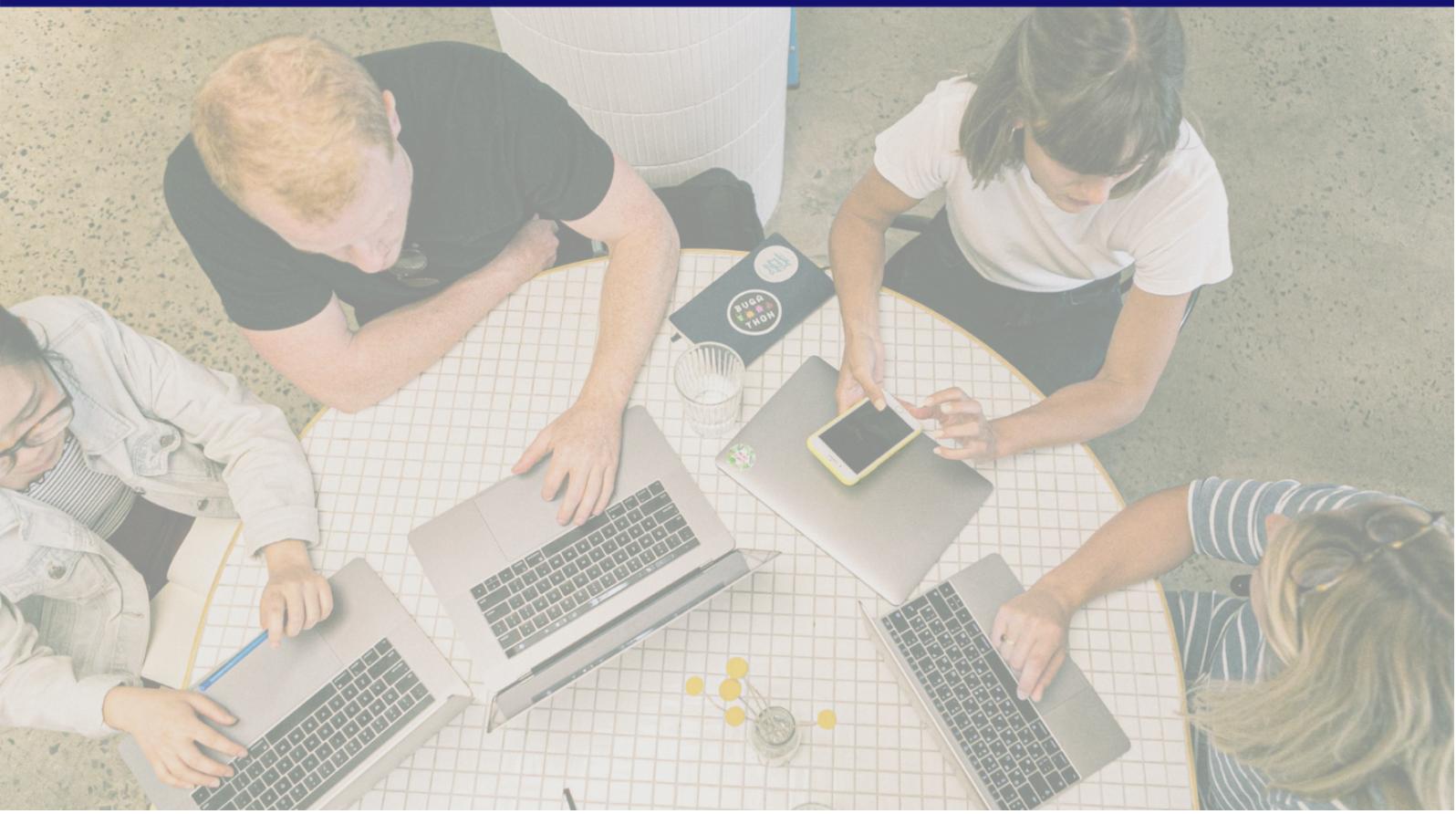




UNifeob
| ESCOLA DE NEGÓCIOS

2022

PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

W7

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
MAIO, 2022

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

W7

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Ética e Sociedade – Prof. José Márcio Carioca

Comunicação, Expressão e Metodologia Científica – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Karina Strobel

Projeto Sustentabilidade – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Alunos:

Ana Livia Fogatti, RA 22000097

Bruna Sanches, RA 22001582

Mayara dos Santos Palermo, RA 22001576

Natália de Andrade Nascimento, RA 22000859

Sarah Valente Machado, RA 18001998

Tamiris Aparecida Ferreira, RA 22000513

Yohanna Karoline Costa Andrade, RA 18002246

Mentor:

Sarah Valente Machado, RA 18001998

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

MAIO, 2022

Sumário

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3 METODOLOGIA	7
3.1 HISTÓRIA	7
3.1.1. DEFINIÇÃO	7
3.2 PROMOÇÃO DA SAÚDE	8
3.3 TRABALHO DE PESQUISA	10
3.3.1 PESQUISA COM COLABORADORES	10
4 RESULTADOS	12
5 CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS	25
ANEXO 1	27

1 INTRODUÇÃO

Este Projeto de Extensão tem como objetivo desenvolver o conceito de ESG na empresa Wi7h startup, com a finalidade de apresentar conceitos relacionados à sustentabilidade social, visando trazer ideias positivas de como evoluir de forma estratégica beneficiando a empresa e seus funcionários. O tema ao qual vamos trabalhar se refere a saúde mental dentro das organizações e como conseguir trazer isso para a empresa em questão.

A W7, localizada em São João da Boa Vista, tem como foco proporcionar para seus clientes a melhor experiência, trabalhando na área de marketing digital, desenvolvimento e consultoria. Para crescer e desenvolver um trabalho cada vez melhor é necessário, dentre outras coisas, uma estabilidade emocional do empresário e também de seus funcionários.

A saúde mental está ligada também a questões de trabalho, pois existem muitos problemas que podem ser de origem da empresa e afetar diretamente o psicológico dos funcionários de maneira negativa, afetando o desempenho destes.

O estudo das relações que envolvem o trabalho, a saúde mental e a doença mental foram muito estudadas e desenvolvidas pelo psicanalista e psiquiatra francês Christophe Dejours, fundador da psicodinâmica do trabalho, o mesmo estudando os impactos do trabalho para a saúde mental, distinguiu dois tipos de sofrimento: o sofrimento criador e o sofrimento patogênico.

Para Dejours (1994, p. 137), o sofrimento patogênico aparece, quando todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas. Isto é, quando não há nada além das pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo ou o sentimento de impotência.

Desta forma, o objetivo por meio deste projeto é desenvolver conceitos e maneiras de ajudar a empresa com o problema citado, utilizando como base artigos e os ensinamentos passados em aula pelos professores: Renata E. de Alencar Marcondes, Comunicação, Expressão e Metodologia Científica; José Marcio Carioca, Ética e Sociedade; Celso Antunes de Almeida Filho, Desenvolvimento Sustentável; Karina Strobel, Comportamento Humano nas Organizações.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa W7 foi fundada no ano de 2010 e registrada com CNPJ em 2014 por Antônio Eduardo Marques, que é o atual CEO, enquanto ainda cursava a faculdade. Sua sede é situada na cidade de São João da Boa Vista na Avenida Dona Gertrudes 273, Centro, inscrita sob o CNPJ 19.881.867/0001-21.

A empresa atua em três áreas: desenvolvimento, marketing digital e consultoria; a mesma é especialista em criar soluções inovadoras de impacto digital para seus clientes. Seus serviços incluem criação e gerenciamento de e-commerce, vendas digitais e em marketplace, desenvolvimento de sites modernos e muitos mais.

Empresas que procuram a startup W7 visam melhorar a estratégia de marketing na internet e atrair mais clientes. Dentre sua cartela promissora de clientes encontram-se Perfect Flight, Isa Bela Flores, Unifeob, Enerzee, Soufer, Anglo, Trampow, Maravilhas da Terra, Captação, Flores Online, entre outros.

