

# **Implantação do sistema de desenvolvimento social, para o combate ao suicídio em organizações de SJBV\***

Adalberto Aparecido Ferreira da Silva – RA 19001020<sup>1\*\*</sup>

Beatriz Gimenes Cazarino – RA 19001101

Gabriel Oliveira – RA – 19000805

Gabriela Léo Armidoro – RA 19000967

Leonardo Moraes Ramos – RA 1900143

Rafaela Aparecida Pan – RA 1900176

## **INTRODUÇÃO**

As taxas de suicídio no Brasil são um assunto delicado e preocupante. Dados mostram que têm aumentado, colocando-o entre os 10 países com os mais altos índices de suicídio no mundo, assim como afirma o médico psiquiatra Neury José Botega (2004) em seu artigo. Seguindo a mesma referência, também é possível encontrar dados comprovando que a tendência a esse comportamento é: “mais elevado em homens, idosos, indígenas e em cidades de pequeno e de médio porte populacional” (BOTEGA, Neury José - 2014).

São João da Boa Vista em 2010, tinha uma população de 83.689 habitantes, segundo o censo do IBGE. Em 2018 a população passou para 90.637 habitantes; mesmo com o aumento populacional, o município ainda pode ser considerado como pequeno porte, assim conferindo-lhe um fator que contribui para a tendência da população ao comportamento suicida.

Analisando pirâmides etárias disponibilizadas também pelo IBGE, é notável que a população sanjoanense é predominantemente composta por pessoas acima de 30 anos de idade,

---

<sup>1\*</sup>Trabalho de aproveitamento de curso das Unidades de Estudos Comportamento Humano nas Organizações, Comunicação e Expressão, Desenvolvimento Sustentável, Ética e Sociedade e Metodologia Científica, ministradas pelos Professores Celso Antunes de Almeida Filho, José Márcio Carioca, Matheus Amoedo Zani, Leonor Cristina Bueno e Márcio Ângelo Menardi, no Curso de Graduação em Administração da Unifeob – Centro Universitário da Fundação de Ensino Dr. Octávio Bastos de São João da Boa Vista, no primeiro semestre letivo de 2019.

<sup>\*\*</sup> Alunos regulares do curso de Graduação em Administração das Unidades de Estudos Comportamento Humano nas Organizações, Comunicação e Expressão, Desenvolvimento Sustentável, Ética e Sociedade e Metodologia Científica, no módulo I – Turma A, do primeiro semestre de 2019.

aumentando o número de idosos comparado a outros municípios, sendo esse um segundo fator a contribuir para que a cidade tenha comportamento suicida.

Segundo dados da Secretaria de Saúde/Vigilância Epidemiológica no período de 2006 a 2013, ocorreram 52 casos de suicídio em São João da Boa Vista distribuídos entre 41 homens e 11 mulheres. Nesse intervalo de tempo, o maior número foi apresentado em 2013 (11 casos), representando 21% do total, prosseguido por 15% em 2008 e 13% em 2006. Verificou-se que mesmo havendo quedas em alguns anos, a tendência é sempre o aumento gradual dos casos. Entre 1996 e 2003 foram registrados 37 suicídios nesse mesmo município, mostrando, dessa forma, o aumento significativo nos anos posteriores. (THESOLIM, Bruna Luiza et al, 2016).

Observando todo o panorama traçado e buscando auxiliar a população, surgiu-se a ideia de um empreendimento local que vise pelo desenvolvimento dos cidadãos, tornando-os conscientes e diminuindo os números acima apresentados. De forma sustentável e economicamente viável, o empreendimento visa auxiliar os indivíduos e suas famílias, através das empresas em que eles estão inseridos, pois as mesmas podem pagar pelos serviços psicológicos prestados a seus funcionários. Em contrapartida, as mesmas usufruirão de uma maior produtividade e eficiência de seus funcionários psicologicamente equilibrados. Ainda em um contexto sustentável, partindo para a questão ambiental, o empreendimento será elaborado, na modalidade “Home Office”, onde muitos recursos são economizados.

Há um terceiro pilar, o social, sendo esse o responsável pelo desenvolvimento do serviço prestado como um todo, pois o objetivo é desenvolvimento da sociedade. Dessa forma, podendo garantir ao negócio também o título de sustentável.

Pensando dessa forma, o empreendimento visa buscar a sustentabilidade através da ética, em seus âmbitos internos e externos, isto é, transmitir todas as atitudes éticas internas às empresas por meio dos serviços prestados. A partir disso, é possível induzir os gestores a se questionarem sobre seu atual relacionamento com os colaboradores, criando uma maior sabedoria em relação ao negócio. Com isso, serão capacitados com a virtude da prudência para alcançar o tratamento ideal dos colaboradores e agindo por meio da razão. Transmitindo de forma sábia essa percepção, os colaboradores, poderão entender que são livres para agir, porém responsáveis por seus atos.

