

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ELISANGELA LUIZA DOS SANTOS

"FORTALECENDO O BEM-ESTAR DOS COLABORADORES: DESAFIOS E  
SOLUÇÕES NA AUSÊNCIA DE SUPORTE ESTRUTURADO PARA A ATENÇÃO  
BIOPSISSOCIAL EM UMA COOPERATIVA"

CURITIBA-PR

2024

ELISANGELA LUIZA DOS SANTOS

"FORTALECENDO O BEM-ESTAR DOS COLABORADORES: DESAFIOS E  
SOLUÇÕES NA AUSÊNCIA DE SUPORTE ESTRUTURADO PARA A ATENÇÃO  
BIOPSISSOCIAL EM UMA COOPERATIVA"

Artigo apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista, Curso de Especialização em Gestão de Talentos e Comportamento Humano do Setor de Ciências Sociais Aplicadas para Cooperativas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Samantha de Toledo Martins Boehs.

CURITIBA-PR

2024

## RESUMO

O artigo aborda a importância do bem-estar biopsicossocial dos colaboradores no ambiente corporativo, com foco na Cooperativa Agroindustrial Copacol, uma das maiores agroindústrias do Brasil. A ausência de um sistema de suporte estruturado para a saúde mental e física dos trabalhadores na cooperativa representa um desafio significativo, que afeta tanto a produtividade quanto a qualidade de vida dos colaboradores. A partir da análise dessas lacunas e da realidade vivida no dia a dia, este trabalho propõe um modelo de intervenção integrado, que visa a criação de uma funcionalidade no aplicativo da empresa para oferecer suporte biopsicossocial. Esse modelo envolve o desenvolvimento de uma equipe multidisciplinar e a implementação de ações que promovam a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. A proposta inclui um plano de como deve ser a implementação e a análise da viabilidade econômica do projeto, destacando os benefícios esperados, como maior satisfação dos colaboradores, redução do absenteísmo, retenção de pessoas e melhoria da produtividade, clima organizacional e qualidade de vida dos colaboradores. O estudo conclui que a adoção dessa iniciativa posicionaria a Copacol como uma referência no cuidado integral com seus colaboradores, fortalecendo sua imagem no mercado.

**Palavras-chave:** bem-estar; cooperativa; saúde mental; trabalho.

## **ABSTRACT**

The article addresses the importance of the biopsychosocial well-being of employees in the corporate environment, with a focus on Cooperativa Agroindustrial Copacol, one of the largest agribusinesses in Brazil. The absence of a structured support system for the mental and physical health of workers at the cooperative represents a significant challenge, affecting both productivity and the quality of life of employees. Based on the analysis of these gaps and the reality experienced daily, this work proposes an integrated intervention model aimed at creating a functionality within the company's app to provide biopsychosocial support. This model involves the development of a multidisciplinary team and the implementation of actions that promote mental health and employee well-being. The proposal includes a plan for implementation and an analysis of the project's economic feasibility, highlighting the expected benefits, such as increased employee satisfaction, reduced absenteeism, employee retention, and improvements in productivity, organizational climate, and quality of life for employees. The study concludes that adopting this initiative would position Copacol as a reference in comprehensive employee care, strengthening its market image.

**Keywords:** well-being; cooperative; mental health; work.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>5</b>
1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA .....	5
1.2 OBJETIVO GERAL DO TRABALHO .....	7
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO.....	7
1.4 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO.....	8
<b>2. DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA</b> .....	<b>11</b>
2.1 DESCRIÇÃO GERAL DA COOPERATIVA .....	11
2.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA.....	11
<b>3. PROPOSTA TÉCNICA PARA A SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA</b> .....	<b>13</b>
3.1 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA.....	13
3.2 PLANO DE IMPLANTAÇÃO.....	13
3.3 RECURSOS .....	155
3.4 VIABILIDADE ECONÔMICO-FINANCEIRA.....	16
3.5 RESULTADOS ESPERADOS.....	18
3.6 RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO- CORRETIVAS .....	19
<b>4. CONCLUSÃO</b> .....	<b>20</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>22</b>

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA

O bem-estar dos colaboradores é um tema de crescente relevância no ambiente corporativo contemporâneo, especialmente em organizações que buscam promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. A ausência de suporte estruturado para a atenção biopsicossocial pode acarretar sérios desafios, comprometendo tanto a saúde dos colaboradores quanto o desempenho organizacional. Neste contexto, a Cooperativa Copacol, uma das maiores cooperativas agroindustriais do Brasil, enfrenta a necessidade de fortalecer o bem-estar de seus colaboradores sem um sistema de suporte devidamente estruturado.

O bem-estar dos colaboradores é um componente fundamental para a eficiência e o sucesso das organizações, especialmente em ambientes de produção intensiva como o da Cooperativa Copacol. Na linha de produção, onde as demandas físicas e psicológicas são altas, a ausência de um suporte estruturado para a atenção biopsicossocial pode resultar em uma série de desafios que afetam não apenas a saúde dos trabalhadores, mas também a produtividade e a qualidade dos produtos.

