

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA “PAULA SOUZA”
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE MONTE MOR
TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

ELANE CRISTINA FERREIRA GOMES
ESDRAS MOAB LUSTOSA COSTA FALCÃO RAMOS
KAILANY BRITO SANTOS
MARCELA CAROLINE SILVA PEREIRA
NICOLLY FREIRES DE MORAIS

**DE MÃOS DADAS COM A SAÚDE MENTAL: Como o Treinamento &
Desenvolvimento pode auxiliar na prevenção de problemas
relacionados a saúde mental dentro das empresas**

Monte Mor/SP

2021

ELANE CRISTINA FERREIRA GOMES
ESDRAS MOAB LUSTOSA COSTA FALCÃO RAMOS
KAILANY BRITO SANTOS
MARCELA CAROLINE SILVA PEREIRA
NICOLLY FREIRES DE MORAIS

**DE MÃOS DADAS COM A SAÚDE MENTAL: Como o Treinamento &
Desenvolvimento pode auxiliar na prevenção de problemas
relacionados a saúde mental dentro das empresas**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso Técnico em Recursos humanos da Etec de
Monte Mor, como requisito para obtenção do título
de Técnico em Recursos Humanos.

Orientadora: Helena Cibele De Souza Silva

Monte Mor/SP
2021

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente à instituição, pela oportunidade de ter realizado esse curso. Agradecemos a nossa orientadora e todo o corpo docente por todo apoio durante a realização deste trabalho. Agradecemos, sobretudo, a nós mesmos, que desde início apoiamos e ajudamos uns aos outros.

Quanto à busca da integridade da saúde dos trabalhadores, em todos os aspectos, mudanças de comportamento deverão sobrepôr com maiores desafios das empresas e trabalhadores, no âmbito em que as instituições são feitas de pessoas, e pessoas são feitas de escolhas.

Leandro Melero

RESUMO

Ao longo dos anos, empresas já vêm sofrendo com o aumento de problemas com saúde mental de seus funcionários e, desde o início da pandemia, isso vem se agravando. Muitas empresas não utilizam e nem investem em nenhum recurso para prevenção e melhoria desse problema e, por conta disso, os casos de pessoas com problemas como ansiedade, depressão, estresse excessivo, dentro das empresas, vem se intensificando cada vez mais, prejudicando não só os colaboradores, mas as empresas também, gerando um clima organizacional cansativo. Esse trabalho tem o intuito de desenvolver um site que auxilie as empresas a desenvolver um Treinamento e Desenvolvimento de acordo com a sua necessidade para ajudar no desenvolvimento emocional dos colaboradores e a prevenir o agravamento dos problemas de saúde mental, contendo, também, matérias que mostrem a sua importância, além disso, abrange e explica mais a fundo sobre como o QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) pode ser importante quando aplicado da maneira correta.

Palavras-chave: Saúde mental. Pandemia. QVT. Treinamento e desenvolvimento.

ABSTRACT

Over the years, companies have been suffering from the increase in mental health problems of their employees and, since the beginning of the pandemic, this has been worsening, many companies do not use or invest in any resources to prevent and improve this problem and, because of this, the cases of people with problems such as anxiety, depression, excessive stress, within companies, have been intensifying more and more, harming not only employees, but companies as well, generating a tiresome organizational climate. This work aims to develop a website that helps companies to develop Training and Development according to their needs to help in the emotional development of employees and prevent the worsening of mental health problems, also containing materials that show its importance, moreover, covers and explains more in depth about how QWL (Quality of life at work) can be important when applied correctly.

Keywords: Mental health. Pandemic. QWL Training and development

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
1.1. Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	10
1.2. Benefícios de QVT na empresa	10
1.3. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho	11
1.4. Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas	11
1.5. Como desenvolver um plano de Treinamento & Desenvolvimento	12
2. O CENÁRIO DA SAÚDE MENTAL NO BRASIL	14
2.1.....O que é saúde mental?	14
2.2.....Índice de brasileiros com transtorno mental	14
2.3. A pandemia e os impactos causados à saúde mental dos trabalhadores	15
3. EXPLICAÇÃO DO TEMA E CENÁRIO	19
3.1. Tema	19
3.2. Cenário	19
3.3. Dados coletados e análise das pesquisas de campo.....	21
4.1 Conteúdos site	27
4.2 RESULTADOS	33
4.3 PRINCIPAIS CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
5. REFERÊNCIAS.....	35

INTRODUÇÃO

Nosso trabalho está voltado para a saúde mental, com a finalidade de compreendermos e solucionarmos os problemas da falta de saúde mental dos funcionários nas empresas. Seu objetivo é desenvolver um programa de Treinamento & Desenvolvimento que ajude o colaborador a realizar as tarefas da empresa o preparar ao que está por vir, evitando uma futura doença psicológica.

Observamos o cenário de algumas empresas que sofrem afastamento de seus funcionários por estresse, depressão, ansiedade, entre outras doenças e isso nos motivou a durante a escolha do projeto, pois notamos a importância desse assunto na sociedade, sendo notável que atualmente está cada vez mais difícil se adaptar as mudanças do mundo, tais mudanças rápidas podem causar uma angústia na vida das pessoas, tornando difícil a conciliação da vida profissional e pessoal.

De certo modo, a falta de saúde mental afeta na produtividade dos funcionários e no clima organizacional, visto que com os funcionários estressados, ansiosos, depressivos cansados fisicamente e mentalmente. Essas situações atrapalham na realização das atividades dos funcionários deixando-os desmotivados e afetando em sua vida pessoal.

As hipóteses que montamos para a solução desse problema nas empresas são o desenvolvimento de um treinamento que proporcione auxílio no desenvolvimento emocional do funcionário, com ensinamentos sobre a programação neolinguística, âncoras e gatilhos mentais. Orientação para que o colaborador procure um profissional da área de psicologia para se tratar e a realização de palestras mensais para a conscientização dos colaboradores sobre a saúde mental.

Nosso objetivo geral é desenvolver um treinamento que auxilie no desenvolvimento emocional dos colaboradores e ajude a prevenir o agravamento dos problemas de saúde mental e os específicos são o desenvolvimento de um treinamento focado na prevenção e a melhoria da saúde mental dentro da empresa, proporcionar uma rotina saudável para os colaboradores, proporcionar palestras de conscientização e orientação profissional sobre a saúde mental, aplicação de questionários aos colaboradores para identificar como eles se sentem em relação ao trabalho realizado, orientar o colaborador, quando for o caso, para que procure um profissional da área de psicologia para se tratar.

Nosso estudo iniciou com a elaboração teórica do tema, realizando pesquisas bibliográficas e web gráficas sobre a saúde mental no ambiente empresarial. Desse modo, buscamos ideias adequadas para o melhor desenvolvimento do tema, realizamos o estudo do cenário na região de Campinas aplicando pesquisas de campo para o levantamento de dados, a fim de saber como estão os funcionários em relação à temática do trabalho.

Depois da análise de pesquisa de campo e bibliográficas, aprofundamos o estudo sobre as técnicas e os métodos mais eficazes para desenvolver um treinamento que possa possibilitar ajuda e a como prevenir os problemas da falta de saúde mental nos funcionários de diversas empresas.

Aplicação dos métodos, técnicas escolhidas e estruturação do treinamento em uma organização para a avaliação de sua efetividade e eficácia. Realização dos ajustes necessários no treinamento e criação de uma cartilha com o roteiro e técnicas a serem aplicadas pelas empresas. Estamos planejando a criação de um blog ou site, com informações necessárias sobre T&D, e um treinamento eficaz que seja útil para as organizações.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, abordaremos os principais conceitos que envolvem a qualidade de vida no trabalho e treinamento e desenvolvimento. Tais teorias serão utilizadas para análise da situação-problema e desenvolvimento das ações necessárias para atingimento do objetivo geral deste projeto.

