

Saúde mental e a pandemia: uma iniciativa pela perspectiva gerencial

Laisa Rezende Cotrim Nunes

laisa.cotrim@aedb.br

AEDB

Resumo: Com a COVID-19 a atenção de todos se voltou a reduzir os impactos decorrentes da pandemia a partir do ano de 2020, uma vez que todos os âmbitos foram afetados por ela: social, econômico, pessoal. Dessa maneira, as ações que visam colaborar com a melhoria do cenário devem ser disseminadas e incentivadas. Para isso, o artigo em questão relata uma iniciativa de uma montadora situada na região Sul Fluminense que tem como objetivo disponibilizar ferramentas para promover o cuidado com a mente. O procedimento metodológico do artigo consiste na revisão bibliográfica, que possibilitou a compreensão da necessidade da promoção do cuidado completo com o ser, envolvendo corpo e mente de forma a alcançar o objetivo desejado e, junto a isso, demonstra a importância da autonomia do indivíduo no processo de auto cuidado, dessa forma, o programa disponibiliza recursos que possibilitem esse processo. O artigo relata o processo de desenvolvimento, implementação, as ações utilizadas e possíveis ganhos, o que se faz relevante em caso de interesse de desenvolver um programa similar, como também registra a importância e as possibilidades de ação por parte do ambiente de trabalho a fim de incentivar o cuidado com a saúde mental dentro da organização, além de abordar os benefícios abordados pela bibliografia.

Palavras Chave: COVID-19 - saúde mental - trabalho - bem-estar - produtividade

1. INTRODUÇÃO

No ano de 2020 todo o mundo passou a ser atingido pela COVID-19 e, com isso, os fatores externos ao ser humano que foge ao seu controle passaram a ser mais recorrentes e intensos que anteriormente. De acordo com Faro et al. (2020) um acontecimento dessa magnitude “gera sequelas maiores que o número de mortos”, uma vez que influenciam na capacidade da sociedade de enfrentar as situações. Diante do cenário global confirmou-se a necessidade de buscar maneiras de reduzir os impactos emocionais gerados por ele.

Dessa forma, o artigo em questão relata o processo de desenvolvimento e implementação de um programa com finalidade de disponibilizar ferramentas para a promoção da saúde mental, cobrindo os cuidados com mente e corpo sem custos adicionais à instituição, tendo esses aspectos como objetivo geral.

Isso se deu pela promoção de palestras e eventos de conscientização, em vista de reduzir o estigma presente na sociedade para com as questões psicossociais e refrear o impacto gerado pela pandemia do COVID-19 para os colaboradores e seus dependentes. Além disso, busca responder à seguinte questão: “Qual a importância e o impacto do investimento em cuidados com a saúde mental do colaborador para o ambiente de trabalho?”.

Entende-se que, mesmo antes do contexto pandêmico os impactos do trabalho para os fatores psicossociais já eram reais e carentes de atenção e, dessa maneira, o presente artigo faz-se relevante mesmo após a normalização do cenário. Ademais, atualmente a academia conta com pouco conteúdo sobre iniciativa corporativa para ações de prevenção para as doenças psicossociais, no entanto, no ano de 2021 houve um movimento significativo da administração de pessoas das organizações para disseminação de boas práticas envolvendo o cuidado com a saúde mental.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE O IMPACTO DA SAÚDE MENTAL NO MERCADO DE TRABALHO

A fim de contextualizar historicamente, vale ressaltar o estigma presente na discussão sobre a saúde mental. Para Xavier et al. (2013), apresentam estudiosos que defendem e explicam que o estigma estabelece rótulos de “características indesejáveis de acordo com estereótipos negativos presentes na cultura”, além disso, há uma distinção dos grupos, entre “nós e eles”. Eles podem ser apresentados de formas diferentes e, para os autores, as doenças psicossomáticas enfrentam uma discriminação estrutural, envolvendo a alocação de menos recursos direcionados ao assunto do que para outras áreas da saúde, como eles apresentam.

Ao discutir sobre as origens históricas e sociais, Xavier et al (2013) apresentam um caso onde mesmo pessoas com diagnósticos de ansiedade e depressão sofrem com os estigmas, até mesmo a autoestima. Os autores colocam que esses casos ainda sofrem com estigmas internos de: “auto eficácia, qualidade de vida, suporte social”. Além dos externos: “impacto negativo no trabalho, rendimento, alocação de recursos aos cuidados e custos de saúde mental”.

Para eles, isso pode retardar os resultados gerados ou até mesmo a procura por ajuda. Por fim, o estudo apresenta possíveis formas de combater os estigmas, iniciativas como: “intervenções específicas direcionadas; o estímulo da participação dos acometidos e da família; promover interações positivas entre a população e esse cidadão; a administração da forma como o sujeito enfrenta o auto estigma”.

A Organização Mundial da Saúde publicou, em 2013, um plano de ação para o período entre 2013 a 2020, segundo eles, trata-se de um documento “desenhado para guiar os planos de saúde de ação nacionais”, onde na apresentação da situação global, afirma-se que “a

saúde mental não é determinada apenas pelo sujeito, mas também pelas situações que o cerca, tais como: fatores sociais, econômicos, culturais e políticos". (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2013)

No segundo semestre do ano de 2017, a Organização publicou um documento de Estimativa Global de Saúde, nele o Brasil encontra-se em 2º lugar no número de casos de ansiedade e depressão nas Américas tendo, em ambos os casos, os Estados Unidos da América como primeiro colocado. Na perspectiva global, a Índia (56 675 969 casos) é o país com mais número de casos de depressão, seguido da China (54 815 739 casos), Estados Unidos (17 491 047 casos) e Brasil (11 548 577 casos). Ainda que os números de casos sejam significativamente maiores na Índia e na China, a depressão atinge, respectivamente 4,5% e 4,2% da população. Já nos Estados Unidos e no Brasil a depressão atinge 5,9% e 5,8% da população dos países, respectivamente.