Conforme Vasconcelos & Faria (2008) entender a relação entre trabalho e saúde mental é o centro de estudo de diversas áreas como psicologia, psiquiatria, antropologia, administração e outras há algumas décadas. Os autores entendem que a organização do trabalho é uma razão para o enfraquecimento mental do indivíduo, sendo a empresa responsável pela saúde mental de seus colaboradores. Eles afirmam que o mundo globalizado e a abertura econômica trouxeram transformações profundas e que as organizações para se manterem competitivas precisaram se adaptar ao cenário econômico, através de estruturas, atividades e processos (Vasconcelos & Faria, 2008) com isso a prática de saúde mental nas empresas coabita com a crescente pressão por produtividade, como no caso do trabalho da cooperativa. Por sua vez o trabalhador precisa estar pronto para se adaptar as demandas que surgem no mercado e na produção.

Diversas doenças relacionadas ao ambiente de trabalho têm sido identificadas de forma crescente. O estresse ocupacional, por exemplo, é uma condição grandemente reconhecida por levar a problemas graves, como a Síndrome de Burnout. Segundo Silva e Oliveira (2019), “o Burnout é caracterizado por exaustão

emocional, despersonalização e baixa realização profissional, sendo comum em profissões que existem intenso envolvimento emocional. Além disso, a ansiedade e a Síndrome do Pânico também são frequentes, em ambientes de trabalho que exijam muita pressão, onde os colaboradores tenham que trabalhar com prazos, e alta demanda de desempenho e produtividade (Ferreira,2020).

Ainda levando em conta o âmbito da saúde física, doenças como, as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) representam um desafio significativo para as organizações. De acordo com Santos e Almeida (2018), “LER são lesões causadas por movimentos repetitivos e sobrecarga, comuns em trabalhadores que realizam tarefas monótonas e repetitivas”. A depressão, por sua vez, é outra condição que afeta muitos trabalhadores, muitas vezes exacerbada por condições de trabalho inadequadas e falta de apoio psicológico. A compreensão e a abordagem dessas questões são essenciais para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Segundo Mendes (2017) a atenção biopsicossocial é fundamental para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, abordando as dimensões biológica, psicológica e social do bem-estar. O modelo biopsicossocial considera que a saúde e o bem-estar dos indivíduos não dependem apenas da ausência de doenças, mas também de fatores psicológicos e sociais que influenciam diretamente a qualidade de vida (Engel, 1977). Assim, ao integrar essas três dimensões, as organizações podem desenvolver estratégias mais abrangentes e eficazes para promoverem o bem-estar dos seus colaboradores.

Atualmente o trabalho é considerado o centro na vida das pessoas, sendo que passam a maior parte do tempo de suas vidas no ambiente laboral. Sendo assim ele reflete diretamente qualidade de vida, bem-estar e felicidade das pessoas. A qualidade de vida no trabalho está mais associada à saúde física e aos aspectos objetivos englobando aspectos diversos como motivação, satisfação, condições de trabalho, entre outros. O bem-estar e a felicidade estão associados às emoções e sentimento dos trabalhadores. Estudos relacionados ao bem-estar no trabalho destacam a evolução do conceito desde o seu início no qual era associado ao bem-estar material e na atualidade incluem dimensões mais subjetivas e psicológicas (FARSEN, Thais Cristine; BOEHS, Samantha de Toledo Martins; RIBEIRO, Andressa Darosci Silva; BIAVATI, Vanderléia de Paula; SILVA, Narbal, 2018).

O bem-estar no trabalho está ligado aos sentimentos e vínculos que os trabalhadores desenvolvem com seu ambiente laboral, buscando equilíbrio entre aspectos financeiros, segurança, oportunidade de desenvolvimento e relações sociais. Sendo assim a promoção de uma organização saudável, que equilibre qualidade de vida, bem-estar felicidade, produtividade e qualidade é essencial (Farsen et al. 2018).

Apesar da importância da preocupação com o bem-estar dos trabalhadores, a implementação de um sistema de suporte estruturado para a atenção biopsicossocial enfrenta desafios significativos, incluindo a resistência à mudança, a falta de recursos e a necessidade de uma cultura organizacional que valorize a saúde integral dos colaboradores. Estudos indicam que a promoção do bem-estar no local de trabalho requer um compromisso genuíno da liderança e a implementação de políticas que incentivem práticas saudáveis (Silva, 2019).

Neste artigo, exploramos os desafios enfrentados pela Copacol na ausência de um suporte estruturado para a atenção biopsicossocial sendo proposta uma solução viável para fortalecer o bem-estar dos seus colaboradores.

## 1.2 OBJETIVO GERAL DO TRABALHO

A partir da análise crítica das lacunas existentes na cooperativa para lidar com as demandas de atenção biopsicossocial dos colaboradores, o objetivo deste trabalho é propor uma estratégia e/ou modelo de intervenção que promova uma abordagem mais integrada para tratar a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores dentro da cooperativa.