1.1. Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Surgindo em 1950 quando Eric Trist¹ e seus colaboradores realizaram um estudo objetivando da relação do indivíduo – trabalho – organização, a qualidade de vida no trabalho foca nas condições de vida dentro do ambiente corporativo. Ela corresponde ao grau de satisfação das necessidades pessoais que o funcionário consegue obter enquanto exerce sua função, seu objetivo é encontrar o ponto de equilíbrio entre o bem-estar do trabalhador e a eficácia da empresa.

A qualidade de vida no trabalho é um dos indicadores da saúde organizacional, segundo o projeto desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020) QVT é “A percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

Por isso, a qualidade de vida no trabalho pode ser um dos indicadores mais importantes para a organização, podendo trazer melhorias na vida dos funcionários e no crescimento da empresa.

1.2. Benefícios de QVT na empresa

Investir na qualidade de vida dos funcionários pode trazer diversos benefícios para a organização como a motivação dos funcionários e a satisfação do indivíduo, fazendo com que ele se identifique com os propósitos da empresa. Chiavenato (2014, p. 420) apresenta um apanhado geral dos fatores determinantes:

- Satisfação com o trabalho executado;
- Possibilidade de futuro na organização;
- Reconhecimento pelos resultados alcançados;
- Salário percebido;
- Benefícios auferidos;

¹ Eric Trist foi um cientista inglês e figura destacada no campo de desenvolvimento organizacional. Ele foi um dos fundadores do Tavistock *Institute for Social Research* em Londres.

- Relacionamento humano na equipe e na organização;
- Ambiente psicológico e físico de trabalho;
- Liberdade de atuar e a responsabilidade de tomar decisões;
- Possibilidade de estar engajado e de participar ativamente.

É notável que investindo na Qualidade de Vida no Trabalho a empresa adquire muitos benefícios, pois tudo isso diminui os conflitos internos e aumenta a motivação dos funcionários.

1.3. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho

Investir em programas para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários é essencial para o crescimento da empresa, principalmente se for um programa voltado para a saúde física e mental do colaborador. Segundo estimativas da Organização Mundial da Saúde (2019), o Brasil é o país com a maior taxa de pessoas com transtorno de ansiedade no mundo e o quinto em casos de depressão.

A promoção de ações e/ou programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem se tornando a maneira pela qual é possível se desenvolver e manter a motivação e o comprometimento dos trabalhadores, resultando em inúmeros benefícios.

1.4. Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas

O treinamento e desenvolvimento é um processo importante dentro de uma empresa, pois pode ser um método que tem o objetivo de qualificar os colaboradores da empresa para desenvolver habilidades e competências e melhorar o que ele já sabe aperfeiçoando suas habilidades, e isso têm impactos diretos nos resultados da organização.

Segundo Matheus Levandowski² (2020) em artigo publicado no RH Portal:

O treinamento significa "o preparo da pessoa para o cargo" (Chiavenato 1999, p. 20), já a área de desenvolvimento se aproxima mais da educação que é o "preparo da pessoa" da vida, para a vida e pela vida" (Chiavenato 1999, p. 20), ou seja, treinamento é uma ação de recursos humanos pontual e desenvolvimento é uma ação mais voltada para o futuro do trabalhador dentro da organização.

² Matheus Levandowski, profissional formado em gestão de recursos humanos, especialista em psicologia organizacional, docência para o ensino superior e gestão e tutoria para ead. Formação internacional em coaching certificado pelo IBC e AIC.

O treinamento tem a finalidade de treinar seus colaboradores para melhorar o que eles já sabem. Quando um colaborador sobe de cargo dentro da empresa é preciso que ele esteja preparado para enfrentar novas responsabilidades e dificuldades e o treinamento pode ajudar com isso.

O treinamento também visa ajudar na diminuição de erros, trazendo mais confiança aos colaboradores e melhora no rendimento e qualidade do trabalho.

O desenvolvimento visa na carreira do colaborador, no seu processo de crescimento. Ele não é diretamente ligado a alguma atividade ou processo, a capacidade para acumular conhecimentos e informações que podem melhorar efetivamente o seu desempenho em sua função e dessa forma esse método oferece um aprimoramento contínuo.

A partir da implementação do treinamento e desenvolvimento, as empresas conseguem ter uma melhora na produtividade, qualidade na entrega, diminui erros dentro do trabalho, levando os colaboradores a se sentirem muito mais confiantes. Isso tem ajudado muitas organizações a capacitar e reter seus funcionários, de acordo com tendências do mercado atual, ao mesmo tempo que alinham as atividades desempenhadas aos objetivos da instituição.

1.5. Como desenvolver um plano de Treinamento & Desenvolvimento

São quatro as etapas para se aplicar os programas de T&D – Treinamento & Desenvolvimento: diagnóstico, planejamento, execução e avaliação.

De acordo com Marra (2021) o processo de treinamento deve ser respeitado em quatro etapas:

1. Levantamento das necessidades de treinamento (LNT);
2. Programação;
3. Implementação e execução;
4. Avaliação dos resultados.

Já para Chiavenato (2004), o treinamento que o autor acredita é um planejamento de sistema aberto, como:

O treinamento segue uma sequência de etapas, que podem ser vistos como um processo cíclico que se renova cada vez que é aplicado (Chiavenato, 2004, p. 404),

Chiavenato acredita em muitas formas de se planejar um T&D, mas as quatro etapas mais comuns são aplicadas da seguinte forma:

- Para o diagnóstico do processo são feitas algumas técnicas, sendo avaliação de desempenho, pesquisa de clima e a LNT, que nada mais é o Levantamento das necessidades de Treinamento, que é a identificação das carências, quais competências habilidades ou conhecimentos dos colaboradores por área de atuação, e comparação com o patamar necessário para sua posição dentro da organização, essa técnica é umas das mais usadas para começo de elaboração do programa. Outro ponto a ser realizado e a comunicação clara e objetiva com os funcionários e chefes, é necessário a execução de entrevistas, observação do campo que é analisado os defeitos no processo produtivo, satisfação dos clientes, aplicação de questionários, rodas de conversa e dinâmicas, com o intuito de entender o que os funcionários têm a oferecer e no que precisam se aprimorar. É muito importante colher informações relevantes porque podem ser levadas em consideração pelos gestores e pelo RH no momento de decidir os possíveis temas de treinamento.
- Logo após a etapa de compreensão das necessidades, vem a etapa do Planejamento, toda organização e o raciocínio da estrutura do processo de treinamento. Isso abrange outros fatores, como o que será ensinado, por quais meios, qual dos funcionários vai precisar de treinamento, a necessidade desse processo, até o local a ser realizado e qual investimento será feito. O planejamento é a etapa onde deve colocar no papel as ações que serão elaboradas e colocadas em práticas. Então, é hora de estabelecer prazos, objetivos e metas para cada uma delas, assim como um responsável pela execução. E vale lembrar que cada evento tem um custo, sendo importante alinhar planos ao orçamento disponível.
- Com cada ação planejada é hora de executar, que seria a disseminação de informações, existindo muitos métodos, mas geralmente alguns específicos são mais usados, como o de mão única que seria passar uma quantidade de informações como apostilas, a outra técnica é feitas pelos computadores mesmo, uma padronização com um questionário de perguntas, essa e conhecida como autoinstrução, Treinamento no cargo e o fornecimento e avaliações na conjunção do trabalho rotação de cargos é uma delas. Técnica de classe e mais voltada para dinâmicas em grupo, jogos de negócios, para encorajar o relacionamento interpessoal e troca de experiências. Esses dois últimos métodos citados e para execução e voltado para o aumento das habilidades. E vale ressaltar que a equipe de RH deve acompanhar de perto o andamento de cada passo, auxiliar os ministrantes, observar as reações e retornos dos funcionários. É preciso dividir as tarefas entre a equipe de RH e os responsáveis pelo ensino.
- Após o treinamento, é necessário fazer uma avaliação das atividades e verificar a maturidade profissional dos colaboradores após esses processos. É esse tipo de análise que permite entender se o treinamento trouxe os resultados esperados para a organização. Analisar os resultados das capacitações e do desenvolvimento da formação é essencial para avaliar a eficácia destas atividades, estratégias corretas e investimentos mais bem direcionados. Além de examinar os resultados, pedir feedback para os funcionários, para os palestrantes e para a equipe interna que participou do processo e de extrema importância para estar ciente de quais ações funcionaram e quais precisam de melhorias. Pontuar cada observação das equipes, pois elas ajudarão a planejar treinamentos eficazes que trarão retornos cada vez mais representativos.