A respeito dos casos de ansiedade, os maiores números permanecem nessa ordem (Índia, China, Estados Unidos e Brasil), novamente com os dois últimos com uma parte maior da população de seus países afetados - os Estados Unidos com 6,3% e o Brasil com 9,3% da população, sendo a maior porcentagem do relatório.

Uma vez que a realidade de um país é refletida por esses números, certamente, todas as esferas existentes nesse contexto são afetadas, como os grupos sociais presentes nesta e, assim, as instituições de trabalho.

Em vista de compreender o cenário, pode-se olhar para a sociedade e questionar os motivos geradores destes dados. De acordo com Silva et al. (2017), as condições de trabalho disponíveis para o colaborador podem adoecê-lo a ponto de levar à morte. Para os autores, o trabalho é mais que a remuneração por um serviço prestado, é o ambiente que permite que o homem se enxergue como parte de um grupo, que alcance seus direitos sociais (educação, saúde, segurança) e, diante disso, também emprega um papel importante para sua saúde física e mental.

Trigo et al. (2007) apresentam que a exaustão causada pelo ambiente de trabalho também traz consequência para a instituição. Por exemplo, o afastamento do colaborador, causando o absenteísmo, a necessidade de pagar auxílio por afastamento de doença, o treinamento de outro colaborador para substituição, além disso, a possibilidade de aposentadoria precoce.

Para os autores, alguns fatores podem ser associados ao *burnout*, tais quais: falta de autonomia; falta de confiança, respeito e consideração para com o funcionário; diálogo ineficiente; ausência de perspectiva de crescimento na carreira; acúmulo de tarefas; fatores do ambiente que podem ser estressores: ruídos, iluminação.

Além disso, existem os pontos de influência por parte da pessoa, sendo: personalidade (capaz ou não) de lidar com estressores; autocontrole; autoestima, autoconfiança, autoeficácia; pessimismo; perfeccionismo; grandes expectativas e idealismo para com a profissão; necessidade de controle das situações; indivíduos passivos; gênero; nível educacional, estado civil. Os autores também apontam que há relação entre o estresse no trabalho (*burnout*) com a depressão. Segundo eles, a “incidência de jovens com depressão leve é maior que sem depressão”.

Denise Razzouk (2016) ao falar sobre a importância da priorização da alocação de recursos para cuidados preventivos e manutenção corretiva da saúde mental aponta que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, apresentado pela Organização das Nações Unidas (ONU) tem “o desenvolvimento dos indivíduos e das nações” sustentado no bem-estar e qualidade de vida do povo.

Pode-se, então, perceber a importância e o impacto da saúde emocional para o crescimento, não só da indústria, mas também das nações. No mais, como dito anteriormente, o impacto gerado afeta também os custos da empresa, Goto et al. (2009) em um estudo de caso, aponta que as doenças psicossomáticas são um custo para a empresa, uma vez que reduzem a produtividade, aumentam os gastos com saúde (também causadas pelo estresse), rotatividade e absenteísmo.

Segundo Júnior (2020), tramita na Câmara dos Deputados um Projeto de Lei (3588/20) que prevê a edição da Norma Regulamentadora (NR), visando a adoção de medidas preventivas e de gestão de riscos no ambiente de trabalho que possam afetar a saúde mental dos funcionários, com o fim de “reduzir a incidência de distúrbios mentais relacionados ao trabalho, como: estresse, depressão e esgotamento físico”.

O deputado autor da proposta, Alexandre Padilha, ainda pontua a inexistência de uma NR específica sobre riscos psicossociais no trabalho, apesar de ser uma das causas principais de concessão de auxílio-doença.

De acordo com Guedes e Silveira (2017), as Normas Regulamentadoras são determinações obrigatórias do Mercado de Trabalho com fins de regulamentar e definir padrões diante dos princípios de Segurança e Medicina do Trabalho, previstos na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). No mais, as autoras afirma que existem tendências globais e nacionais, como: criar um ambiente de trabalho digno, visando proteger o trabalhador; a expansão do conceito de saúde, mas também visando o bem-estar; adaptação do espaço de trabalho às necessidades do funcionário; a atualização de normas de proteção; neutralização de fatores de risco.

Ainda, com a pandemia do COVID-19, o tema se torna ainda mais relevante. Faro et al (2020) a descrevem como “um dos maiores problemas de saúde pública da última década” que, além disso, “influencia diretamente na capacidade de enfrentamento de toda a sociedade” que, como já foi dito anteriormente, é um fator crucial do ser para com uma situação de estresse, facilitando então doenças psicossomáticas.

Para os autores, a pandemia intensificou o medo e insegurança, como a possibilidade de perder pessoas próximas, de adoecer, perder o trabalho; influenciou a rotina de todo o mundo, devido aos protocolos de proteção, visto que o distanciamento social impossibilita a realização de comemorações, ajuntamentos, práticas comuns, mas também reduz o ciclo de convivência, em vista de reduzir as chances de contaminação, o modelo remoto de trabalho foi adotado.

