

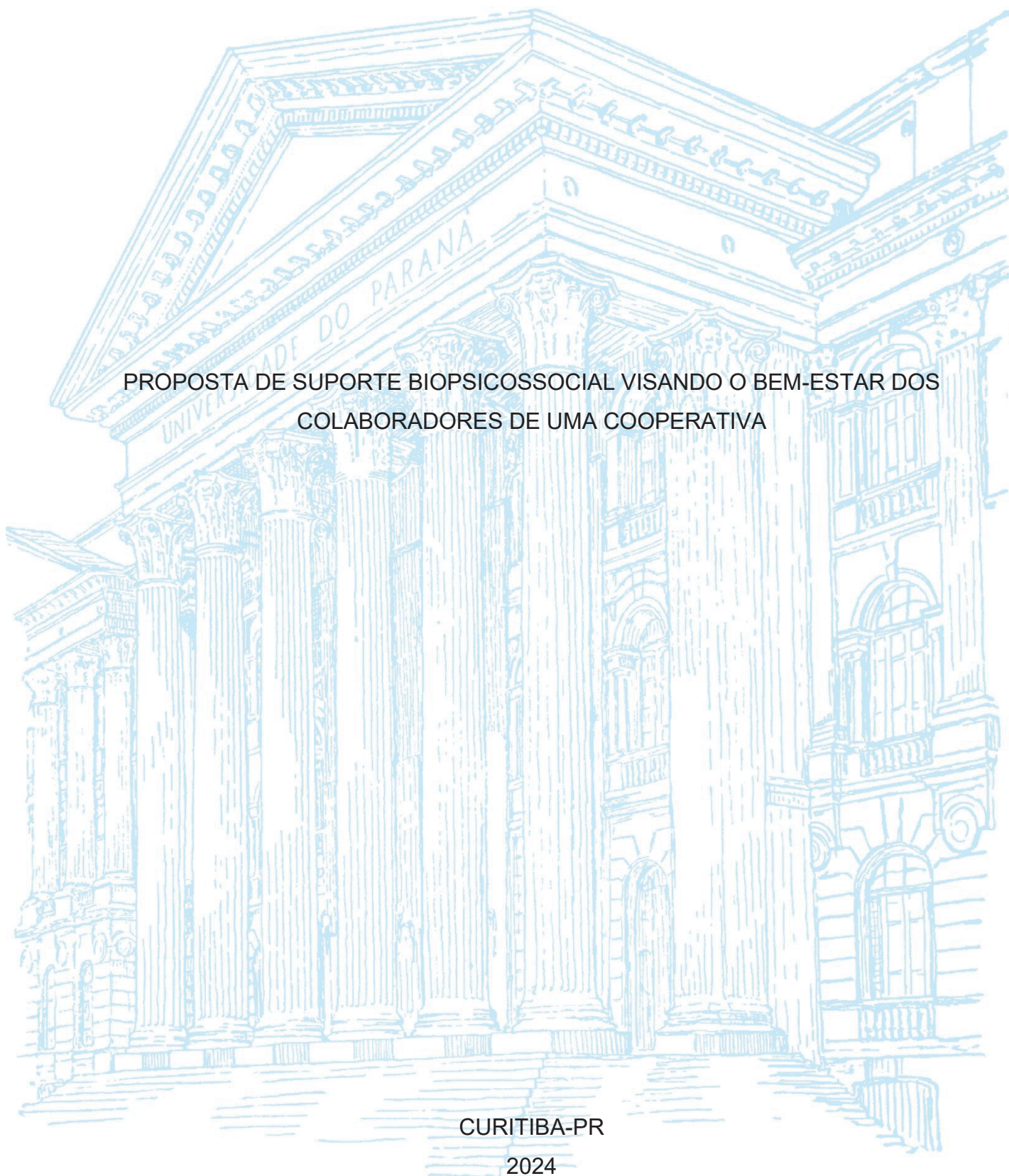
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

JESSICA TREVIZAN CASTANHEIRA

PROPOSTA DE SUPORTE BIOPSIKOSSOCIAL VISANDO O BEM-ESTAR DOS
COLABORADORES DE UMA COOPERATIVA

CURITIBA-PR

2024



JESSICA TREVIZAN CASTANHEIRA

PROPOSTA DE SUPORTE BIOPSISSOCIAL VISANDO O BEM-ESTAR DOS
COLABORADORES DE UMA COOPERATIVA

Artigo 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: Prof.^a Dr.^a Samantha de Toledo Martins Boehs.