³Paula Almeida Ribeiro Leite¹ Tereza Cristina Carneiro Lott²-TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, UMA FERRAMENTA NAS EMPRESAS ATUAIS

2. O CENÁRIO DA SAÚDE MENTAL NO BRASIL

2.1. O que é saúde mental?

A saúde mental é um conjunto de recursos que temos para lidar com estressores, relacionamentos com as pessoas e escolhas, ela está relacionada com sentimentos, interações sociais e a satisfação com a vida e pode influenciar em decisões, pensamentos e ações. Segundo a OMS - Organização Mundial de Saúde (2021) a saúde mental é:

[...] um estado de bem-estar em que o indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com as tensões normais da vida, pode trabalhar de forma produtiva e frutífera e é capaz dar uma contribuição para sua comunidade.

A saúde abrange todos os fatores positivos para manter o equilíbrio entre o nosso organismo e ambiente que preservam o bem-estar e a integridade física, quando falamos de cuidados com saúde mental não estamos tratando de doenças que já existem, estamos alertando os cuidados para evitar doenças psíquicas.

Ter saúde mental é importante, pois ela dá ao indivíduo a total capacidade de exercer suas habilidades pessoais e profissionais. Uma boa saúde mental pode trazer muitos benefícios para os indivíduos, como por exemplo trabalhar com mais produtividade, ter mais prazer em atividades sociais e afetivas, e conseguir lidar com eventos desafiadores.

Com ela pode haver convivências familiares harmônicas e seguras. Sendo assim, ao entender a saúde mental, ficamos mais capacitados de percepções de valores e virtudes inerentes à construção da coletividade.

2.2. Índice de brasileiros com transtorno mental

Pesquisas realizadas pela Organização Mundial de Saúde (2017 apud PASSOS; LETÍCIA, 2019) mostram que o Brasil é o país com maior número de pessoas ansiosas com 9,3% da população e que 86% dos brasileiros sofrem com algum transtorno mental um levantamento feito pela virtude que é voltada para saúde

mental aponta que 37% sofrem com stress extremamente severo, 59% estão em um estado profundo de depressão e ansiedade grave atinge níveis ainda mais altos 63%.

Em entrevista para o portal Veja (2019), a psicóloga Heloísa Caiuby⁴ acredita que esses números são reflexos da realidade que estamos vivendo.

[...] O mundo está muito difícil, rápido e cheio de mudanças. Muitas vezes não temos tempo sequer de assimilar uma mudança e já vem outra. Isso causa uma angústia tremenda porque as pessoas não conseguem dar conta.

Grande parte da pressão que auxilia esses problemas podem vir do ambiente de trabalho, onde 20% dos funcionários ativos estão trabalhando sob forte pressão emocional, outros dados confirmam que 49% dos trabalhadores no Brasil já tiveram crises de ansiedade, e 44% afirmam ter sofrido com esgotamento mental devido ao stress profissional, segundo a pesquisa feita pela *Talenses*, uma empresa de recrutamento, Heloisa Caiuby também comenta na mesma entrevista que:

[...]. Ser pressionado para apresentar resultados e ser cada vez mais eficiente em um ambiente em que a pressão é forte e a competitividade é muito grande leva uma pessoa a duvidar de si mesma e de sua capacidade de alcançar os resultados exigidos. Isso gera frustração, que pode criar um ciclo vicioso a cada nova demanda e isso vai se repetindo até as pessoas pifarem.

A pressão causada no ambiente de trabalho e a competitividade no mercado de trabalho são motivos que podem afetar a saúde física e mental do trabalhador. Verificar se existem muitas tarefas atribuídas para um funcionário só, se a qualidade do ambiente está adequada para uma produção de qualidade e se há conflitos internos que estão prejudicando a produtividade dos envolvidos, são cuidados que se pode ter ao se tratar da saúde mental de um colaborador.

2.3. A pandemia e os impactos causados à saúde mental dos trabalhadores

A pandemia da Covid-19 trouxe grandes mudanças na rotina de pessoas e empresas. Uma delas foi a implantação do chamado *home office*, ou trabalho remoto, pelas empresas, como forma de proteger o trabalhador e conter a propagação do vírus. Porém, o *home office* expôs muitos funcionários a situações de risco para a saúde mental.

⁴ Heloísa Caiuby é psicóloga clínica e psicoterapeuta graduada e pós-graduada pela PUCSP e *Instituto Sedes Sapientia* e Especializada em Terapia Analítica e Gestalt, Bioenergética e Terapias Corporais no *Esalen Institute*, Califórnia, USA.

O aparecimento de funcionários com problemas de saúde física e mental, que estão trabalhando em casa devido a pandemia, tem aumentado bastante desde o início do isolamento.

Em entrevista para o portal do G1 (2020), o economista Thomas Coutrot, cujas pesquisas são focadas no impacto da globalização no mercado de trabalho, é cético quando o assunto é o futuro do trabalho a distância:

[...]. Talvez as pessoas se deem conta de que o trabalho remoto não tem nada a ver com o paraíso com que elas sonhavam, de conciliação entre vida profissional e a pessoal. Trabalho remoto é difícil: é uma pressão, um isolamento, uma dificuldade de comunicação e cooperação com os colegas. É uma situação bastante precária.

Estudos realizados pela Fundação Getúlio Vargas, publicados pelo portal Viva Bem UOL (2020) aponta que 45,63% dos pesquisados apresentam baixo nível de bem-estar e saúde mental, dos quais todos estavam em trabalho remoto e apresentam sintomas como dor no corpo, fadiga, cefaleia e baixa no humor e vitalidade.

O estudo aplicou um questionário online a 663 trabalhadores no período de 1 de junho a 30 de agosto de 2020, a segunda pesquisa teve a quantidade de respondentes ampliado e trouxe um relatório mais específicos sobre a saúde mental desses trabalhadores remotos, o primeiro relatório com 553 respostas no mês de junho e julho aponta que apenas 15,9% desses trabalhadores receberam suporte de suas empresas para o *Home Office* e os sintomas físicos relatados por esses trabalhadores são dor nas costas, dor no pescoço, fadiga ocular, insônia e dores de cabeça.

Já no segundo relatório foram cruzados com o questionário da OMS, que mede por uma escala de 25 pontos o estado mental das pessoas, quase metade atingiu 13 pontos que indica baixo nível de bem-estar e é quando se indica acompanhamento médico, os principais fatores foram preocupação financeira, ansiedade com a saúde de algum parente e sensação de solidão e isolamento, pessoas que vivem sozinhas também apresentaram baixa no índice de bem-estar e saúde mental.

O pesquisador do FGV Saúde e autor do estudo, Alberto Ogata⁵ (2020), diz que "não adianta só tratar com remédio as dores físicas causadas pelo *home office*, se as pessoas estão com depressão ou se sentindo mal do ponto de vista psicológico".

⁵ Alberto José Niituma Ogata é Professor do Mestrado Profissional em Gestão da Competitividade, Doutor em saúde coletiva (USP), Mestre em Medicina (UNIFESP), Mestre Profissional em Economia e Gestão da Saúde (UNIFESP), etc.

A fim de evitar as dores físicas e psicológicas causadas pelo *home office* é necessário avaliar alguns fatores como a pressão psicológica, a situação de isolamento e a conciliação entre trabalho e família, para evitar o agravamento dessas doenças que vem se tornando mais frequente no cenário atual.