Ornell et al. (2020) afirmam que, diante de grandes fatalidades da sociedade (como exemplo, o 11 de setembro), os esforços de profissionais da saúde, gestores de estado e corporações direcionam os recursos para tratar dos possíveis traumas gerados à população afetada (pessoas direta ou indiretamente envolvidas). Contudo, em um contexto pandêmico, a prioridade passa a ser combater os efeitos biológicos gerados e, assim, há uma omissão para com os impactos psicológicos gerados, tanto no âmbito individual quanto no coletivo.

Segundo os profissionais de psiquiatria autores do artigo, o COVID-19 impacta amplamente e de forma diversa, como: “organização familiar, fechamento de escolas, empresas e locais públicos, mudança de rotina de trabalho, isolamento, o que gera sentimento de abandono e desamparo, podendo aumentar a insegurança devido às repercussões econômicas e sociais, além do medo concreto da morte”.

Para fins de estratégias de contenção, os profissionais recomendam para governos: a ação de equipes multidisciplinares; protocolos de gerenciamento de estresse, trauma, depressão; monitorar e refutar notícias falsas. Para indivíduos: autocuidado, contato com

amigos e familiares, garantir momentos de lazer; seguir as recomendações da Organização Mundial da Saúde; prestar atenção às suas próprias necessidades, sentimentos e pensamentos; limitar a exposição a notícias, buscando reduzir a probabilidade de distúrbios de ansiedade; comunicar quando sentir sintomas de tristeza ou ansiedade; auxiliar pessoas em grupo de risco.

De acordo com Chemela (2018), a promoção da autonomia é um incentivo crucial para a recuperação de quem enfrenta doenças psicossomáticas, de forma que este atinja seu potencial, reduza o sofrimento e aumente o controle sobre situações que afetam sua saúde, ou seja, ser capaz de tomar decisões sobre a própria vida de acordo com suas preferências pessoais.

4. RELATO DA DEFINIÇÃO DAS PARCERIAS ESTABELECIDAS PARA REALIZAÇÃO DO PROGRAMA

Esta parte do documento é responsável por apresentar a justificativa e motivação das parcerias estabelecidas, além de expor a motivação da abrangência (mente e corpo), também como, à tendência de mercado para compor a concepção de importância da ação. Ainda que o programa tenha como objetivo o cuidado com a mente, compreende-se o seu bem-estar a partir do cuidado pleno do ser humano, inclusive do corpo. Por isso, foram cobertos os aspectos, como por exemplo, a terapia realizada no modelo remoto, a discussão e promoção de temas voltados para o cuidado com o corpo.

De acordo com Volpi (2005), o estado da mente influencia diretamente no corpo, podendo resultar em úlceras, problemas cardíacos e até mesmo o câncer. Segundo ele, Hipócrates já defendia que o corpo e a mente se influenciam de forma mútua, o que o autor coloca como “funcionamento conjunto”. Para ele, o que é compreendido pela mente são as experiências vividas por um corpo, que por sua vez também é o resultado de uma extensão de decisões e vivências, resultando no caráter e individualidade de cada ser.

Para Oliveira et al (2011), o sedentarismo é o principal responsável pelo aumento da incidência de certas doenças, incluindo a ansiedade, além de ser o maior pelo agravamento de outras e responsável por mortes súbitas. Ainda, colocam que o sedentarismo tem grande impacto na saúde mental, ao influenciar diretamente na “autoestima, autoimagem, sociabilidade, aumento de estresse, ansiedade e depressão, além de ser um risco potencial ao mal de Alzheimer, Parkinson e à cognição”.

Junto a isso, a atividade física gera benefícios ao processo cognitivo, sendo eles: “percepção, aprendizagem, memória, atenção, vigilância, raciocínio e solução de problema, além do funcionamento psicomotor”. Apontam que exercícios aeróbicos combatem o impacto oxidante do estresse no Sistema Nervoso Central. Além disso, a prática de exercício físico impacta positivamente o sentimento de bem-estar e a memória, por meio da liberação de neurotransmissores.

A influência de fatores emocionais na saúde física é de suma importância para dedicar a atenção a eles e, junto a isso, dá-se também a influência positiva gerada por uma rotina em que a prática de atividade está presente. Pode-se investigar então a tendência de mercado para esse tipo de prestação de serviço.

O Quadro 1 apresenta o nome de algumas empresas que prestam serviços de bem-estar emocional e/ou físico e nutricional e suas variações. Essa pequena amostra foi apresentada por falta de estudos publicados sobre o tema da tendência de mercado e concorrência de empresas de saúde e bem-estar.

Nome	Serviço prestado	Ano de fundação	Atende empresas
Mindbody	Saúde, bem-estar físico	2001	Sim
Tone it up	Exercício físico	2009	Não
Ginger	Suporte emocional e físico	2010	Sim
Headspace	Meditação	2010	Sim
Beecorp	Bem-estar corporativo	2010	Sim
Calm	Bem-estar mental	2012	Sim
Gympass	Suporte físico, nutricional e emocional	2012	Sim
Vitalk	Gestão de saúde emocional	2013	Sim
BTFit	Exercício físico	2014	Sim
Fit body aoo	Exercício físico	2015	Não
TherapyChat	Terapia Online	2016	Sim
Zenklub	Suporte emocional	2016	Sim
Eurekka	Terapia Online	2016	Sim
ifeel	Atendimento médico psiquiátrico	2017	Sim
OrienteMe	Terapia Online	2017	Sim
Auro	Bem-estar, exercício físico	2017	Não
Meyo	Suporte físico e emocional	2018	Sim
Serenmind	Suporte emocional	2018	Não
Nuna	Terapia Online	2020	Sim