CURITIBA-PR

2024

RESUMO

O presente artigo aborda a crescente preocupação com a saúde mental nas organizações, destacando sua importância no bem-estar dos colaboradores e o impacto que a saúde mental tem na produtividade das empresas. O objetivo geral do trabalho é propor uma estratégia de intervenção para a Copacol, visando promover uma abordagem integrada para tratar a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. A proposta técnica envolve a criação de uma nova funcionalidade no aplicativo dos colaboradores, permitindo o acesso ao suporte biopsicossocial de forma estruturada e contínua para todos os colaboradores que busquem apoio. Por fim, o artigo justifica a importância dessa iniciativa ao destacar que a saúde mental dos colaboradores interfere diretamente na produtividade e na sustentabilidade das organizações, sendo um diferencial competitivo que agrega valor à marca e promove um ambiente de trabalho mais saudável e seguro para todos os envolvidos.

Palavras-chave: saúde mental; bem-estar; cooperativas; qualidade de vida.

ABSTRACT

The present article addresses the growing concern about mental health in organizations, highlighting its importance for employee well-being and the impact that mental health has on company productivity. The general objective of the work is to propose an intervention strategy for Copacol, aiming to promote an integrated approach to address the mental health and well-being of employees. The technical proposal involves creating a new functionality in the employee app, allowing structured and continuous access to biopsychosocial support for all employees seeking assistance. Finally, the article justifies the importance of this initiative by emphasizing that employee mental health directly affects the productivity and sustainability of organizations, serving as a competitive advantage that adds value to the brand and promotes a healthier and safer work environment for all involved..

Keywords: mental health; well-being; cooperatives; quality of life.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
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
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	13
3.1 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA	13
3.2 PLANO DE IMPLANTAÇÃO	13
3.3 RECURSOS	14
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

De maneira em geral nota-se uma crescente preocupação voltada a saúde mental no mundo e isto não tem sido diferente nas organizações. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2013), “a Saúde Mental pode ser considerada um estado de bem-estar vivido pelo indivíduo, que possibilita o desenvolvimento de suas habilidades pessoais para responder aos desafios da vida e contribuir com a comunidade”.

Ainda segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2013), “o bem-estar de uma pessoa não depende apenas do aspecto psicológico e emocional, mas também de condições fundamentais, como saúde física, apoio social, condições de vida.” Dessa forma a saúde mental tem características biopsicossociais, pois considera a influência de fatores biológicos, psicológicos e sociais.

Quando se trata do Bem-estar no Trabalho, não podemos deixar de destacar que no contexto atual, o objetivo principal para os trabalhadores com relação ao trabalho, mudou. Ele não é mais visto apenas como uma fonte de sustento para as famílias, dessa forma, essa questão passou a ter maior importância para as empresas. (Silva, 2022). O autor defende ainda a relevância de olharmos para o bem-estar nas empresas, justamente por ser um local que proporciona diferentes emoções em cada profissional. Emoções essas, que podem afetar diretamente na felicidade individual de cada colaborador e também impactar os resultados das organizações.

Dada a importância desse tema e a preocupação que a Cooperativa Agroindustrial Consolata – Copacol tem com o bem-estar dos colaboradores foi identificada uma necessidade urgente de estruturar na cooperativa um suporte voltado para a saúde mental do colaborador. De acordo com a Organização Pan-americana de Saúde (2022), a OMS divulgou sua revisão mundial sobre saúde mental em junho de 2022, onde destacou que os transtornos mentais são a principal causa de incapacidade, bem como que pessoas com condições graves de saúde mental morrem em média de 10 a 20 anos mais cedo do que a população em geral, principalmente devido a doenças físicas evitáveis. Em 2019, quase um bilhão de pessoas viviam com um transtorno mental (Organização Pan-americana de Saúde, 2022). Em todos os países, são as pessoas mais pobres e desfavorecidas que correm

maior risco de problemas de saúde mental e que também são as menos propensas a receberem serviços adequados.

