

Do Stress ao Sucesso: O impacto dos programas de apoio à saúde mental

From Stress to Success: The Impact of Mental Health Support Programs

Del estrés al éxito: el impacto de los programas de apoyo a la salud mental

Arthur Fernando Santos Barbosa¹

Arthur.barbosa2@fatec.sp.gov.br

Kathleen Pereira Da Silva¹

Kathleen.silva@fatec.sp.gov.br

Rebeca Mical Resende de Oliveira¹

Rebeca.oliveira13@fatec.sp.gov.br

Jadir P. dos Santos¹

Jadir.santos@fatec.sp.gov.br

Palavras-chave:

Stress.
Programas de apoio.
Saúde mental.
Colaboradores

Keywords:

Stress.
Support programs.
Mental health.
Employees.

Palabras clave:

Estrés.
Programas de apoyo.
Salud mental
Empleados

Apresentado em:

05 dezembro, 2024

Evento:

7^o EnGeTec

Local do evento:

Fatec Zona Leste

Avaliadores:

Daniel José Toffoli
Danilo Marin Fermino



Resumo:

O artigo a seguir, apresenta programas de apoio especializados em saúde mental e stress onde melhoram significativamente a vida pessoal e profissional dos colaboradores e conseqüentemente torna a produtividade das organizações melhor. A partir do momento em que as empresas oferecem um ambiente seguro para os colaboradores demonstrarem suas experiências e desafios, auxiliam no tratamento a questões emocionais e proporcionam um ambiente mais favorável e cooperativo. Programas como *happy hours*, terapia individual ou coletiva, atividades físicas e espaços para desconpressão habilitam os funcionários a compreender e tratar melhor a pressão do cotidiano. Executando essas práticas não fortalece apenas a saúde mental, mas também transforma a cultura organizacional da empresa deixando-a mais solidária e acolhedora, onde todos se sintam prestigiados e pertencentes a equipe. Como resultado na pesquisa realizada, foi observado o quanto o capital humano nas empresas é desvalorizado e que em muitos casos sequer existe um olhar voltado para os colaboradores.

Abstract:

The following article presents support programs specialized in mental health and stress which significantly improve both the personal and professional lives of employees, positively impacting productivity in organizations. When companies create a safe environment where employees can share their experiences and challenges, they help in addressing emotional issues and promote a more supportive and cooperative work environment. Programs like happy hours, individual or group therapy, physical activities, and relaxation, spaces help employees better understand and manage the daily pressures. Implementing these practices not only strengthens mental health but also transforms the organizational culture, making it more supportive and welcoming, a place where everyone feels valued and part of the team. Our research reveals how much human capital is still undervalued in many companies, where often there is not even an awareness of employees' needs.

Resumen:

El siguiente artículo presenta programas de apoyo especializados en salud mental and estrés los cuales mejoran significativamente tanto la vida personal como profesional de los empleados, impactando de manera positiva en la productividad de las organizaciones. Cuando las empresas crean un ambiente seguro donde los empleados pueden compartir sus experiencias y desafíos, ayudan en el tratamiento de problemas emocionales y fomentan un entorno de trabajo más colaborativo y solidario. Programas como happy hours, terapia individual o grupal, actividades físicas y espacios de relajación ayudan a los empleados a comprender y gestionar mejor las presiones del día a día. Implementar estas prácticas no solo fortalece la salud mental, sino que también transforma la cultura organizacional, haciéndola más solidaria y acogedora, un lugar donde todos se sientan valorados y parte del equipo. Nuestra investigación revela cuánto sigue siendo subvalorado el capital humano en muchas empresas, donde muchas veces ni siquiera existe una conciencia sobre las necesidades de los empleados.

¹ Fatec Zona Leste

1. Introdução

"A mente é tudo. O que você pensa, você se torna" Buda (2024, p.4), o cérebro tem um poder incrível, tanto para motivar, quanto para desmotivar, são tantas possibilidades, seja de acertos ou erros, a falta de certeza, muitas vezes nos leva a duvidar de nós mesmos, o que acaba gerando *stress* e ansiedade. A saúde mental que por muitos anos foi negligenciada, hoje é crucial em cada etapa da vida, seja no desenvolvimento e crescimento de um jovem aprendiz na inserção ao mercado de trabalho, no desempenho de um atleta de alto rendimento ou até mesmo de um gestor que precisa lidar com diversos problemas ao longo do dia.

O artigo a seguir, apresenta programas de apoio especializados em saúde mental, onde melhoram significativamente a vida pessoal e profissional dos colaboradores e conseqüentemente torna a produtividade das organizações melhor.

Nas organizações é visível a queda de rendimento quando uma equipe ou colaborador sofrem com eles, Segundo Salzberg (2011), a partir do momento que nosso nível de *stress* se encontra desregulado, nossa capacidade de resolução de conflitos sofre danos drasticamente e nossa criatividade se torna quase que inativa. De acordo Goleman (1995) a inteligência emocional é profundamente importante para tratar o *stress* e aprimorar o desempenho, a inteligência emocional é quando reconhecemos, compreendemos e gerenciamos nossas emoções, bem como a dos outros, mas será que só o colaborador, tem que buscar uma forma de se desvincular do *stress*? É possível a empresa buscar formas e programas que melhorem a vida de seus funcionários consideravelmente? É primordial uma cultura organizacional estruturada para que se obtenha a diminuição dos níveis de *stress*?

A partir do momento em que as empresas oferecem um ambiente seguro para os colaboradores demonstrarem suas experiências e desafios, auxiliam no tratamento a questões emocionais e proporcionam um ambiente mais favorável e cooperativo.