Por causa do seu índice de crescimento e o propósito que a empresa adotou, a mesma tornou-se uma startup em 2021. O objetivo é crescer cada vez mais proporcionando a melhor experiência para os clientes através do desenvolvimento e marketing digital. A empresa busca ser menos tradicional e mais igualitária, valorizando seus funcionários exercendo um modelo horizontal onde todos trabalham juntos como iguais, independente dos cargos.

3 METODOLOGIA

3.1 HISTÓRIA

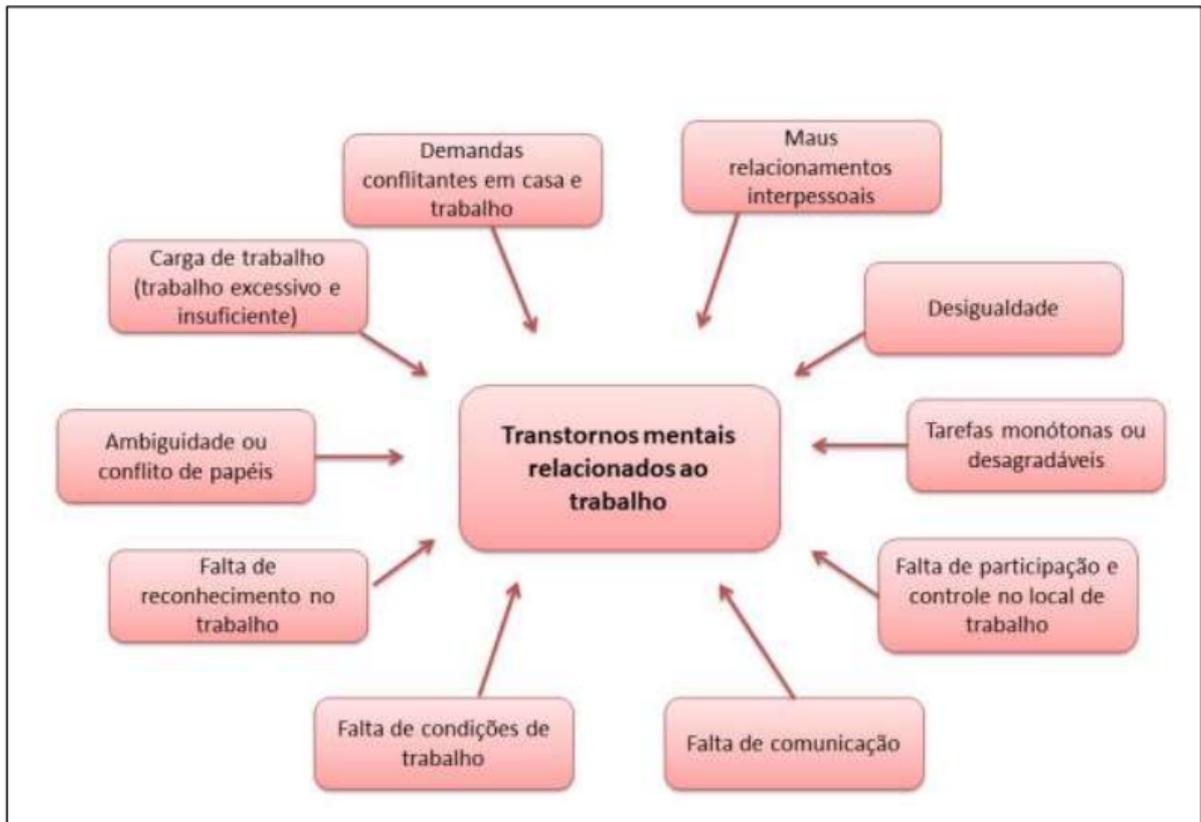
A preocupação com o psíquico dentro das organizações tem sido estudada há algumas décadas com o intuito de ampliar, melhorar e entender os impactos da mesma. Na década de 50 o psiquiatra francês Louis Le Guillant e Paul Sivadon deram início ao estudo referente à alteração patológica do corpo gerada pelo trabalho. Alguns anos depois Christophe Dejours (1980) também psiquiatra francês resolveu pesquisar sobre uma nova teoria relacionada ao mesmo tema chamado de “Psicodinâmica do Trabalho” na qual buscava entender a relação entre o trabalho e o sofrimento psicológico. No entanto, os resultados foram diferentes do esperado, pois ele acreditava que encontraria apenas doenças mentais, porém essa fragilização mental facilitava no aparecimento de doenças físicas. Segundo Dejours (1992), a organização do trabalho resulta no psicológico do indivíduo, enquanto as condições do trabalho impactam diretamente no corpo.

3.1.1. DEFINIÇÃO

A OMS (1946) define que saúde "é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade". A saúde mental é composta por fatores individuais - como a capacidade de controlar pensamentos, emoções, comportamentos e interações com os outros; e também fatores coletivos de origens sociais, culturais, econômicas, políticas e ambientais. Para ter saúde mental o indivíduo necessita:

- Estar bem consigo mesmo e com os outros;
- Conseguir lidar com as exigências da vida;
- Desenvolver a inteligência emocional - saber lidar com as emoções (boas e ruins);
- Ter autoconhecimento e gestão, buscar ajuda quando necessário.

Figura 01: Principais fatores presentes no ambiente de trabalho que contribuem para os transtornos mentais.



Fonte: Políticas e Programas de saúde mental no local de trabalho (OMS, 2005).

3.2 PROMOÇÃO DA SAÚDE

Promover a saúde tanto física quanto mental é fundamental nos dias atuais para que seja possível viver bem, conciliar todas as atividades diárias e ainda assim se sentir saudável. Por conseguinte, para que o objetivo seja alcançado são necessárias grandes adaptações ao meio para conseguir atingir a estabilidade, o bem estar. Segundo a primeira conferência internacional sobre promoção da saúde, de 1986:

Promoção da saúde é o nome dado ao processo de capacitação da comunidade para atuar na melhoria de sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle deste processo. Para atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social, os indivíduos e grupos devem saber identificar aspirações, satisfazer necessidades e modificar favoravelmente o meio ambiente.

Ou seja, para atingir o bem estar em todos os parâmetros, cada indivíduo deve se mover para alcançar esse resultado, sabendo o que precisam para estar bem e modificando o que for necessário no meio em que vivem para que isso seja possível.

No trabalho, a promoção da saúde também funciona. A saúde mental no trabalho está diretamente relacionada a espaço, tempo e condições. Cada colaborador da empresa deve estar ciente em relação ao que precisa para alcançar prosperidade psicologicamente e fisicamente, pois tudo isso implica no desempenho dos funcionários, e assim, estar disposto a conversar e se manifestar sobre coisas que necessitam ser melhoradas para que um bom desempenho seja possível. Desse modo, foi elaborada uma cartilha (**anexo 1**), com o objetivo de levar maiores informações aos colaboradores da empresa W7 sobre a saúde mental no trabalho, como, o que é a Síndrome de Burnout, quais seus sintomas, como a precariedade da saúde mental pode afetar o trabalho de cada indivíduo e o porquê da estabilidade emocional ser importante no ambiente de trabalho. Assim, estando informados em relação à importância de estar bem, os funcionários podem analisar sua situação tanto fora quanto dentro da empresa e junto ao Antônio Eduardo, o CEO da organização, encontrarem maneiras de melhorar a forma de trabalhar para que todos possam se sentir bem.

Figura 02: Capa Cartilha de Saúde Mental



Fonte: Figura do Autor

3.3 TRABALHO DE PESQUISA

Baseadas nas ideias de Dejours sobre os impactos que a má qualidade da saúde mental pode causar na mente e no corpo estabeleceu-se uma pesquisa com os funcionários da empresa W7 e com o CEO da mesma, Antônio Eduardo Marques, com o objetivo de encontrar pontos relacionados ao psicológico que carecem de aperfeiçoamentos da mesma.

