

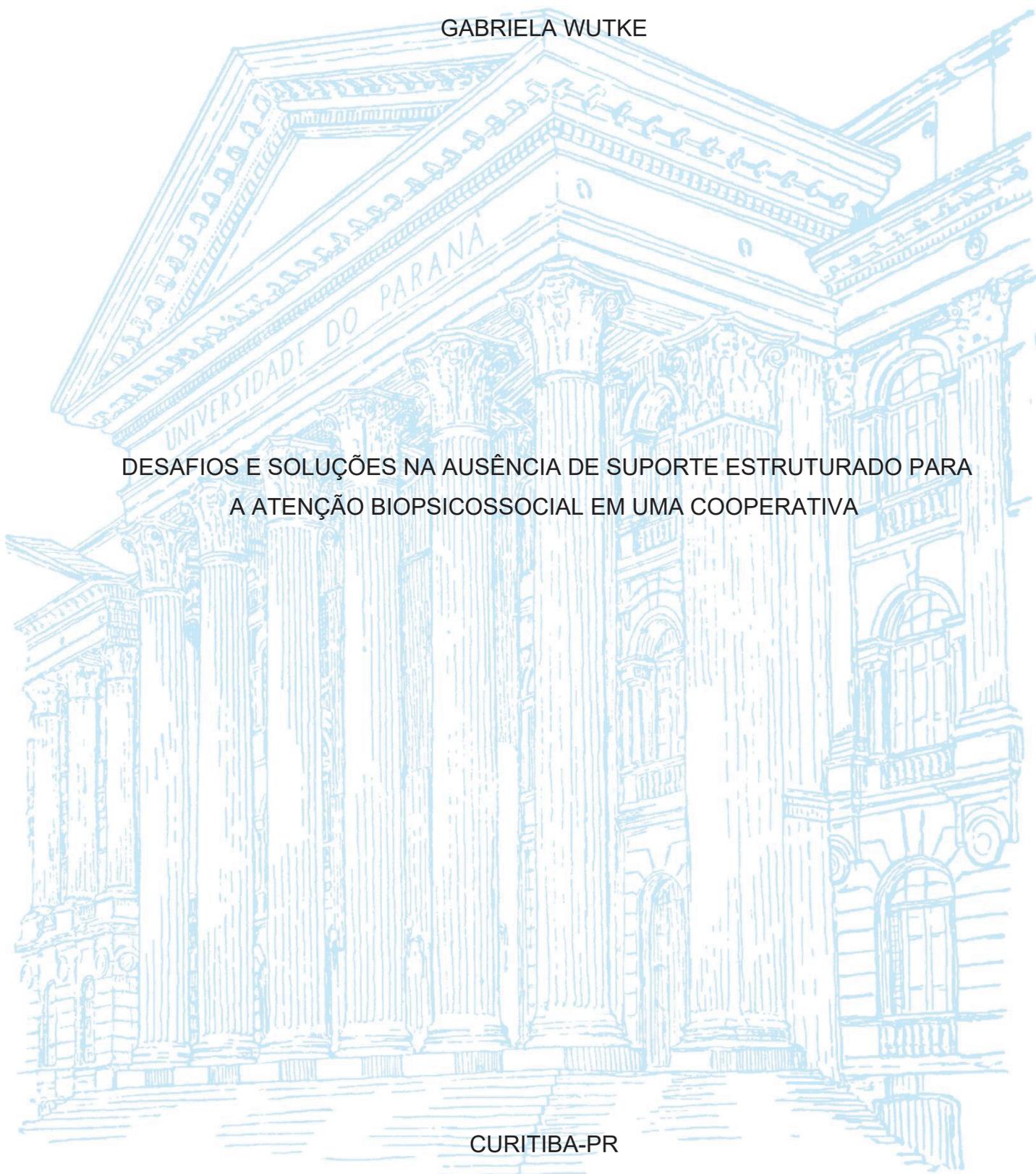
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

GABRIELA WUTKE

DESAFIOS E SOLUÇÕES NA AUSÊNCIA DE SUPORE ESTRUTURADO PARA
A ATENÇÃO BIOPSISSOCIAL EM UMA COOPERATIVA

CURITIBA-PR

2024



GABRIELA WUTKE

DESAFIOS E SOLUÇÕES NA AUSÊNCIA DE SUPORTE ESTRUTURADO PARA A
ATENÇÃO BIOPSISSOCIAL EM UMA COOPERATIVA

Trabalho apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista, Curso de MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.