## **DESENVOLVIMENTO**

Identificada como o mal do século, a depressão e demais doenças psicológicas, vêm se tornando mais presente em nossa sociedade. De acordo com dados do G1, 322 milhões de pessoas sofriam de depressão ao redor do mundo em 2015, número esse que vem aumentando. No Brasil, cerca de 5,8% da população têm a doença, o que faz do país o campeão de casos na América Latina.

Na psicologia contemporânea, alguns estudiosos abordam a ideia de que o trabalho, pode ser considerado um desencadeador da depressão. Dorothee Rudiger, professora de Direito na Universidade Católica de Santos, afirmou em entrevista, que vivemos em uma sociedade muito instável, com muita liberdade de escolha, o que causa uma angústia profunda, que pode se agravar, principalmente em ambientes de trabalho competitivos, onde a pressão é maior.

No início da psicologia, temas como esse, não eram abordados, pois nessa época, a mesma era voltada para o indivíduo. Diante disso, a necessidade de uma maior atenção para essas questões nas organizações, se faz extremamente necessária, para identificar os problemas dos funcionários e, dessa forma, conseguir ajudá-los, contribuindo para o rendimento e produção de cada um deles.

O empreendimento, tem o objetivo de fazer com que os gestores se questionem sobre a preocupação / tratamento, em relação ao bem-estar psicológico de seus colaboradores. A partir disso, será possível saber e analisar a maneira como estão tratando tais questões no âmbito organizacional.

A região em questão, possui muitos casos de suicídio provenientes da depressão, e devido a isso o desenvolvimento desse empreendimento, tem o intuito de intervir dentro das organizações, tanto em relação aos funcionários quanto em relação às suas famílias, auxiliando na prevenção de casos como depressão, que podem por consequência levar ao suicídio.

Fátima Macedo, diretora da Mental Clean, consultoria psicológica para empresas, de São Paulo, afirma “Uma liderança humana, que enxergue o funcionário além do número do crachá é exceção”. E tal ato, é de extrema importância, pois na administração contemporânea, a importância do bem-estar dos colaboradores é cada dia maior. Além de que, a situação psicológica dos mesmos impacta diretamente em seu nível de desempenho e produção.

Além do exposto, a empresa, pelo fato de não depender de um espaço físico fixo para desenvolver seus trabalhos, possui uma estruturação na modalidade “home office”, dessa forma gerando contribuições ao meio ambiente, como uma menor emissão de CO<sup>2</sup> devido ao menor uso de automóveis para locomoção até o ambiente de trabalho e também um menor uso de energia. O “home office” é definido como: a empresa que não necessita estar localizada em um prédio físico. O conceito desse modelo empresarial, vem sendo adotado devido a economia (grande poder sustentável, com grandes economias de água, energia e outras despesas relativas ao quantitativo da empresa).

Também será incentivado aos colaboradores, que utilizem bicicletas ou façam caminhadas para chegar ao local de trabalho, pois o exercício físico é comprovado cientificamente, como um auxílio na prevenção e melhora da depressão. Conseqüentemente, contribuindo com sua saúde mental e também com o meio ambiente.

## **CONCLUSÃO**

É perceptível, de acordo com os dados expostos, que os índices de depressão têm tendência ao aumento e também são altamente prejudiciais, pois afetam o psicológico dos indivíduos, podendo levar à maiores conseqüências, como o suicídio. A partir disso, se faz necessária uma intervenção na sociedade, visando oferecer auxílio psicológico à parte da população menos favorecida, que não possui condições de pagar por um profissional qualificado, que possa lhes prestar esse auxílio.

Com o intuito de atender parte da população mais carente e prezando pela sobrevivência econômica da empresa desenvolvida, o nicho escolhido se volta para as empresas da região, onde a maioria dos colaboradores nelas inseridos, são pertencente às classes média-baixa.

Realizando um trabalho dentro dessas empresas, será possível cumprir com o objetivo de atingir a parcela da população para onde a empresa é voltada, mantendo uma sobrevivência econômica.

Sempre mantendo o foco voltado para a ética e a sustentabilidade, nos ambientes internos e externos, primeiramente desenvolvendo toda a equipe de funcionários para posteriormente transmitir esses valores para todos, nos trabalhos realizados. Dessa forma, haverá contribuição, diretamente, na produtividade desses colaboradores e a um bem-estar

psicológico dos mesmos e conseqüentemente o auxílio para diminuir as taxas de depressão e suicídio, na região em questão.

## **REFERÊNCIAS**

THESOLIM, Bruna Luiza et al - **Revista Brasileira Multidisciplinar - Suicídio em Município do interior de São Paulo: caracterização e prevalência de gêneros** - Vol. 19, N.I, Julho 2016, 142 p.