## 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO

Investigar internamente as principais características e necessidades dos colaboradores que requerem atenção biopsicossocial;

Avaliar criticamente qual modelo de suporte e intervenção é possível de se fornecer para a atenção biopsicossocial, identificando suas limitações e lacunas;

Desenvolver um modelo de suporte estruturado para atender às demandas específicas da atenção biopsicossocial, considerando a integração de diferentes disciplinas e serviços;

Propor recomendações para políticas e práticas de saúde que visem a preencher as lacunas da demanda de atenção biopsicossocial na cooperativa para seus colaboradores.

#### 1.4 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO

O entendimento da relação entre Saúde Mental e trabalho por várias décadas se mostrou objeto de estudo de pesquisadores de diversas áreas como antropologia, sociologia, psicologia, administração, psiquiatria e outros (Vasconcelos & Faria, 2008).

Buscando além das condições de trabalho, os estudos de Dejours (1992) apresentaram em seus resultados que as pressões decorriam da organização do trabalho (divisão das tarefas, cadência, repetição, controle, hierarquia, comando). Dejours (1992), afirma que as condições de trabalho visam o corpo, enquanto a organização do trabalho afeta o funcionamento psíquico. Com as mudanças geradas pela globalização e a abertura econômica os indivíduos e a sociedade foram afetados, sendo que as organizações também precisaram transformar as estruturas, atividades, seus processos e a organização do trabalho para continuarem competitivas e se adaptarem à nova dinâmica do mercado mundial (Faria, 2004). A dinâmica do trabalho da qual a grande maioria dos trabalhadores se encontram atualmente, busca produzir mais com menos, e em tempos mais curtos, Seligmann (2011) apresenta que essa dinâmica favorece o individualismo, aumenta o cansaço e traz danos à saúde mental dos trabalhadores.

A partir de estudos entende-se que a organização do trabalho pode se caracterizar como fator de fragilização mental para os indivíduos, o que traz uma participação das organizações como responsáveis pela Saúde Mental de seus integrantes (Vasconcelos & Faria, 2008). Em 2016 de acordo com dados da Previdência Social os transtornos mentais foram identificados como a terceira causa de afastamentos entre os trabalhadores segurados no Brasil (Brasil, 2017). Informações da OMS/OIT apresentam que, em 2019, em todo o mundo, 301 milhões de pessoas viveram com a ansiedade e 208 milhões com depressão, já no último mapeamento global de saúde mental realizado pela OMS o Brasil se destacou com o maior índice de ansiedade, com 9,3% da população sofrendo do transtorno (Brasil, 2023).

Esses números referentes a saúde dos indivíduos refletem também no ambiente de trabalho:

Nas empresas, a saúde mental está relacionada com a lucratividade. Doenças mentais geram um impacto econômico global de cerca de US\$ 1 trilhão em perda de produtividade. O The Wall Street Journal informou que as corporações já consideram a saúde mental como uma das causas dessas despesas (Sebrae, 2022).

No ano de 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) oficializou o reconhecimento da síndrome de Burnout como uma doença relacionada ao ambiente de trabalho, passando a ser catalogada na Classificação Internacional de Doenças (CID). Com essa decisão, os empregados que recebem o diagnóstico desse distúrbio passaram a ter garantias similares às das vítimas de outros tipos de acidentes laborais, o que motivou as empresas a aumentarem seus esforços em prol da saúde mental.

Segundo informações da Trench Rossi Watanabe, existem atualmente cerca de 8.118 processos em andamento ou já finalizados no Brasil ligados à síndrome de Burnout, desde o ano de 2014 sendo que durante o pico da pandemia em 2021, houve um significativo aumento no número de processos, ultrapassando 1.500 casos, com uma média de indenização em torno de 300 mil reais, esses números mostram que as doenças quando relacionadas ao ambiente de trabalho trazem custos para a empresa (Machado, 2023).

No atual cenário das cooperativas a saúde biopsicossocial não é um tema amplamente discutido, o que faz com que o olhar das cooperativas para estas questões seja limitado, no entanto os dados mostram que cada vez mais se faz necessário uma estrutura de prevenção e tratamento dentro das empresas e cooperativas, visando não apenas alcançar resultados financeiros, mas também para cooperar com uma sociedade mais saudável. A implantação de ações voltadas para a atenção biopsicossocial além de benefícios para os colaboradores e para o funcionamento interno da empresa, também pode agregar valor a marca, sendo um diferencial no mercado de trabalho.

A saúde biopsicossocial afeta a vida das pessoas como um todo, inclusive no ambiente de trabalho, sendo que questões de saúde mental, como ansiedade, depressão e estresse, podem diminuir a capacidade dos funcionários de se concentrarem, tomarem decisões eficazes e manterem-se produtivos. Esta realidade

é agravada pela falta de investimento em saúde mental no ambiente de trabalho, tendo em vista que a saúde dos indivíduos passa a ser também de interesse da instituição. Com base no cenário que vivenciamos é possível notar segundo Vasconcelos e Faria (2008, p. 454) que “as práticas de Saúde Mental nas organizações estão relacionadas com uma pressão por produtividade, em um ambiente competitivo, onde o indivíduo deve estar sempre disposto a mudar e se adaptar às demandas da organização e do mercado”. Nesse sentido, pode-se perguntar: que ações a organização pode desenvolver para uma maior atenção biopsicossocial do indivíduo? Quais poderiam ser os benefícios dessas ações?