Quadro 1: Empresas prestadoras de serviços de saúde (bem-estar físico, emocional, nutrição)
Fonte: Autoria própria (2021)

Da mesma forma, indica a tendência de crescimento do tipo de empresa que busca promover o bem-estar corporativo por meio de recursos de suporte emocional, físico e nutricional. Além disso, 79% das empresas pesquisadas (15 de 19) prestam serviços para empresas, ou seja, há procura por parte das corporações por esse tipo de serviço. Por fim, 73% dessas empresas foram fundadas nos últimos 10 anos, mostrando também uma mudança rápida no mercado e no interesse das instituições de contratarem esse serviço.

Junto a isso, os aplicativos que disponibilizam terapia *online*. As empresas citadas acima citam com frequência e justificam sua existência a partir da facilidade de acesso pelo modelo, pois os custos são geralmente menores, além da flexibilidade de tempo por parte do paciente, reduzindo o tempo de deslocamento e auxiliando em casos de indisponibilidade de profissionais na proximidade.

Em um relato de experiência clínica, Ceroni (2017) afirma que as sessões online se mostram “mais produtivas e profundas”. A autora afirma que a existência de uma tela como intermediadora favorece o envolvimento do paciente, já que se sente protegido por determinada distância. Ainda expressa que o início requer adaptação por parte do paciente, para que este entenda o momento como uma sessão de terapia, não uma conversa ocasional.

Por fim, o estudo apresenta que o modelo acompanha a tendência global de processos rápidos e digitais, visto que as pessoas têm menos tempo para se dedicarem a si mesmas, como assumir o compromisso de ir à terapia semanalmente e, diante disso, a internet têm aproximado as distâncias. A autora vê a mudança como um processo natural e um instrumento de melhoria, não de desumanização. Para Amaral e Palma (2018), o uso de aplicativos facilita a interdisciplinaridade entre os profissionais da saúde.

A empresa *Gympass*, fundada em 2012, é uma plataforma de atividade física que iniciou com passes para academias com um valor menor do que a mensalidade destas, agregado a outros serviços. Com o tempo, foi expandindo serviços ao aplicativo, atualmente, a empresa conta com pacotes interdisciplinares, como nutrição, saúde mental e possibilidade de exercícios em casa, com *lives*, treinos gravados na plataforma e *personal trainers* (GYMPASS, 2021).

Desde o século passado, a importância da prática de atividade física em empresas é abordada em estudos. Devidé (1998) expressa que diante dos benefícios resultantes de uma vida ativa, as instituições investem nesse serviço visando diminuir os custos, aumentar a produtividade e reduzir os gastos com saúde.

O autor aponta as melhorias encontradas por meio de tal empenho, tais quais: melhor aparência dos funcionários; aumento da satisfação da realização de tarefas; diminuição de absenteísmo e acidentes de trabalho; diminuição dos custos médicos. Também apresenta uma contrapartida, como o gasto com infraestrutura de um espaço adequado e profissionais da área. Atualmente, tanto com a COVID-19 quanto com o avanço tecnológico citado anteriormente, o custo reduziu, visto que as programações visam à prática individual do colaborador na sua casa.

5. COMUNICAÇÃO: O MEIO DE CONCRETIZAR O PROGRAMA

A terceira etapa tem como finalidade apresentar a motivação da escolha dos meios de comunicação utilizados, tanto quanto do modelo determinado, os assuntos abordados e também o benchmarking realizado para desenvolvimento do programa. Costa e Formoso (2011) afirmam que, por meio do benchmarking obtém-se “informações essenciais para o planejamento e controle dos processos gerenciais”. Para os autores, a adoção de tal estratégia consiste na análise contínua do desempenho e prática dos agentes identificados como referência.

Para estruturação do programa, foram analisadas as práticas de exemplos semelhantes além de empresas no ramo da saúde. Tendo em vista o desejado para abordagem e a intenção de realizá-lo no menor custo possível, o suporte foi estabelecido com as instituições de ensino da região Sul Fluminense nos cursos de Nutrição e Educação Física, além da empresa responsável pelo plano de saúde da empresa dispuha de serviços e suas parceiras.

Esses agentes disponibilizaram conteúdo informativo para publicação no Instagram e no meio de comunicação interna da empresa, além de palestras sobre temas relevantes, como: atividade física e a pandemia, resiliência, qualidade de vida e outros. Sobrinho e Barbosa (2014) explicam que o celular está cada vez mais presente no cotidiano das pessoas, com uma diversidade de iniciativas, como câmera, agenda, aplicativos de mensagens e informações. E, incluso nisso, o instagram passa a ser um meio de comunicação onde o usuário está integrado, decide o conteúdo que deseja consumir e pode dar feedbacks constantes sobre ele.

Os autores ainda afirmam que o aplicativo é uma forma de se comunicar com receptores diferentes (gerações, homens e mulheres). Além disso, expressam a necessidade de cuidado com o conteúdo compartilhado, a qualidade das imagens e a criatividade da página. Afirmam que ainda que o uso da plataforma para a comunicabilidade seja inovador, pode não ser criativo e, dessa forma, prejudica a transmissão da mensagem. Por fim, o artigo reconhece que as empresas que visam a competitividade e uma boa estratégia de comunicação investem na ferramenta.