2.4. Caderno de legislação em saúde do trabalho⁶

As normas de segurança do trabalho são um conjunto de regras definidas pelo Ministério do Trabalho, como forma de orientar empresas e funcionários, bem como, com o objetivo de prevenir acidentes. Essas leis se referem a critérios de segurança, saúde, higiene e medicina no trabalho.

A Lei n.º 8.080/90 conceituou Saúde do Trabalhador na perspectiva da atenção integral à saúde, atribuindo ao órgão de direção nacional do SUS – o Ministério da Saúde – a coordenação da política de saúde do trabalhador. Assim, o artigo 6.º, parágrafo 3.º, da Lei n.º 8.080/90, diz que as ações de saúde do trabalhador incluem a promoção, a proteção, a recuperação e a reabilitação, abrangendo:

I - Assistência ao trabalhador vítima de acidente de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;

II - Participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;

III - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;

IV - Avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;

V - Informação ao trabalhador, à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidente de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;

VI - Participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;

VII - revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e

VIII - a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo o ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.

⁶ O Conselho Nacional de Saúde (CNS) é uma instância colegiada, deliberativa e permanente do Sistema Único de Saúde (SUS), integrante da estrutura organizacional do Ministério da Saúde. Sua missão é fiscalizar, acompanhar e monitorar as políticas públicas de saúde nas suas mais diferentes áreas, levando as demandas da população ao poder público, por isso é chamado de controle social na saúde.

Sendo assim, é importante que a empresa esteja ciente dos direitos a saúde que seus funcionários possuem, a fim de diminuir riscos que podem acontecer.

2.5. Treinamentos corporativos para saúde mental e resiliência

Uma das melhores maneiras de abordar esse problema de saúde mental é eliminar os conceitos errados sobre a saúde mental e criar um ambiente de apoio; treinamentos corporativos para saúde mental devem ensinar aos colaboradores sobre as condições comuns.

O pesquisador do site Scaffold⁷, Matheus Gobbi (2021), diz que “O treinamento para abordar problemas de saúde mental e aumentar a resiliência deve ser adaptado às necessidades da sua empresa”.

É necessário desenvolver neles o autoconhecimento dos problemas de saúde mental nos colegas e si próprios. O treinamento de resiliência deve acompanhar o treinamento de saúde mental para que os colaboradores sejam capacitados para reconhecer quando estão passando por problemas de saúde mental.

Muitas organizações possuem programas de bem-estar para colaboradores, empresas que não possuem esses meios, podem criar esses programas a fim de oferecer suporte para os colaboradores focando no bem-estar físico, sendo assim eles desenvolvem habilidades profissionais e possam cuidar de seu bem-estar mental.

⁷ Scaffold é uma empresa de educação, que une a tecnologia com a educação que proporciona experiências de aprendizagem personalizadas de acordo com as necessidades de cada pessoa.

3. EXPLICAÇÃO DO TEMA E CENÁRIO

3.1. Tema

O tema do trabalho foi escolhido após uma observação do grupo diante a pandemia, o trabalho remoto e a adaptação à distância social. Esses fatores contribuíram para que muitos funcionários tivessem problemas de saúde mental, como ansiedade e aumento do estresse, com isso o grupo decidiu criar um projeto com o intuito de ajudar as organizações e os empregados a prevenir o aumento de problemas de saúde mental, assim os sintomas de algumas doenças serão identificados a tempo antes que torne algo maior e prejudique a vida do empregado e da organização.

Para a eficácia do projeto é necessário que o treinamento e desenvolvimento sejam aplicados dentro das organizações para trabalhar com os funcionários o conhecimento sobre essas doenças, tratamentos e como evitar, nosso projeto irá realizar um site que vai informar sobre a importância de tratar esse assunto dentro das organizações e como criar um treinamento e desenvolvimento para a empresa.

3.2. Cenário

O cenário observado foi da própria sociedade que estamos vivendo, em momentos turbulentos de mudanças, foram afetados a vida pessoal e profissional de todas as pessoas. E nada mais perceptível a análise do ambiente onde as pessoas passam muitas horas do dia, a empresa. Diante isto, nas empresas, a maior importância dentro delas, são as pessoas, onde elas devem ser reconhecidas, valorizadas, e motivadas, com esses pequenos aspectos que geram engajamento entre as pessoas e nos resultados, a falta deles causa resultados negativos.

E como dito, as mudanças aconteceram de forma rápida e inesperada, onde todos tiveram que se adaptar novamente em todas as áreas. Além disso, os impactos sanitários da pandemia causaram problemas mundiais quanto à falta de convívio social, e por consequência, aumento de notificação de casos de doenças mentais.

Em uma postagem da página G1 (2020), o determinado assunto foi referido sobre as novas tendências no mercado de trabalho, durante a pandemia, postado por Marta Cavallini⁸ e citado outros pontos de vista de economistas.

A pandemia do novo coronavírus trouxe mudanças significativas no mundo do trabalho, antecipando tendências que vinham sendo gradativamente implantadas como o home office e a seleção de profissionais de forma totalmente online.

Apesar de outras empresas já se adaptarem e optarem por essa nova modalidade, outras empresas repensarem nos outros aspectos no ambiente corporativo, como a saúde física e mental dos colaboradores.

O economista Thomas Coutrot⁹, cujas pesquisas foram focadas no impacto da globalização no mercado de trabalho, é cético quanto ao futuro do trabalho à distância. Sua opinião é que:

Talvez as pessoas se deem conta de que o trabalho remoto não tem nada a ver com o paraíso com que elas sonhavam, de conciliação entre vida profissional e a pessoal. Trabalho remoto é difícil: é uma pressão, um isolamento, uma dificuldade de comunicação e cooperação com os colegas. É uma situação bastante precária.

Conforme a observação, as empresas se depararam com os problemas de saúde física e mental entre os colaboradores, por conta da dificuldade de conciliação entre os fatores, como isolamento, trabalho, vida pessoal, pressão e dificuldade de comunicação e colaboração dos colegas.

A situação que as empresas enfrentam atualmente, com os problemas de saúde mentais, nos empenhou a desenvolver um Treinamento e Desenvolvimento, centrado para a saúde mental dos colaboradores, já que notamos que muitas empresas questionam o motivo dos funcionários terem desenvolvido problemas de saúde mental. Esse problema pode prejudicar os funcionários, afetando a produtividade deles e o clima organizacional das empresas. A nossa fonte de informações sobre T&D, consiste em engajar as empresas para preparar os colaboradores e minimizar os problemas de saúde mental com a realização de palestras sobre o assunto e atividades para diminuir a rotina no

⁸ Marta Cavallini jornalista com passagem por grandes jornais de sucesso. Atualmente atua como repórter de Economia no G1, da Globo. Mas nos mais de 10 anos no portal, foi subeditora de Cidades e implantou a editoria Concursos e Emprego.

⁹ Thomas Coutrot é um economista e estadista francês. Atua no Ministério do Trabalho e Emprego na França e seu foco está voltado ao emprego e as desigualdades sociais.

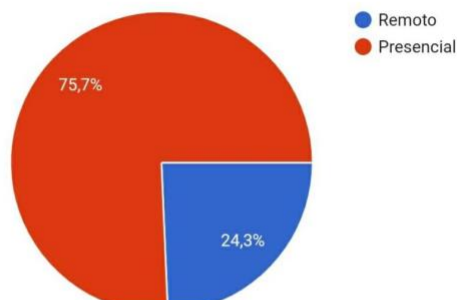
trabalho, a fim de evitar o desânimo e o cansaço dos funcionários. Também será desenvolvido um site para auxiliar as empresas sobre a saúde mental, dicas de melhorias na prevenção de transtornos mentais, e treinamentos diversificados.