Muitos desses programas como *happy hours*, terapia individual ou coletiva, atividades físicas e espaços para decompressão habilitam os funcionários a compreender e tratar melhor a pressão do cotidiano. Executando essas práticas não fortalece apenas à saúde mental, mas também transforma a cultura organizacional da empresa deixando-a mais solidária e acolhedora, onde todos se sintam prestigiados e pertencentes a equipe. Dessa forma, as empresas devem procurar práticas que, reduzem significativamente as taxas de absentismo e turnover, conseguindo um aumento da satisfação e engajamento de seus colaboradores. Portanto priorizar a saúde mental na organização, é um retorno significativo à longo prazo. Investindo nessas práticas, se tornam a principal estratégia corporativa e privilegiando tanto a empresa, quanto o colaborador.

Deste modo o objetivo em nosso artigo é mostrar os programas de apoio à saúde mental, como uma solução e alternativas para que a empresa siga esse pensamento estratégico e possa obter resultado significativos a longo prazo. Além de reduzir o número de *stress*, ansiedade e depressão nas organizações.

2. Fundamentação Teórica

Segundo Vedovatto; Sant'Anna (2021) um dos fatores determinantes que podem influenciar o comportamento do colaborador é a cultura organizacional. A cultura organizacional desempenha um papel crucial no comportamento humano dentro das empresas, ela confere identidade aos membros, molda relações sociais e influencia avaliações e correções dentro da organização. Uma cultura forte e humanizada é caracterizada por valores e normas que abrange todos os grupos, em sua maioria podemos ver que quando atinge esses dois tópicos ela é transmitida dos antigos colaboradores aos novos integrantes de uma forma totalmente orgânica e natural

De acordo com Vedovatto; Sant'Anna (2021) entendendo essa internalização dessa cultura nos colaboradores vemos que é algo que afeta diretamente em como os colaboradores realizam as suas

tarefas, como resolvem seus conflitos e como são estabelecidos os padrões de comportamento. O capital humano de uma empresa é a parte mais importante e a mais frágil que uma organização pode ter, ele é responsável pelos reconhecimentos, premiações e dentre outros diversos e mais variáveis títulos que uma organização pode alcançar. Logo, ter um olhar humanizado e atencioso torna-se fundamental para atingir grandes metas com excelência e grande prestígio.

Além do esforço físico e mental muitos colaboradores devem seguir normas de comportamento e expressões estipulados e esperados pela organização, quando tem contato com clientes e superiores, fazendo com que não expressem seus verdadeiros sentimentos, sendo as emoções sentidas reais, e as emoções demonstradas aquelas consideradas atraentes no mundo corporativo, agindo de acordo com aquilo que foi imposto. Pode ser exaustivo demonstrar as emoções das quais não está sentido, gerando estresse, uma maior insatisfação com o trabalho, esgotamento profissional e conflitos das relações pessoais e profissionais (Judge; Robbins, 2020).

O humor do colaborador tende a ser influenciando a partir de eventos emocionais, compondo um importante papel na vida profissional e pessoal afetando o seu desempenho e satisfação dentro da organização. As situações que o colaborador não tem nenhum tipo de controle como, reuniões, possíveis desligamentos, mudança de gestores e conflitos nas relações interpessoais, gera sentimento de insegurança, receio, e um alto índice de preocupação o que afeta diretamente sua produção no labor. A interferência dos eventos emocionais profissionais e pessoais é muita, pesquisas apontam que se o dia no ambiente organizacional for bom, o colaborador levará o bom humor para sua casa e vice-versa (Judge; Robbins, 2020).

2.1. Stress

Hans Selye, foi o principal responsável as práticas de estudo do stress como sustentador dos sinais e sintomas de diferentes tipos de doenças, por este motivo é reconhecido até hoje como o “pai da pesquisa do *stress*”. Segundo Selye (1959, *apud* Filgueiras; Hippert, 1999), o *stress* é uma parte específica a qualquer tipo de doença relacionada a alterações na estrutura e na composição química do corpo, as quais são visíveis e avaliadas. “O *stress* é uma condição dinâmica na qual um indivíduo é confrontado com uma oportunidade, limitação ou demanda em relação a alguma coisa que ele deseja e cujo resultado é percebido, simultaneamente, como importante e incerto” (Robbins, 2009, p.438). “O processo de adaptação do indivíduo à realidade organizacional configura-se como um evento gerador de *stress*, insegurança e ansiedade ao novato, visto que essa pessoa fará parte de uma realidade que, anteriormente, era-lhe desconhecida” Silva *et al.* (2013, p.6).

Segundo a autora Saleme (2024) na revista CNN Brasil o Relatório *People at Work*, do ADP Research Institute, mostra que 57% dos entrevistados creem que seus superiores não estão preparados para falar sobre questões de saúde mental e que 67% dos trabalhadores são influenciados negativamente no trabalho pelo *stress*. Além disso, o levantamento, que ouviu 32.612 trabalhadores em 17 países ao redor do mundo e 5.751 na América Latina (Argentina, Brasil e Chile), mostrou que a quantidade de trabalhadores que se sentem apoiados pelos gestores em relação à saúde mental caiu de 70% em 2022 para 64% neste ano. Além disso, 57% acreditam que os superiores não estão preparados para falar sobre questões de saúde mental, sem julgamento.

O *stress* no ambiente de trabalho atualmente está sendo bastante debatido por causa do aumento de seu número, mostrando tratar-se de um tema que deve ser lido com bastante cuidado, já que pode aumentar o nível de desgastes em relação a saúde mental e física dos colaboradores (Ergon, 2021), fazendo com que os funcionários diminuam sua produtividade, influenciando assim o clima organizacional, criando péssimas consequências, pois podem acabar cometendo diariamente mais erros e falhas dentro da organização (Silveira, 2021), afetando assim o andamento de todo processo da empresa.