No final do ano de 2023 o Ministério da Saúde incluiu os Transtornos Mentais na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Dentre elas, podemos ressaltar, a ansiedade, a depressão, e a síndrome de burnout. O Ministério da Saúde destacou ainda que, qualquer pessoa pode vir a desenvolver um transtorno mental, tanto que em 2023 foram concedidos pelo INSS 288.041 benefícios por incapacidade devido a transtornos mentais e comportamentais no Brasil (Ministério da Previdência Social, 2024).

De acordo com Machado (2023), a Síndrome de Burnout passou a ser reconhecida como doença ocupacional no final de 2022, quando passou a fazer parte da Classificação Internacional de Doenças (CID), com isso os colaboradores diagnosticados passaram a ter os mesmos direitos que os colaboradores que sofreram qualquer tipo de acidente de trabalho. O profissional com Síndrome de Burnout tem a sensação de estar acabado, perde o sentido de sua relação com o trabalho, bem como pode sentir exaustão emocional, despersonalização e diminuição com o envolvimento pessoal no trabalho (Cartilha Saúde Mental, 2021).

Com relação aos episódios depressivos, o Ministério da Saúde do Brasil (2001), aponta que esses episódios podem se caracterizar por uma perda de interesse e prazer por atividades do dia a dia, podem apresentar também humor triste, sendo comum nesses episódios uma sensação de cansaço aumentado, bem como, sintomas de ansiedade com frequência. Podem apresentar também aumento ou diminuição do apetite, insônia ou hipersonia, agitação ou retardo psicomotor, sentimentos de desesperança, culpa excessiva ou inadequada, diminuição da capacidade de pensar e de se concentrar ou indecisão, pensamentos recorrentes de morte, ideação suicida ou tentativa de suicídio. O diagnóstico de episódio depressivo requer a presença de pelo menos cinco dos sintomas mencionados acima, por um período de, no mínimo, duas semanas,

A depressão é um transtorno mental caracterizado por uma tristeza que é persistente, bem como pela perda de interesse da pessoa por coisas que antes ela fazia e que eram prazerosas, acompanhadas de realizar atividades do dia a dia que tenham duração de pelo menos duas semanas. Além disso, podem apresentar outros sintomas, como por exemplo: perda de energia, aumento ou redução do sono, ansiedade, pensamentos de suicídio ou de causar danos a si mesmas, entre outros.

A depressão pode afetar qualquer pessoa e não é um sinal de fraqueza. (Organização Pan-americana de Saúde, 2017).

Além da questão de saúde mental dos colaboradores, as ações preventivas relacionadas a saúde mental auxiliam a reduzir o absenteísmo, aumentar a produtividade, bem como ter uma política dentro da empresa, colabora com um ambiente que seja mais seguro que tenha mais harmonia, diminuindo assim, custos a longo prazo com os colaboradores. (Machado, 2023)

As informações acima são preocupantes e nos convidam a voltar nosso olhar cada vez mais para o nosso maior patrimônio, que são as pessoas, disponibilizando aos colaboradores um cuidado com a saúde mental de maneira acolhedora e inclusiva. É extremamente importante que os colaboradores estejam bem, para que possam produzir com qualidade, segurança e responsabilidade. Considerando as questões apontadas, o presente artigo tem como objetivo demonstrar a importância do suporte biopsicossocial no ambiente organizacional para os colaboradores, bem como propor ações para que os colaboradores possam ser acolhidos e acompanhados em suas individualidades e necessidades.

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

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
• 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 • Contratação de profissionais de saúde externos • Compra do Software • Gasto com divulgações/Marketing (vídeo, banners, folders)	• 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.	• 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 biopsicossocial e fazer ajustes conforme necessário. • Serviços de suporte técnico para ajudar os colaboradores com problemas no aplicativo.