3.3. Dados coletados e análise das pesquisas de campo

Para nos ajudar no desenvolvimento da solução e do tema, realizamos entrevistas com 3 psicólogos, onde fizemos 5 perguntas, para ter noção de quais métodos ajudam na prevenção de doenças psicológicas, o que é permitido um psicólogo fazer dentro de uma empresa, como eles achavam que os problemas mentais afetam na produtividade, quais dicas eles poderiam nos dar para evitar que aconteça esses problemas com os funcionários e o que não devemos fazer na hora de treinar os funcionários a se prevenir dessas doenças, com um dos psicólogos não tivemos muito sucesso durante a entrevista e nossas dúvidas não foram esclarecidas, durante as outras 2 entrevistas tivemos boas respostas e todas as dúvidas foram tiradas e conseguimos um bom material para ajudar no desenvolvimento do tema.

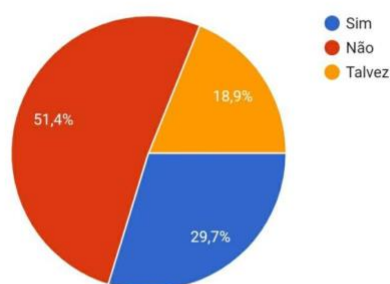
Você está em trabalho remoto ou presencial?

74 respostas



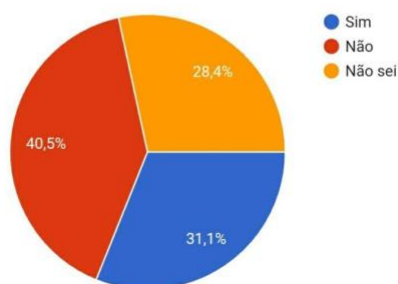
Você já sofreu com algum problema de saúde mental, dentro do ambiente de trabalho?

74 respostas



A empresa na qual trabalha oferece apoio para pessoas com problemas de saúde mental?

74 respostas



Em sua vida, houve situações na qual sua saúde mental foi comprometida, se sim, isso afetou no seu trabalho?

74 respostas

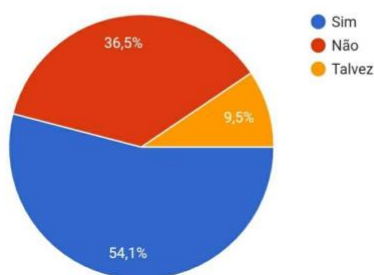


Figura 1 - Gráficos primeira parte. Fonte: Elane, Esdras, Kailany, Marcela e Nicolly.

Realizamos a aplicação do formulário para os trabalhadores de empresas da cidade de Monte Mor e cidades vizinhas, com intuito de analisar a porcentagem de trabalhadores que trabalham atualmente de forma remota ou presencial, deste modo, procuramos saber se os mesmos sofrem com problemas de saúde mental dentro do ambiente de trabalho, se a empresa oferece apoio para os trabalhadores que sofrem com esse problema, se em algum momento de sua vida sua saúde mental foi comprometida, se isso afetou seu trabalho e se conhecem pessoas que se afastaram do trabalho por problemas de saúde mental, o formulário foi disponibilizado em páginas do Facebook, grupos do WhatsApp e entre amigos e familiares. Ao todo tivemos 74 respostas.

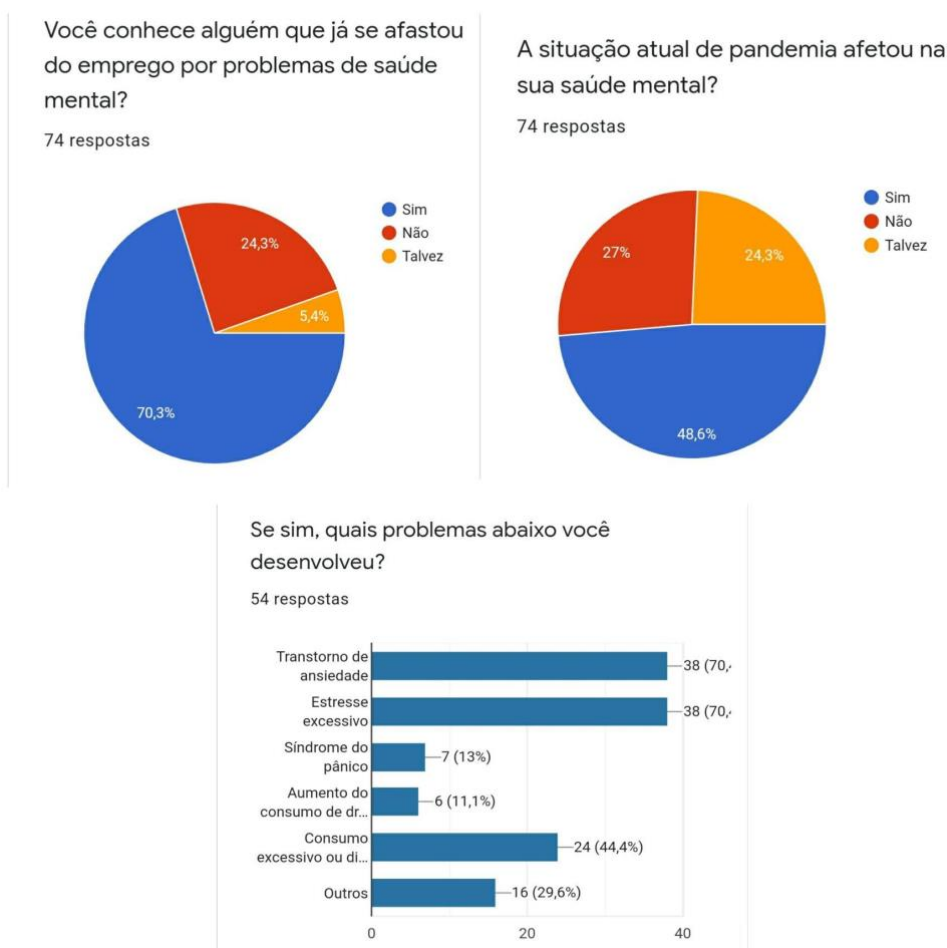


Figura 2 - Gráficos segunda parte. Fonte: Elane, Esdras, Kailany, Marcela e Nicolly

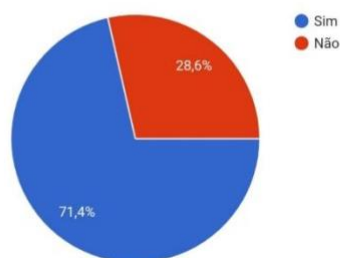
Com esse formulário também perguntamos se a pandemia afetou a saúde mental dos trabalhadores, e se a resposta fosse sim, colocamos opções de problemas que eles possam ter desenvolvido, no formulário abordamos o tema da pandemia, pois mesmo com os problemas com saúde mental da empresa ter vindo antes da pandemia com ela isso só se agravou. 54 pessoas assinalaram sim para essa pergunta.

Após a realização dos formulários para os trabalhadores, realizamos um formulário para as empresas e analisamos como as empresas estão se dispondo para resolver os problemas com saúde mental e se estariam dispostas a utilizar o site que

estamos desenvolvendo que tem o intuito de ajudar as organizações tenham colaboradores com problemas de saúde mental. Ao todo tivemos 7 respostas.

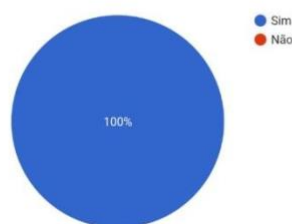
A empresa tem enfrentado problemas com saúde mental?

7 respostas



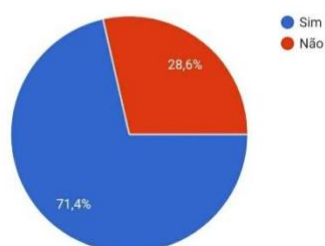
Com a chegada da pandemia tornou-se um desafio liderar a distância, a sua empresa tomou medidas em prol do bem-estar físico e mental das equipes? Seja da flexibilização da rotina e a incentivar produtividade saudável?

