) uma doença multifatorial, nas quais seus efeitos abrangem aspectos físicos, social, emocional e coletivo. Como apresentando sintomas diversos para cada indivíduo sua forma de diagnóstico nem sempre pode ser padronizado, levando a não descoberta precoce em inúmeros casos ao desenvolvimento de sintomas graves, sendo estes:

- Propensão ao alcoolismo
- Dificuldade de capacidade cognitiva;
- Possível surgimento de transtornos alimentares;
- Distorção de imagem;
- Afastamento social;
- Perca de interesse em atividades coletivas;
- Insônia;
- Alterações de humor;
- Perda de libido sexual, ou aumento descontrolado do Libido sexual;
- Atração maior por atos ilícitos;
- Automutilação;
- Tendência suicida;

Com base nos sintomas acima a NOS conclui que quando não tratada a depressão pode reduzir até 25 anos de vida de um indivíduo, sendo necessário sempre que possível acompanhamento social, psicológico e médico

### **7.2.2 Tratamento**

A condição mental que impacta prejudicialmente a vida de milhões de pessoas em todo o mundo, cujo o nome é "depressão", felizmente é tratada com uma junção de medicamentos e apoio psicológico, como resultado, isso leva ao alívio em diversas situações. Contudo, uma parte considerável dessas pessoas não responde adequadamente a essa abordagem, manifestando resistência ou refratariedade no tratamento convencional.

Tratamento da depressão resistente: A depressão resistente é um tipo de depressão que não responde aos tratamentos tradicionais, como medicamentos ou terapia. Isso pode ser muito frustrante para os pacientes e para os profissionais de saúde mental.

Os profissionais de saúde mental podem tentar diferentes abordagens para tratar a depressão resistente, como:

- Testes farmacogenético
- Mudança de antidepressivos.
- Combinar diferentes medicamentos.
- Adicionar terapia à medicação.
- Recomendar outras terapias, como terapia eletroconvulsiva (TEC).

Testes farmacogenético: É um exame simples que analisa seu DNA para identificar como ele interage com diferentes medicamentos.

- Medicamentos mais eficazes para você: O teste indica quais medicamentos têm maior probabilidade de aliviar seus sintomas de depressão, reduzindo o tempo de tentativas frustradas completamente medicações inadequadas.
- Dosagem ideal: A análise genética ajuda a determinar a dosagem mais precisa para cada indivíduo, evitando efeitos colaterais e otimizando os resultados do tratamento.

- Medicamentos a evitar: O teste identifica medicamentos que podem causar reações adversas em você, prevenindo complicações e sofrimento.

## Antidepressivos

Comumente, existem amplos tipos de antidepressivos, que atuam em diferentes tipos de classes e complexidades em cada tipo de depressão. Entre esses antidepressivos os mais conhecidos são:

- Antidepressivos Tricíclicos (ADTs): Inovadores no enfrentamento da depressão, os ADTs impactam diversos neurotransmissores, como serotonina e noradrenalina. Apesar de sua eficácia, podem acarretar efeitos adversos mais intensos, como sonolência, boca seca e constipação.
- Benzodiazepínicos: Reconhecidos por seus efeitos tranquilizantes e ansiolíticos, os benzodiazepínicos também podem ser utilizados em casos de depressão. No entanto, é necessário precaução ao seu uso devido ao potencial de dependência e efeitos adversos como sedação e sonolência.
- Inibidores Seletivos de Recaptação da Serotonina (ISRS): A categoria mais difundida atualmente, os ISRS atuam ao aumentar a disponibilidade de serotonina no cérebro. São considerados mais seguros e com menos efeitos adversos que os ADTs, sendo a primeira opção para muitos casos de depressão, ansiedade e insônia.

## Tratamento com Tecnologia

- A eletroconvulsoterapia (ECT) é geralmente recomendada em casos mais graves ou resistentes, ou seja, quando os medicamentos psiquiátricos e outras terapias não produzem uma melhora satisfatória. Além de ser usada para tratar transtorno afetivo bipolar em episódios de depressão ou mania, a ECT é aplicada em casos de depressão severa, esquizofrenia, alguns tipos de epilepsia e catatonia.
- Estimulação magnética transcraniana (EMT), é uma técnica inovadora que utiliza campos magnéticos para estimular as células nervosas em regiões específicas do cérebro relacionadas à depressão. É um método não invasivo, indolor e seguro, realizado sem sedação ou anestesia.
- A Estimulação Transcraniana por Corrente Contínua (ETCC) é uma técnica inovadora que utiliza correntes elétricas de baixa intensidade para estimular áreas do

cérebro relacionadas à depressão. É um método seguro, indolor e não invasivo, realizado sem sedação ou anestesia.

A ECT funciona como um farol, orientando as células nervosas para um estado mais saudável e combatendo os sintomas da depressão, especialmente em situações em que os tratamentos convencionais não produzem resultados.

## 8 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho (Limongi-França, 1996).

Existem muitas interpretações de qualidade de vida no trabalho, desde o foco clínico da ausência de doenças no âmbito pessoal até as exigências de recursos, objetos e procedimentos de natureza gerencial e estratégica no nível das organizações.

Novos paradigmas de modos de vida dentro e fora da empresa, construindo novos valores relativos às demandas de qualidade de vida no trabalho, estão sendo estruturados por diversos segmentos da sociedade e do conhecimento científico, entre os quais destacam-se:

- A. Saúde: visa preservar a integridade física, psicológica e social do ser humano em vez de apenas atuar sobre o controle de doenças e propiciar maior expectativa de vida e reintegração profissional da pessoa que adoece.
- B. Ecologia: ciência em que o homem é parte integrante e responsável pela preservação do ecossistema e dos insumos da natureza, bem como ator do desenvolvimento sustentável.
- C. Ergonomia: estuda as condições de trabalho ligadas à pessoa. Fundamenta-se na medicina, na psicologia, na motricidade e na tecnologia industrial, visando ao conforto e ao desempenho nas diversas posições de trabalho.
- D. Psicologia: demonstra a influência das atitudes internas e as perspectivas de vida da pessoa e a importância do significado intrínseco das necessidades individuais para seu envolvimento com o trabalho conjunto com a filosofia.
- E. Sociologia: atua sobre a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente, demonstrando as implicações de quem influencia e é influenciado nos diversos contextos culturais e antropológicos da empresa.
- F. Economia: enfatiza a consciência de que os bens são finitos e de que a distribuição de bens, recursos e serviços deve envolver de forma equitativa a responsabilidade e os direitos da sociedade.
- G. Administração: procura aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados em ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo.

H. Engenharia: elabora formas de produção voltadas para flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso da tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.

Essas contribuições permitem identificar dois movimentos principais na gestão de qualidade de vida no trabalho: o primeiro, individual, caracteriza-se pelo aprofundamento da compreensão a respeito do estresse e das doenças associadas às condições do ambiente organizacional; o segundo, organizacional, refere-se à expansão do conceito de qualidade total, que deixa de restringir-se a processos e a produtos para abranger aspectos comportamentais e satisfação de expectativas individuais, visando à concretização dos resultados da empresa..

O conceito de qualidade de vida no trabalho tem sido avaliado e questionado através dos anos, definindo-se não como modismo passageiro, mas como um processo que consolida a busca do desenvolvimento humano e organizacional.

Walton (1973), um dos pesquisadores pioneiros da sistematização dos critérios e conceitos de QVT, define-a como algo além dos objetivos da legislação trabalhista, surgido no começo do século XX com a regulamentação do trabalho de menores, da jornada de trabalho e descanso semanal e das indenizações por acidentes de trabalho.

A QVT também está relacionada com os objetivos do movimento sindical após a grande crise dos anos 1930, que se centraram na segurança e na salubridade do trabalho, no tratamento dispensado ao trabalhador e no aumento de salários. É também associada ao enfoque da psicologia surgido na década de 1950, em que se considera a existência de uma correlação positiva entre estado de ânimo e produtividade e afirma-se que é possível elevá-los mediante a melhoria das relações humanas. Faz parte dos novos conceitos da década de 1960, como a igualdade de oportunidades e os inumeráveis esquemas de enriquecimento do trabalho. Pode-se definir QVT como a junção desses movimentos reformistas mais as necessidades e aspirações humanas, como o desejo de trabalhar para um empregador que possua sensibilidade social.