A partir das questões anteriormente levantadas, esse trabalho visa propor a implementação de uma estratégia e/ou modelo de intervenção que promova uma abordagem mais integrada para tratar a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores dentro da cooperativa, através da atenção, suporte, acolhimento e prevenção, visando propiciar um ambiente de trabalho psicologicamente seguro para os trabalhadores com melhorias nos resultados da cooperativa.

## 2. DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

### 2.1 DESCRIÇÃO GERAL DA COOPERATIVA

A Copacol (Cooperativa Agroindustrial Consolata) foi fundada em 23 de outubro de 1963 pelo Padre Luís Luise e mais 32 agricultores migrantes dos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Uma Cooperativa que surgiu com o objetivo de distribuir energia elétrica aos seus cooperados, mas seis anos depois, em 1969, foi desmembrada deste setor para atender especificadamente a agricultura, que se destacava na produção de feijão, arroz, milho e café.

Atualmente, é uma das principais cooperativas brasileiras e referência na produção de alimentos, atuando na área de Agricultura que conta com 31 Unidades de Grãos, Insumos e Sementes, que juntas possibilitam um recebimento de mais de 1,2 milhões de toneladas de grãos por ano. Na parte da Avicultura, contém 700 mil aves abatidas ao dia nas duas unidades industriais, uma localizada em Cafelândia e outra em Ubiratã. Conta também com Unidades de produção, Suinocultura e Bovinocultura de leite com as UPLs (Unidades de Produção de Leitões), UPBN (Unidade de Produção de Bezerras e Novilhas), na UPD (Unidade de Produção de Desmamados). E por fim na Piscicultura possui duas Unidades Industriais de Peixes, uma em Nova Aurora, com capacidade de abate de 150 mil tilápias por dia, e a segunda em Toledo, com capacidade de abate de 40 mil tilápias ao dia.

Atualmente possui um faturamento de R\$ 9,8 bilhões, com envolvimento de 8.216 mil cooperados e 15.859 mil colaboradores, atuando com foco na qualidade do produto e segurança alimentar dos seus clientes.

### 2.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

No contexto atual, é cada vez mais evidente a importância de compreendermos as dimensões biológicas, psicológicas e sociais de um indivíduo no local de trabalho. No entanto, percebemos que muitas organizações ainda carecem de um suporte estruturado para lidar com essas questões. Mesmo quando há conscientização sobre a importância da atenção biopsicossocial, recursos financeiros e humanos limitados podem impedir a implementação efetiva dos programas de apoio.

Este diagnóstico aborda a falta de estrutura e suporte adequado para promover atenção biopsicossocial dos colaboradores dentro do ambiente profissional. Isso foi realizado na Cooperativa Agroindustrial Consolata – Copacol, na cidade de Cafelândia – PR, onde foi possível identificar que no momento não há um suporte estruturado quando se trata de atenção as questões biopsicossociais.

Os profissionais de Recursos Humanos e de Saúde e Segurança do Trabalho, relatam a ausência de suporte estruturado para direcionar os colaboradores para atendimento adequado mediante sua necessidade, onde sentem-se impossibilitados de atuar e direcionar cada colaborador, quando estes os procuram.

Além disso, muitos gestores e líderes de equipe não possuem a formação adequada para reconhecerem os sinais que os colaboradores apresentam para poder oferecer apoio eficaz. Mesmo quando os colaboradores reconhecem a necessidade de ajuda, o acesso aos serviços de profissionais pode ser limitado ou caro e a cooperativa não possui parcerias com outras empresas, ONGs ou profissionais autônomos, para que possa ser indicado ao colaborador com custo mais acessível ou de forma gratuita. Com isso, percebe-se um aumento de ausências de colaboradores no ambiente de trabalho por doenças relacionadas a saúde mental, bem como, em situações específicas mais graves podendo gerar o afastamento do colaborador.

Também é importante ressaltar que ainda persiste um estigma, em especial quando falamos de saúde mental, que desencoraja os colaboradores a buscarem ajuda ou conversarem sobre suas dificuldades com os gestores e lideranças.

### **3. PROPOSTA TÉCNICA PARA A SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA**

#### **3.1 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA**

A partir do diagnóstico detectado que indicou a ausência de suporte estruturado para atender as demandas relacionadas a atenção biopsicossocial na cooperativa, foi desenvolvida uma nova funcionalidade no aplicativo da empresa de cada colaborador, com suporte estruturado para atenção biopsicossocial, com profissionais capacitados para atender a demanda necessária dos colaboradores. Para o desenvolvimento desta solução levou-se em consideração os usuários (colaboradores) e os principais beneficiários da solução (colaboradores, cooperados e a própria cooperativa).