De acordo com o empresário, nunca houveram problemas com questões psicológicas dentro da empresa, seus funcionários têm liberdade para se expressar, dar opiniões e usufruir de sua criatividade. Além disso, ele demonstrou ter uma significativa preocupação com a estabilidade emocional dos mesmos, de forma que no local onde trabalham são encontradas áreas de convivência (dedicada ao lazer dos funcionários, com distrações para eles como televisores, vídeo-games, pufs, etc), criatividade (local onde podem se expressar) e alimentação (onde fazem suas refeições).

Em relação a si mesmo, Eduardo diz estar bem emocionalmente, não apresenta sintomas que podem levar a Síndrome de Burnout, se sente satisfeito com sua função e com os colaboradores da empresa. A cultura a qual criou no local de trabalho, de acordo com as informações obtidas, é positiva e voltada para a ideia de vivência, acredita poder ajudar, junto a seus colegas de trabalho, a vida das pessoas não só pensando em lucros mas em humanização.

O termo Síndrome de Burnout foi utilizado por Maslach, uma psicóloga norte-americana, em meados da década de 80, para nomear a síndrome causada pela exaustão emocional humana. Desse modo, é importante que os funcionários da empresa estudada tenham acesso ao teste relacionado à Síndrome de Burnout, que informa se de acordo com os sintomas sentidos pela pessoa ela apresenta a síndrome.

3.3.1 PESQUISA COM COLABORADORES

Foi realizado um questionário online com os funcionários da W7, pois é a forma mais rápida e eficiente para se ouvir a equipe. Esta pesquisa teve como base compreender como anda a estrutura dentro da organização, quais são suas expectativas quanto a suas atividades

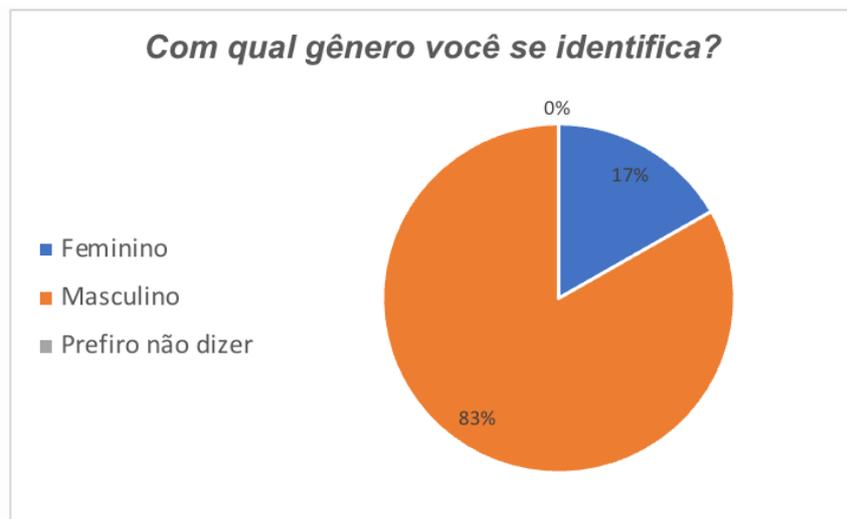
desempenhadas na empresa e também como se encontra o psicológico de cada colaborador em relação ao ambiente de trabalho, aos seus colegas e ao CEO.

Portanto, uma das questões abordadas tem por objetivo fazer um teste menos abrangente sobre a Síndrome de Burnout, perguntando somente em relação aos sintomas que o portador da síndrome tem, com o objetivo de, através dos resultados obtidos, apresentar formas para controlar e evitar esta situação, que torna-se mais complexa se atinge o esgotamento profissional.

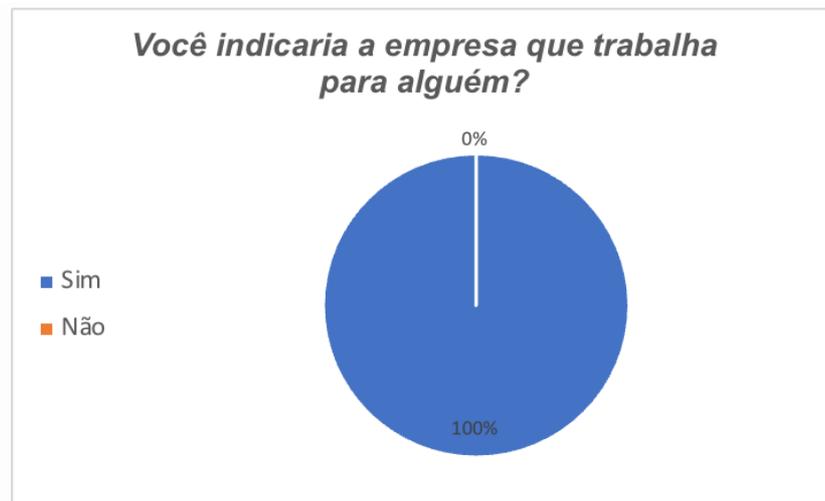
4 RESULTADOS

O método de pesquisa utilizado para avaliar a saúde mental dos colaboradores da empresa citada foi o questionário. Apesar da empresa possuir colaboradores que trabalham home office, o questionário foi realizado apenas com o grupo de colaboradores que trabalham de forma presencial, que são ao todo doze (12) pessoas e foram obtidas **somente** seis (6) respostas.

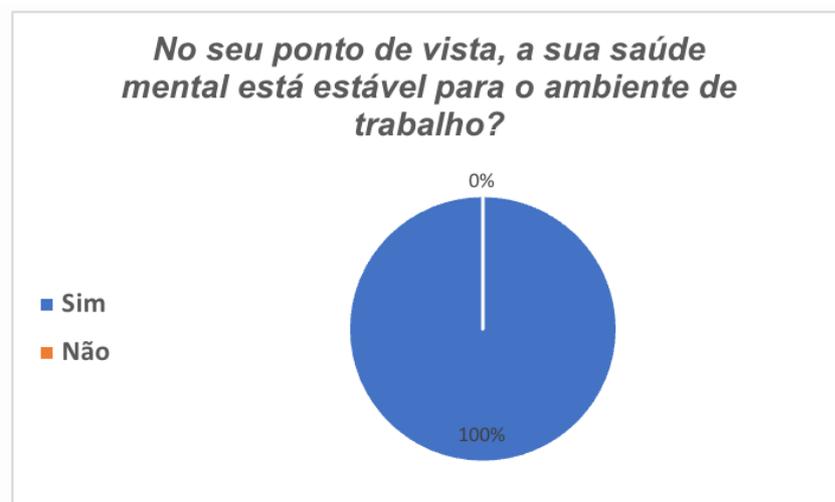
Abaixo, estão expostos os gráficos criados com base nas respostas alcançadas pela pesquisa:



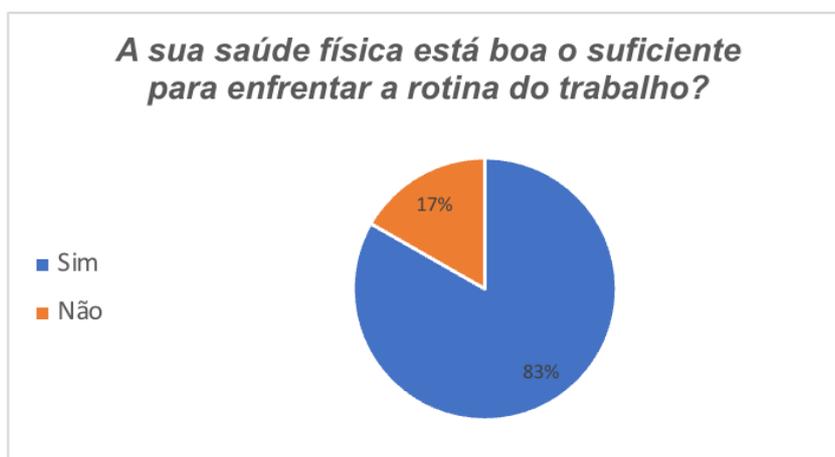
A W7 é uma empresa mista em relação a seus funcionários, porém de acordo com a pesquisa ainda há mais homens que mulheres na empresa. Entretanto, a W7 tem o intuito de contratar mais mulheres e outros gêneros neste ramo, para sempre haver igualdade dentro do ambiente de trabalho.