As organizações acabam perdendo um colaborador em seu total vigor, o que acaba impactando em sua produtividade e aumentando o desinteresse do funcionário com qual serviço lhe foi designado

(Pontotel, 2023) e o colaborador acaba ficando cada vez mais desmotivado e conseqüentemente aumentando seu nível de stress.

2.2. Programas de apoio

Para lidar com o *stress* e promover a saúde mental no ambiente corporativo, as empresas têm implementado programas de apoio voltados ao bem-estar dos colaboradores. Segundo Silva *et al.* (2013), a adaptação do indivíduo à cultura organizacional pode ser facilitada por iniciativas que promovem a integração e o acolhimento. Adentre essas práticas estão *happy hours*, espaços de desconpressão, atividades físicas e sessões de terapia individual ou em grupo.

O *happy hour* é uma forma muito interessante das empresas integrarem novos colaboradores a equipe, além de melhorar a socialização entre eles. Segundo Silveira (2012) é necessário um investimento no processo de socialização entre os colaboradores, isso auxiliará na relação interpessoal com colegas, nas atividades do trabalho, na troca de informações para maior conhecimento da cultura organizacional, assim como no respeito as normas e regras da instituição. Portanto o *happy hour* é excelente para o processo de socialização entre os colaboradores, moldando um bom relacionamento a longo prazo entre todos.

Foi aprovada no Brasil em 1978 a Norma Regulamentadora (NR) 17, com pauta na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que se trata de requisitos essenciais e obrigatórios a serem seguidos dentro das organizações formalizando a adaptação dos fatores mentais e físicos dos usuários. Conforme (Cruz *et al.*, 2021), esse regulamento visa oferecer maior qualidade de bem-estar, saúde, desempenho e eficiência.

De acordo com o objetivo proposto diversos espaços de trabalho informais foram criados chamados de Espaços de Descompressão, onde se formam diferentes ambientes dentro de algumas organizações que buscam gerar maior integração, diferentes processos de criatividade, relaxamento, e bem-estar físico e mental ao colaborador.

Atualmente a mídia social também está associada com a medicina preventiva a doenças físicas e mentais, fazendo a estimulação da população em relação a prática de atividades físicas, visando uma melhor qualidade de vida. Além de estimular a mudança de hábitos alimentares mais saudáveis, que pode contribuir para a melhora de muitas doenças. Esse fato faz com que possamos observar com mais clareza do porquê as empresas estarem investindo tanto quando se trata de práticas de saúde. (Fonseca *et al.*, 2019).

Segundo Luan *et al.* (2019) os exercícios físicos feitos regularmente, de forma significativa, são reconhecidos por estudos científicos como uma terapia alternativa para diversas doenças, elas sendo um aspecto metabólico mental ou físico.

Cuidar do outro e de si mesmo é uma missão digna e extremamente necessária para que tenhamos uma sociedade mais saudável e equilibrada, com menos stress (Pantoja *et al.*, 2022), já que nosso estado de espírito interfere na forma como nos comportamos e agimos dentro e fora das organizações, um dos programas que oferece esse cuidado é o Yoga.

Yoga é uma prática milenar que se originou na Índia, com mais de 2.500 anos, cujo objetivo é trabalhar o corpo e a mente, de forma física e espiritual (Kaiut; Rodrigues, 2023), através da meditação e sua abordagem o cérebro vai se adaptando, o que faz essencial para enfrentar os desafios diários dentro de uma empresa.

Para as empresas a qualidade de vida dos seus colaboradores é um desafio, já que o estilo de vida inativo e o stress tem ligação direta a saúde física e mental, aumentando assim a improdutividade e o Turnover, elevando os recursos destinados ao bem-estar de toda equipe (Teich, 2020).

Para diminuir esse índice bases de plantão psicológico se fazem necessárias, de acordo Miguel Mahfoud (2021), o principal objetivo deste momento é aprimorar as vivências a longo prazo.

Segundo Vedovatto; Sant'Anna (2021) vendo que um dos principais objetivos de uma organização é uma boa posição no mercado e lucratividade, é necessário que haja um reconhecimento do desempenho operacional. Sabendo que o crescimento da organização depende unicamente do bem-estar psicológico de seus colaboradores, pois a "máquina humana" é fundamental para o sucesso organizacional. Nos leva a pensar em uma implementação de um departamento que cuide desse capital humano, mais especificamente um departamento que tenha como foco no apoio psicológico, tendo em vista que tanto a organização quanto o colaborador terão benefícios que a empresa quando se proporem a tal projeto. Um programa de apoio psicológico para os colaboradores significa produtividade e a melhora da qualidade de vida, mas já para a empresa alguns dos benefícios mais significativos seria: redução do stress no ambiente corporativo, baixa rotatividade e a retenção de talentos.

2.3. Como desenvolver programas de apoio

Os programas não somente amparam os colaboradores a enfrentar a pressão constante da rotina, entretanto além disso colaboram para a edificação de uma boa cultura organizacional mais altruísta e receptiva. Conforme (Chiavenato, 1999) uma relação entre colaborador e gestores com um índice elevado de profissionalismo e respeito mútuo beneficia o absenteísmo, satisfação, motivação e rotatividade. Desta forma os colaboradores se sentem realizados e comprometidos com a equipe, portanto as organizações alcançam uma redução significativa no índice de absenteísmo e rotatividade, além de expandir a satisfação e o engajamento no ambiente organizacional. Portanto essas práticas podem contribuir com o bem-estar, as empresas geram uma atmosfera dentro do trabalho mais salutar e bem-sucedido, aonde as causas do *stress* podem ser erradicadas.