7 respostas



A empresa oferece algum tipo de apoio para os colaboradores que sofrem algum problema de saúde mental?

7 respostas



Teriam interesse em utilizar um site que auxiliaria na criação de um T&D de acordo com a necessidade da empresa para ajudar na prevenção e melhoria de problemas saúde mental?

7 respostas

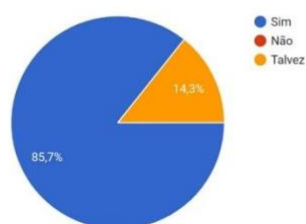


Figura 3 - Gráficos terceira parte. Fonte: Elane, Esdras, Kailany, Marcela e Nicolly

Diante dos resultados, analisamos as respostas dos formulários, muitos trabalhadores sofrem com problemas de saúde mental ou já tiveram momentos em sua vida em que sua saúde mental foi comprometida, observamos também que boa parte dos trabalhadores conhecem alguém que já se afastou do trabalho por conta de transtornos mentais, e através dos resultados dos formulários, adquirimos informações que 40,5% dos funcionários dizem que as empresas não oferecem apoio para problemas de transtorno mentais, porém, há uma contradição diante das respostas das empresas, pois as mesmas, com 71,4%, relataram oferecer algum tipo de apoio para seus funcionários. Deste modo, concluímos que, as ações das empresas, voltadas para a prevenção de problemas relacionados à saúde mental, possivelmente podem não estar claras para os trabalhadores.

4. PROPOSTA: SITE

Durante nossas pesquisas notamos que muitas possuem faltas e até afastamentos de funcionários devido ao estresse, ansiedade, depressão e outros problemas pela falta de saúde mental. Considerando tal situação-problema e os resultados da pesquisa de campo aplicada, idealizou-se a criação de um site com o conteúdo de um Treinamento e Desenvolvimento voltado para a saúde mental. O intuito do site é auxiliar os colaboradores das empresas a cuidarem melhor da sua saúde mental.

Para a última e principal tomada de decisão, foi necessário que nosso grupo levantasse muitas informações pertinentes, além de estarmos atualizados sobre o cenário, também foi essencial expandir nossa solução com a situação-problema. Nossa primeira ação foi procurar resposta dos próprios funcionários, através de formulários, onde obtivemos muitos resultados relevantes

De acordo com esse formulário, foi possível notar a quantidade de pessoas que sofrem com algum transtorno mental, e de primeira nossa proposta foi desenvolver um treinamento específico, mas ainda estávamos sem informações relevantes, então achamos pertinentes marcar entrevistas com psicólogos que estavam dispostos a ajudar na pesquisa de campo, e conseguimos falar com dois psicólogos, onde fizemos as mesmas perguntas para vermos todos os pontos de vistas possíveis para expandir informações.

Como essa profissão é de nível maior de qualificação para se desempenhar corretamente nessas situações, ambos, nos responderam que alguns dos melhores métodos, ainda são bons hábitos, seja no exercício físico, alimentar, e o principal a terapia, pois, não devemos considerar a terapia algo ruim, ela significa psico (mente) + terapia (curar), sempre devemos procurar nos cuidar, quando estamos confusos das próprias emoções, e quando perceber que está em um nível baixo de desmotivação, e eles também respondem que uma mente cansada, prejudica diretamente a produtividade, onde visto que a mente está com algum conflito isso tende a ser evidenciado na rotina, por exemplo, prejudicando a atenção, concentração e reflexo para atividades cotidianas, dificultando-as.

Tendo essas e outras respostas, sobre o que a empresa pode ou não fazer durante essas situações, foi necessário a realização de outro formulário, mas para a

gestão de uma empresa. E nós obtivemos 71,4% de respostas de empresas de médio porte e de 28,6% de pequeno porte, e que a maioria são (concentradas) na região de Monte Mor, e com a transparência das empresas, foi questionado que 71,4% da empresa está enfrentando problemas com saúde mental dos colaboradores. Como semelhança, foi levantando as carências que a própria gestão e funcionários estão enfrentando, como uma pergunta extra é de grande importância, nos perguntamos sobre o interesse, em conhecer um site que auxiliará no T&D, conforme as necessidades da organização para ajudar na prevenção e melhoria de problemas de saúde mental, e como nós estávamos esperando, 85,6% votaram que sim, tinham interesse.

Após isso, foi questionado, se um treinamento específico, seria realmente uma boa proposta para as empresas, mas questionamos o aspecto, em que cada empresa é diferente, seja no segmento, na cultura, e nas necessidades, e o desenvolvimento de um T&D não pode ser igual para todos, porque se torna ineficiente. E com esses questionamentos, foi pensando na criação de um site, onde seria um espaço para tirar as possíveis dúvidas que uma gestão poderia ter, para planejar um T&D voltado para a motivação dos colaboradores e para melhor qualidade de vida no trabalho. Estamos pensando em um site rico em informações, e a sugestão de um treinamento criado pelo grupo para conscientizar as organizações sobre a importância de um T&D para que tenha valorização e a prevenção de transtornos mentais no ambiente corporativo, que seja atrativo e passe melhor confiança aos leitores(gestores).

O site terá uma aba para as empresas entrarem em contato com o nosso grupo, como uma mentoria sobre. Essa aba deverá conter o nosso e-mail do TCC, criado para a realização de atividades e pesquisas para o projeto.

4.1. Conteúdo do site

No desenvolvimento do site, foi pensando em cada detalhe, desde as imagens ilustrativas, até uma cor adequada que combinasse com o tipo de site que seria publicado. No logo que está em todas as páginas, pensamos em utilizar as cores amarela e azul.

O azul simboliza a alegria, criatividade, propicia a saúde emocional, tranquilidade e lealdade, e o amarelo é o símbolo de conscientização, onde traz leveza, descontração e otimismo. Dividimos todas as informações em abas, como mostra a Figura 1. Ainda na primeira página, no menu HOME, está uma pequena descrição do motivo da criação do site, e quem são os criadores.



Figura 1 – HOME. Fonte: Elane, Esdras, Kailany, Marcela e Nicolly



Figura 2 – HOME. Fonte: Elane, Esdras, Kailany, Marcela e Nicolly

Na próxima página, está a aba sobre saúde mental, onde está o conceito e a importância de sempre falarmos sobre.

O QUE É SAÚDE MENTAL?

A saúde mental é um assunto importante a ser tratado dentro de uma organização, o convívio dos trabalhadores com seu ambiente de trabalho acaba sendo maior do que com seus familiares e por esse e outros motivos como trabalho em excesso, estresse e cansaço os trabalhadores podem ficar desgastados, gerando quedas de produtividade, maior rotatividade pois os colaboradores insatisfeitos tendem a querer sair da empresa na primeira oportunidade, conflitos internos por conta da pressão e estresse no trabalho, quando as pessoas em cargo de liderança nas empresas se abrem para falar sobre a saúde mental e analisa como seus funcionários podem estar desenvolvendo problemas com saúde mental por conta de estresse e desgaste e um clima organizacional pesado ela mostra como eles são importantes, demonstram empatia e geram confiança.

Deste modo, oferte e implementar algo que ajude os funcionários como um todo, em relação à sua saúde mental, se faz necessário.




Figura 3 – SAÚDE MENTAL. Fonte: Elane, Esdras, Kailany, Marcela e Nicolly

Ainda na mesma página, disponibilizamos um subtópico, de “doenças ocupacionais”, onde comentamos as mais frequentes e comuns nas organizações

DOENÇAS OCUPACIONAIS

As condições de trabalho fornecidas por uma empresa têm o poder de afetar positivamente ou negativamente um trabalhador e não podemos nos referir apenas doenças físicas, pois as doenças psicológicas também podem ser classificadas como doenças ocupacionais.