Orientador(a): Prof^a. Dr^a. Samantha de Toledo Martins Boehs

CURITIBA-PR

2024

RESUMO

Este trabalho explora os desafios enfrentados pela cooperativa devido à ausência de um suporte estruturado para a atenção biopsicossocial dos colaboradores. O levantamento realizado identificou que atualmente o tema saúde mental está cada vez mais presente no ambiente de trabalho e que a falta de um sistema integrado resulta em dificuldades significativas para a organização. Para enfrentar o problema foi delineada a implantação de uma nova funcionalidade sobre bem-estar e saúde mental no aplicativo dos colaboradores da empresa, com objetivo de criar uma solução eficaz que adapte às necessidades dos funcionários e da organização. A colaboração entre as diferentes áreas da cooperativa e o engajamento dos colaboradores serão determinantes para o êxito do projeto, que ao focar na melhoria da saúde mental, contribuirá para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Palavras-chave: Atenção Biopsicossocial, Saúde Mental, Aplicativo, Trabalho.

ABSTRACT

This paper explores the challenges faced by the cooperative due to the lack of structured support for the biopsychosocial care of employees. The survey found that the topic of mental health is increasingly present in the workplace and that the lack of an integrated system results in significant difficulties for the organization. To address the problem, the implementation of a new functionality on well-being and mental health in the company's employee app was outlined, with the aim of creating an effective solution that adapts to the needs of employees and the organization. Collaboration between the different areas of the cooperative and employee engagement will be decisive for the success of the project, which, by focusing on improving mental health, will contribute to a healthier and more productive work environment.

Keywords: Biopsychosocial Care, Mental Health, Application, Work.

LISTA DE TABELAS/QUADROS/ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Recursos para as ações planejadas.....	15
Quadro 2 – Viabilidade do Projeto.....	17

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA	6
1.2 OBJETIVO GERAL DO TRABALHO	7
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO	7
1.4 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO	8
2. DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	11
2.1 DESCRIÇÃO GERAL DA COOPERATIVA	11
2.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	11
3. PROPOSTA TÉCNICA PARA A SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.	
3.1 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA	13
3.2 PLANO DE IMPLANTAÇÃO	13
3.3 RECURSOS	15
3.4 VIABILIDADE ECONÔMICO-FINANCEIRA	16
3.5 RESULTADOS ESPERADOS	18
3.6 RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO- CORRETIVAS	19
4. CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS	21

1 INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA

Atualmente nas organizações, presencia-se um número cada vez maior de colaboradores a procura de atendimento psicológico, indicando o quão necessário é preciso estar atento a qualidade de vida destes profissionais. A preocupação com o bem estar, passa a ser um ponto indispensável, tanto na vida pessoal quanto na profissional.

Chiavenato (2008) afirma que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

Por muitas vezes, a empresa está preocupada apenas no modelo de gestão visando o aumento da produtividade em um mercado cada vez mais exigente. Entretanto, é necessário entender que antes de qualquer coisa os colaboradores são seres humanos que precisam ser olhados como um todo, e não somente considerados como uma engrenagem que faz a cooperativa rodar.

De acordo com um estudo realizado pela Kenoby (2021) com mais de 500 profissionais, a saúde mental dos colaboradores entrou na agenda de grande parte dos departamentos de RH nas empresas do país. No levantamento, 37,7% das empresas analisadas contam com benefícios voltados para a melhoria do bem-estar e da saúde mental de times. Ainda que 38,7% não contem com nenhum tipo de recurso, já consideram investir na área em até um ano (Culture.Rocks 2023).

As preocupações voltadas a saúde mental ganharam destaque especialmente após a pandemia da COVID-19. Uma pesquisa feita em 2020, pelo Instituto de Comunicação e Informação Tecnológica em Saúde (Icict/Fiocruz) “Durante o primeiro ano da pandemia da Covid-19 no Brasil, o sentimento frequente de tristeza e depressão atingiu 40% dos adultos brasileiros, e a sensação de ansiedade e nervosismo foi reportada por mais de 50% deles.”

Segundo Associação Nacional de Medicina no trabalho (2019) as doenças mentais associadas ao trabalho mais comuns são depressão, transtorno de pânico, ansiedade e síndrome de Burnout. Isso muitas vezes acontece devido a imposição de

metas abusivas, falta de reconhecimento e de autonomia no ambiente de trabalho bem como pelo aumento das jornadas excessivas.