Como mostra o gráfico, a W7 entrega um ambiente de trabalho apto para seus funcionários, pois todos indicariam a empresa a outras pessoas, tanto para contratarem seus serviços quanto para trabalhar naquele ambiente, algo que é difícil acontecer e ter estes índices em empresas atualmente.



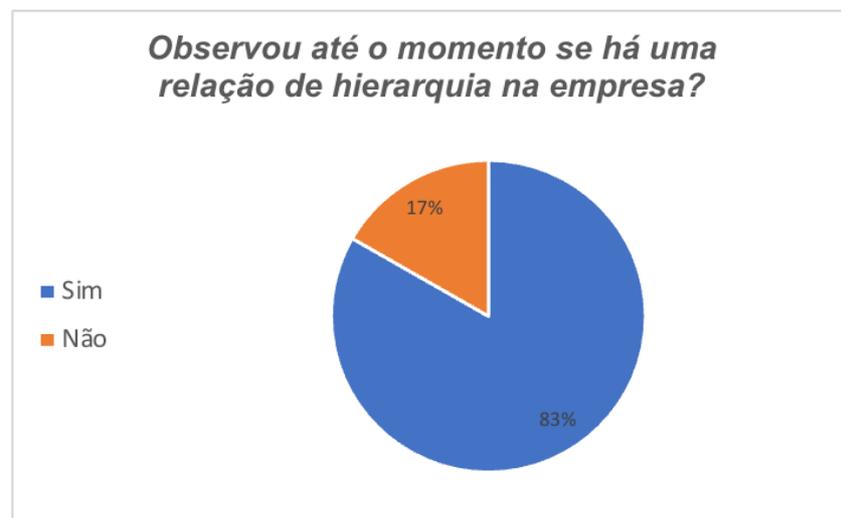
A W7 é uma empresa muito focada no bem estar de seus funcionários. De acordo com a pesquisa, todos os colaboradores se sentem estáveis psicologicamente no ambiente em que trabalham, o que ajuda na concentração e produtividade dos mesmos.



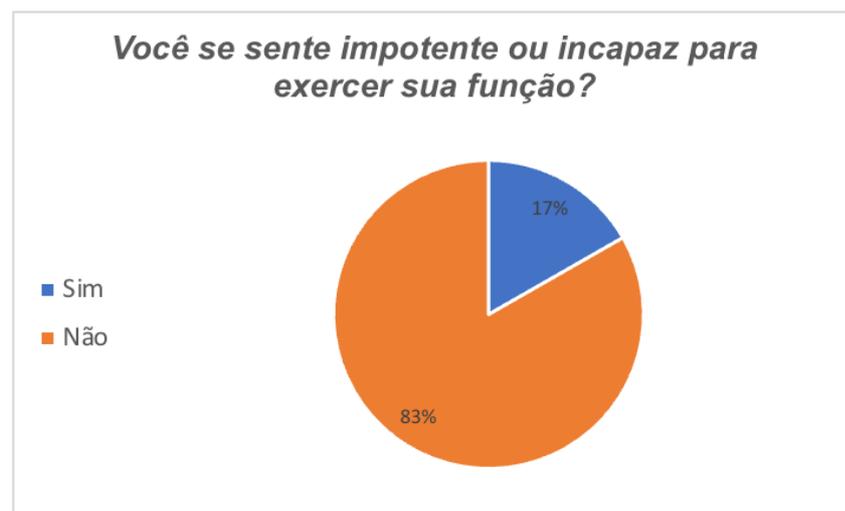
O cansaço físico é muito comum, pois a rotina da maioria das pessoas é muito corrida, além de muitas vezes ser necessário fazer grandes esforços durante o dia a dia. Cerca de 17 % dos funcionários se sentem cansados fisicamente, um número pequeno porém ainda assim significativo, pois é um fator que também pode afetar no desempenho.



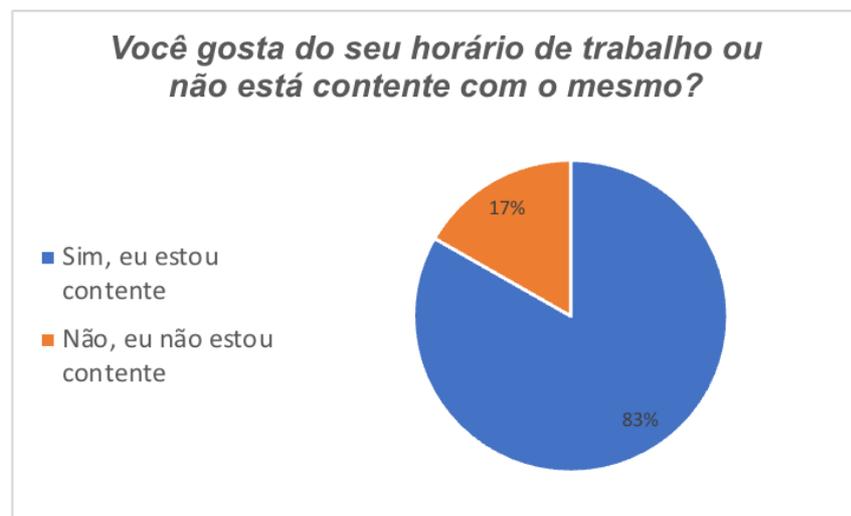
A cultura de uma empresa diz muito sobre ela. Determina como é a relação entre chefe e funcionários, como o trabalho é exigido e quais os valores que cada empresa possui. Dentre os colaboradores da empresa em questão, alguns deles não estão satisfeitos com a cultura da organização, o que nos leva a concluir que algo pode e deve ser melhorado.



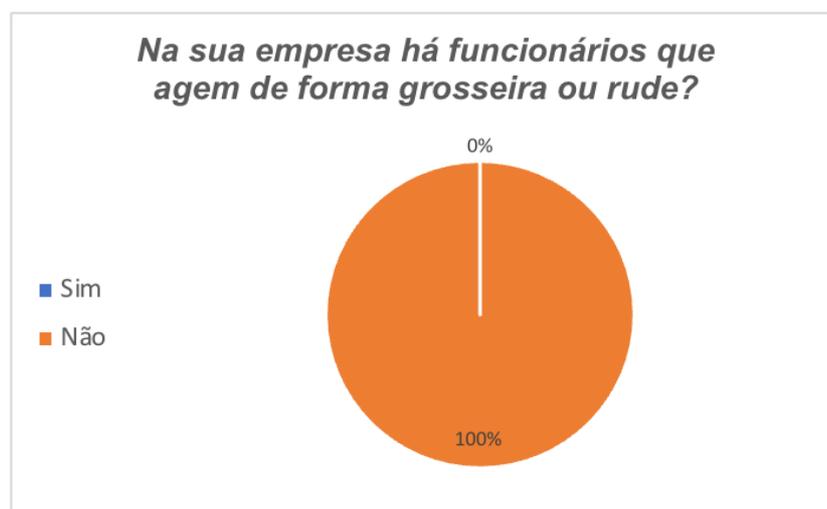
Sobre o CEO Antônio Eduardo, seus colegas de trabalho estão satisfeitos com sua forma de liderar, como se preocupa com seus funcionários, o que atrai muitos pontos positivos pois assim ele transmite tranquilidade para os demais que trabalham para ele.