Para Walton (1976), a QVT deve ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia no que se refere a cargo, recebimento de recursos de feedbacks do

desempenho, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Em 1976, o autor propõe um modelo conceitual composto de oito categorias com o objetivo de avaliar a QVT nas organizações:

- A. Remuneração justa e adequada: trata-se da relação do salário com outros trabalhos, desempenho da comunidade e padrão subjetivo do empregado. Em sínteses, equidade salarial.
- B. Segurança e salubridade do trabalho: os trabalhadores não devem ser expostos a condições ambientais, jornada de trabalho nem a riscos que possam ameaçar sua saúde.
- C. Oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades: o uso e o desenvolvimento das capacidades devem atender a certas condições, como autonomia, variedade de habilidades, informação e perspectiva da atividade, significado e planejamento da tarefa.

As pessoas na organização:

- Oportunidade de progresso e segurança no emprego: manifestam-se no desenvolvimento pessoal, no desenvolvimento da carreira, na possibilidade de aplicação de novas habilidades, na sensação de segurança no emprego e na remuneração.
- Integração social na organização: um ambiente favorável nas relações pessoais é atingido com ausência de preconceitos, democracia social, ascensão na carreira, companheirismo, união e comunicação aberta.
- Leis e normas sociais: o grau de integração social na organização está relacionado com o direito à privacidade e à liberdade de expressão de ideias, com tratamento equitativo e normas claras.
- Trabalho e vida privada: as condições de crescimento na carreira não devem interferir no descanso nem na vida familiar do empregado.
- Significado social da atividade do empregado: a atuação social da organização tem significado importante para os empregados tanto em sua percepção da empresa quanto em sua.

Nader e Lawler (1983), ao analisar as origens do movimento da qualidade de vida no trabalho, descrevem a primeira fase da QVT, de 1969 a 1974, como um período em que grande número de pesquisadores, acadêmicos, líderes sindicais e representantes do governo, preocupados com a relação entre os efeitos das atividades profissionais



sobre a saúde e o bem-estar das pessoas e sua satisfação no trabalho, começaram a se interessar pelas formas de influenciar a qualidade das experiências vividas pelas pessoas durante o período de trabalho.

### **8.1 Qualidade de Vida no Trabalho como Gerenciamento do Estresse**

Toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que correspondem, simultaneamente, às condições de vida.

Essas respostas apresentam variadas combinações e intensidades nos três níveis e podem ser mais visíveis em um deles, embora todos sejam interdependentes. Essa abordagem é descrita por Lipowsky (1986) como o resgate de uma visão mais ampla do conceito de saúde, tendência que tem crescido nas últimas décadas.

A saúde não é apenas ausência de doença, mas o completo bem-estar biológico, sociológico e social. A conceituação, adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1986, e abre um campo significativo para a compreensão dos fatores psicossociais na vida moderna e, especificamente, no desempenho e na cultura organizacional da saúde no trabalho.

Essa compreensão do ser humano, em que o indivíduo é o seu corpo, revela condições de vida e marcas das experiências vividas e desejadas. Situa-se na mesma proposta conceitual da visão holística do homem, o elo fundamental da qualidade de vida no trabalho.

Alvesson (1987) cita estudos de Bolinder e Ohlstrom's em que se estabelece uma clara correlação entre experiências de estresse mental, pressões no trabalho e sintomas psicossomáticos. As causas observadas são trabalhos com exaustivo esforço físico, padrões forçados de trabalho, problemas salariais, atividades estúpidas e desinteressantes.

Qualidade de vida reviu detalhadamente os aspectos psicossociais do estresse, concluindo que não há qualidade de vida no trabalho se as condições em que se trabalha não permitem viver em nível tolerável de estresse, de preferência tendo como meta o estresse (o lado bom do estresse), e não o distresse, tensão nociva que gera, entre outros, os distúrbios psicossomáticos.

O estresse é vivido no trabalho pela capacidade de adaptação, na qual sempre está envolvido o equilíbrio obtido entre exigência e capacidade. Se o equilíbrio for atingido, obter-se-á o bem-estar; se for negativo, gerará diferentes graus de incerteza, conflitos

e sensação de desamparo. O estresse é, talvez, a melhor medida do estado de bem-estar da pessoa, já que a qualidade de vida no trabalho é individualizada por meio de suas diferentes manifestações de estresse.

Samulski, Chagas e Nitsch (1996) propõem a compreensão do fenômeno do estresse "como transação que envolve risco, perda ou situação na qual capacidades a mais devem ser mobilizadas, e quanto maior é o esforço, mais duvidoso se torna o acontecimento". Apresentam-se, assim, os dois componentes básicos da ocorrência de estresse: a exigência e a capacidade. Exigência condicionada ao meio externo e exigência interna relacionada com metas e valores pessoais e expectativas de estilo de vida.

Uma abordagem associada à ética da condição humana. Essa ética busca desde a identificação, a eliminação, a neutralização ou o controle dos riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, os padrões de relações de trabalho, a carga física e a mentais requeridas para cada atividade, as implicações políticas e ideológicas, a dinâmica da liderança empresarial e do poder formal ou informal até o significado do trabalho em si, o relacionamento e a satisfação no trabalho.

As pesquisas clássicas sobre condição humana no trabalho voltaram-se inicialmente para a questão do moral no grupo com base na demonstração de que uma fábrica é uma instituição social para as necessidades básicas de segurança, de associação, de prestígio e de autorrealização para os fatores de motivação e hierárquicos que geram estabilidade de interesse e comportamento de continuidade e para os estilos de liderança e resultados entre líder, liderados e alvo a ser atingido, maturidade e processos de decisão.

Os estudos sobre psicodinâmica organizacional, com Dejours e seguidores, sobre saúde mental do trabalho e lesões por esforços repetitivos (LER) reforçam a necessidade de aprofundar a compreensão da provável relação entre pressão de competitividade e respostas de estresse no trabalho.

### **8.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho como Expansão do Conceito de Qualidade Total**

O segundo movimento refere-se à expansão do conceito de qualidade total, que teve origem na engenharia e visava, especialmente, processos e controles produtivos e tecnológicos da fabricação do produto. Com a evolução do conceito de qualidade total

dos serviços, abriu-se nova discussão sobre a necessidade de incluir nele o conceito de qualidade pessoal e, conseqüentemente, o de qualidade de vida no trabalho.

O gerenciamento da qualidade, inclusive a busca da certificação ISO 9000, tem sido um dos procedimentos mais frequentes em todo o mundo, a começar pelas exigências da União Europeia de acelerar e proteger a integração econômica europeia. A cultura oriental, por sua vez, tem uma visão organizacional mais abrangentes, em que prevalece a visão da gestão da qualidade total.

A qualidade deve ser gerenciada juntamente com a qualidade de vida. No entanto, existe grande distância entre o discurso e a prática do que seria o bem-estar das pessoas. Filosoficamente, todos o acham importante, mas na prática prevalece o imediatismo, e os investimentos de retorno de médio e de longo prazo ficam esquecidos. Tudo está por fazer. A qualidade de vida no trabalho é uma evolução da qualidade total. É o último elo da cadeia. Não se pode falar em qualidade total sem incluir a qualidade de vida das pessoas no trabalho. O esforço que deve ser desenvolvido é o de conscientização, o de preparação de postura para a qualidade em todos os sentidos — de produção, serviço, desempenho e qualidade de vida no trabalho. Trata-se de um estado de espírito. Portanto, é necessária a coerência em todos os enfoques.

Os esforços empresariais devem, em última instância, conduzir à realização humana, isto é, a qualidade só terá sentido se gerar qualidade de vida. Esforços e competências estão adquirindo novos significados. As mudanças ocorrem tanto no foco estratégico como na gestão da qualidade e no envolvimento de pessoas. Essas mudanças demonstram o aumento da responsabilidade estratégica dos gestores de recursos humanos.

Nesse sentido, observando-se a evolução das fases de gestão da função de recursos humanos nas empresas, conforme classificação proposta por Wood Jr.

(1995), verifica-se o surgimento do movimento da qualidade. Pode-se sugerir, na seqüência, nova fase denominada de integral, em que a qualidade de vida será um valor agregado à qualidade total com vistas a um vínculo mais forte entre competências humanas e processos produtivos de uso intensivo de tecnologia.