Dito isso, as ações realizadas atendem à vários dos aspectos citados, como: a disponibilidade de interação, considerando também a promoção de diálogo com o público, por meio de enquetes, caixas de pergunta; a capacidade de identificação por parte do receptor; a promoção de contato pela área de recursos humanos, responsável pelo clima organizacional; a inovação e criatividade na execução, visto que os conteúdos são produzidos de forma individual.

6. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O terceiro tópico do artigo consiste na revisão bibliográfica que, de acordo com Conforto et al. (2011) pode ser considerada o passo inicial de qualquer pesquisa, visto que define os limites que a pesquisa visa desenvolver ao definir: tópicos chave, autores, palavras, periódicos e fontes de dados preliminares.

A fim de apresentar a relevância, o contexto, impacto e motivação da realização do programa, os tópicos chave considerados foram: estigma dos fatores psicossomáticos, impacto das doenças psicossomáticas no mercado de trabalho, histórico e importância das Normas Reguladoras, consequências da pandemia do COVID-19 para a saúde mental e as possíveis ações diante delas.

Com o objetivo de garantir a veracidade dos fatos e estatísticas informadas, os autores indispensáveis para essa etapa são os órgãos responsáveis pelos temas, como a Organização Mundial da Saúde. Fora isso, o critério para escolha de autores foi a especialização deles.

As palavras pesquisadas para alcançar os artigos foram: estigma com doenças psicossomáticas; saúde mental e trabalho; Normas Reguladoras e COVID-19 e saúde mental. A ferramenta utilizada foi o Google Scholar, visto que a ferramenta apresenta artigos em português e inglês, expandindo as possibilidades de obter o assunto em questão e a gama de especialistas no tema, além disso, entrega resultados de outras plataformas de pesquisa, como o SciELO.

Os periódicos escolhidos para a terceira etapa foram da área de saúde, seja em psicologia para os aspectos psicossomáticos ou na discussão do COVID-19. Além disso, a área de segurança para melhor explicação das Normas Reguladoras.

A fonte de dados preliminares é composta pela Revista Proteção, fundada em 1987 e voltada para fornecer informações sobre segurança para as empresas. A revista abordou ainda no ano de 2020 a proposta de lei que prevê que a atualização das Normas Reguladoras de forma que se estenda aos fatores psicossociais, de forma que estes sejam considerados riscos no ambiente de trabalho. (KLASSMAN, 2020)

Já no quarto tópico, tem como fim elucidar as parcerias estabelecidas. Para isso, os tópicos chave da segunda etapa foram a relação entre corpo, mente e emoção, sua integração; a crescente tendência de serviços de bem-estar direcionados e disponíveis para as companhias; a importância das Normas Reguladoras; o atendimento psicoterapêutico *online* e seus desdobramentos; gestão de pessoas e os cuidados com a saúde mental e física; benefícios da atividade física para a saúde mental e, por fim, o uso e transição dos serviços para aplicativos, voltados para a área de psicologia e educação física.

Os autores dessa etapa são profissionais e estudantes das áreas em questão, com periódicos em sua maioria recentes, visto a finalidade de expor a prestação destes serviços em plataformas virtuais, além disso, foram publicados em revistas relacionadas, como a de Psicologia: Teoria e Prática, da Universidade Presbiteriana Mackenzie Brasil.

As palavras procuradas foram: a relação entre atividade física e saúde mental; ambiente organizacional e cuidados com o corpo; terapia *online*; relação entre corpo e mente. Diante da pesquisa realizada, foi possível compreender os serviços a serem buscados para disponibilizar e promover as ferramentas para os colaboradores, como previsto no objetivo e na busca de responder a questão-problema definida.

A fundamentação teórica do quinto tópico tem como fim a fundamentação teórica das ações realizadas no programa. No desenvolvimento teórico desse trabalho a relevância da participação ativa do paciente foi abordada, trazendo à tona então a importância de disponibilizar recursos para que este invista nas mudanças desejadas.

Perante o exposto, pode-se compreender a importância da comunicação e parcerias estabelecidas e, desta maneira, a terceira etapa tem como fim elucidar o processo presente desde o início do programa. O *benchmarking* foi fundamental, tanto o colaborativo quanto o competitivo, uma vez que foi por meio dele que o trabalho foi idealizado, definido e desenvolvido, considerando os agentes parceiros como parte do *benchmarking* colaborativo.

Costa e Formoso (2011) discorrem sobre a possibilidade de um *benchmarking* colaborativo, que não visa a competição, mas sim a construção de uma ideia, produto e, nesse caso, conteúdo, em conjunto a fim de alcançar maior qualidade do que será gerado. Para os autores, esse processo auxilia na análise crítica da empresa sobre suas práticas, reduz os custos diante do acesso a informações que antes não possuía e amplia o conhecimento da organização, fazendo com que esta possa se tornar mais criativa e inovadora.

7. RESULTADOS

Com a revisão bibliográfica exposta foi possível explorar o tema, compreender sua amplitude e relevância, além de identificar a importância e o impacto do tema no ambiente de trabalho, o que foi intensificado pelo COVID-19 e atingiu a atenção dos responsáveis por tomadas de decisões, como deputados e médicos. Por fim, possibilitou a compreensão de que o trabalho exerce influência sobre a saúde mental e vice-versa.

Não só, mas também possibilitou que as iniciativas fossem feitas de forma coerente com o indicado pelos profissionais. Diante do exposto por Chemela (2018), o estado de autonomia é alcançado pela autodeterminação, independência e autocuidado, nos domínios físico, psicológico e social, compreender que o ser é responsável por seus anseios e necessidades pessoais e, diante disso, encontrar a força necessária para sua auto realização.