Conforme figura 1, Segundo Laurini e Santos (2021) para desenvolver um bom *happy hour* afim de aumentar a integração e socialização entre os colaboradores, ele poderia ser realizado mensalmente entre os membros de cada setor e ocasionalmente incluindo novos setores. Para Linke (2024) o passo a passo para um bom *happy hour* colaborativo consiste em primeiro definir seu objetivo, para direcionar o evento e garantir que as necessidades da equipe sejam atendidas; escolher a data e o local, para proporcionar o conforto e a praticidade; delimitar o orçamento, garantindo que o evento seja financeiramente viável e bem administrado; enviar o convite com antecedência, a comunicação pode ser feita por meio de *e-mails*, mensagens diretas ou utilizando plataformas internas da empresa; escolha do cardápio considerando as preferências alimentares de todos; entretenimento, considerar atividades que promovam interação e diversão; escolher um ambiente agradável, confortável e convidativo é essencial para que todos se sintam à vontade; logística, reservar o espaço com antecedência, coordenar com fornecedores como restaurantes ou serviços de catering, e garantir a disponibilidade de bebidas e comidas; incentivar a participação das lideranças, promover atividades com os gestores para motivar membros das equipes, além de valorizar o evento; feedbacks, ajuda a reconhecer aspectos bem-sucedidos e a identificar possíveis melhorias, contribuindo para aperfeiçoar a qualidade dos próximos *happy hours* e garantindo que as expectativas e necessidades da equipe sejam atendidas.

Figura 1- 20 ideias de *happy hour* para impulsionar seus negócios



Fonte: Campbell (2024)

Podemos observar a significativa mudança que as empresas estão enfrentando para alcançar melhores resultados quando se fala sobre a importância dos programas de saúde mental, focaliza-se na importância de processos simples, como a ideia de ter um espaço de desconpressão, identificado conforme figura 2.

Segundo Carlucci *et al.* (2023) o ambiente interno por exemplo já vem mudando faz algum tempo, fazendo uso de televisão, mesa de jogos, pufes, entre outros. Contribuindo assim com que os colaboradores se sintam bem fisicamente, mentalmente e emocionalmente no local de trabalho, já que é um lugar de importante contribuição para o bem-estar individual, e do grupo, engajando e fazendo com que se haja mais interação, chegando a bons resultados.

Figura 2 - Área de desconpressão: ideias para ambientes de lazer e descanso no escritório



Fonte: Parente (2022)

De acordo Carvalho *et al.* (2021) atividade física se define pelos movimentos corporais feitos pelo indivíduo de forma que resultem em gasto de energia, com o objetivo de manter uma aptidão física, quando praticada de forma regular e repetitiva pode trazer muitos benefícios gerando assim uma vida mais saudável.

Dentre outras coisas pode aumentar a aptidão física daqueles que tem consciência dos seus benefícios, promove o bem-estar físico, assim melhorando a saúde dos executores (Souza *et al.*, 2021), é possível identificar que essa prática, conforme exposto figura 3, além de oferecer uma oportunidade eficaz para se desenvolver habilidades principalmente sociais, traz muitos benefícios para a organização e para seus colaboradores. Já que tanto no esporte quanto nas empresas, é preciso ter disciplina, comunicação, uma boa escuta ativa, ter garra, mentalidade de crescimento, precisa saber colaborar em um mundo cada vez mais interconectado e diverso, e principalmente precisa ter empatia para se relacionar e criar conexões verdadeiras e duradouras.

Figura 3 - Atividade física no ambiente de trabalho pode melhorar desempenho profissional



Fonte: Lima (2022)

Conforme os avanços foram surgindo no campo da religião e espiritualidade promoveram a ampliação do conceito de saúde através do estabelecimento das novas diretrizes propostas pela Organização

Mundial da Saúde (OMS) em que a saúde deixa de ser ausência de doença para se tornar um bem-estar físico, psíquico, social e espiritual (Toniol, 2017).

Considerando essa diversidade se é observado a importância e relevância de programas voltados para essa área, por exemplo o Yoga, que pode ser executado por pessoas de qualquer idade, habilidades e condicionamento físico, se adaptando a necessidade de cada indivíduo, promovendo melhor qualidade de vida e equilíbrio, sendo feita com técnicas de respiração, movimentos e meditação (Walter *et al.*, 2022), assim mostrando como lidar com as situações do cotidiano com mais clareza e empatia, melhorando a saúde física e mental daqueles que a praticam regularmente.

Tanto o Yoga (figura 4) quanto as suas práticas de meditação têm mostrado efeitos positivos, mas conforme Nascimento (p.115, 2022), vale mencionar que não é a única forma de melhorar o clima organizacional, mas uma escolha, que quando realizada de forma frequente pelos colaboradores, pode contribuir de forma benéfica.

Figura 4 - Yoga suave: definição, benefícios e estilos



Fonte: McLellan (2021)

O plantão psicológico trata-se de um período marcado, com um atendimento limitado entre os colaboradores e especialistas de plantão treinados em uma escuta ativa especializada, promovendo uma acolhida eficaz em fases críticas que as pessoas possam estar vivenciando, desenvolvendo assim um crescimento tanto individual quanto coletivo. Segundo Mahfoud (2021, p. 63)

“O objetivo do plantão psicológico não é que a pessoa elimine a tensão com que vem vivendo, não é que ela resolva algum problema que a preocupe, não é modificar algum modo de pensar do sujeito, mas, sobretudo, que ela possa estar mais centrada em sua própria pessoa, então, considerar o contato consigo mesma como experiência de si pode potencializar a elaboração da experiência em geral a ponto de chegar a vivências de acontecimentos.”

É possível concluir que essa abordagem como evidenciamos na figura 5, pode-se garantir a saúde e o bem-estar dos colaboradores fornecendo um clima organizacional favorável com suportes colaborativos que auxiliam contra o *stress* (Untarini, Sayyida e Singh, 2020).