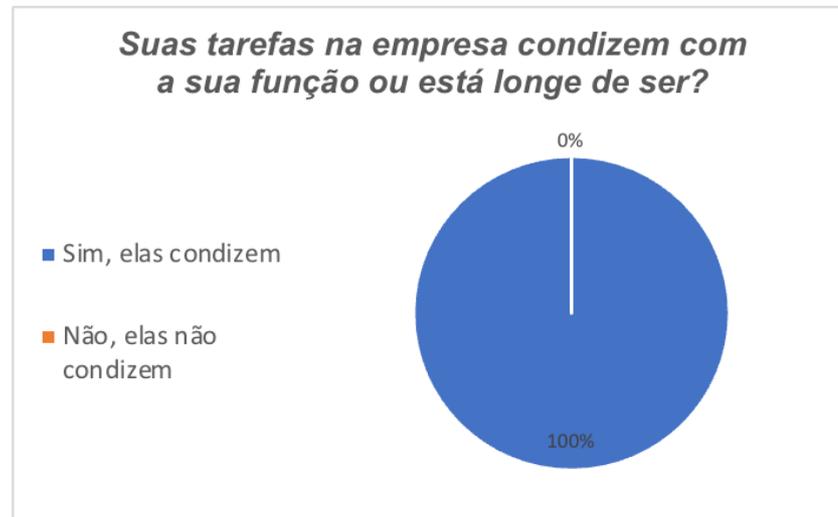
O sentimento de impotência trás às pessoas a sensação de desmotivação, sentem-se sem valor e sem força de vontade para realizar as tarefas no decorrer do dia. Através do gráfico acima podemos notar um ponto a ser melhorado na empresa W7, pois 17% das pessoas que trabalham lá se sentem impotentes, o que pode parecer pouco, mas tem um valor significativo para o psicológico da pessoa em questão.



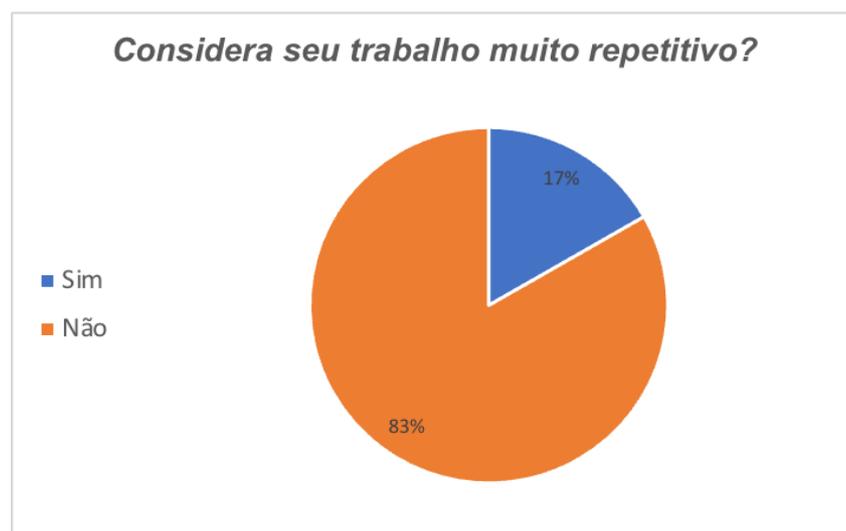
Além disso, a maioria dos funcionários estão satisfeitos com o horário de trabalho, se sobressaindo com uma diferença de 66% dos que não partilham da mesma opinião.



É importante que o ambiente de trabalho seja confortável para todos os colaboradores, e uma das atitudes que contribuem para que haja tal ambiente é a educação entre a equipe, sem atitudes rudes e grosseiras. De acordo com o gráfico, pode-se compreender que na organização W7 o ambiente é confortável, visto que não há comportamentos que envolvam grosseria e ignorância.



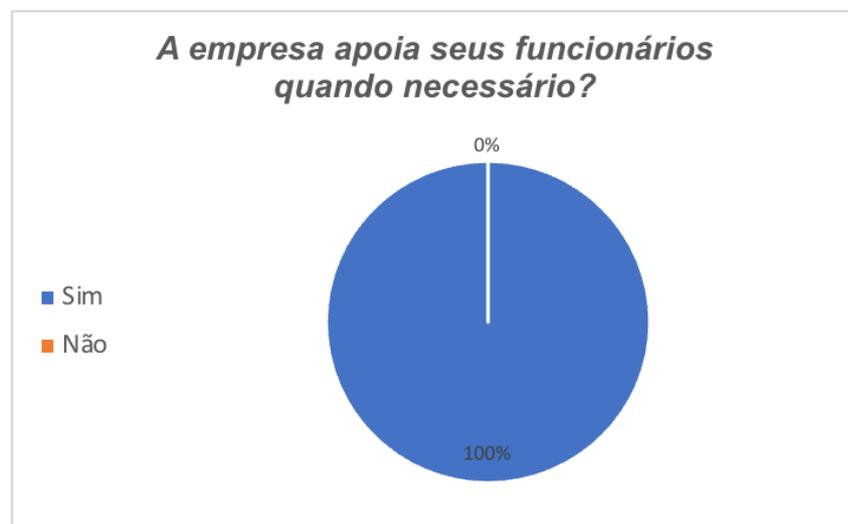
Atualmente, em muitas empresas funcionários são contratados para uma determinada função e acabam indo para outra ou perante o seu cargo suas tarefas não condizem com o mesmo. Porém, como notamos na W7, as tarefas condizem em 100% com a função de seus empregados.



Trabalho repetitivo é igual ao trabalho monótono, aquele que envolve tarefas muito similares, as quais se repetem continuamente, em um período considerável da jornada de trabalho. No gráfico podemos ver que a maioria não tem seu trabalho datado como repetitivo, mas uma minoria tem o trabalho repetitivo e isso pode vir a ser cansativo num período de tempo futuro.



Segurança psicológica é um termo que refere-se à abertura que os colaboradores de uma corporação têm em relação às suas opiniões, pontos de vista e ideias. Quando a empresa dá essa abertura aos funcionários, é provável que se tenha um local de ofício mais agradável, uma melhor convivência, além de ter maiores e melhores resultados, devido o funcionário se sentir bem, expressando suas opiniões, sendo ouvido e não julgado. Na empresa W7, é possível perceber através do gráfico que, apesar da maior parte dos colaboradores sentirem que existe essa abertura para expressar suas opiniões, ainda há, mesmo sendo minoria, colaboradores que não veem tal abertura. É considerável que tal circunstância seja revista, uma vez que possa estar interferindo nos resultados e na convivência da organização.



Em razão ao apoio que a empresa oferece aos seus funcionários, a W7 tem mostrado um grande interesse, o que é muito importante para os funcionários se sentirem motivados para realizarem suas atividades.