Visando melhorar a qualidade de vida no trabalho, gerando segurança psicológica, acolhimento, e valorização por parte dos colaboradores para com a empresa, é necessário colocar em prática a criação de uma equipe multidisciplinar para os atendimentos primários e direcionamentos dos colaboradores para atendimento presencial e/ou por aplicativo. Desta forma os colaboradores terão melhor de qualidade de vida no trabalho, acolhimento e direcionamento para as necessidades de cada um.

#### **3.2 PLANO DE IMPLANTAÇÃO**

A seguir será exposto um plano de ação detalhado para a implementação de uma nova funcionalidade no aplicativo dos colaboradores da cooperativa, visando promover a saúde mental e o bem-estar dos funcionários. A execução do plano está prevista para o ano de 2025 e envolve diversas etapas e responsabilidades bem definidas.

Na primeira etapa será realizada uma pesquisa interna para a compreensão das necessidades dos colaboradores. Essa pesquisa será realizada através da aplicação de um questionário online que abordará aspectos como faixa etária e problemas de saúde mental mais comuns entre os funcionários.

Ainda na etapa de mapeamento, será realizado benchmarking com outras organizações com o objetivo de identificar soluções similares no mercado, onde serão analisados os principais aplicativos existentes, utilizando-os para identificar funcionalidades relevantes. Após o mapeamento, serão definidas as novas

funcionalidades do aplicativo dos colaboradores. Com isso será conduzida uma reunião de alinhamento com as áreas envolvidas para decidir os recursos que serão disponibilizados, como por exemplo, exercícios de relaxamento, artigos sobre saúde mental e vídeos.

Após a definição das novas funcionalidades, será desenvolvido o projeto e orçamento, onde terá o envolvimento da área de Tecnologia da Informação que elaborará um projeto com base nos objetivos e funcionalidades definidas. Após concluída essa etapa, o projeto será encaminhado para aprovação, com o objetivo de garantir que o mesmo atenda às necessidades propostas. Essa aprovação dar-se-á através de uma reunião com os envolvidos para verificar aspectos como design, funcionalidade, segurança e privacidade.

Após a aprovação do projeto, os responsáveis da área de Gestão de Pessoas validarão o orçamento do projeto com a gerência da área, superintendência e diretoria. Em seguida, a equipe de Gestão de Pessoas iniciará a etapa onde serão realizadas as parcerias com profissionais da área de saúde mental, organizações sem fins lucrativos e instituições acadêmicas, com o objetivo de disponibilizar profissionais capacitados para o atendimento dos colaboradores.

Concretizando as parcerias, a equipe de TI estará à frente executando o projeto, que consiste no desenvolvimento da nova funcionalidade do aplicativo. Na sequência será disponibilizada a funcionalidade para alguns usuários realizarem testes, coletando feedbacks e realizando os ajustes necessários. Também ficará sob a responsabilidade da área de TI, contratar um profissional responsável para manter a funcionalidade com novos recursos, conteúdos e melhorias.

Depois disso será realizado o lançamento da nova funcionalidade no APP, através de divulgações internas e um evento de lançamento, que será conduzido pela área de Gestão de Pessoas em parceria com a Assessoria de Comunicação da cooperativa.

O sucesso deste plano de ação dependerá da colaboração entre diversas áreas da cooperativa e da adesão dos colaboradores às novas funcionalidades do aplicativo. Com um enfoque contínuo na saúde mental e no bem-estar, a cooperativa demonstra seu compromisso com a qualidade de vida de seus colaboradores.

### 3.3 RECURSOS

A seguir são apresentados os principais recursos necessários para a implementação das ações planejadas.

QUADRO 1 - RECURSOS PARA AS AÇÕES PLANEJADAS

<b>RECURSOS PARA IMPLANTAÇÃO</b>	
Valor de horas do gerente de TI interno (ex: pesquisas de mercado para verificar a viabilidade do projeto)	R\$ 15.000,00
Custos com benchmarking (deslocamento, hotel, alimentação para o Gerente de TI)	R\$ 5.000,00
Valor de horas dos colaboradores do RH que acompanharão o desenvolvimento do projeto e aplicação	R\$ 20.000,00
Valor de horas dos colaboradores do TI que desenvolverão o projeto e ajustarão conforme necessidades	R\$ 25.000,00
Profissionais da área de saúde que realizarão atendimentos e publicações no APP (folha de pagamento dos internos)	R\$ 50.000,00
Especialistas em Saúde Mental e Social: Psicólogos, assistentes sociais, terapeutas	R\$ 30.000,00
Custo de horas de analista de comunicação	R\$ 10.000,00
Contratação de profissionais de saúde externos	R\$ 40.000,00
Compra do Software	R\$ 60.000,00
Gasto com divulgações/ Marketing (vídeo, banners, folders)	R\$ 15.000,00
Evento de divulgação	R\$ 10.000,00
Parcerias e colaborações com instituições de saúde e parcerias tecnológicas	R\$ 10.000,00
<b>Total</b>	<b>R\$290.000,00</b>
<b>RECURSOS PARA MANUTENÇÃO</b>	
Custo das Licenças de Software	R\$ 12.000,00
Custo com folha do Colaborador responsável pela Manutenção, Suporte, Monitoramento e Avaliação de eficácia	R\$ 25.000,00
Valor de horas dos colaboradores do RH	R\$ 20.000,00
Valor de horas dos colaboradores do TI	R\$ 25.000,00
Custo com a contratação de Profissionais da área de saúde (folha de pagamento dos internos)	R\$ 50.000,00
Custo com treinamentos dos profissionais de saúde e equipe de suporte técnico para usar o sistema de forma eficaz	R\$ 15.000,00
Custos contínuos de manutenção do aplicativo e suporte aos usuários	R\$ 10.000,00
Custos com sistemas para monitorar a eficácia do suporte biopsicossocial e fazer ajustes conforme necessário	R\$ 8.000,00
Serviços de suporte técnico para ajudar os colaboradores com problemas no aplicativo	R\$ 5.000,00
Custos com criação de materiais educativos, vídeos, artigos e outros conteúdos para suporte aos colaboradores	R\$ 12.000,00
<b>Total</b>	<b>R\$ 182.000,00</b>
<b>Total Geral</b>	<b>472.000,00</b>