O foco na atenção Biopsicossocial para com os colaboradores da cooperativa, traria melhorias em todas as partes da cooperativa, gerando um trabalho com qualidade de vida e segurança psicológica. Sendo assim, deste modo poderiam ser atribuídos novos hábitos aos colaboradores, com a disponibilização de ferramentas gratuitas, com suporte estruturado para atender às demandas da atenção biopsicossocial de diversas áreas da cooperativa.

A implementação de um suporte estruturado no que se refere a questão biopsicossocial na cooperativa poderia trazer com facilidade e rapidez, recursos que façam as pessoas se preocuparem com a qualidade de vida. Também as fazendo entender que os acometimentos de saúde mental, que por vezes, parecem não ser de tanta relevância precisam ser investigados, e que a cooperativa precisa apoiar com os recursos necessários. A preocupação com a saúde física e mental dos trabalhadores, além da melhoria do bem-estar poderá gerar impacto na produtividade, no alcance de metas e resultados, no engajamento de pessoas, nas ausências do trabalho, no desenvolvimento de carreira e nos níveis de turnover da organização.

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. O mesmo 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

RECURSOS PARA IMPLANTAÇÃO	
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
Total	R\$290.000,00
RECURSOS PARA MANUTENÇÃO	
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

Total	R\$ 182.000,00
Total Geral	472.000,00

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

 		
VIABILIDADE ECONÔMICA DO PROJETO INTEGRADOR		
DESCRIÇÃO DO PROBLEMA: Ausência de suporte estruturado para atender as demandas relacionadas a atenção biopsicossocial.		Elaborado em: 03/07/2024
SOLUÇÃO PROPOSTA: Disponibilizar no Aplicativo do Colaborador, suporte estruturado para atenção biopsicossocial.		
PRAZO DE ANÁLISE: 3 Anos		
INVESTIMENTO	RECEITAS	CUSTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Valor de horas do gerente de TI interno (ex: pesquisas de mercado para verificar a viabilidade do projeto) • Custos com benchmarking (deslocamento, hotel, alimentação para o Gerente de TI) • Valor de horas dos colaboradores do RH, que acompanharão o desenvolvimento do projeto e aplicação • Valor de horas dos colaboradores do TI, que desenvolverão o projeto e ajustarão conforme necessidades. • Profissionais da área de saúde que realizarão atendimentos e publicações, no APP (folha de pagamento dos internos) • Especialistas em Saúde Mental e Social: Psicólogos, assistentes sociais, terapeutas que fornecerão conteúdo e suporte, atendimento a dúvidas e dicas. • Custo de horas de analista de comunicação 	<ul style="list-style-type: none"> • Investimento que gera mais qualidade de vida para os colaboradores, ambientes de trabalho mais saudáveis, melhores relações interpessoais. • 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. • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Custo das Licenças de Software • Custo com folha do Colaborador responsável pela Manutenção, Suporte, Monitoramento e Avaliação de eficácia. • Custo de rede/internet, para reuniões online e desenvolvimento das propostas de projeto online. • Valor de horas dos colaboradores do RH • Valor de horas dos colaboradores do TI • Custo com a contratação de Profissionais da área de saúde (folha de pagamento dos internos) • Custo com treinamentos dos profissionais de saúde e equipe de suporte técnico para usar o sistema de forma eficaz. • Custos contínuos de manutenção do aplicativo e suporte aos usuários. • Custos com sistemas para monitorar a eficácia do suporte

<ul style="list-style-type: none"> • Contratação de profissionais de saúde externos • Compra do Software • Gasto com divulgações/ Marketing (vídeo, banners, folders) • Evento de divulgação • Parcerias e colaborações com instituições de saúde, e parcerias tecnológicas 		<p>biopsicossocial e fazer ajustes conforme necessário.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Serviços de suporte técnico para ajudar os colaboradores com problemas no aplicativo. • Custos com criação de materiais educativos, vídeos, artigos e outros conteúdos para suporte aos colaboradores.
--	--	---

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:

1. 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.
2. Maior satisfação e valorização dos colaboradores com a empresa: estarão mais satisfeitos por perceberem que a cooperativa está preocupada com o bem estar dos colaboradores.
3. Maior atração e retenção dos colaboradores: esperamos que quando os candidatos souberem do benefício buscarão com facilidade a inserção na empresa.
4. Menor absenteísmo: com a atenção biopsicossocial voltada aos colaboradores, e ajudando-os a enfrentarem os problemas, conquistando a confiança e mantendo por perto.
5. Pesquisa de Clima trazendo melhores resultados: com a nova funcionalidade do aplicativo, espera-se um melhor resultado na pesquisa de clima.