Figura 5 - Atendimento psicológico: como as empresas podem oferecer



Fonte: Siervi (2021)

3. Método

O método aplicado neste artigo consiste em uma forma de natureza prática, explicativa e qualitativa fundamentada com ênfase aos programas de apoio ao *stress*. De acordo com Lösch; Rambo e Ferreira (2023, p. 4)

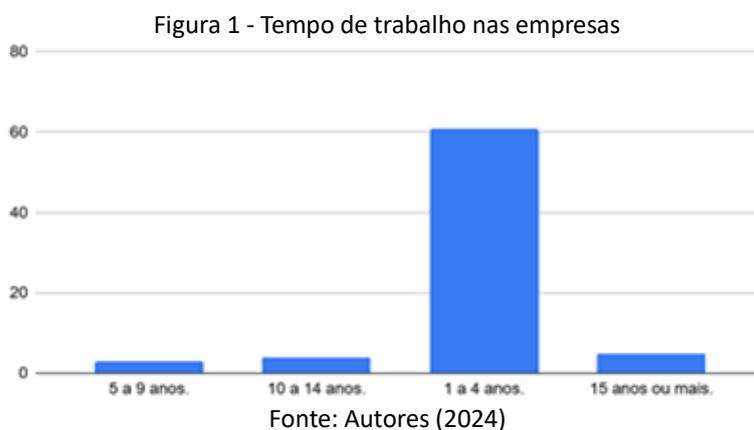
“A pesquisa qualitativa em Educação é um tipo de investigação que procura compreender fenômenos sociais, culturais e educacionais por meio da análise de dados subjetivos, tais como entrevistas, observações, relatórios de vida, entre outros. Seu escopo é obter uma compreensão profunda e detalhada do assunto em questão, ao invés de mensurar quantitativamente o fenômeno.”

Segundo Selltiz (1967, p. 63, *apud* Lösch; Rambo e Ferreira, 2023, p.12), “estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”.

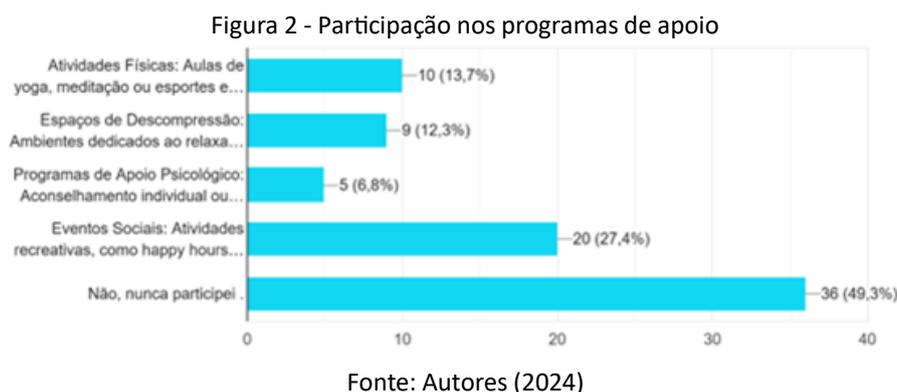
O método de pesquisa bibliográfica foi dado através de informações coletadas por meio da internet, *e-book* e artigos acadêmicos, onde foram escolhidos temas relevantes relacionados ao *stress*, subtópicos voltados aos programas de apoio, desenvolvemos questionários, onde os dados coletados e analisados foram por modo exploratório através de pesquisa conduzida por meio *Forms*, proporcionando uma compreensão mais ampla e detalhada do fenômeno estudado.

4. Resultados e Discussões

A figura 1 apresenta características das pessoas que foram pesquisadas considerando o tempo de trabalho na empresa vale destacar que 83,6% dessa pesquisa é representada por pessoas que trabalham de 1 há 4 anos e 6,8%, 15 anos ou mais.



A figura 2 apresenta a porcentagem das pessoas que já participarem de programas de apoio, vale destacar que 49,3% nunca participarem e o programa mais conhecido como os eventos sociais apenas 27,4%.



A figura 3, visa mostrar a eficácia dos programas de que os entrevistados conheciam, é importante destacar que 47,9% não conhecem e 23,3% consideram uma boa diferença.

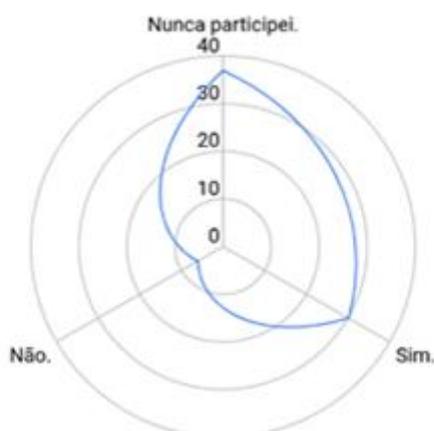
Figura 3 – Eficiência dos programas de apoio que os entrevistados conhecem



Fonte: Autores (2024)

A figura 4 questiona aos entrevistados se eles sentiam uma redução no *stress* após à prática desses programas, destacamos que 50,70% nunca participaram e que 41,1% sentiam redução do *stress*.

Figura 4 - Redução do *stress* após à prática dos programas de apoio



Fonte: Autores (2024)

A figura 5 mostra o posicionamento dos entrevistados referente ao questionamento sobre o aumento da frequência dos programas de apoio, tivemos 73 respostas, onde 86,30% dos entrevistados responderam de maneira favorável ao aumento da frequência aos programas de apoio.