Guerreiro (1989) aponta as limitações dos modelos competitivos baseados no mercado e propõe a ordenação de negócios sociais e pessoais na esfera micro perspectiva e na macro perspectiva. A idéia central é compreende-las dentro do enfoque ecológico. Nesse modelo, a variedade de sistemas sociais constitui

qualificação essencial em qualquer sociedade — o que o autor denomina de paradigmas para econômicos, sistemas que também compõem a sociedade e não a tornam centrada somente no mercado.

### **8.1.2 Primeiros sinais de uma má qualidade de vida**

Segundo a Associação internacional do controle do estresse, o Brasil está atualmente no segundo lugar entre os países mais estressados do mundo e o motivo primordial é a pressão no ambiente de trabalho.

Pensamento no estresse como uma falha na qualidade de vida, alguns sinais são destacados negativamente:

- A. Indisposição pela manhã: É comum sentir preguiça de manhã, principalmente quando seu dia começa muito cedo. Entretanto, quando não há vontade nenhuma de levantar da cama e curtir o dia que está se iniciando, algo pode estar errado.
- B. Resistência baixa: Níveis de estresse elevados afetam a imunidade do ser humano, deixando mais vulneráveis a vírus e bactérias. Isso causa com que o indivíduo fique doente continuamente, principalmente com gripes e resfriados.
- C. Sentimento de estagnação: O cidadão pode estar comprometido, se esforçando e realizando todas as suas programações perfeitamente, e mesmo assim sentir que todo esforço foi em vão e que você continua, de toda forma, no mesmo lugar. Quando o estresse toma conta do ser, fica mais difícil definir prioridades e gerenciar o próprio tempo. Assim, o sentimento de estagnação pode ser um sintoma importante.
- D. Memória fraca: Se há dificuldades constantes para se recordar onde guardou as chaves, esquece de pagar as contas, não lembra de compromissos ou coisas relativamente importantes, pode haver algum problema, pois o estresse constante resulta em perda de memória, pois afeta a produção dos neurotransmissores.
- E. Baixa autoestima: Não se sentir bem consigo mesmo é um sintoma bem comum entre pessoas estressadas, afinal o ser humano acaba se encontra em estado de desequilíbrio no campo físico e emocional. Estar insatisfeito com seu

corpo e sua aparência, ter a sensação de que amigos e familiares não se importam tanto e não ter mais confiança no âmbito organizacional.

- F. Insônia: Quando se tem um problema, é quase impossível descansar a mente. Dormir com tantos pensamentos e preocupações na cabeça se torna uma missão impossível. A falta de sono pode causar conflitos sérios, pois ela rouba do corpo o descanso que ele precisa para se refazer física, mental e emocionalmente.
- G. Dores físicas: Se você passa constantemente por episódios de dores de cabeça, de estômago, ou dores no corpo, pode ser que seja uma resposta do seu organismo ao desgaste psicológico.
- H. Humor instável: O humor é diretamente afetado pelo estresse. Essas mudanças ocorrem por causa da grande instabilidade emocional que a indivíduo está passando. Por exemplo, quando você está realizando algum processo profissional e ocorre uma falha, por menor que seja, isso pode ser suficiente para te deixar fora de si. Além disso, situações delicadas podem deixar a pessoa mais emocional e suscetível a crises de choro ou ataques de ansiedade.

### **8.1.3 Impactos da falta de qualidade de vida na saúde das pessoas.**

A qualidade de vida é uma definição que engloba diversos aspectos do bem-estar emocional, físico, social e psicológico de um indivíduo.

Relaciona-se a compreensão individual de satisfação e felicidade com a vida ao um todo e está essencialmente ligada a saúde, ao equilíbrio entre diversos momentos da vida e ao ambiente em que se vive. Em contrapartida a falta de qualidade de vida pode ter um impacto significativo sobre a saúde dos indivíduos. Como:

- Estresse e ansiedade: De maneira evidente, o estresse e a ansiedade são condições que prejudica muitas pessoas e é capaz de ter uma consequência significativa na qualidade de vida. O estresse pode surgir através de variáveis fontes, como problemas familiares, pressões no trabalho, aflição sobre a vida financeira e até eventos traumáticos. Na ocasião em que não é controlado

adequadamente, infelizmente pode evoluir para ansiedade causando sintomas como irritabilidade, insônia, preocupação excessiva, tensão muscular e fadiga.

- **Depressão:** A depressão é um transtorno mental que pode prejudicar consideravelmente a vida de um indivíduo. Ademais dos sentimentos de tristeza, solidão e desesperança, a depressão se expressa de diversas formas, envolvendo a perda de interesse em atividades, alterações no sono e na alimentação, dificuldades na concentração e pensamentos suicidas.
- **Isolamento social:** O isolamento social e a solidão são demandas preocupantes que podem surgir como consequência da falta de qualidade de vida e demais fatores. No momento em que alguém se sente afastado dos outros ou deduz a falta de ausência de apoio social, isso pode resultar em impactos negativos na saúde mental e no bem-estar emocional.
- **Problemas no sono:** Os obstáculos do sono, por exemplo a insônia ou o sono interrompido, são constantes ocorrências associadas a falta de qualidade de vida e são capazes de gerar impactos negativos no bem-estar geral e na saúde mental de uma pessoa.
- **Problemas de alimentação:** A ausência da qualidade de vida pode afetar negativamente uma boa parte dos hábitos alimentares, por exemplo comer em excesso ou comer alimentos que são pouco nutritivos, afetando a saúde física e mental
- **Abuso de substâncias:** O abuso de substâncias, como álcool e drogas, é um problema sério que pode surgir como uma maneira de lidar com o estresse, a ansiedade e outras dificuldades associadas à falta de qualidade de vida. Essa forma de automedicação pode inicialmente parecer uma solução para aliviar os sintomas emocionais e físicos, mas, ao longo do tempo, pode levar a uma série de consequências negativas para a saúde e o bem-estar.

A falta de qualidade de vida pode levar a uma série de problemas físicos e mentais, incluindo estresse, ansiedade, depressão, isolamento social, distúrbios do sono, má alimentação e abuso de substâncias. Esses problemas impactam negativamente a saúde e o bem-estar emocional dos indivíduos, comprometendo sua qualidade de vida geral. É essencial priorizar a qualidade de vida através de hábitos saudáveis, apoio social e busca por ajuda profissional quando necessário,

visando melhorar a saúde física e mental e promover uma vida mais satisfatória e equilibrada.

## 9 TRATAMENTO – PSICOLOGIA

Ciência que trata dos estudos e processos mentais, do comportamento do ser humano. Conjunto de traços psicológicos características de um indivíduo ou de um grupo de indivíduos, sua função é estudar e analisar os processos interpessoais e das relações interpessoais possibilitando a compreensão do comportamento humano individual.

O objetivo da psicologia é diagnosticar, compreender, explicar e orientar a mudança de comportamento humano.

Mesmo sendo uma área nova dentro da ciência, reconhecida apenas partir de 1887, abrange muitas áreas no estudo, entre elas, as principais são:

- Psicologia Clínica;
- Psicologia Comportamental;
- Psicologia da Saúde;
- Psicologia Educacional;
- Psicologia Florence;
- Psicologia Cognitiva
- Psicológica Esportiva;
- Psicologia Social;
- Psicologia Organizacional;
- Psicologia Jurídica.

A psicologia estuda como as influências externas (a convivência com outras pessoas, familiares e as experiências da vida de cada indivíduo) e até mesmo internas (como crenças, valores e visão de mundo).

Um psicólogo consegue trabalhar em diferentes áreas, atuando de forma neutra e imparcial, com o objetivo de ajudar seus pacientes.

A psicologia organizacional e do trabalho, estuda os comportamentos que ocorrem no contexto da organização e instituições, situações relacionadas a gestão de recursos humanos dentro da empresa.