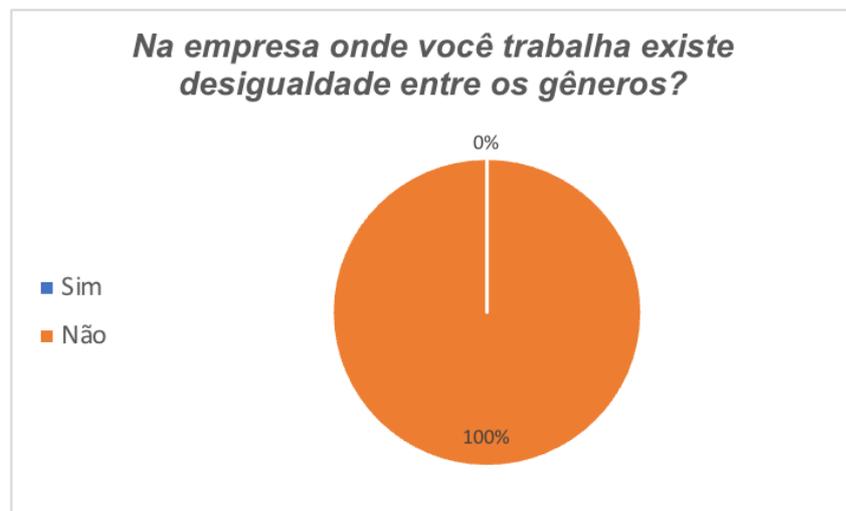
Em relação a relações interpessoais, podemos concluir que os funcionários se dão bem uns com os outros, o que é muito importante dentro de uma empresa, pois um clima ruim, de rivalidade, rancor e até inveja pode prejudicar a empresa e seu desempenho.



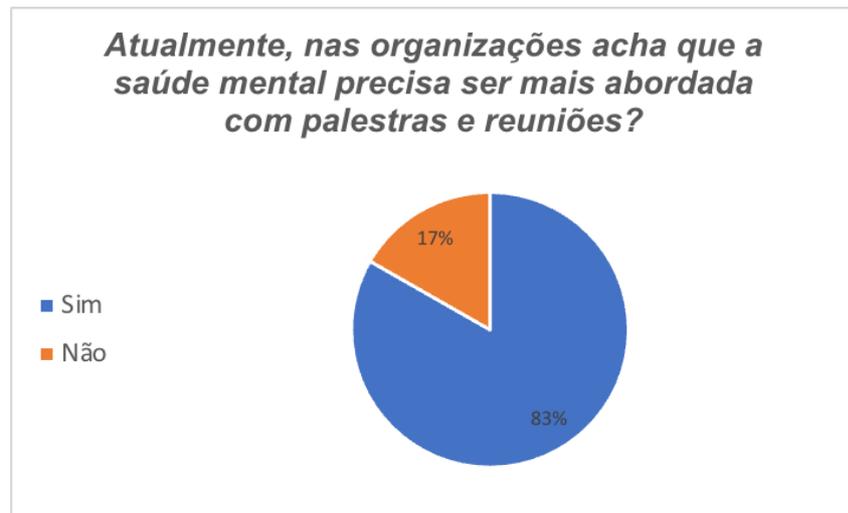
O trabalho em equipe é muito importante dentro de uma organização. Baseado nos dados coletados 100% dos funcionários alegaram que existe ajuda entre os colaboradores mostrando que existe um companheirismo entre os mesmo, na qual agrega mais valores para a organização.



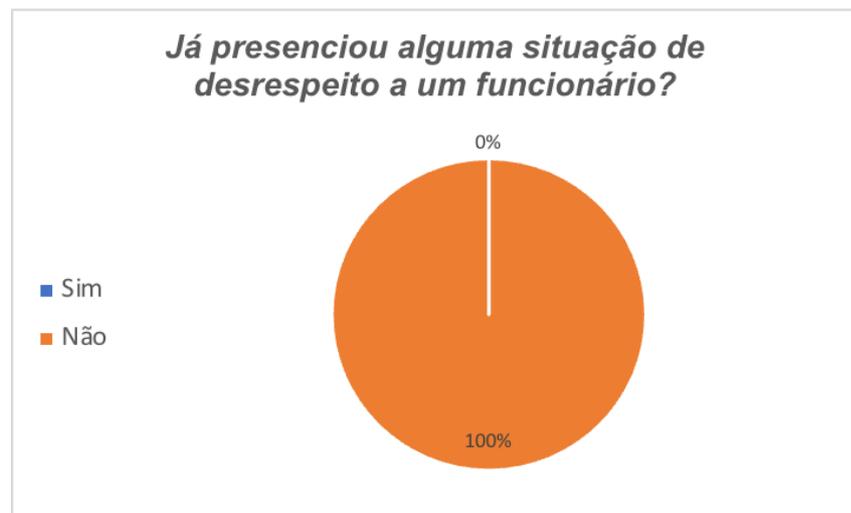
Pode-se perceber que tanto pelas pesquisas quanto pelas conversas durante a pesquisa com o CEO da empresa o mesmo tem sua cultura voltada para a preocupação, igualdade e apoio aos demais.



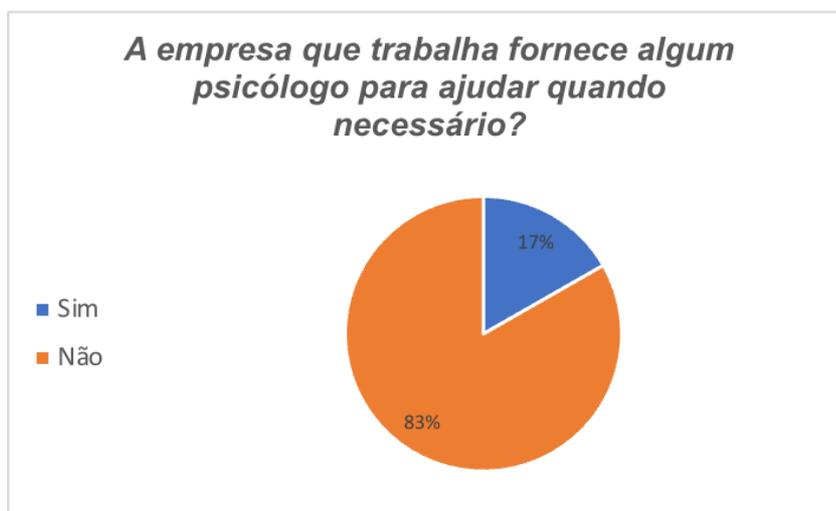
Um grande problema enfrentado nas empresas e também na vida nos dias atuais é a desigualdade entre gêneros, problema esse que não se encontra presente na empresa W7 como pode-se notar pelo gráfico.



Grande parte das pessoas sentem a necessidade de palestras e reuniões sobre a saúde mental, na qual o mesmo é um tema muito importante nos dias atuais e precisa ser mais divulgado dentro das empresas, pois é nela que muitas pessoas passam grande parte do seu tempo. Na empresa W7 a maioria votou que precisam ser abordados mais assuntos sobre saúde mental nas empresas, um total de 83%.



Situações que degradam um funcionário podem acarretar em sérias consequências, pois o emprego é o lugar em que o funcionário passa a maior parte do seu dia impactando diretamente na sua saúde física e mental, o que ocorre na organização em que trabalha. A W7 se mostrou responsável com o bem estar de seus colaboradores, pois todos alegaram nunca terem presenciado tal situação.



Neste gráfico, observa-se que a maioria dos funcionários não têm acesso a psicólogos fornecidos pela empresa, mas, algumas pessoas ainda alegam que a organização fornece tal ajuda. Desta forma, conclui-se que nem todos estão tendo acesso aos benefícios que a empresa fornece.

Com os resultados obtidos dos gráficos anteriores, pode-se compreender que a maior parte dos funcionários sentem-se bem com o ambiente de trabalho, com a cultura da empresa e os mesmos se consideram aptos para exercer suas funções, por outro lado, mesmo sendo minoria, existem colaboradores que não se consideram aptos para exercer sua função, não estão contentes com o ambiente da empresa e com a cultura da mesma.



O objetivo desse gráfico foi informar sobre quais sintomas da Síndrome de Burnout estão presentes entre os funcionários, para através dos resultados descobrir se os colaboradores devem fazer um teste mais preciso para saber se têm a síndrome. Desta forma,

pode-se concluir que as pessoas que trabalham na empresa em questão apresentam muitos sintomas de cansaço, provavelmente pela rotina agitada, a recomendação é que seja feito o teste para ter uma maior precisão a respeito dos sintomas sentidos. Através das observações do gráfico anterior é perceptível que, dentre todos os sintomas citados acima, a fadiga e a alteração de humor se sobressaem nas respostas dos colaboradores. Pensando nisso foram desenvolvidas ideias que podem ser incorporadas à estrutura da empresa para melhorar essas questões.