BOTEGA, Neury José - **Comportamento suicida: epidemiologia** - Vol. 25, número 3, 2014, 231 p.

IBGE, 2019 - **IBGE - São João da Boa Vista** - Acesso em 8, abril, 2019 - Disponível em < <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-joao-da-boa-vista/panorama> >

G1, 2017 - **Depressão cresce no mundo, segundo OMS; Brasil tem maior prevalência da América Latina** - Acesso em 14, maio, 2019 - Disponível em < <https://g1.globo.com/bemestar/noticia/depressao-cresce-no-mundo-segundo-oms-brasil-tem-maior-prevalencia-da-america-latina.ghtml> >

EXAME, 2017 - **O seu trabalho te deixa deprimido?** - Acesso em 14, maio, 2019 - Disponível em < <https://exame.abril.com.br/carreira/o-seu-trabalho-te-deixa-deprimido/> >

## ANEXO

Um caminho possível para descobrir o papel que uma empresa adota (rígido, permissivo ou flexível), é através dos limites que ela impõe ao colaborador. Tendo em vista essa informação, a empresa entrevistada diz que os limites dela estão de acordo com o perfil de cada indivíduo e também levam em consideração a delegação das tarefas, isto é, mostrando um papel flexível, o que é ideal para os ambientes organizacionais.

Assim sendo, é necessário que exista harmonia entre os colaboradores, pois isso interfere inclusive na produção e nos resultados que a organização possui. O gestor crê que é “fundamental e imprescindível” à aproximação dos funcionários através do conhecimento da história de cada um, o que cria um grau de confiabilidade entre os mesmos.

Observando esses relacionamentos criados dentro do ambiente, surge-se algumas dúvidas relacionadas a competitividade entre eles (os colaboradores), pois se tratando de uma agência bancária, subentende-se que há competição (para o alcance de metas) e em resposta a isso o gestor explica que acredita no “equilíbrio”, através de um bom empreendimento e divisão entre colaboradores, mostrando que em certo nível, a competição pode ser saudável.

Também é necessário que os colaboradores desenvolvam a capacidade de trabalhar em equipes, visando os bons resultados e maior produtividade dentro da empresa. Dentro disso, o entrevistado acredita que há a necessidade de um trabalho em conjunto mais bem elaborado, pois ainda não atende os quesitos ideais.

Para que haja uma melhor distribuição de informações para níveis diferentes da empresa é necessário que exista canais efetivos de comunicação, para que nenhum setor seja isolado, e em resposta a isso o gerente informa que nenhum setor fica de fora, pois o canais atingem todos os níveis. “Existe uma vasta consultoria em meio de comunicação dentro da agência”, uma das ferramentas citadas é o Skype Corporativo.

Facilmente podemos identificar um líder que não repassa informações adequadamente aos funcionários quando há muitas ocorrências de boatos no meio organizacional, mas o gerente afirma que o fato de haver uma hierarquia bem estabelecida e por ser um órgão público, há menores riscos de haver esse tipo de problema.

Dentro da empresa em questão, o gestor acredita que o melhor perfil a se adotar para liderar a equipe, e o que é utilizado dentro da empresa, é um perfil mais rígido por se tratar de um ambiente mais rigoroso e com cobrança de metas. No quesito de motivação, não há um

trabalho especializado para estimular e motivar os colaboradores. Apenas as metas estipuladas.

Para lidar com questões de dificuldade no ambiente, o gestor diz que as críticas são uma opção, pois dessa forma podem colaborar de forma positiva para o desenvolvimento dos mesmos.

Uma das formas de solucionar problemas é com a criação de projetos que visem pelo futuro, pensando nisso, o gestor diz que pelo fato de serem uma entidade pública, não existem tantos projetos, mas existem ações sociais.

No âmbito da empresa, há dois tipos de perfis pro-ativos ideais que procuram: são os de colaboradores concursados e terceirizados, onde buscam, respectivamente a ajuda aos companheiros de forma equitativa e o auxílio ao cliente, visando colaborar e atender a sua solicitação.

De forma geral, também podemos perceber que no ambiente não há uma preocupação com a junção e integração de setores, pois os mesmos não são estimulados a ter um contato direto com seus colegas, somente via Skype, em conversas necessárias durante o expediente.

Para identificação da satisfação de todos os inseridos na empresa, são realizadas pesquisas trimestrais, para que dessa maneira possam apontar pontos de melhorias, tanto em relação a satisfação quanto a segurança dentro da empresa.

Dentro do ambiente organizacional, o ideal é que se integre os objetivos pessoais com os objetivos da empresa, partindo deste princípio ao perguntar para o gestor foi obtido a resposta de que é possível a partir do momento em que você se encaixa no perfil de cargo dentro da empresa não dentro da própria agência.