## 9.1. Como a Psicologia Realiza o Tratamento

A psicologia utiliza uma variedade de abordagens e técnicas para o tratamento de questões emocionais, comportamentais e mentais. Algumas das principais abordagens terapêuticas incluem:

- **Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC):** Esta abordagem foca na identificação e modificação de padrões de pensamento disfuncionais e comportamentos problemáticos. O terapeuta ajuda o paciente a reconhecer e desafiar pensamentos negativos, substituindo-os por pensamentos mais realistas e saudáveis, e a desenvolver habilidades para lidar com situações desafiadoras.
- **Terapia Psicodinâmica:** Baseada nas teorias de Freud, esta abordagem enfoca a exploração do inconsciente para entender e resolver conflitos emocionais. O terapeuta trabalha com o paciente para explorar padrões de pensamento e comportamento inconscientes, traumas passados e relações interpessoais.
- **Terapia Humanista:** Abordagens como a Terapia Centrada no Cliente de Carl Rogers enfocam o potencial humano para o crescimento e a autodescoberta. O terapeuta fornece um ambiente de apoio e empático no qual o paciente pode explorar seus sentimentos, valores e objetivos, promovendo o autoconhecimento e a autenticidade.
- **Terapia de Grupo:** Esta modalidade envolve sessões terapêuticas conduzidas em grupo, nas quais os participantes compartilham experiências, recebem apoio mútuo e aprendem habilidades de enfrentamento. A terapia de grupo pode ser especialmente eficaz para problemas relacionados a relações interpessoais, dependência e transtornos de humor.
- **Terapia Familiar e de Casal:** Estas terapias visam melhorar a comunicação e resolver conflitos em relacionamentos familiares e de casal. Os terapeutas ajudam os membros da família ou casal a desenvolverem habilidades de comunicação eficazes, a compreenderem e respeitarem as necessidades uns dos outros e a encontrar soluções para os desafios do relacionamento.

Além dessas abordagens, a psicologia também emprega técnicas específicas, como relaxamento, visualização, dessensibilização sistemática (para tratar fobias),

exposição gradual (para transtorno de estresse pós-traumático), entre outras. O tratamento é adaptado às necessidades individuais de cada paciente e pode ser de curto ou longo prazo, dependendo da gravidade e complexidade dos problemas apresentados.

### 9.1.1 Psiquiatria

Segundo a Escola Paulista de Medicina, a Psiquiatria se trata de uma especialidade médica pensada nos cuidados dos portadores de transtorno mentais. A saúde mental tem um enorme impacto, em parte pela alta prevalência dos transtornos mentais e do peso que estes trazem à sociedade.

De modo geral, os tratamentos psiquiátricos podem ser divididos em três grupos.

- Tratamento Psicoterápico: feito sem a prescrição de remédios
- Tratamento Farmacológico: realizado com medicação psiquiátrica, por exemplo: antidepressivos e ansiolíticos.
- Tratamento Combinado: quando une os dois anteriores para a melhor eficiência do tratamento.

É de extrema importância destacar que todo e qualquer tratamento com **médico** psiquiatra só tem início, após o esclarecimento ao paciente dos objetivos da abordagem, sua duração e custos.

De acordo com médico Antônio Orlandini, o profissional psiquiatra aborda pessoas com diagnósticos leves ou graves, dentro do prenúncio das enfermidades mentais, e pode prescrever medicamentos, terapias alternativas ou internações, se julgar necessário.

Os psiquiatras costumam explorar mais os medicamentos do que a outras terapêuticas, mas alguns profissionais também apelam para fórmulas controversas, como a eletroconvulsoterapia, tratamento feito por meio de eletrochoques nas têmporas, sob a ação de anestésicos e as vezes é necessário indicar a pacientes em estado mais crítico, como uma internação temporária.

Em suma, a Psiquiatria emerge como uma especialidade médica fundamental na gestão dos transtornos mentais, fornecendo uma variedade de abordagens terapêuticas que abarcam a psicoterapia, a farmacologia e uma combinação de ambas. A relevância da comunicação clara entre profissional e paciente, aliada à avaliação criteriosa das alternativas terapêuticas, sublinha a necessidade de uma abordagem integral para fomentar o bem-estar psicológico.

### **9.1.2 Psicanálise**

A psicanálise se caracteriza como uma abordagem clínica teórica, com o propósito de estudar o comportamento da mente humana, auxiliando no tratamento de distúrbios mentais e neuroses. Seu padrão de estudo se desenvolve para a relação entre os desejos inconscientes, os comportamentos e os sentimentos que contornam a prática individual. A psicanálise estuda o inconsciente, uma parte oculta que impacta nossas ações, pensamentos e emoções. A análise de sonhos e atos falhos ajuda a revelar mistérios internos, buscando promover saúde mental e bem-estar ao entender conflitos e traumas para uma vida mais plena.

A abordagem psicanalítica é caracterizada por uma perspectiva abrangente do paciente, buscando concluir sua totalidade e não apenas os sintomas ou circunstâncias imediatas de sua vida. Esta modalidade terapêutica é de longo prazo, onde o acompanhamento do paciente pode se expandir por muitos anos.

Dessa forma, o terapeuta acompanha semanalmente a vida do paciente, observando todas as dinâmicas que influenciam seu funcionamento nas situações cotidianas e em suas relações interpessoais.

Segundo o site Vida Saudável do hospital Albert Einstein, a Psicanálise se trata de um método terapêutico criado por Sigmund Freud, um médico austríaco.

Há numerosas suposições que fundamentam as teorias por trás da psicanálise. Em primordial, existem três funções dentro da personalidade de todos: O id, o ego e o superego;

O ideal compreendendo tanto o instinto quanto os impulsos imprescindíveis básicos, é energia inconsciente; também inclui tendências agressivas e sexuais. A mente

acautelada, ou o ego, serve para manter o id sob controle, exercendo uma influência moderada, por fim, o superego representa a realidade externa, incluindo em si pensamentos, sentimentos e comportamentos conscientes, que transmitem os costumes e valores dos pais ou da sociedade.

Mediante informações publicadas no site do Hospital Santa Mônica, o objetivo do tratamento é prestar assistência aos pacientes a desenvolver compreensão mais profunda de seus pensamentos, sentimentos e memórias inconscientes para gerar aumento permanente e alterações na personalidade.

O profissional procura padrões ou eventos contínuos do passado que possam exercer um papel nas complicações atuais do paciente. De acordo com o blog da Mackenzie, um psicanalista também:

- A. Reúne-se com os pacientes individualmente;
- B. Mantém sessões aproximadamente quatro vezes por semana durante 50 minutos ou mais cada sessão;
- C. Incentiva os pacientes a auto identificar seus estados emocionais;
- D. Ajuda os pacientes a entender os fatores subconscientes que impulsionam seu comportamento;
- E. Mantém a confidencialidade do paciente;
- F. Mantém anotações detalhadas de cada sessão.

De modo geral, a Psicanálise é indicada para qualquer pessoa que deseja se conhecer melhor.

## **10 MODELAGEM DE NEGÓCIO: CONSULTORIA**

### **10.1 Proposta de Valor**

Muito se discute a importância de como a saúde mental no trabalho torna-se um pilar fundamental para o sucesso e o desenvolvimento das organizações. Um âmbito de trabalho positivo e agradável, que favorece o bem-estar mental dos seus colaboradores, estabelecem resultados positivos em diversos fatores, impulsionando a criatividade, a produtividade, o lucro e a competitividade da empresa.

A proposta de valor do TCC apresenta um programa abrangente de saúde mental no trabalho que está centrada em promover o bem estar, adaptando e atendendo necessidades específicas dos colaboradores. Isso inclui:

#### **10.1.1 Treinamentos e workshops:**

Elaboramos programas para abordar e entender melhor quais são os desafios enfrentados de cada colaborador, analisando e desenvolvendo propostas por exemplo workshops de gerenciamento de estresse, para promover a resiliência e o bem estar no ambiente de trabalho, auto cuidado e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional que são acompanhados também por profissionais, treinamentos sobre comunicação eficaz e inteligência emocional é um treinamento específico para o desenvolvimento de comunicação assertiva.

Nesse contexto, abaixo estão nossos temas que iremos abordar em nossos workshops e palestras iniciais, estando disponíveis para nossos clientes:

Gerenciamento do Estresse:

- Pauta: Identificação dos principais fatores estressores no ambiente de trabalho e técnicas para lidar com o estresse.
- Objetivo: Capacitar os colaboradores a reconhecerem e gerenciarem o estresse de forma eficaz, promovendo o bem-estar mental.

Promoção da Resiliência:

- Pauta: Estratégias para desenvolver a resiliência e superar desafios no trabalho.
- Objetivo: Capacitar os colaboradores a lidarem com adversidades de forma positiva e a se adaptarem às mudanças com mais facilidade.

#### Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal:

- Pauta: Importância de estabelecer limites saudáveis entre vida profissional e pessoal.
- Objetivo: Promover o equilíbrio entre as demandas do trabalho e as necessidades pessoais, contribuindo para uma melhor qualidade de vida.

#### Autoconhecimento e Autocuidado:

- Pauta: Ferramentas para desenvolver o autoconhecimento e práticas de autocuidado.
- Objetivo: Incentivar os colaboradores a se conhecerem melhor e a adotarem hábitos saudáveis que promovam o bem-estar físico e emocional.

#### Prevenção do Burnout:

- Pauta: Reconhecimento dos sinais de esgotamento emocional e medidas preventivas.
- Objetivo: Capacitar os colaboradores a identificarem os sintomas do burnout e a adotarem medidas para prevenir o esgotamento no trabalho.

#### Comunicação e Relacionamentos Interpessoais:

- Pauta: Melhoria da comunicação e construção de relacionamentos saudáveis no ambiente de trabalho.
- Objetivo: Aprimorar as habilidades de comunicação e promover relacionamentos interpessoais positivos para um ambiente de trabalho mais colaborativo e harmonioso.

#### Recursos Humanos Humanizado:

- Pauta: Importância da humanização no ambiente de trabalho e práticas para promover a valorização e o bem-estar dos colaboradores.

- Objetivo: Sensibilizar os gestores e colaboradores sobre a importância de um RH humanizado, que reconheça a individualidade e as necessidades emocionais dos funcionários.

#### Gestão de Conflitos:

- Pauta: Estratégias para lidar com conflitos interpessoais e promover a resolução pacífica de divergências.
- Objetivo: Capacitar os colaboradores a identificarem, gerenciarem e resolverem conflitos de forma construtiva, contribuindo para um ambiente de trabalho harmonioso.

#### Inteligência Emocional no Trabalho:

- Pauta: Desenvolvimento da inteligência emocional e sua importância para o desempenho profissional e bem-estar no trabalho.
- Objetivo: Promover o autoconhecimento e o desenvolvimento das habilidades emocionais dos colaboradores, como autocontrole, empatia e habilidades sociais, para lidar com situações desafiadoras no ambiente de trabalho.

Esses temas complementam as palestras sobre saúde mental no trabalho, abordando aspectos importantes da gestão de pessoas e do relacionamento interpessoal, que contribuem para um ambiente organizacional saudável e produtivo.

Em suma, nossa empresa visa o melhor para seu colaborador e sua gestão, temos como objetivo mostrar ao contratante de nossos serviços que pode e é necessário fornecer material e conhecimento a sua equipe. Nosso objetivo é mostrar ao nosso cliente que ele pode sim dedicar tempo a saúde de seus funcionários, de forma que traga tanto um bom relacionamento profissional entre sua equipe, quanto aumentar sua produtividade e faturamento através disso, levando nossa visão de que, colaborador saudável gera resultados extraordinários.

#### **10.1.2 Suporte contínuo:**

Nossa empresa está comprometida em proporcionar o máximo de suporte contínuo aos nossos clientes, através de agendamentos com profissionais de saúde mental,

em que cada sessão teremos um profissional pronto como psicóloga ou dependendo de seu pacote contratado, disponibilidade para consulta com psiquiatra; A Psicóloga terapeuta para instruir seus colaboradores, ouvi-los e dar o melhor suporte possível para cada indivíduo, seja elas virtualmente ou até mesmo se for preciso que iremos até nosso cliente para atendê-lo, visando sempre o melhor suporte, conforme o pacote contratado ou serviços adicionais, entretanto a necessidade que nossos clientes sempre será colocada em prioridade.

Em análise disso, toda nossa estrutura de atendimento é pensando em deixar o ambiente confortável ao colaborador, para que a cada consulta, seja ela, online, presencial, individual ou em grupo, a mesma se sinta a vontade para expressar o que está sentindo e pensando, pois nossa política é confiável, mantendo total sigilo a todo e qualquer outro colaborador ou superior.

### **10.1.3 Aplicativo integrado:**

Nosso aplicativo “Human Behavior”, proporciona uma plataforma com diversas categorias como acesso a recursos sobre autocuidado, terapias e suporte terapêutico em relação ao acompanhamento de sintomas e acompanhamento com profissionais por exemplo, com perguntas sobre como está se sentindo em relação ao seu humor, como o seu corpo está reagindo, como você está lidando com esses sintomas, sempre sendo acompanhados por um especialista para obter resultados positivos futuros. Nosso objetivo é trazer conforto, suporte e manter um ambiente confortável para o funcionário, afim de que ao se deparar com situações que os deixem desconfortáveis, com medo, ansiosos, aflitos. O nosso aplicativo seja também uma maneira do colaborador se expressar de forma que ele se sinta acolhido pela plataforma e principalmente pela pessoa por trás da própria.

### **10.1.4 Atendimento Psicológico e Agendamento de Consultas:**



- **Atendimento Online:** Oferecer a possibilidade de consultas psicológicas online, proporcionando acesso fácil e conveniente aos colaboradores, especialmente para aqueles que não têm disponibilidade para consultas presenciais.
- **Agendamento Flexível:** Permitir que os usuários agendem consultas de acordo com sua disponibilidade, através de um sistema de agendamento integrado ao aplicativo, facilitando o processo e reduzindo o tempo de espera.
- **Confidencialidade e Privacidade:** Garantir que todas as interações e informações compartilhadas durante as consultas sejam tratadas com confidencialidade e segurança, protegendo a privacidade dos usuários.
- **Notificações e Lembretes:** Enviar notificações e lembretes automáticos sobre consultas agendadas, para ajudar os usuários a lembrarem-se de suas sessões e manterem o compromisso com o autocuidado.
- **Feedback e Avaliação:** Solicitar feedback dos usuários sobre o atendimento recebido e a experiência geral com o aplicativo, buscando continuamente melhorias e ajustes para atender às suas necessidades.
- **Profissionais Qualificados:** Certificar-se de que os profissionais de saúde mental associados ao aplicativo sejam devidamente qualificados e credenciados, garantindo a qualidade e eficácia do atendimento oferecido.
- **Acesso Facilitado:** Facilitar o acesso aos serviços de saúde mental, eliminando barreiras como custo, distância e estigma, para que os colaboradores se sintam encorajados a buscar ajuda quando necessário.
- **Registro de Histórico:** Manter um registro seguro do histórico de consultas e progresso terapêutico dos usuários, permitindo uma visão abrangente do seu bem-estar mental ao longo do tempo.

Em conclusão, a saúde mental no trabalho é de grande importância para o sucesso e desenvolvimento das organizações, afetando diretamente a produtividade e criatividade na organização. A proposta de valor deste TCC proporciona uma abordagem completa, com aplicativo integrado, treinamentos e suporte contínuo, que tem como maior objetivo promover um ambiente saudável para todos. O investimento sobre a saúde mental garante e transforma um futuro próspero e com sucesso para a empresa.

## 10.2 Segmentação de Clientes

Os empreendedores de empresas de porte pequeno a grande, dentro do contexto da saúde mental no trabalho, são uma parcela do mercado que busca continuamente soluções que possam proporcionar um equilíbrio entre as exigências profissionais e pessoais. Eles preferem ferramentas e serviços que sejam eficazes e práticos, permitindo-lhes lidar com suas responsabilidades sem sobrecarregar ainda mais suas agendas já ocupadas. Nosso público-alvo demonstra um interesse crescente em estratégias de autocuidado e bem-estar mental, reconhecendo a importância e necessidade de um ambiente de trabalho saudável para o sucesso a longo prazo de seus negócios.

Em relação à faixa etária, embora haja diversidade, grande parte dos empreendedores estão na faixa dos 30 aos 50 anos, período em que a pressão para alcançar o sucesso profissional é particularmente intensa e desafiadora. Eles são indivíduos que estão em uma fase crucial de suas carreiras, buscando expandir seus negócios e manter a competitividade no mercado. Quanto às localidades, nosso público pode ser encontrado em áreas urbanas e suburbanas, refletindo a natureza diversificada dos ambientes empresariais.