6. 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 dor 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

O presente projeto abordou a necessidade de suporte estruturado para atenção biopsicossocial na cooperativa. Foi analisado que a falta de suporte estruturado pode gerar impactos significativos na saúde mental dos membros da cooperativa, impactando negativamente na produtividade e clima organizacional.

Com o diagnóstico, foi revelado a falta de uma estrutura adequada para atendimento aos colaboradores no que se refere a saúde mental. A partir disso foi pensado o desenvolvimento de uma nova funcionalidade no aplicativo existente na cooperativa para integrar um suporte biopsicossocial com a participação de profissionais capacitados da área da saúde, visando proporcionar uma melhoria na qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Para garantir a efetividade continuada do projeto será necessário fazer monitoramentos para acompanhar a eficácia da nova funcionalidade do aplicativo. Com coletas de feedback, análise de dados utilizados no aplicativo para ajustes caso necessário. Também é de suma importância os alinhamentos com os gestores, para fazer com que eles estejam cuidando de sua saúde mental, para atender e instruir os colaboradores a utilizarem a nova ferramenta. Ainda neste sentido a capacitação e treinamento dos profissionais da saúde que estarão envolvidos é fundamental para garantir que todos estejam ofertando as melhores práticas e técnicas aos colaboradores.

Em síntese, ao adotar uma abordagem estruturada para a atenção biopsicossocial, a cooperativa demonstra seu compromisso com o bem-estar de seus colaboradores e com a criação de um ambiente de trabalho que promove a saúde mental e o desenvolvimento. Em um mercado cada vez mais exigente, reconhecer e investir no potencial humano é essencial para ter um ambiente de trabalho que seja sustentável e satisfatório para todos os envolvidos, mas também contribui para a construção de uma cooperativa mais saudável e produtiva.

REFERÊNCIAS

ANAMET. **Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho**. 22 de Abril de 2019. Disponível em: < [BRASIL. Ministério da Saúde. **CNS promoverá live sobre a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras no Brasil**. 4 de Abril de 2023. Disponível em: < \[BRASIL. **Adoecimento mental e trabalho**: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Brasília, DF: Ministério da Fazenda, 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf> Acessado em 05 de julho de 2024.\]\(https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2971-27-04-live-transtornos-mentais-e-adoecimento-no-ambiente-de-trabalho-como-enfrentar> Acessado em 07 de jul. 2024.</p></div><div data-bbox=\)](https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho/#:~:text=O%20aumento%20de%20jornadas%20exaustivas,afastamentos%20ligados%20%C3%A0%20sa%C3%BAde%20mental.> Acessado em 13 de jun.2024.</p></div><div data-bbox=)

CHIAVENATO, I.. **Gestão de pessoas - 2. Ed.** Rio de Janeiro: Campus, 2004.

COPACOL Disponível em <<https://www.copacol.com.br/copacol>>. Acessado em 26 de maio de 2024.

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

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

FIOCRUZ, **Pandemia e qualidade de vida: estudo aponta tristeza, ansiedade e solidão como sentimentos frequentes**. 23 de junho 2021. Disponível em: [KENOBY, T. **Saúde mental: RH se preocupa, mas investimento não chega**. 05 de maio de 2021. Disponível em: < \[MACHADO, R; **Síndrome de Burnout: empresas avançam em ações para saúde mental, mas faltam políticas estruturadas**. Publicado em 08 de fevereiro de 2023.\]\(https://exame.com/carreira/saude-mental-rh-se-preocupa-mas-investimento-nao-chega/> Acessado em 03 de junho de 2024.</p></div><div data-bbox=\)](https://cee.fiocruz.br/?q=Pandemia-e-qualidade-de-vida-estudo-aponta-tristeza-ansiedade-e-solidao-como-sentimentos-frequentes#:~:text=Durante%20o%20primeiro%20ano%20da%20pandemia%20da%20Covid-19,Minas%20Gerais%20e%20a%20Universidade%20Estadual%20de%20Campinas.> . Acessado em 13 de junho de 2024.</p></div><div data-bbox=)

Disponível em <<https://futurodasaude.com.br/burnout-acoes-para-saude-mental/>>. Acessado em: 10 de junho de 2024.

Kulture.R. **Empresas que investem em saúde mental: exemplos e dicas**, publicado em 29 de agosto de 2023. < <https://www.kulture.rocks/blog/cases-saude-mental>> Acessado em 13 de junho de 2024.

SEBRAE. **Saúde mental no Brasil e o impacto para as empresas**. 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.

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.

» <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>>. Acesso em 07 de jul. de 2024.