FONTE: O autor (2024).

### 3.4 VIABILIDADE ECONÔMICO-FINANCEIRA

A análise da viabilidade econômica para disponibilizar suporte estruturado para atenção biopsicossocial no aplicativo do colaborador abrange os seguintes componentes: investimentos, receitas e custos. Em análise a viabilidade econômica envolve uma avaliação das receitas e benefícios, investimentos e custos associados.

Para a execução do projeto, vários investimentos são necessários. Entre eles, destacam-se o custo das horas do gerente de TI interno para pesquisas de mercado que verifiquem a viabilidade do projeto, bem como os custos relacionados ao benchmarking, incluindo despesas com deslocamento, hospedagem e alimentação para o gerente de TI. Além disso, será necessário alocar horas dos colaboradores do RH que acompanharão o desenvolvimento e aplicação do projeto, bem como as horas dos colaboradores do TI que desenvolverão o aplicativo e realizarão ajustes conforme as necessidades.

Outro investimento significativo é a contratação de profissionais da área de saúde, que realizarão atendimentos e publicações no aplicativo, incluindo psicólogos, assistentes sociais e terapeutas que fornecerão conteúdo e suporte. A aquisição do software, os gastos com divulgações e marketing, e a realização de eventos de divulgação também são itens importantes do orçamento.

As parcerias e colaborações com instituições de saúde são um aspecto estratégico que pode potencializar os benefícios do projeto, gerando ambientes de trabalho mais tranquilos e melhores relações interpessoais. Isso, por sua vez, resultará em colaboradores mais saudáveis e dispostos, reduzindo o número de faltas, atestados e afastamentos, e melhorando a imagem da empresa no mercado.

Os custos operacionais contínuos incluem as licenças de software, a folha de pagamento do colaborador responsável pela manutenção, suporte, monitoramento e avaliação da eficácia do sistema. As horas dos colaboradores do RH e TI, os custos com a contratação de profissionais da área de saúde, e os treinamentos necessários para a equipe de suporte técnico e os profissionais de saúde para usar o sistema de forma eficaz também fazem parte das despesas contínuas.

Além disso, há custos associados à manutenção do aplicativo, suporte aos usuários, e monitoramento da eficácia do suporte biopsicossocial e fazer ajustes conforme necessário. A criação de materiais educativos, como vídeos e artigos, é

outro custo contínuo importante, garantindo que os colaboradores estejam bem-informados e apoiados.