Como empresa que oferece treinamento, workshops e um aplicativo com a possibilidade de agendamento de terapias, estamos em sintonia com as necessidades e preferências dos empreendedores de empresas diversas no que diz respeito à saúde mental no trabalho. Nossa abordagem se concentra em fornecer soluções práticas e eficazes que ajudem nossos clientes a promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo para eles e seus funcionários.

Entendemos que nosso público-alvo busca recursos que não apenas abordem os desafios imediatos relacionados à saúde mental, mas também ofereçam ferramentas para promover o autocuidado e o desenvolvimento pessoal contínuo. Nossos treinamentos e workshops são projetados para fornecer estratégias práticas para lidar com o estresse, a ansiedade e outros problemas de saúde mental no local de trabalho.

Além disso, nosso aplicativo oferece uma conveniente plataforma de agendamento de acompanhamento psicológico, permitindo que os empreendedores e principalmente seus funcionários acessem facilmente serviços de suporte emocional quando

necessário. Essa combinação de recursos presenciais e digitais nos coloca em uma posição única para atender às diversas necessidades de nossos clientes, oferecendo uma solução abrangente para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

Nossa empresa está comprometida em ser uma líder no mercado, agregando valor por meio de nossos serviços inovadores e orientados para resultados. Estamos constantemente buscando maneiras de aprimorar nossas ofertas e adaptá-las às necessidades em evolução de nossos clientes, demonstrando nosso compromisso em ser um parceiro confiável e eficaz na promoção da saúde mental no local de trabalho.

### **10.3 Canais**

Canais de logística de distribuição envolve o planejamento e a execução das atividades necessárias para que o serviço chegue ao gestor e colaborador de forma eficiente e satisfatória.

- Divulgação
- Leads
- Fechamento e Acordo de Entrada
- Implementação de Cronograma
- Acesso ao APP
- Material de Treinamento

De início divulgamos nosso material “LinkedIn” e as empresas interessadas buscam nos conhecer. Oferecemos o aplicativo “Human Behavior” que tem como finalidade ajudar clientes e colaboradores dentro da empresa com diversas ferramentas. A empresa interessada entra em contato com a nossa empresa, marcamos uma reunião com a gestão com pauta de fechando de negócio e contratação, resultando assim a implementação do nosso cronograma dando todo o suporte e ajuda necessária com nosso material que no qual seria ajudar tanto o gerenciador quando o colaborador da empresa com priorização no bem estar de todos, ajudando na empresa com clima organizacional, ajuda nos setores a ter um bom relacionamento interpessoal e trabalhar em equipe. Já o colaborador que usar nosso App, priorizamos o bem-estar dos funcionários, autoajuda, consultas com psicólogos e atendimento 24H.

Em suma a implementação completa dos nossos serviços ajudando tanto os funcionários quanto os gerenciadores

#### **10.4 Relacionamento com cliente**

Nossa empresa tem como objetivo manter um relacionamento contínuo e significativo com nossos clientes, desde a primeira integração ao fim de nossos serviços contratados e o pós venda, sempre proporcionando suporte personalizado e soluções sob medidas para suas necessidades.

Quando um cliente visita nossas propagandas e demonstra qualquer tipo de interesse em nossos serviços, nosso foco é recebê-lo da forma que o mesmo se sinta mais confortável, proporcionando uma experiência calorosa desde o primeiro contato. Em análise do que foi demonstrado interesse do cliente, nos dedicamos em compreender suas necessidades específicas e ir além do que o esperado, oferecer orientação personalizada e apresentar nossos serviços brevemente.

Pensando nisso, queremos estabelecer uma parceria com nossos futuros clientes, iremos marcar uma reunião com o interessado para que nós consigamos nos apresentar mais profundamente, entender a fundo a necessidade do cliente, mostrar a ele que com nossa consultoria sua vida empresarial se tornará mais leve.

Nessa abordagem oferecemos diversas opções para atender às necessidades individuais de cada pessoa, assim que feita a contratação de nossos serviços, vamos acompanhar e apresentar o suporte necessário para nosso consumidor.

Em conclusão, após ser finalizado nosso cronograma e término do contrato, iremos estabelecer um acompanhamento e follow up desses compradores, assim a cada 3 meses nosso vendedor irá entrar em contato com esse antigo cliente para oferecer novos serviços e movimentar um relacionamento contínuo com tal, a fim fidelizar o consumidor.

#### **10.5 Atividade Chave**

Com base em Saúde Mental no Trabalho e no desenvolvimento do aplicativo, aqui estão algumas atividades essenciais e como elas colaborarão para entregar a proposta de valor:

#### Avaliação de Saúde Mental:

- Uma ferramenta para avaliar o estado emocional e mental dos colaboradores.
- Proporciona insights sobre o nível de estresse, ansiedade, depressão, entre outros, permitindo uma intervenção precoce.

#### Recursos de Autocuidado:

- Disponibilização de recursos como meditação guiada, exercícios de respiração, técnicas de relaxamento, entre outros.
- Ajuda os colaboradores a lidar com o estresse e a ansiedade no dia a dia.

#### Acompanhamento de Emoções:

- Recurso para que os colaboradores registrem suas emoções diárias.
- Permite identificar padrões de comportamento e emoções, facilitando o autoconhecimento e a tomada de medidas preventivas.

#### Conteúdos Educativos:

- Fornecimento de artigos, vídeos e podcasts sobre saúde mental, gerenciamento do estresse, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, entre outros.
- Promove a conscientização e a educação contínua sobre questões relacionadas à saúde mental.

#### Comunicação e Suporte:

- Possibilidade de comunicação direta com profissionais de saúde mental, como psicólogos e terapeutas.
- Oferece um espaço seguro para os colaboradores compartilharem suas preocupações e receberem orientações personalizadas.

#### Feedback e Avaliação:

- Mecanismos para coletar feedback dos colaboradores sobre a eficácia das ferramentas e recursos oferecidos.
- Ajuda a entender as necessidades dos usuários e a realizar melhorias contínuas no aplicativo.

## 10.6 Recurso Chave

| Itens        | Quantidade | Valor       | Total        |
|--------------|------------|-------------|--------------|
| Cadeira      | 13         | R\$250,00   | R\$3.250,00  |
| Notebook     | 13         | R\$1.500,00 | R\$19.500,00 |
| Mesa         | 13         | R\$250,00   | R\$3.250,00  |
| Custo total: |            |             | 26.000,00    |

## 10.7 Parcerias

Novos Fornecedores e Parceiros Estratégicos para Ampliar o Valor do nosso programa de saúde mental no trabalho

- Parcerias com provedores de plataformas digitais que oferecem soluções tecnológicas:

Parcerias táticas e planejadas com plataformas digitais que expandem o acesso à terapia e suporte, oferecendo aos colaboradores uma variedade de profissionais qualificados, para consultas e acompanhamento virtual. Além disso, as parcerias garantem um atendimento customização, inserindo especialidades variáveis da saúde mental e proporcionando suporte inicial por meio de chatbots com inteligência artificial, facilitando a identificação precoce de sintomas.

- Parcerias com profissionais da saúde mental:

Psicólogos, terapeutas entre outros profissionais são de grande importância para promover total suporte terapêutico aos colaboradores. Esses parceiros oferecem uma ampla gama de consultorias, treinamento e supervisão para certificar que atendam da melhor qualidade cada necessidades individuais dos colaboradores.

- Parcerias com fornecedores de serviços de suporte:

Parcerias com empresas que fornecem serviços de suporte, como coordenação de sessões, gestão de clientes e apoio administrativo, asseguram uma experiência contínua e sem complicações para os clientes.

- Parceria de treinamento e desenvolvimento.

Especialistas em treinamento e desenvolvimento permitem a concepção e execução de programas de treinamento e workshops personalizados. Esses parceiros são capazes de identificar as necessidades de desenvolvimento dos colaboradores e elaborar conteúdo educacional pertinente e cativante.