Com base nos dados relativos à sintomatologia dolorosa dos trabalhadores, foi proposto alguns exercícios de ginástica laboral que possam ser aplicados com objetivos funcionais. A ginástica laboral é a combinação de algumas atividades físicas tendo em comum melhorar o aspecto fisiológico, a condição física do indivíduo, o psicológico, além de melhorar a articulação. São exercícios de alongamento, relaxamento e resistência muscular, realizados na própria empresa, com duração mínima de 10 a 15 minutos. O objetivo é interromper a cadeia de tensões e fadiga, tornando o corpo mais flexível e saudável, tanto fisicamente quanto psicologicamente. Ajuda tanto no físico e mental quanto no social; mental porque ameniza o estresse e reforça a auto-estima; no físico fica considerado benefícios advindos de atividade física; e social porque melhora nas relações interpessoais com outros colaboradores.

Hoje em dia a Ginástica laboral é vista como uma melhoria em muitas empresas, pois seus administradores querem eliminar os casos de doenças ocupacionais. Acredita-se em três momentos durante a jornada de trabalho em que a mesma pode ser aplicada:

1. Ginástica preparatória: é realizada antes de iniciar o dia de trabalho, aquecendo os músculos .
2. Ginástica de pausa: é realizada no meio do expediente. Tem como objetivo aliviar tensões, e interromper a monotonia operacional .
3. Ginástica de relaxamento: desenvolvida no final do expediente com o objetivo de proporcionar um relaxamento muscular e também mental dos colaboradores.

Desse modo, é possível reduzir as disparidades, beneficiando trabalhadores, independentemente de suas características sociodemográficas, a melhores condições de saúde e bem-estar nas empresas.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo discutir sobre as consequências que a saúde mental tem no trabalhador, iniciando com o seu sofrimento até o seu adoecimento, analisando também formas de lidar e melhorar sua saúde mental.

Melhorar as habilidades interpessoais é melhorar o uso da saúde mental, aprendendo a compreender melhor nossas emoções e a lidar com elas de maneira racional. Desenvolver a capacidade de não ser sequestrado pelas emoções, de ouvir e ter pena. Aprenda a controlar o impulso, deixe-se amadurecer, não deixe isso dominá-los.

São vários os elementos que compõem o processo de transformar a dor em doença, como ritmo de trabalho, multiplicação de tarefas, gestão de metas, entre outros. Considerando os conceitos estudados até aqui, nota-se que o trabalho pode ser utilizado como componente de proteção à saúde, como gerador de prazer, reconhecimento, etc. No entanto, sua condição pode causar danos à saúde, como dores e doenças.

Contudo, o trabalho não pode ser visto apenas como algo negativo na vida dos funcionários, mas na maioria dos casos, pode acarretar dores e doenças. A pesquisa sobre esse tema é muito valiosa para contribuir com a melhoria das questões que envolvem a saúde mental e o trabalho. Curiosamente, a Organização Mundial da Saúde reconhece a importância da saúde mental como um estado de saúde física, mental e social completa (CAMARGO e NEVES, 2004).

Assim, no decorrer deste trabalho o objetivo foi contribuir com a empresa W7 para que aderissem um novo olhar e entendimento do sofrimento mental de seus funcionários, já que os mesmos acreditam que com seu trabalho podem mudar a vida das pessoas, além de considerarem as opções para resolver o problema e as possíveis consequências, escolhendo uma boa solução e implementando-as.

Baseando-se na subjetividade do indivíduo e na sua respectiva compreensão, uma vez que esta se preocupa em detectar as doenças mentais do trabalho, tendo um melhor sentido para a relação entre o Homem e o Trabalho, além das estratégias defensivas utilizadas como procedimento regulatório do sofrimento vivenciado no trabalho (OLIVEIRA e MENDES, 2009).

REFERÊNCIAS

- ALVES, Marcelo Echenique. **Síndrome de Burnout**. Porto Alegre, Julho de 2017. Disponível em:
<<https://www.polbr.med.br/ano17/art0917.php#:~:text=A%20SB%20%C3%A9%20a%20resp%20osta,por%20estresse%20excessivo%20e%20prolongado>> Acesso em: 22 mar 2022.
- CAMARGO, Duílio Antero de; NEVES, Sergio Nolasco Hora das. **Transtornos mentais, saúde e trabalho: Série Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, 23-42, p. v. 3.
- DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo, Atlas, 1994
- OLIVEIRA, Juliana Nunes de; MENDES, Ana Magnólia. **Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho**. Temas psicol., Ribeirão Preto , v. 22, n. 2, p. 389-399, Dezembro de 2014. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.9788/TP2014.2-10>> Acesso em: 24 mar 2022.
- OMS. **Constitution of the World Health Organization**. Julho de 1946. Disponível em: <<https://www.who.int/about/governance/constitution>> Acesso em: 22 mar 2022.
- OMS. Carta de OTTAWA. **PRIMEIRA CONFERÊNCIA INTERNACIONAL SOBRE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL**. Novembro de 1986. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/carta_ottawa.pdf
- VASCONCELOS, Amanda de; FARIA, José Henrique de. **Saúde Mental no Trabalho: contradições e limites**. Dezembro de 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmcLKv7HnYx76R/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 25 mar 2022
- OLIVEIRA, Amanda Souza; et al. **Ginástica laboral**. Disponível em : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2697099> . Acesso em: 13 abr 2022.
- MARQUES, José Barbosa. **Influência da Ginástica Laboral no bem-estar dos trabalhadores**. 2021. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/136981/2/508560.pdf> . Acesso em: 13 abr 2022.
- CANDOTTI, Cláudia Tarragô; STROSCHEIN, Rosemeri; NOLL, Matias. **Efeitos da ginástica laboral na dor nas costas e nos hábitos posturais adotados no ambiente de trabalho**. Setembro de 2011. Disponível em:

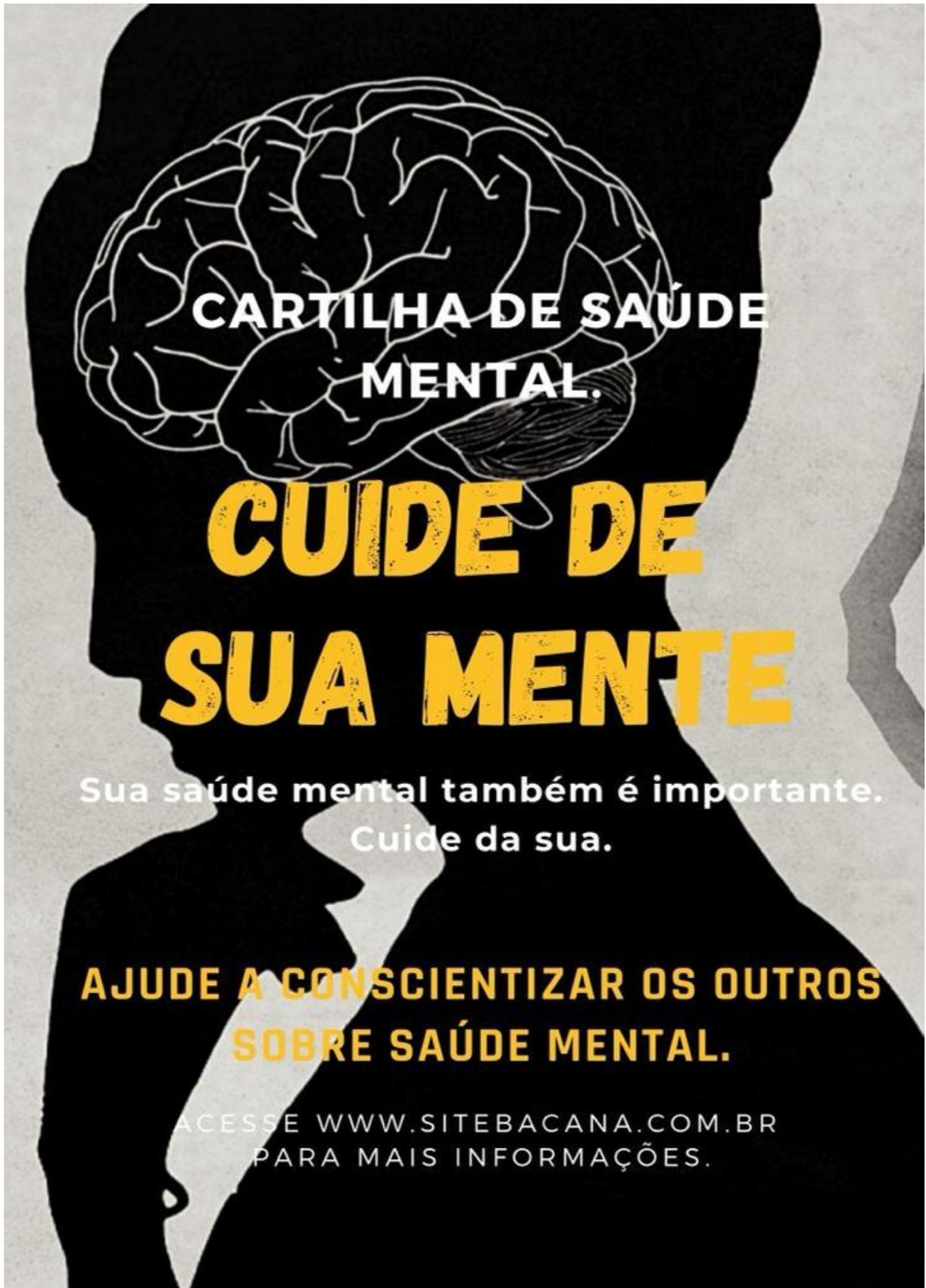
<https://www.scielo.br/j/rbce/a/WrJR6ZcMRMRJj4xCFS3qMXh/?lang=pt> . Acesso em: 13 abr 2022.

REZENDE, Adriana Arruda Barbosa; et al. **A influência dos três tipos de ginástica laboral na melhora da qualidade de vida.** Disponível em:

<<http://www.ojs.unirg.edu.br/index.php/2/article/view/503>> . Acesso em: 13 abr 2022

ANEXO 1

Autoria Própria. **Figura 02 : Capa da Cartilha de Saúde Mental.** Disponível em:
<https://www.canva.com/design/DAE7wEOWbI4/1Zfghh5ZgU9rv2mxcnphNw/view?utm_content=DAE7wEOWbI4&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=homepage_design_menu>



**CARTILHA DE SAÚDE
MENTAL.**

**CUIDE DE
SUA MENTE**

Sua saúde mental também é importante.
Cuide da sua.

**AJUDE A CONSCIENTIZAR OS OUTROS
SOBRE SAÚDE MENTAL.**

ACESSE WWW.SITEBACANA.COM.BR
PARA MAIS INFORMAÇÕES.

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Sob a liderança da consultora Sandra Krieger, o Conselho de Saúde concebeu, estruturou e desenvolveu um dos programas mais significativos para a Comissão Nacional do Departamento Público, com foco na saúde mental dos membros de nossa agência e pessoal de serviço.

O problema é complexo, imbuído de peculiaridades inerentes, e deve ser tratado com ciência, cautela e seriedade, tendo como alvo as pessoas, homens e mulheres responsáveis por suas funções institucionais em diferentes aspectos do setor público.

Uma das várias ações desenvolvidas pelo programa é a cartilha já disponível, que certamente faz parte do vestibular de um dos programas mais relevantes do CNMP. Cuidar das pessoas é cuidar daqueles que dependem dos serviços públicos para prosperar.

1- APRESENTAÇÃO

Basta prestar atenção no nosso dia a dia de trabalho para perceber inúmeras situações que provocam angústia e sofrimento e que temos dificuldades de entender e enfrentar.

Esta cartilha, tem a intenção de abordar os cuidados em saúde mental, num ambiente de trabalho. Este instrumento servirá como referencial orientadora de ações relativas ao cuidado, prevenção e promover a saúde mental dos colaboradores, bem com, dar a ciência dos serviços e dos dispositivos da saúde mental.

Tendo em vista papel das organizações, enquanto espaço de cuidado, é necessário repensar o cotidiano para que as práticas sejam capazes de promover uma saúde integral aos colaboradores, levando assim a ideia de um "bem estar físico, mental, social e espiritual e não somente a ausência de enfermidades." (WHOQOL, 1998).

Esperamos que esta cartilha contribua para o processo de formação dos serviços e colaboradores, estimulando o desenvolvimento de ações de cuidado, promoção e prevenção em saúde mental, promovendo assim a qualidade no ambiente de trabalho em todas as dimensões, para melhor aprender.

Boa Leitura!!



2- SÍNDROME DE BURNOUT

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho.

Ela pode acontecer quando o profissional planeja ou é pautado para objetivos de trabalho muito difíceis, situações em que a pessoa possa achar, por algum motivo, não ter capacidades suficientes para os cumprir.



3- QUAIS SÃO OS PRINCIPAIS SINTOMAS DA SÍNDROME DE BURNOUT?

- Cansaço excessivo, físico e mental.
- Dor de cabeça frequente.
- Alterações no apetite.
- Isolamento.
- Fadiga.
- Pressão alta.
- Insônia.
- Dificuldades de concentração.
- Sentimentos de fracasso e insegurança.
- Negatividade constante.
- Sentimentos de derrota e desesperança.
- Sentimentos de incompetência.
- Alterações repentinas de humor.
- Dores musculares.
- Problemas gastrointestinais.
- Alteração nos batimentos cardíacos.



4- COMO PREVENIR A SÍNDROME DE BURNOUT?

- Definir objetivos na vida profissional e pessoal.
- Participe de atividades de lazer com amigos e familiares.
- Faça atividades que "fujam" da rotina diária, como passear, comer em restaurante ou ir ao cinema.
- Evite o contato com pessoas "negativas".
- Converse com alguém de confiança sobre o que se está sentindo.
- Faça atividades físicas regulares. Pode ser academia, caminhada, corrida, bicicleta, remo, natação etc.
- Evite consumo de bebidas alcoólicas, tabaco ou outras drogas, porque só vai piorar a confusão mental.
- Não se automedique nem tome remédios sem prescrição médica.



6- SAÚDE MENTAL E TRABALHO – QUAIS OS FATORES DE RISCO?

- políticas inadequadas de saúde e segurança;
- más práticas de comunicação e gestão;
- participação limitada na tomada de decisões ou baixo controle sobre a área de trabalho;
- baixos níveis de apoio aos funcionários;
- horas de trabalho inflexíveis;
- tarefas obscuras ou objetivos organizacionais duvidosos.



7- COMO A EMPRESA PODE AJUDAR EM RELAÇÃO AOS TRANSTORNOS MENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO?

1. proteger a saúde mental reduzindo os fatores de risco relacionados ao trabalho;
2. promover a saúde mental ao desenvolver aspectos positivos de trabalho e as habilidades dos empregados;
3. enfrentar casos de problemas de saúde mental independentemente da causa.



CUIDE DE SUA MENTE

ELABORAÇÃO DA CARTILHA:
Yohanna Andrade

COLABORADORES:
Ana Livia Fogatti
Natalia de Andrade
Sarah Machado
Tamiris Ferreira