Algumas delas e mais comuns são:

- Depressão
- Estresse ocupacional
- Síndrome de Burnout
- Ansiedade
- Síndrome do Pânico
- Transtorno bipolar

É fundamental ficar atento à forma como os fatores psicossociais se manifestam no dia a dia são um problema muito grave, que muitas vezes passam despercebidos e não são tratados com seriedade. Os transtornos mentais podem ser causados por diversos fatores, entre eles:

- Carga excessiva de trabalho;
- Assédio moral ou sexual;
- Metas inatingíveis;
- Ambiente muito competitivo;
- Exigências emocionais da função.
- Mal gerenciamento na qualidade de vida no trabalho
- Péssimo ambiente corporativo

.Figura 4 – DOENÇAS OCUPACIONAIS. Fonte: Elane, Esdras, Kailany, Marcela e Nicolly

Na próxima aba, oferecemos informações sobre dicas de melhorias, onde entra treinamentos diversificados e ações, onde se enquadra em muitos setores e empresas, independentemente do segmento, pode ser de grandes impactos positivos quando aplicados.

DICAS DE MELHORIA

- **Treinamentos diferenciados**

Treinamento corporativo: São um conjunto de aulas e práticas de educação que visam aprimorar as habilidades de uma pessoa de acordo com o trabalho que ela desenvolve na sua função. Esse treinamento pode ser implementado em relação a saúde mental dos colaboradores, pois colocará em pauta a necessidade de cada grupo para auxiliar os colaboradores a se conhecer melhor e prevenir transtornos mentais.

- **Treinamento de desenvolvimento da inteligência emocional:**

É a capacidade de identificar os nossos próprios sentimentos e os dos outros, é caracterizada pela compreensão humana e habilidades essenciais, sendo elas: relacionamentos interpessoais; reconhecimento de emoções próprias dos outros; automotivação; controle emocional; autoconhecimento.

Com o objetivo de:

1. Desenvolver e estimular o autoconhecimento, gerando capacidade eficiente nas tomadas de decisões, em situações dos próprios sentimentos e impactos nas demais pessoas.
2. Promover a percepção de bom funcionamento emocional e social, com desenvolver resultados sustentáveis na vida profissional e pessoal.
3. Habilidades em relacionamentos interpessoais, independente do cargo que estão.

Figura 5 – DICAS DE MELHORIA. Fonte: Elane, Esdras, Kailany, Marcela e Nicolly

Na aba de Treinamento e Desenvolvimento, desenvolvemos uma prosta de treinamento que as empresas, se gostarem, poderem aplicar. O treinamento tem foco de público alvo da produção, onde pensamos de não ser muito valorizada, em aspectos da empresa não se preocupar na atenção e cuidados, e o treinamento tem como objetivo a prevenção, e nada mais justo do que, poder prevenir problemas futuros, em uma seleção de novos candidatos, e o treinamento permite, que seja apenas selecionados os que passarem nos testes psicológicos e de estresse, para analisar quais são bem capacitados emocionalmente para certas situações e atividades

T&D Saúde Mental

DESCRIÇÃO

O treinamento deve ser iniciado no processo de seleção de novos candidatos, para melhor prevenção de falhas. Através deste treinamento, pode-se evitar problemas futuros, como: problemas de relacionamentos e de adequação ao estilo de cobranças da liderança. A gestão tem uma visão ampla de cada colaborador, acarretando melhores resultados para organização e para carreira profissional e pessoal do funcionário.

NÍVEL 1- APLICAÇÃO DO TREINAMENTO NA SELEÇÃO

Em um processo de seleção, em sua última etapa será aplicado:

Testes psicológicos

- **Teste palográfico** - Ele se destina à descoberta de traços de personalidade e é extremamente comum em avaliações psicotécnicas, como aquelas aplicadas pelo Detran durante a formação de um novo motorista. A sua realização é bem simples, consistindo na tarefa do candidato em desenhar traços paralelos em um papel. A partir desses desenhos, com base no tamanho, espaçamento e formato, é possível traçar diversas questões psicológicas atinentes ao profissional.
- **Teste Quati** - Quati significa "Questionário de Avaliação Tipológica". Ele se utiliza de apenas 6 perguntas, cada uma com 15 alternativas de resposta, que podem auxiliar a entender qual é o perfil de personalidade do candidato. Além disso, ele ajuda a identificar diversos traços de personalidade que influenciam diretamente na possibilidade de socialização com a equipe em que o empregado pode ser inserido, assim como na qualidade das atividades que serão prestadas.

Figura 6 – TREINAENTO & DESENVOLVIMENTO. Fonte: Elane, Esdras, Kailany, Marcela e Nicolly

- **Teste Atenção Concentrada** - Ele é extremamente útil para medir, desde logo, o nível de aplicabilidade do foco pelo profissional em suas atividades laborais. Ele ocorre com a concessão ao candidato de uma folha que possui desenhos de triângulos com tamanhos variados que são distribuídos desordenadamente. Cabe ao profissional indicar quais são os que estão localizados dentro de um retângulo.

Testes de estresse:

- **Teste de Lipp** - Ele é dedicado a avaliar uma questão que é essencial na realização de atividades profissionais e que pode não só atrapalhar o candidato, mas toda a equipe: o estresse dos funcionários. O Teste de Lipp lida em disponibilizar aos candidatos situações estressantes. É importante para diversos tipos de cargos, especialmente para aqueles que são destinados à gestão de equipes ou funções que tem diversas cobranças.
- **Dinâmicas sob tensão** - A dinâmica sob tensão, consiste em observar a maneira como o colaborador lida com momentos de metas, prazos, pressão e exigências cotidianas. Ela pode ser aplicada da seguinte forma, a empresa pode escolher uma área específica para o seguimento, sendo assim, pode ser feito dinâmicas individuais, onde o colaborador deve criar um projeto diante de determinado tempo; outra opção seria colocá-los para realizar atividades da produção; e medir a atenção do candidato com umas duas ou três atividades ao mesmo tempo com um supervisor lhe observando.

NÍVEL 2 - RESULTADOS ESPERADOS

Vale ressaltar a importância de um profissional de psicologia organizacional para implementação, e o objetivo, através dos testes, é notar a personalidade do colaborador, levando em consideração como ele trataria as pessoas dentro das organizações e até mesmo com os clientes.

É os testes de estresse serviriam exatamente para saber como os colaboradores lidam com pressões e metas de uma organização, e também o modo de lidar com prazos e como gerenciar várias atividades ao mesmo tempo.

NÍVEL 3 - DESENVOLVIMENTO CONTÍNUO

Figura 7 – TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO. Fonte: Elane, Esdras, Kailany, Marcela e Nicolly

NÍVEL 2 - RESULTADOS ESPERADOS

Vale ressaltar a importância de um profissional de psicologia organizacional para implementação, e o objetivo, através dos testes, é notar a personalidade do colaborador, levando em consideração como ele trataria as pessoas dentro das organizações e até mesmo com os clientes.

É os testes de estresse serviriam exatamente para saber como os colaboradores lidam com pressões e metas de uma organização, e também o modo de lidar com prazos e como gerenciar várias atividades ao mesmo tempo.

NÍVEL 3 - DESENVOLVIMENTO CONTÍNUO

- Implementação de rotinas com ginástica laboral
- Observação do Psicólogo organizacional em casos de (baixos rendimentos, estresse, afastamentos, queixas de transtornos)
- Investimento de palestras motivacionais e de autoconhecimento.

NÍVEL 4 - RESULTADOS ESPERADOS

A ginástica laboral, tem como finalidade melhorar a saúde e evitar lesões dos colaboradores devido aos esforços repetitivos e outras doenças ocupacionais. Ter um psicólogo presente para observar, e também oferecer serviços individuais, mostra que a empresa se preocupa com as pessoas, além de demonstrar valorização e reconhecimento através de palestras, se torna vantajoso para todos, pois a organização sai um pouco da rotina e libera o colaborador para relaxar e conhecer assuntos diversificados.