## 10.8 Estrutura de custos

### 10.8.1 Colaboradores e suas funções

| Cargo                     | Tipo de Contratação | Função                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01 - Psicóloga/sócia      | Sócia               | Avaliação Psicológica<br>Diagnóstico<br>Aconselhamento e Psicoterapia<br>Desenvolvimento de Planos de Tratamento<br>Intervenção e Apoio<br>Educação e Orientação<br>Encaminhamento<br>Registro e Documentação<br>Consultoria e Colaboração<br>Desenvolvimento Profissional<br>Ética e Prática Responsável |
| <b>Folha de Pagamento</b> |                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Salário:                  |                     | R\$8.500                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## 10.8.2 Custo total dos colaboradores

| Cargo                     | Tipo de Contratação  | Função                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01 - Analista de Rh       | ClT                  | Recrutamento e Seleção<br>Palestras<br>Treinamento e Desenvolvimento<br>Gestão de Benefícios<br>Avaliação de Desempenho<br>Clima Organizacional e Comunicação Interna<br>Conformidade e Políticas de RH<br>Apoio aos Gestores                                         |
| Cargo                     | Tipo de Contratação  | Função                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 03 - T.I                  | Prestador de serviço | Manutenção de Hardware e Software<br>Suporte Técnico<br>Gestão de Rede - Marketing<br>Atualizações e Backups<br>Manutenção Preventiva<br>Gerenciamento de Inventário de TI                                                                                            |
| Folha de Pagamento        |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Salário Mensal            |                      | R\$ 4.490,00                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                           |                      | Consultoria e Colaboração<br>Desenvolvimento Profissional<br>Ética e Prática Responsável                                                                                                                                                                              |
| Folha de Pagamento        |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Valor por Consulta        |                      | R\$ 5.000,00                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Cargo                     | Tipo de Contratação  | Função                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 01 - Administrativo/Sócio | ClT                  | Gestão Estratégica<br>Desenvolvimento de Programas de Bem-Estar<br>Políticas de Saúde Mental<br>Treinamento e Capacitação<br>Avaliação e Melhoria Contínua<br>Apoio à Gestão de Pessoas<br>Comunicação e Sensibilização<br>Contribuição para a Cultura Organizacional |
| Folha de Pagamento        |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Salário Mensal            |                      | 8.000,00                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Cargo                     | Tipo de Contratação  | Função                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 01 - Vendedor             | ClT                  | Gestão Estratégica<br>Desenvolvimento de Programas de Bem-Estar<br>Políticas de Saúde Mental<br>Treinamento e Capacitação<br>Avaliação e Melhoria Contínua<br>Apoio à Gestão de Pessoas<br>Comunicação e Sensibilização<br>Contribuição para a Cultura Organizacional |
| Folha de Pagamento        |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Salário Mensal            |                      | R\$5.500,00                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Cargo                     | Tipo de Contratação  | Função                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 01 - RH                   | ClT                  | Recrutamento e Seleção<br>Palestras<br>Treinamento e Desenvolvimento                                                                                                                                                                                                  |
| Folha de Pagamento        |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Salário Mensal            |                      | 4.000,00                                                                                                                                                                                                                                                              |



| Quantidade   | Colaboradores       | Salário     | Total por área      |
|--------------|---------------------|-------------|---------------------|
| 1            | Rh                  | R\$4.000,00 | R\$4.000,00         |
| 1            | Analista de Rh      | R\$5.500,00 | R\$5.500,00         |
| 3            | T.I                 | R\$4.490,00 | R\$13.470,00        |
| 1            | Psicóloga/sócia     | R\$8.500,00 | R\$8.500,00         |
| 5            | Psicóloga           | R\$5.000,00 | R\$25.000,00        |
| 1            | Administração/Sócia | R\$8.000,00 | R\$8.000,00         |
| 1            | Vendedor            | R\$5.500,00 | R\$5.500,00         |
| <b>Total</b> |                     |             | <b>R\$69.970,00</b> |

### 10.8.3 Custos agregados ao mês

| Estrutura de custos      |              |            |                     |
|--------------------------|--------------|------------|---------------------|
| Produto                  | Custo        | Quantidade | Valor total         |
| Material Marketing       | R\$ 5.000,00 | -          | R\$5.000,00         |
| Plano de internet        | R\$ 200,00   | 13         | R\$2.600,00         |
| Uber                     | R\$ 1.100,00 | 13         | R\$14.300,00        |
| Hospedagem do Aplicativo | R\$ 150,00   | 1          | R\$150,00           |
| <b>Custo Total:</b>      |              |            | <b>R\$22.050,00</b> |

### 10.9 Pacotes

| Pacote Master (1 até 75 pessoas)                                                  | Descrição de Valores           | Contribuição | Valor do Pacote: |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------|------------------|
| Terapia em grupo                                                                  | Psicóloga/sócia (salário fixo) | -            | R\$2.220,00      |
| Alongamento                                                                       | RH (Salário Fixo)              | -            |                  |
| Acesso ao nosso aplicativo.                                                       | -                              | -            |                  |
| Workshop e Palestras (Pautas e Detalhamento será discutido em reunião)            | RH (Salário Fixo)              | -            |                  |
| <b>Pacote Premium (1 até 65 pessoas)</b>                                          |                                |              |                  |
| Workshop e Palestras (Pautas e Detalhamento será discutido em reunião)            | RH (Salário Fixo)              | -            | R\$1.960,00      |
| Terapia em grupo                                                                  | Psicóloga/sócia (salário fixo) | -            |                  |
| Acesso ao nosso aplicativo.                                                       | -                              | -            |                  |
| <b>Pacote Simples ( 1 até 45 pessoas)</b>                                         |                                |              |                  |
| Workshop e Palestras (Pautas e Detalhamento será discutido em reunião)            | RH (Salário Fixo)              | -            | R\$1.300,00      |
| <b>Adicionais</b>                                                                 |                                |              |                  |
| Consulta com Psicóloga em Grupo                                                   |                                | R\$120,00    | R\$50,00         |
| Alongamento, Yooga, entre outras atividades que deverão ser alinhadas em reunião. | (Variável)                     | -            |                  |

### 10.10 Receita

| Pacote       | Nº de Agendamentos | Preço por Pacote | Valor Total          |
|--------------|--------------------|------------------|----------------------|
| Master       | 20                 | R\$2.220,00      | R\$44.400,00         |
| Premium      | 20                 | R\$1.690,00      | R\$33.800,00         |
| Simples      | 20                 | R\$1.300,00      | R\$26.000,00         |
| <b>Total</b> |                    |                  | <b>R\$104.200,00</b> |

## 10.11 Custos X Receitas

| Custo X Receita |               |
|-----------------|---------------|
| Custo Mensal    | R\$92.020,00  |
| Receita Mensal  | R\$104.200,00 |
| Lucro           | R\$12.180,00  |

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A saúde mental no ambiente organizacional se trata de um tema de grande relevância para o sucesso dentro das empresas. Este trabalho colocou em pauta a importância de implementação de programas e serviços que levam ao bem-estar psicológico dos colaboradores, mostrando que empresas que priorizando e investem tempo e custo em seus colaboradores, especialmente na saúde mental, colhem benefícios significativos, o aumento de produtividade é um grande exemplo dentre isso.

Ao longo deste estudo, abrangemos a proposta de nossa organização, que oferece amplos serviços voltados à saúde mental no trabalho. Nossos serviços incluem palestras e workshops, atendimento psicológico e sessão de Alongamentos, todos desenhados para atender às necessidades específicas de cada empresa. Através de abordagens personalizadas, visamos transformar ambientes conturbados, em ambientes mais saudáveis e equilibrados, onde os colaboradores possam desenvolver todo o seu potencial.

Os planos evidenciam que as intervenções propostas são eficazes na melhoria da saúde mental dos trabalhadores, contribuindo para um ambiente organizacional saudável, mais harmonioso e produtivo.

A adoção de práticas que tornam prioritário a saúde mental e reflete um compromisso da empresa com a qualidade de vida de seus colaboradores, o que se conclui em resultados significativos para o negócio como um todo.

Entretanto, investir na saúde mental no âmbito organizacional não se trata apenas de uma questão de responsabilidade social, mas também uma maneira inteligente de estratégias de gestão, capazes de promover um ciclo impoluto de benefícios tanto para os funcionários quanto para o empregador. Concluímos que, ao acatar medidas concretas e contínuas de apoio à saúde mental, as empresas estarão cuidando não apenas dos colaboradores, mas também garantindo um futuro mais próspero e altamente sustentável a todos.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL ESCOLA. Estresse. Disponível em: <https://brasile scola.uol.com.br/saude-na-escola/estresse.htm>. Acesso em: 5 mar. 2024.

CRPRS. Psicologia, saúde mental e trabalho na pandemia: desafios e perspectivas. Disponível em: <https://www.crprs.org.br/publicacoes/psicologia-saude-mental-e-trabalho-na-pandemia-desafios-e-perspectivas>. Acesso em: 29 fev. 2024.