• Evento de divulgação • Parcerias e colaborações com instituições de saúde, e parcerias tecnológicas		• 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:

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 resultado 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 preocupação com a saúde mental no ambiente organizacional é reflexo de uma sociedade que valoriza cada vez mais o bem-estar integral dos indivíduos. No caso da Cooperativa Agroindustrial Consolata – Copacol, a necessidade de estruturar um suporte voltado para a saúde biopsicossocial de seus colaboradores surge como uma resposta imprescindível às demandas atuais. A proposta de desenvolvimento de uma funcionalidade no aplicativo corporativo, acompanhada de uma equipe multidisciplinar de apoio, demonstra um compromisso sério com a criação de um ambiente de trabalho psicologicamente seguro e um ambiente de trabalho mais saudável e humanizado, promovendo o bem-estar dos colaboradores e o desenvolvimento contínuo da cooperativa.

A implementação dessa estratégia, além de oferecer um suporte essencial para o bem-estar dos colaboradores, tem o potencial de aumentar a produtividade, reduzir o absenteísmo e agregar valor à marca Copacol. O reconhecimento de que as questões de saúde mental estão diretamente relacionadas à performance e ao sucesso organizacional reforça a importância de investir em programas que integrem as dimensões biológica, psicológica e social no ambiente de trabalho.

Dessa forma, a Copacol não apenas se posiciona como uma cooperativa preocupada com seus colaboradores, mas também como uma organização que entende a relevância do cuidado com a saúde mental como um fator determinante para a sustentabilidade e o crescimento a longo prazo. Através dessa iniciativa, espera-se que a cooperativa consiga criar um ambiente de trabalho mais saudável e harmonioso, onde cada colaborador se sinta valorizado e acolhido em suas individualidades e necessidades, refletindo positivamente nos resultados e na cultura organizacional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em:

http://dtr2001.saude.gov.br/editora/produtos/livros/pdf/02_0388_M1.pdf. Acesso em: 02 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>. Acesso em: 07 jul. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **CNS promoverá live sobre a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras no Brasil**. 4 abr. 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>. Acesso em: 07 jul. 2024.

CARTILHA SAÚDE MENTAL. **Saúde Mental da Trabalhadora e do Trabalhador**.

Campo Grande/MS, 2021. Disponível em: <https://www.vs.saude.ms.gov.br/wp-content/uploads/2021/09/Cartilha-Saude-Mental-CEVISTCEREST.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2024.

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

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1988.

FARIA, J. H. **Economia política do poder - fundamentos**. Curitiba: Juruá Editora, 2004

INSS. Ministério da Previdência Social. **Transtornos mentais podem garantir estabilidade de 12 meses no emprego após alta médica**, 2024. Disponível em:

<https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/transtornos-mentais-podem-garantir-estabilidade-de-12-meses-no-emprego-apos-alta-medica-2>. Acesso em: 02 jul. 2024.

MACHADO, R. Síndrome de Burnout: empresas avançam em ações para saúde mental, mas faltam políticas estruturadas. **Futuro da Saúde**, 08 fev. 2023.

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

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Depressão: O que você precisa saber**, 2017. Disponível em:

<https://www.paho.org/pt/file/48094/download?token=1uacS2Qt>. Acesso em: 03 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **OMS divulga Informe Mundial de Saúde Mental: transformar a saúde mental para todos**, 2024. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/oms-divulga-informe-mundial-de-saude-mental-transformar-a-saude-mental-para-todos/>. Acesso em: 11 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Saúde Mental*, 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em: 11 de jun. 2024.

SEBRAE. **Saúde mental no Brasil e o impacto para as empresas**. 9 jan. 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/saude-mental-no-brasil-e-o-impacto-para-as-empresas,40d1419305b15810VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 10 de jun. 2024.

SEBRAE. **Saúde mental no Brasil e o impacto para as empresas**. 16 dez. 2022. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/saude-mental-no-brasil-e-o-impacto-para-as-empresas,40d1419305b15810VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 10 jun. de 2024.

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

SILVA, JENIFFER RIBEIRO DA SILVA E (2022). **Bem-Estar No Trabalho: Um Estudo De Associações Com A Qualidade De Vida E A Marca Empregadora**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília/DF, 2022. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/31672>. Acesso em: 29 ago. 2024.

VASCONCELOS, Amanda de; FARIA, José Henrique de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, p. 453-464, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>. Acesso em: 10 de jun. 2024.