Entre esses que se manifestaram positivos destacou-se as seguintes respostas:

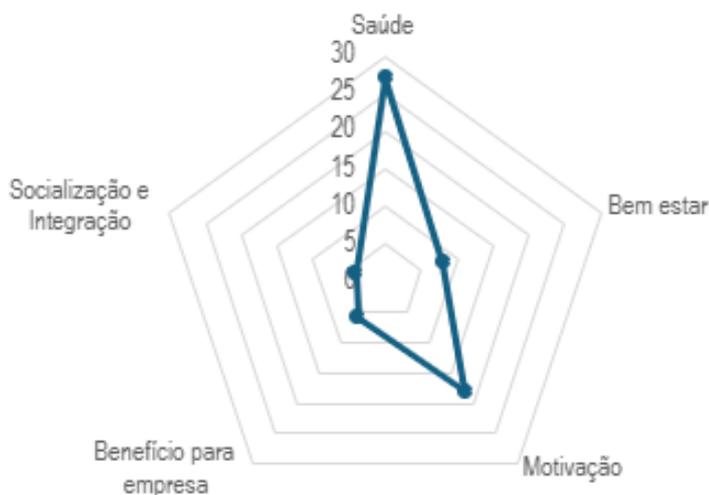
- ✓ Uma empresa que disponibiliza programas de apoio para o funcionário, pode motivá-lo no ambiente corporativo.
- ✓ Ações voltadas ao bem-estar do colaborador é sempre positivamente revertido para a empresa

Entre esses que se manifestaram negativamente aos programas de apoio, destacou-se a seguinte resposta:

- ✓ Não, pois o investimento nesses programas já é muito grande

A seguir apresentamos uma síntese das respostas com maior representatividade, na figura 5.

Figura 5 – Aumento da frequência dos programas de apoio



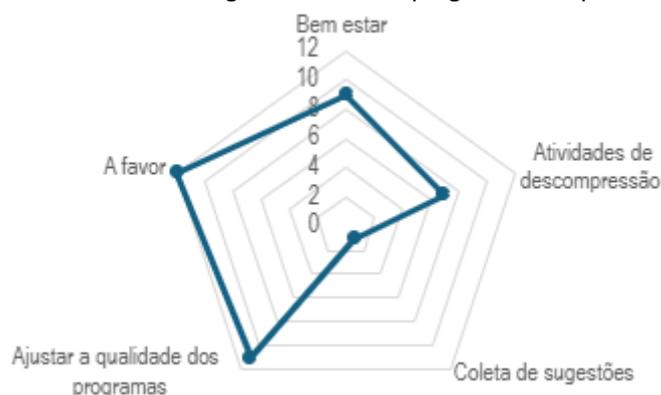
Fonte: Autores (2024)

A figura 6 questiona os entrevistados sobre possíveis comentários ou sugestões a respeito dos programas nas empresas. De 73 pessoas entrevistadas obtivemos 40 comentários ou sugestões favoráveis aos programas ou opiniões para melhoria.

Entre esses que se manifestaram positivos destacou-se as seguintes respostas:

- ✓ Todos deveriam considerar as possibilidades de programas de apoio em suas empresas, mas cabe a cada um saber e se adaptar às suas realidades, haja vista precisar de recursos para esse investimento.
- ✓ Acredito que incentivar atividades em grupo e eventos de socialização entre os funcionários sempre será bem-vindo tanto para a saúde mental e socialização deles.

Figura 6 – Comentários ou sugestões sobre os programas de apoio nas empresas



Fonte: Autores (2024)

5. Considerações Finais

Em uma pesquisa realizada em trabalho de conclusão de curso Vedovatto; Sant'Anna (2021, p.30) foi questionado se "Você considera que o bem-estar e a saúde emocional do colaborador influenciam em sua produtividade na organização?" Onde 54 pessoas afirmaram que o bem-estar e a saúde emocional do colaborador influenciam em sua produtividade na organização.

De acordo, Vedovatto; Sant'Anna (2021) quando ocorre esse reconhecimento de que a empresa precisa do colaborador, e que o colaborador precisa da empresa os benefícios começam a surgir de uma forma mais latente e mais aparente. As vantagens que a empresa pode obter no decorrer da implementação desses programas seria, a diminuição do absenteísmo e do *stress*, a melhora na saúde e bem-estar, aumento da satisfação dos colaboradores e um clima organizacional favorável às relações interpessoais. Todos esses benefícios são fatores que geram um impacto diretamente no crescimento de uma organização, podendo resultar em uma ascensão magnífica ou em um fracasso iminente, caso não seja feita de forma adequada. É necessário que haja compreensão e valorização dos colaboradores, já que em sua maioria leva consigo o nome da empresa e tem um papel de suma importância.

Após a apuração dos resultados da nossa pesquisa, observamos que o capital humano é o setor que a organização menos valoriza, e que em muitos casos sequer existe um olhar voltado para os colaboradores e seu bem-estar dentro da organização. Deste modo o objetivo em nosso artigo é mostrar os programas de apoio à saúde mental, como uma solução e alternativas para que a empresa siga esse pensamento estratégico e possa obter resultados significativos a longo prazo. Além de reduzir o número de *stress*, ansiedade e depressão nas organizações. Conforme examinado na “Figura 5 – Aumento da frequência dos programas de apoio”, onde obtivemos 73 respostas na qual 86,30% dos entrevistados responderam de maneira favorável ao aumento da frequência aos programas de apoio no questionário, surgiram algumas sugestões que nos chamou a atenção, como de apoio psicológico e uma remuneração que acompanhasse as funções que o colaborador exerce. Tendo em mente que uma pessoa CLT que trabalha em média 44 horas semanais, e que em muitos casos passa mais tempo na empresa do que dentro dos seus respectivos lares, chegamos a seguinte reflexão: Que a baixa produtividade, a grande rotatividade e o aumento dos níveis de *stress* dentro de uma organização, são o resultado de um ambiente e de uma cultura organizacional que trata seus colaboradores ainda como "máquinas" não pensando no capital humano.