CULTURA. Jornalista Izabella Camargo conta como foi diagnosticada com burnout: “Não lembrava quem eu era”. Disponível em: [https://cultura.uol.com.br/noticias/46559\\_jornalista-izabella-camargo-counta-como-recebeu-diagnosticada-de-burnout-nao-lembrava-quem-eu-era.html](https://cultura.uol.com.br/noticias/46559_jornalista-izabella-camargo-counta-como-recebeu-diagnosticada-de-burnout-nao-lembrava-quem-eu-era.html). Acesso em: 15 mar. 2024.

DR MURILO BATTISTETTI. TRANSTORNO DEPRESSIVO. Disponível em: [https://drmurilobattistetti.com.br/transtorno-depressivo/?gad\\_source=1](https://drmurilobattistetti.com.br/transtorno-depressivo/?gad_source=1). Acesso em: 27 mar. 2024.

DRAUZIO. SÍNDROME DE BURNOUT (ESGOTAMENTO PROFISSIONAL). Disponível em: <https://drauzioarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 15 mar. 2024.

DRAUZIO. TRANSTORNO DO ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO. Disponível em: <https://drauzioarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/transtorno-do-estresse-pos-traumatico/>. Acesso em: 6 mar. 2024.

EDUCA MAIS BRASIL. O que é estresse crônico? Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/o-que-e-estresse-cronico>. Acesso em: 5 mar. 2024.

EXPERIMENTE SER. Os Impactos do Estresse no Trabalho: Como a Saúde Mental é Afetada. Disponível em: <https://www.experimenteser.com.br/blog/os-impactos-do-estresse-no-trabalho-como-a-saude-mental-e-afetada/>. Acesso em: 10 mar. 2024.

FILHOS DA PUC . Cuidados com a saúde mental no trabalho: por que isso é importante?. Disponível em: <https://filhosdapuc.pucminas.br/cuidados-com-a-saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 10 mar. 2024.

GLASSDOOR . 9 Sinais de que você está sem qualidade de vida. Disponível em: <https://www.glassdoor.com.br/blog/9-sinais-qualidade-de-vida/>. Acesso em: 8 abr. 2024.

GOV.BR . Saúde Mental. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em: 29 fev. 2024.

GOV.BR . Síndrome de Burnout. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 15 mar. 2024.

HOSPITAL SANTA MONICA. A saúde mental e a importância dela na vida das pessoas. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br/a-saude-mental-e-a-importancia-dela-na-vida-das-pessoas/>. Acesso em: 21 mai. 2024.

HOSPITAL SANTA MONICA. A saúde mental e a importância dela na vida das pessoas. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br/a-saude-mental-e-a-importancia-dela-na-vida-das-pessoas/>. Acesso em: 29 fev. 2024.

HOSPITAL SANTA MONICA. Transtorno de estresse agudo: conheça suas causas e tratamentos. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br/transtorno-de-estresse-agudo-conheca-suas-causas-e-tratamentos/>. Acesso em: 6 mar. 2024.

HUPE. Estresse pode afetar a saúde mental e física. Disponível em: <https://www.hupe.uerj.br/?p=10861>. Acesso em: 11 mar. 2024.

INSTITUTO OVÍDIO MACHADO. Conheça as fases do estresse (e como lidar com elas). Disponível em: <https://www.institutoovidiomachado.org/conheca-as-fases-do-estresse-e-como-lidar-com-elas/>. Acesso em: 5 mar. 2024.

MAIS LAUDO. Estresse ocupacional: o que é, principais causas e consequências. Disponível em: <https://maislaudo.com.br/blog/estresse-ocupacional/>. Acesso em: 6 mar. 2024.

MARCELO PARAZZI. Síndrome de Burnout tem cura? Como é o tratamento. Disponível em: <https://www.marceloparazzi.com.br/blog/sindrome-de-burnout-tem-cura-como-e-o-tratamento/>. Acesso em: 15 mar. 2024.

MEDLEY. A depressão além dos sintomas clássicos. Saiba reconhecer até 8 tipos de depressão. Disponível em: <https://www.medley.com.br/saude-e-bem-estar/saude-mental/artigos/tipos-depressao-e-mitos>. Acesso em: 25 mar. 2024.

O TEMPO . Estresse pode afetar vida profissional e pessoal; veja sintomas e como prevenir. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/estresse-pode-afetar-vida-profissional-e-pessoal-veja-sintomas-e-como-prevenir-1.2738356>. Acesso em: 11 mar. 2024.

OMS . OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_857127/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_857127/lang--pt/index.htm). Acesso em: 27 fev. 2024.

OMS . OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oms-e-oit-pedem-novas-medidas-para-enfrentar-os-problemas-de-saude-mental>. Acesso em: 21 mai. 2024.

PEPSIC. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572012000300004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300004). Acesso em: 5 abr. 2024.

PHARMA HOJE . HIPOLABOR ALERTA: QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DA DEPRESSÃO NO ORGANISMO. Disponível em: <https://www.hipolabor.com.br/blog/hipolabor-alerta-qua-is-as-consequencias-da-depressao-no-organismo/>. Acesso em: 23 mar. 2024.

PSICOTER . Estresse: Quais as fases?. Disponível em: <https://psicoter.com.br/as-fases-do-estresse/>. Acesso em: 5 mar. 2024.

REDE DOR . 11 sintomas de depressão (que não deve ignorar). Disponível em: <https://www.tuasaude.com/sintomas-de-depressao/>. Acesso em: 25 mar. 2024.

REDE DOR . 7 tratamentos para síndrome de burnout. Disponível em: <https://www.tuasaude.com/tratamento-para-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 17 mar. 2024.

REDE DOR . O que é estresse?. Disponível em: <https://www.rededorsaoluiz.com.br/doencas/estresse>. Acesso em: 5 mar. 2024.

RH PORTAL . Cultura Organizacional Tóxica: 6 sinais de alerta a serem observados. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/cultura-organizacional-toxica/>. Acesso em: 21 mai. 2024.

RH PORTAL . Enfrentando o estresse no trabalho: estratégias para um ambiente mais saudável. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/estresse-no-trabalho/>. Acesso em: 13 mar. 2024.

RHPORTAL. Cultura Organizacional Tóxica: 6 sinais de alerta a serem observados. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/cultura-organizacional-toxica/>. Acesso em: 27 fev. 2024.

SCIELO BRASIL. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. Disponível em: [https://www.scielo.br/j/paideia/a/ctxdtbWNVN6FFJCFvtGKXJ/?lang=pt#:~:text=A s%20consequ%C3%AAs%20de%20altos%20n%C3%ADveis,e%20infelicidade%20na%20esfera%20pessoal%20](https://www.scielo.br/j/paideia/a/ctxdtbWNVN6FFJCFvtGKXJ/?lang=pt#:~:text=A%20consequ%C3%AAs%20de%20altos%20n%C3%ADveis,e%20infelicidade%20na%20esfera%20pessoal%20). Acesso em: 5 mar. 2024.

SECRETARIA DE SAÚDE DO PARANÁ. Saúde Mental. Disponível em: <https://www.saude.pr.gov.br/Pagina/Saude-Mental#:~:text=A%20Sa%C3%BAde%20Mental%20de%20uma,Aceitar%20as%20exig%C3%AAs%20da%20vida>. Acesso em: 21 mai. 2024.

SECRETARIA DE SAÚDE DO PARANÁ. Saúde Mental. Disponível em: <https://www.saude.pr.gov.br/Pagina/Saude-Mental#:~:text=A%20Sa%C3%BAde%20Mental%20de%20uma,Aceitar%20as%20exig%C3%AAs%20da%20vida>. Acesso em: 29 fev. 2024.

TERRA. Exaustão mental e os impactos na vida pessoal e profissional. Disponível em: <https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/saude-mental/exaustao-mental-e-os-impactos-na-vida-pessoal-e->



profissional,6cbdfa1d0062a736d0f075ce9052f12fxd2etnws.html. Acesso em: 12 mar. 2024.

UNINTER. Estresse ocupacional afeta a qualidade de vida e a saúde. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/estresse-ocupacional-afeta-a-qualidade-de-vida-e-a-saude>. Acesso em: 13 mar. 2024.