Dado isto, pelo ponto de vista da organização, a promoção desse estado se faz benéfica. O funcionário que compreende sua responsabilidade no processo de desenvolvimento pessoal e de carreira possui um grande potencial de crescimento. Ainda, em tempos de pandemia, onde há menor concepção de controle de fatores externos, a compreensão da capacidade do ser de desenvolver e cuidar internamente, auxiliando no direcionamento da energia e tempo dedicados a tal aspecto.

Portanto, a estrutura do programa disponibiliza para o colaborador recursos para o autocuidado, sem interferir na autonomia e privacidade do ser, visando incentivar e promover as ações por parte dele e, dessa maneira, atingir seus objetivos individuais e alcançar uma mente saudável.

Além de ser um facilitador do diálogo, o instagram fornece métricas de alcance (quantas pessoas viram), interações (respostas, comentários, curtidas), impressões (quantas vezes o conteúdo foi visto), visitas ao perfil, o número de contas alcançadas. Ainda, compara com os dias anteriores, ou seja, possibilita a análise do crescimento ou declínio do perfil.

Para melhor visualização das métricas, foi criado um *press kit* (conteúdo que expõe as métricas obtidas nas redes sociais). Os resultados mostram o *status* do perfil, que se mantém positivo e crescente em todos os aspectos. Comparado a ele, a figura 14, apresentada posteriormente, conta com o relatório obtido no dia 14 de junho, considerando os últimos 7 dias, visto que não passaram 30 dias desde o dia 25 de maio.

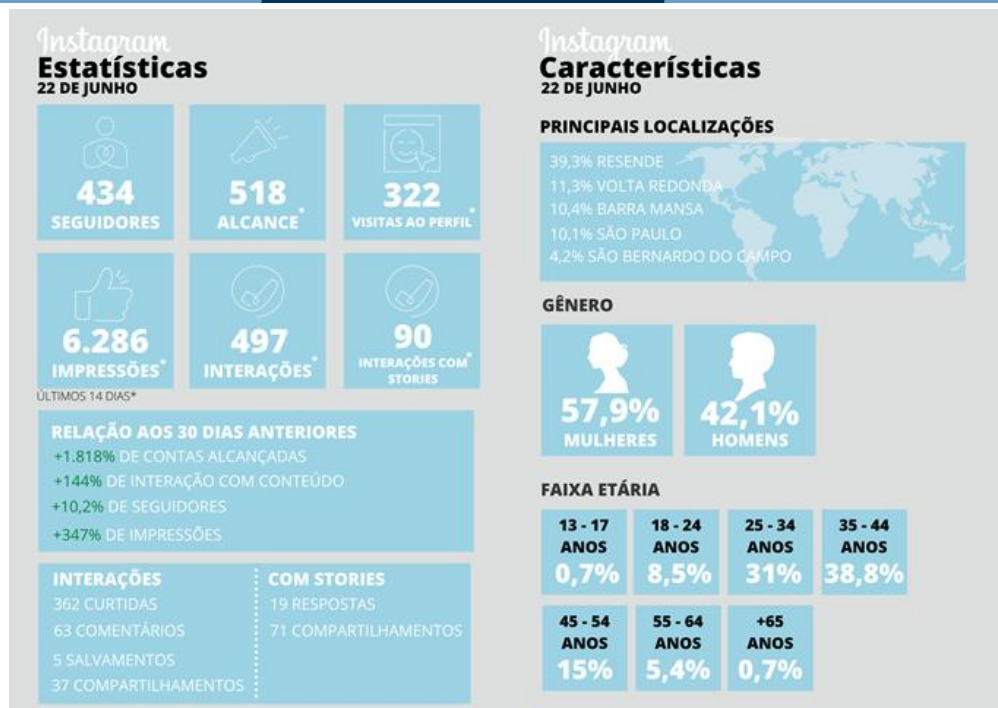


Figura 1: Estatísticas e perfil do público do Instagram no dia 22 de maio de 2021

Fonte: Autoria própria baseada nas estatísticas fornecidas pelo instagram (2021)

O lado esquerdo da figura 1 apresenta que no dia 22 de junho, o perfil possuía 343 seguidores, com o alcance de 518 pessoas nos últimos 14 dias, sendo esse o número de pessoas que viram as publicações nesse período. Além das 322 visitas ao perfil, 6.286 impressões (número de vezes que o conteúdo foi apresentado). As 497 interações (ações decorrentes de uma publicação), também com as 31 dos *stories*.

Em relação aos 14 dias anteriores, a porcentagem de crescimento de dois fatores se destaca: o de contas alcançadas (+1.818%) e o de impressões (+347%). Isso é resultado de um evento extraordinário promovido na data de 12 de junho (dia dos namorados), onde o programa divulgou receitas enviadas pelos colaboradores e estes deveriam enviar os posts para amigos e parentes para que participassem da votação.

O lado direito da figura 1, o perfil do público apresenta bem equilibrado no que se trata de gênero; com maior presença na cidade de Resende, o que se faz compreensível visto que essa é a cidade que a empresa está localizada e os dados de faixa etária são surpreendentes diante dos estigmas de gerações.

Pela análise de perfil, pode-se concluir que: há equilíbrio entre os gêneros, apesar de as mulheres serem a maioria e, surpreendentemente, o público de 35 a 54 anos é maior do que o de 18 a 34, indicando que a iniciativa atende a todas as gerações e, dessa maneira, cumpre com o esperado da comunicação de envolver a todos.