Para que todos os objetivos e metas sejam alcançadas dentro da empresa, é essencial que a organização invista em uma cultura e um clima organizacional favorável e proativo, com um ambiente mais humanizado, valorizando e reconhecendo seus funcionários. Medidas como projetos e programas de crescimento profissional, formação e qualidade de vida não são apenas para focar nos resultados que o colaborador pode entregar para a empresa, mas também incentivam o envolvimento e a fidelidade dos funcionários, diminuindo de forma significativa o *stress* e o *Turnover*.

Além disto, é primordial criar e/ou investir em uma cultura organizacional que tenha como prioridade a transparência e a comunicação franca e eficaz. Funcionários que se sentem valorizados e pertencentes a uma organização tem a tendência de serem mais produtivos, criativos e inovadores, promovendo um clima organizacional mais agradável. De acordo com a “figura 3 - Eficiência dos programas de apoio que os entrevistados conhecem”, se os programas se tornassem recorrentes nas organizações a produtividade e o pertencimento a empresa iriam aumentar, promovendo um ciclo positivo onde a satisfação do funcionário se converte em resultados concretos para a organização. Pensando em uma possível adesão de práticas e programas que presam o reconhecimento e recompensas de forma justa e funcional, temos como resultado a intensificação da relação de interdependência, resultando em um colaborador satisfeito e conseqüentemente porta-voz da marca. Quando bem gerida, essa sinergia não só garante um ambiente agradável e prazeroso, também dá continuidade do êxito da organização, essas práticas e programas tem o poder de promover a empresa como um local que seja almejado pelo meio do mercado de trabalho, se tornando uma organização extremamente atraente e convidativa para novos talentos, fortalecendo sua posição no mercado, gerando o crescimento do seu capital e aumentando a sua magnitude enquanto organização.

Referências

ARCHDAILY TEAM. **Área de desconpressão: ideias para ambientes de lazer e descanso no escritório.** [S. l.], 23 abr. 2022. Disponível em: <https://www.archdaily.com.br/br/979728/area-de-descompressao-ideias-para-ambientes-de-lazer-e-descanso-no-escritorio>. Acesso em: 18 out. 2024.

BENEDITO STORANI – EXTENSÃO E.E. FLÁVIO DE CARVALHO, [S. l.], 2021. Disponível em: Repositório Institucional do Conhecimento do Centro Paula Souza: Como e porque implantar o DAP (Departamento de Apoio Psicológico) ao colaborador nas organizações (cps.sp.gov.br). Acesso em: 24 out. 2024.

CAMPBELL, Kim. **20 ideias de happy hour para impulsionar seus negócios.** [S. l.]: Cvent, 2 fev. 2024. Disponível em: <https://www.cvent.com/en/blog/hospitality/happy-hour-ideas>. Acesso em: 18 out. 2024.

CARLUCCI, M., CARLUCCI DA SILVA, L. H., CARLUCCI PALAZZO, F., CAVALINI LANÇA, M. I., & CEREZINE NEVES, D. (2023). Ambientes de desconpressão em espaços corporativos. Simpósio brasileiro de qualidade de projeto do ambiente construído, 6(1), 872–881. Recuperado de <https://eventos.antac.org.br/index.php/sbqp/article/view/3192>. Acesso em: 05 out. 2024

CARVALHO, A. S., ABDALLA, P. P., SILVA, N. G. F., GARCIA JÚNIOR, J. R., MANTOVANI, A. M. & RAMOS, N.C. Exercício Físico e seus benefícios para a Saúde das Crianças: Uma revisão narrativa. **Revista CPAQV – Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida.** Vol.13. 2021.

CHIAVENATO, I. **Teoria Geral de Administração.** São Paulo, 6. Ed. McGraw-Hill, 1999.

ROBBINS, STEPHEN P. COMPORTAMENTO organizacional. **Comportamento organizacional: O que é estresse?** 9. ed. São Paulo: [s. n.], 2009. ISBN 8587918168.

CRUZ, Claudia Santos. *et al.* Ergonomia no Trabalho. Leme/SP: Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, 2021. Disponível em: [Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/7463](https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/7463). Acesso em: 17 out. 2024

ERGON. **Estresse no trabalho: como gestores de RH podem ajudar a diminuir.** 19 de novembro de 2021. Disponível em: <https://blog.ergonrh.com.br/estressenotrabalho/>.

FILGUEIRAS, Julio Cesar; Hippert, Maria Isabel Steinherz, **A polêmica em torno do conceito de estresse.** Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931999000300005>. 1999.

FONSECA, A.D.G., et al. Qualidade de vida em adolescentes relacionada a sexo, Renda familiar e prática de atividade física. **Revista Mineira de Enfermagem** 23(2019): 1-7.

KAIUT, R. K. T., & Rodrigues, F. de A. A. (2023). **Neuroyoga: uma abordagem multiprofissional para a yoga como terapia através do método Kaiut Yoga.** Contribuciones a las ciencias sociales, 16(8), 9303–9311. <https://doi.org/10.55905/revconv.16n.8-068>. Acesso em: 14 out. 2024

LAURINI, Matheus machado; Santos, Andressa Schaurich Dos. **Socialização organizacional: proposta e perspectivas para uma instituição de ensino superior privada.** 2021. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/230180>. Acesso em: 15 out. 2024.

LINKE, Izabela. **Como fazer um happy hour corporativo? Veja o passo a passo:** Um happy hour corporativo é mais do que um evento organizado pela empresa para seus funcionários. É o momento pós-expediente em que a equipe cria laços além dos crachás. [S. l.], 10 jan. 2024. Disponível em: <https://blog.caju.com.br/cultura-organizacional/happy-hour-corporativo/>. Acesso em: 15 out. 2024.

LIMA, Arian. **Atividade física no ambiente de trabalho pode melhorar desempenho profissional.** [S. l.]: Marília Notícia, 23 fev. 2022. Disponível em: <https://marilianoticia.com.br/arian-lima-atividade-fisica-no-ambiente-de-trabalho-pode-melhorar-desempenho-profissional/>. Acesso em: 18 out. 2024.