Figura 8 – TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO. Fonte: Elane, Esdras, Kailany, Marcela e Nicolly

Por fim a aba de contato, caso a empresa goste do nosso site, ela pode entrar em contato para tirar dúvidas e tanto para elogios, colocamos um segundo link, que é um questionário de perguntas, para as empresas dar o feedback de melhoria e nos ajudar com o desenvolvimento da terceira parte do Trabalho de Conclusão de Curso.



Figura 9 – CONTATO. Fonte: Elane, Esdras, Kailany, Marcela e Nicolly

4.2 Resultados

Com a criação de pesquisas de campo, do site e do formulário de feedback foi possível que tivéssemos o conhecimento sobre saúde mental no trabalho, o impacto que esse fator causa nos funcionários e nas empresas, e a quantidade de pessoas da nossa região que sofrem ou sofreram com problemas relacionados a saúde mental no trabalho. Porém com a baixa quantidade de respondentes no feedback do site não foi possível saber se a nossa solução é realmente eficaz para as empresas e para os colaboradores e se seria utilizado para ajudar na prevenção desses problemas.

Na opinião sobre o site tivemos uma porcentagem de 100% sobre os site ser bom, na pergunta sobre o site ser relevante para a empresa tivemos uma divisão entre 50% de sim o site ser relevante e 50% de não o site não ser relevante, na pergunta sobre a aplicação do site na empresa tivemos 100% de que talvez aplicaríamos nosso treinamento, essa porcentagem é de acordo com a quantidade de 2 respondentes de empresa que obtivemos, devido a essa pequena quantidade não foi possível obter certezas sobre a qualidade do site e do treinamento proposto.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho possibilitou entender como as empresas tiveram dificuldades em questão de transtornos mentais em época de grandes mudanças corporativas, através disso reforçamos o tema sobre o grande excesso de funcionários que sofrem com quadros de cansaço físico e mental, e a maioria das organizações não oferece suporte adequado, ou não estão atualizados sobre esse cenário de alerta.

Nossos objetivos específicos e gerais, foram interligados em foco ao treinamento que pensamos no começo para realizar, mas de início, com os dados mencionados neste trabalho, foi necessário pesquisas de campo com psicólogos, funcionários de diferentes empresas, e da gestão para termos uma base de levantamento de respostas, para realizar uma proposta adequada referente ao tema escolhido.

Tivemos sucesso na maioria das pesquisas de campo, sem elas não teriam dados concretados para o descobrimento da situação-problema, dessa forma, avaliamos a demanda de respostas a tal situação problema foi os afastamentos de funcionários, interligado ao estresse, sobrecarga, mudanças, depressão, e também a empresa sem recursos necessários para oferecer apoio, através disso tivemos a proposta do desenvolvimento de um site, onde poderíamos oferecer todas as informações pertinentes sobre saúde mental, e colocar nossas hipóteses em prática, o desenvolvimento de um treinamento específico, como prevenção de transtornos mentais que as organizações podem aplicar em qualquer setor escolhido.

Por isso tudo, após o site publicado e o retorno dos feedbacks das empresas sobre o site, tivemos motivos de falta de retorno, não obtivemos muitas observações para dar continuidade nos resultados, porém com as poucas repostas, analisamos que as empresas quiseram dizer que pode não ser algo bom para os custos financeiro, talvez não dependesse apenas da gestão para aplicar esse novo recurso, e que pode ser também um plano de longo prazo para ser aplicado.

Dessa forma, todo nosso projeto influenciou para o conhecimento e abertura para saber mais das empresas em questões de saúde mental, mas pelo curto prazo de pesquisa e não termos todos os recursos necessários para expandir o site como uma mentoria, não obtivemos sucesso na compreensão da resolução do problema, e

compreendemos que nossa pesquisa poderia ser continuada e complementada para melhores avanços na prática.

REFERÊNCIAS

TREINAMENTO corporativo: o que é e qual sua importância? **Oitchau**, 2020. Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/treinamento-corporativo-o-que-e-e-qual-a-importancia/>. Acesso em: 15/06/2021.

5 PASSOS para implementar um treinamento para motivar funcionários. **Xerpay Blog**, 2019. Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/treinamento-para-motivar-funcionarios/>. Acesso em: 20/05/2021.

ALVES, Everton. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **InterdacEHS**, 2011. Disponível em: http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/08/4_ARTIGO_vol6n1.pdf. Acesso em: 19/06/2021.

LACERDA, Felipe. Saúde mental: o que as empresas podem fazer. **Beecorp**, 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/blog/saude-mental/>. Acesso em: 11/04/2021.

MARTINS, Carina. Clima organizacional: entenda sua importância. **Beecorp**, 2021. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/beecorp.com.br/blog/saude-mental/>. Acesso em: 20/04/2021.

PASSOS, Leticia. **Saúde: pesquisa mostra que 86% dos brasileiros têm algum transtorno mental**. Veja, 2019. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/saude/pesquisa-indica-que-86-dos-brasileiros-tem-algum-transtorno-mental/>. Acesso em: 26 fev 2021

QUAL a influência do programa de saúde mental no bem-estar dos colaboradores?. **Xerpay Blog**, 2019. Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/programa-de-saude-mental/>. Acesso em: 26/06/2021.

RIO PRETO, Unimed. O que é saúde mental. **Blog Unimed**. 2021. Disponível em: <https://www.unimedriopreto.com.br/blog/o-que-e-saude-mental/>. Acesso em: 10/08/2021.

SANTA MÔNICA, Hospital. A saúde mental e a importância dela na vida das pessoas. Hospital santa mônica, 2018. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/hospitalsantamonica.com.br/a->

[saude-mental-e-a-importancia-dela-na-vida-das-pessoas/%3famp](#). Acesso em: 30/08/2021.

SOUZA, Camila; GONÇALVES, Renata. Treinamento e desenvolvimento de pessoas. **Unip**,

2012. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/td-fatordesucessoemvendas.pdf>. Acesso em: 05/07/2021.

TRANSTORNOS mentais estão entre as principais causas de afastamento do trabalho. **Blog ipog**, 2018.

Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/blog.ipog.edu.br/saude/afastamento-do-trabalho-transtornos-mentais/amp/>. Acesso em: 05/05/2021.

TREINAMENTO e desenvolvimento na prática. **Gupy**,

2019. Disponível em: [https://f.hubspotusercontent40.net/hubfs/3299491/E-](https://f.hubspotusercontent40.net/hubfs/3299491/E-book%20Treinamento%20e%20Desenvolvimento%20-%20Guia%20atualizado.pdf?utm_campaign=Email%3A%20Autom%C3%A1tico&utm_medium=email&hsmi=78268051&hsenc=p2ANqtz-912p6pzPzvqJjtT2-xWsWdJ-DGJEcZX8cE8TUbo8tEq5kkx1YApO2xQiOO0-Qvw Nodpf5-vxWCVcY3vopusvm9d2qq1FB RGFQtcxZRZAAMPONTA&utm_content=78268051&utm_source=hs_automation)

[book%20Treinamento%20e%20Desenvolvimento%20-%20Guia%20atualizado.pdf?utm_campaign=Email%3A%20Autom%C3%A1tico&utm_medium=email&hsmi=78268051&hsenc=p2ANqtz-912p6pzPzvqJjtT2-xWsWdJ-DGJEcZX8cE8TUbo8tEq5kkx1YApO2xQiOO0-Qvw Nodpf5-vxWCVcY3vopusvm9d2qq1FB RGFQtcxZRZAAMPONTA&utm_content=78268051&utm_source=hs_automation](#). Acesso em: 15/07/2021.

UOL. Viva bem. Equilíbrio: cuidar da mente para uma vida mais harmônica. Uol, 2020.

Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2020/10/13/home-office-causa-dores-fisicas-e-afeta-o-bem-estar-e-a-saude-mental.htm?next=0001H185U22N>. Acesso em: 19/03/2021.