Além do conteúdo informativo nas *lives* e no Instagram, com o suporte do plano de saúde foi possível disponibilizar para os colaboradores e seus dependentes, acesso à terapia *online* sem custo adicional para ambas as partes.

Os temas abordados, como dito anteriormente, são produzidos a partir do conteúdo enviado e/ou aprovado pelos agentes auxiliares. Caso sejam apenas aprovados, a pesquisa é realizada em órgãos confiáveis, como o Ministério da Saúde, na publicação e fala de médicos conceituados e só são publicadas mediante a aprovação dos parceiros de suporte.

O conteúdo das publicações divulgadas incluem informações sobre nutrição, dicas de atividade física para praticar em casa, como investir no cuidado da mente. Esses dados foram adaptados da fonte para adaptar ao modelo do instagram, buscando um padrão a fim de gerar uma identidade visual da página, no geral com as letras (fontes) utilizadas e evitando sair do padrão, mas sem deixar de ser agradável e criativo visualmente. Para manter o crescimento, alcance e interesse pela página, as publicações são feitas diariamente.

A conta no instagram foi criada em março de 2021, junto ao lançamento do programa. Os seguidores foram obtidos de forma orgânica, ou seja, por meio do compartilhamento do conteúdo, divulgação da página e interação com os seguidores.

A variação do número de participantes nas lives pode ser explicada pela diferença de horário na realização, onde o sexto evento registrado ocorreu no período da manhã, enquanto os outros aconteceram no período da tarde. Além desse aspecto, os temas de discussão em que há maior número de participantes são os relacionados à mente, enquanto atividade física e nutrição tiveram menor número de ouvintes. Até a metade do ano, 9 (nove) *lives* haviam sido realizadas, com a média de 169 participantes – considerando que em uma delas não há registros, os valores foram divididos por 8 (oito).

8. CONCLUSÃO

Pode-se afirmar que se tem uma iniciativa inovadora, pois, promove e possibilita a proximidade com o receptor da mensagem e que, ao adotar o uso de ferramentas e modelos digitais, acompanha a tendência do mercado de trabalho atual, buscando promover a saúde e bem-estar e não só a dignidade do colaborador.

As ações propiciaram a participação ativa do ouvinte e atenderam às demandas e objetivos da empresa de forma acessível, tanto em nível de informação quanto de acesso com a promoção das *lives*. Vale ressaltar que os motivadores da realização do projeto, não são somente competitivos, mas também com fins regulatórios, além de visar a redução do impacto negativo gerado pela pandemia do COVID-19 e divulgação de suas medidas de prevenção.

O referencial teórico obtido por meio desta revisão bibliográfica conecta temas atuais como: a importância da saúde mental para o mercado de trabalho, o impacto da pandemia no aspecto psicossocial, medidas preventivas para tais impactos. Não só, mas também aborda concepções históricas do estigma com as doenças psicossomáticas, indicando essa como uma questão social antiga.

Visto a importância e referência da empresa, o tema se faz ainda mais relevante, principalmente na ausência de conteúdo científico a respeito dessa prática por parte do empregador. Certo é que a iniciativa leva informações ao ouvinte de forma concisa e estruturada e, dessa maneira, é responsabilidade de quem recebe praticar ou não o que lhe é apresentado. No entanto, conforme exposto na literatura, é importante que o indivíduo tenha acesso a recursos e lhe seja dada informação para que este seja agente ativo das mudanças que deseja.

Ou seja, é papel das organizações, seja estatal ou privada, apenas a prática do que lhes é cabível: a promoção da consciência, discussão do tema, disponibilização de profissionais, recursos de apoio (como terapia), quebra do estigma do tema desde o nível estratégico da empresa. Para o funcionário fica a responsabilidade da prática, o interesse na mudança, percepção de sua necessidade individual. Dessa maneira, o processo de autocuidado é autônomo e indicado, sem sobrecarregar nenhum dos agentes.

Além disso, a iniciativa proporciona benefícios diversos, desde o cumprimento das Normas Regulamentadoras, até a promoção da segurança, saúde e clima organizacional da

instituição. Dentro disso, se torna diretamente ligado aos fatores que influenciam os custos com rotatividade e substituição, se antecipa diante dos casos de ansiedade, depressão decorrente do trabalho ou não) e *burnout*, se posicionando como empresa visionária e preocupada com seus funcionários.

Quanto aos objetivos do trabalho, estes se dão como cumpridos, visto que consiste no estabelecimento de ferramentas para a promoção do autocuidado do colaborador e de sua família. No entanto, após três meses do lançamento do programa, constatamos que o nível de interação e integração dos colaboradores ainda não é o desejado.

Apesar de ser um número positivo ao comparar com um projeto semelhante que está ativo há mais tempo, o programa é desenhado para alcançar aproximadamente 7 mil pessoas. Dessa maneira, o número que temos hoje é inferior a 10% desse objetivo. Entende-se que a disseminação do programa seja feita de forma gradual, tal qual seu alcance.

Para isso, iniciativas de divulgação serão tomadas, como disponibilizar o *QR code* do instagram nos meios de comunicação interna. Outra estratégia é aumentar o número de ações interativas na rede social (desafios, enquetes, mensagens de datas comemorativas), visto que esses eventos trazem novos seguidores rapidamente.