LÖSCH, S.; RAMBO, C. A.; FERREIRA, J. de L. A pesquisa exploratória na abordagem qualitativa em educação. **Revista IberoAmericana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 18, n. 00, e023141, 2023. e-ISSN: 1982-5587. Disponível em: <https://doi.org/10.21723/riaee.v18i00.17958>

LUAN, X. et al. (2019). Exercise as a prescription for patients with various diseases. **Journal of sport and health science.** Disponível em: 10.1016/j.jshs.2019.04.002. Acesso em: 18 out. 2024

MCLELLAN, Lea. **Yoga suave: definição, benefícios e estilos.** [S. l.]: Yoga basics, 12 abr. 2021. Disponível em: <https://www.yogabasics.com/connect/yoga-blog/gentle-yoga/>. Acesso em: 18 out. 2024.

MAHFOUD, Miguel. **Subjetividade como acontecimento, centro pessoal e plantão psicológico: horizontes reabertos**. In: Giovanetti, José Paulo (Org). – Fenomenologia e psicologia clínica. – São Paulo: Artesã, 2021, p. 53 a 68. Acesso em: 24 out. 2024

NASCIMENTO, Michely; Barros Neto, João Pinheiro de. **Efeitos da meditação e do yoga no relacionamento interpessoal e no clima organizacional na percepção dos praticantes**. 2022. P. 115, capítulo 5. Acesso em: 14 out. 2024

PANTOJA, P. D., & Chiesa, G. R. (2022). **Yoga: um método-chave para o cuidado de si e do outro**. Physis: Revista de Saúde Coletiva, 32(3), e320308. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-73312022320308>. Acesso em: 13 out. 2024

PONTOTEL. **Estresse no trabalho: entenda as causas, consequências e veja dicas de como evitar**, 29 de agosto de 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/estresse-no-trabalho/#7>. Acesso em: 13 de out. de 2024.

Salzberg, S. (2011). *Real Happiness: The Power of Meditation*. New York: Workman Publishing.

SALEME, Isabelle. **Estresse no trabalho afeta 67% dos brasileiros, aponta estudo**: Relatório People at Work, do ADP Research Institute, indica que 57% dos entrevistados acreditam que seus superiores não estão preparados para falar sobre questões de saúde mental, sem julgamento. São Paulo: CNN Brasil, 31/01/2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/financas/estresse-no-trabalho-afeta-67-dos-brasileiros-aponta-estudo/#:~:text=Estresse%20no%20trabalho%20afeta%2067%25%20dos%20brasileiros%2C%20diz,A%20Global%20Workforce%20View%2C%20do%20ADP%20Research%20Institute>. Acesso em: 26 set. 2024.

SIERVI, Izabella. Atendimento psicológico: como as empresas podem oferecer. [S. l.]: **Beecorp saúde e bem-estar**, 20 jul. 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/atendimento-psicologico/>. Acesso em: 26 out. 2024.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. O processo de socialização organizacional como estratégia de integração indivíduo e organização. **Revista Reuna**, v. 18, n. 4, p. 5-20, 2013.

SILVEIRA, Andreia. Estresse ocupacional: como o RH pode contribuir com a equipe, 12 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/estresse-ocupacional-como-o-rh-pode-contribuir-com-a-equipe/amp/>. Acesso em: 18 out. 2024.

SILVEIRA, Eliana Mariete Luz da.; VALENTE, Sibelie. **Socialização e integração de novos empregados na empresa - cultura organizacional**. Aperfeiçoamento/Especialização em Desenvolvimento de Talentos e Gestão de Equipes - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - RS. 2012.

SOUZA, F. F. J. de.; CARVALHO, G. de O.; MARQUES, B. G.; MIRANDA, M. L. de J. Percepções De Idosos Sobre Saúde, Adoção Da Prática De Atividade Física E Comportamentos Saudáveis. **Colloquium: health and education**, Mooça (SP), v. 1, n. 2, p. e018, 2021.

TAN SY, Yip A. Hans Selye (1907-1982): **Fundador da teoria do estresse**. Singapore Med J. 2018 abril; 59(4):170-171. DOI: 10.11622/smedj.2018043. PMID: 29748693; PMCID: PMC5915631.

TEICH, E. J. Music Therapy-Based Workplace Health Promotion Programming: Wellness Facilitated Through Community Music-Making Experiences. Tese de Mestrado, Universidade do estado do Arizona, Arizona. 2020.

TONIOL, R. Atas do espírito: **a Organização Mundial da Saúde e suas formas de instituir a Espiritualidade**. Anuário Antropológico, p. 267-299, 2017. Disponível em: In: <http://journals.openedition.org/aa/2330>. Acesso: 17 out. 2025.

UNTARINI, N., Sayyida, & Singh, S. K. (2020). **Occupational stress management in managerial employees: na analysis of level and source of work stress**. BISMA (Bisnis dan Manajemen), 13(1), 47-68. Disponível em: <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p47-68>. Acesso em: 24 out. 2024

VEDOVATTO, Daniela Nascimento Scaioni; Sant'Anna, Suzana Cruz Batista de. Como e porque implantar o DAP (Departamento de Apoio Psicológico) ao colaborador nas organizações. Orientador: Roney Batista Trovato. Trabalho de conclusão de curso (Conclusão de Curso Técnico em Recursos Humanos) – ETEC, 2021. 39 p.

WALTER AA, Van Puymbroeck M, Bosch P, Schmid AA. **Complementary and integrative health interventions in post-stroke rehabilitation: a systematic PRISMA review**. *Disabil Rehabil*. 2022 Jun;44(11):2223-2232. Disponível em: 10.1080/09638288.2020.1830440. E pub 2020 Oct 12. PMID: 33044872. Acesso em: 14 out. 2024