QUADRO 2 - VIABILIDADE DO PROJETO

 		
<b>VIABILIDADE ECONÔMICA DO PROJETO INTEGRADOR</b>		
<b>DESCRIÇÃO DO PROBLEMA:</b> Ausência de suporte estruturado para atender as demandas relacionadas a atenção biopsicossocial.		<b>Elaborado em:</b> 03/07/2024
<b>SOLUÇÃO PROPOSTA:</b> Disponibilizar no Aplicativo do Colaborador, suporte estruturado para atenção biopsicossocial.		
<b>PRAZO DE ANÁLISE:</b> 3 Anos		
INVESTIMENTO	RECEITAS	CUSTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valor de horas do gerente de TI interno (ex: pesquisas de mercado para verificar a viabilidade do projeto)</li> <li>• Custos com benchmarking (deslocamento, hotel, alimentação para o Gerente de TI)</li> <li>• Valor de horas dos colaboradores do RH, que acompanharão o desenvolvimento do projeto e aplicação</li> <li>• Valor de horas dos colaboradores do TI, que desenvolverão o projeto e ajustarão conforme necessidades.</li> <li>• Profissionais da área de saúde que realizarão atendimentos e publicações, no APP (folha de pagamento dos internos)</li> <li>• Especialistas em Saúde Mental e Social: Psicólogos, assistentes sociais, terapeutas que fornecerão conteúdo e suporte, atendimento a dúvidas e dicas.</li> <li>• Custo de horas de analista de comunicação</li> <li>• Contratação de profissionais de saúde externos</li> <li>• Compra do Software</li> <li>• Gasto com divulgações/ Marketing (vídeo, banners, folders)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investimento que gera mais qualidade de vida para os colaboradores, ambientes de trabalho mais saudáveis, melhores relações interpessoais.</li> <li>• Gera melhoria nos resultados para a cooperativa tendo em vista colaboradores mais saudáveis e dispostos, redução no número de faltas, atestados e afastamentos, imagem positiva da empresa no mercado aumentando a procura para trabalho.</li> <li>• Gera para os cooperados aumento na rentabilidade tendo em vista que a produção irá aumentar, e melhor atendimento nas cooperativas com colaboradores mais dispostos e atenciosos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Custo das Licenças de Software</li> <li>• Custo com folha do Colaborador responsável pela Manutenção, Suporte, Monitoramento e Avaliação de eficácia.</li> <li>• Custo de rede/internet, para reuniões online e desenvolvimento das propostas de projeto online.</li> <li>• Valor de horas dos colaboradores do RH</li> <li>• Valor de horas dos colaboradores do TI</li> <li>• Custo com a contratação de Profissionais da área de saúde (folha de pagamento dos internos)</li> <li>• Custo com treinamentos dos profissionais de saúde e equipe de suporte técnico para usar o sistema de forma eficaz.</li> <li>• Custos contínuos de manutenção do aplicativo e suporte aos usuários.</li> <li>• Custos com sistemas para monitorar a eficácia do suporte biopsicossocial e fazer ajustes conforme necessário.</li> <li>• Serviços de suporte técnico para ajudar os colaboradores com problemas no aplicativo.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evento de divulgação</li> <li>• Parcerias e colaborações com instituições de saúde, e parcerias tecnológicas</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Custos com criação de materiais educativos, vídeos, artigos e outros conteúdos para suporte aos colaboradores.</li> </ul>
--	--	--

FONTE: O autor (2024).

Fazendo uma análise entre os investimentos e custos percebe-se que eles são justificados demonstrando a viabilidade do projeto proposto. O montante investimentos chegou a R\$ 290.000,00 reais e o montante de custos R\$ 182.000,00 reais o total de desembolso que a cooperativa deve fazer é de R\$ 472.000,00 reais. Os benefícios esperados, incluem melhorias significativas na saúde e bem-estar dos colaboradores, aumento da produtividade, e uma imagem corporativa fortalecida. Estes fatores, por sua vez, contribuem para a sustentabilidade e crescimento da cooperativa, bem como para a rentabilidade dos cooperados.

### 3.5 RESULTADOS ESPERADOS

Com a implantação da solução espera-se os seguintes benefícios:

Melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho: com os atendimentos no aplicativo espera-se que os colaboradores estejam com o bem-estar mental, psicológico, físico e emocional em dia.

Maior satisfação e valorização dos colaboradores com a empresa: estarão mais satisfeitos por percebem que a cooperativa está preocupada com o bem estar dos colaboradores.

Maior atração e retenção dos colaboradores: esperamos que quando os candidatos souberem do benefício buscarão com facilidade a inserção na empresa.

Menor absenteísmo: com a atenção biopsicossocial voltada aos colaboradores, e ajudando-os a enfrentarem os problemas, conquistando a confiança e mantendo por perto.

Pesquisa de Clima trazendo melhores resultados: com a nova funcionalidade do aplicativo, espera-se um melhor resultados na pesquisa de clima.

Maior produtividade e resultado para cooperativa: os colaboradores estarão bem quanto a saúde mental, tendo menos faltas e mais engajamento no trabalho.

### 3.6 RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO-CORRETIVAS

Os possíveis riscos relacionados ao projeto são os seguintes:

Não ter recurso para a criação e manutenção da equipe e/ou aplicativo. Para evitar esse risco, será feita uma análise detalhada dos custos para garantir um orçamento adequado para criação e manutenção do aplicativo e da equipe.

Não ter a valorização ou a importância necessária por parte dos gestores. Mediante o problema esperado serão realizadas reuniões, comunicando claramente o objetivo, fornecendo relatórios que demonstrem os benefícios gerados com o projeto em prática.

Colaboradores não usarem de forma adequada o aplicativo. Fornecer treinamentos, para garantir que os colaboradores saibam utilizar o aplicativo, também a disponibilidade de um suporte técnico para resolver problemas e ajudar os colaboradores com as dificuldades obtidas.

Aplicativo ficar fora do ar. Para prevenir este risco utilizar uma infraestrutura de servidor e rede confiável, também uma equipe capacitada para desenvolver ferramentas que detectam e resolvam problemas.

#### 4. CONCLUSÃO

A proposta para a implementação de um sistema estruturado de atenção biopsicossocial na Cooperativa Copacol reflete uma estratégia essencial para enfrentar os desafios contemporâneos relacionados ao bem-estar dos colaboradores. A análise realizada evidencia a importância de se criar um ambiente de trabalho que não apenas atenda às necessidades físicas, mas que também promova a saúde mental e emocional dos funcionários. Através da introdução de novas funcionalidades no aplicativo do colaborador, a cooperativa busca não apenas melhorar a qualidade de vida no trabalho, mas também aumentar a produtividade e a satisfação dos colaboradores.