Por fim, a resposta para a questão-problema levantada na terceira etapa do documento foi respondida pelo referencial teórico apresentado - “Qual a importância e o impacto do investimento em cuidados com a saúde mental do colaborador para o ambiente de trabalho?”.

Visto que o investimento em disponibilizar ferramentas para o cuidado com a mente tem influência no desempenho do profissional, em sua assiduidade, permanência, além de interferir na saúde do corpo, podendo desencadear outras doenças. Todos os fatores citados apresentam custos e despesas, além da perda na qualidade do trabalho realizado.

Dessa maneira, a decisão por avançar nesse aspecto concorda com o desenvolvimento financeiro e de pessoal de uma organização e, também, prevê possíveis modificações das Normas Regulamentadoras, se antecipando em seu cumprimento.

6. REFERÊNCIAS

- AMARAL, P. C.; PALMA, D.. **Tendências do fitness para 2019 no Brasil**. Editado por Paulo Costa Amaral - São Paulo, 2018.
- CERONI, M. L. V.. **Atendimento psicoterápico online e seus desdobramentos na relação mente e corpo**. REVISTA LATINO-AMERICANA DE PSICOLOGIA CORPORAL. Ano 4, No. 6, Abril/2017.
- CHEMELA, A. R. R.. **Promoção do autoconceito e da autonomia na pessoa em sofrimento psicológico**. Mestrado em Enfermagem, Escola Superior de Enfermagem de Lisboa. Lisboa, 2018.
- CONFORTO, E. C.; AMARAL, D. C.; SILVA, S. L. da. **Roteiro para revisão bibliográfica sistemática: aplicação no desenvolvimento de produtos e gerenciamento de projetos**. At: 8º Congresso Brasileiro de Gestão de Desenvolvimento de Produto. Porto Alegre - RS, Brasil. Setembro de 2011.
- COSTA, D. B.; FORMOSO, C. T.. **Fatores chaves de sucesso para sistemas de indicadores de desempenho para benchmarking colaborativo entre empresas construtoras**. Ambiente Construído, Porto Alegre, v. 11, n. 3, p. 143-159, jul./set. 2011.
- DEVIDE, F. P.. **Atividade física na empresa: para onde vamos e o que queremos?** MOTRIZ - Volume 4, Número 2, Dezembro, 1998.
- JÚNIOR, J.; SEABRA, R.. **Câmara dos Deputados, Trabalho, previdência e assistência**. Página Notícias. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/708194-proposta-preve-norma-regulamentadora-para-prevenir-transtornos-mentais-no-trabalho/>> Acesso em: 17 de março de 2021.
- OLIVEIRA, E. N.; AGUIAR, R. C. de; ALMEIDA, M. T. O. de; ELOIA, S. C.; LIRA, T. Q.. **Benefícios da atividade física para saúde mental**. Saúde Coletiva, 2011.
- FARO, A.; BAHIANO, M. de A.; NAKANO, T. de C.; REIS, C.; SILVA, B. F. P. da; VITTI, L. S.. **COVID e Saúde mental: a emergência do cuidado**. Estudos de Psicologia (Campinas), 37, e200074. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200074>.
- GOTO, A. K.; SOUZA, M. T. S. de; LIMA JUNIOR, J. V.. **Um Estudo sobre o estresse em profissionais da área de logística da indústria automobilística**. Psicologia Política. VOL. 9. No 18. PP. 291-311. JUL. - DEZ. 2009.
- GUEDES, E. de M.; SILVEIRA, L. C.. **Segurança do trabalho na construção civil: verificação das normas regulamentadoras em canteiro de obra**. Trabalho de conclusão de curso. UNISUL, Universidade do Sul de Santa Catarina. Palhoça, 2017.
- GYMPASS. Site corporativo. Disponível em: < <https://news.gympass.com/> >. Acesso em: 24 de maio de 2021.
- KLASSMANN, B.. **Proposta prevê NR para prevenir transtornos mentais no trabalho**. **Revista Proteção**. Atualizado em 26 de novembro de 2020. Disponível em: < <https://protecao.com.br/leis-sst/proposta-preve-nr-para-prevenir-transtornos-mentais-no-trabalho/> >. Acesso em: 29 de junho de 2021.
- RAZZOUK, D.. **Por que o Brasil deveria priorizar o tratamento da depressão na alocação dos recursos da Saúde?** Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília, 25(4):845-848, out-dez 2016.
- SILVA, J. O. da; FERREIRA, S. K. de A.; SILVA, S. F.; BERGAMINI, G. B.; SAMUELSSON, E.; JONER, C.; SCHNEIDER, L. F.; MENZ, P. R.. **A correlação existente**

entre o estresse no ambiente de trabalho e doenças psicossomáticas. Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente. Ariquemes: FAEMA, v. 8, n. 2, jul./dez., 2017.

SOBRINHO, A. B. F.; BARBOSA, A. M.. **Criatividade no instagram como ferramenta de inovação para as organizações.** Signos do Consumo, vol. 6, núm. 1. Universidade de São Paulo. São Paulo, Brasil, 2014.

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C.. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** Rev. Psiq. Clín 34 (5); 223-233, 2007.

VOLPI, J.H. **Quando o corpo somatiza os conflitos da mente.** Curitiba: Centro Reichiano, 2005. Disponível em: www.centroreichiano.com.br/artigos. Acesso em: 19 de maio de 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Health statistics and information systems.** Disponível em: https://www.who.int/healthinfo/global_burden_disease/en/. Acesso em: 13 de abril de 2021.