A viabilidade econômica do projeto, embora implique em investimentos significativos, é justificada pelos benefícios esperados, incluindo a redução do absenteísmo, o aumento da retenção de talentos e a melhoria do clima organizacional. Além disso, a adoção dessa iniciativa posiciona a Copacol como uma referência no cuidado integral com seus colaboradores, contribuindo para a construção de uma marca mais forte e respeitada.

Portanto algumas recomendações para a operacionalização das ações propostas se fazem necessárias, como os treinamentos e capacitação contínuos; realizar treinamento periódicos para gestores e colaboradores sobre a importância do bem-estar biopsicossocial, técnicas de utilização do aplicativo e estratégias de autocuidado; implementação de programas de desenvolvimento contínuo para a equipe multidisciplinar, garantindo que estejam sempre atualizados com as melhores práticas; estabelecer uma campanha de comunicação interna contínua para promover a nova funcionalidade do aplicativo como por exemplo depoimentos de colaboradores que usem o aplicativo; elaborar um sistema para monitorar e avaliar continuamente a eficácia do aplicativo e o impacto na saúde, realizando ajustes periódicos com base nos feedback dos usuários; estabelecer e fortalecer parcerias com instituições de saúde e especialistas que possam agregar valor ao programa ou oferecer serviços adicionais aos colaboradores; garantir um orçamento para destinado ao projeto afim de assegurar sua manutenção a longo prazo e ajuste necessários.

A adoção dessas recomendações se faz necessárias para garantir que a Copacol não apenas implemente um sistema eficaz de atenção biopsicossocial, mas que também se posicione como uma cooperativa inovadora, e que busca o bem-estar

de seus colaboradores de forma integral e mais humana, contribuindo para a qualidade de vida sendo referência de cooperativa para se trabalhar.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. CNS promoverá live sobre a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras no Brasil. 4 de Abril de 2023. Disponível em: <<https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2971-27-04-live-transtornos-mentais-e-adoecimento-no-ambiente-de-trabalho-como-enfrentar>> Acessado em 07 de jul. 2024.

BRASIL. Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Brasília, DF: Ministério da Fazenda, 2017. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>>

COPACOL. A Copacol, 2024. Disponível em: <https://www.copacol.com.br/copacol>. Acesso em: 29 ago. 2024.

DEJOURS, C; A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho (5 ed.). São Paulo: Cortez-Oboré, publicado em 1992.

ENGEL, G. L. (1977). The need for a new medical model: a challenge for biomedicine. *Science*, 196(4286), 129-136.

FARIA, J. H. Economia política do poder - fundamentos.: Juruá Editora, 1° ed. Curitiba, 23 de set. de 2004

FARSEN, Thaís Cristine; BOEHS, Samantha de Toledo Martins; RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; BIAVATI, Vanderléia de Paula; SILVA, Narbal. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, v. 22, n. 1, 2018.

FERREIRA, R. (2020). Ansiedade e Síndrome do Pânico em ambientes de alta pressão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 28(3), 123-134.

MACHADO, R; Síndrome de Burnout: empresas avançam em ações para saúde mental, mas faltam políticas estruturadas. Publicado em 08 de fevereiro de 2023. Disponível em <<https://futurodasaude.com.br/burnout-aco-es-para-saude-mental/>>. Acessado em: 10 de junho de 2024.

MENDES, P. P. (2017). *Saúde e trabalho: uma abordagem biopsicossocial*. Lisboa: Editora XYZ.

SANTOS, M., & Almeida, F. (2018). Prevenção de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) no trabalho. *Saúde e Trabalho*, 15(2), 76-89.

SEBRAE. Saúde mental no Brasil e o impacto para as empresas. Publicado em 16 de dez. de 2022. Atualização em 09 de jan. de 2023. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/saude-mental-no-brasil-e-o-impacto-para-as-empresas,40d1419305b15810VgnVCM100000d701210aRCRD>>. Acessado em: 10 de junho de 2024.

SELIGMANN E. S. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, A. R. (2019). *Promoção da saúde no ambiente de trabalho: desafios e perspectivas*. Porto: Editora ABC.

SILVA, A., & Oliveira, T. (2019). Síndrome de Burnout: Um estudo sobre o impacto do estresse ocupacional. *Psicologia e Trabalho*, 22(1), 43-56.

SOUZA, L., & Pereira, D. (2021). Depressão no ambiente de trabalho: Fatores associados e intervenções. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 40(4), 100-110.

VASCONCELOS, Amanda de; FARIA, José Henrique de. Saúde Mental no Trabalho: Contradições e Limites. *Psicologia & Sociedade*, v. 20, n. 3, p. 444-452, 2008.

VASCONCELOS, A; FARIA, J. H. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. *Psicol. Soc.* 20 (3). Dez 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>>. Acessado em 10 de junho de 2024.