

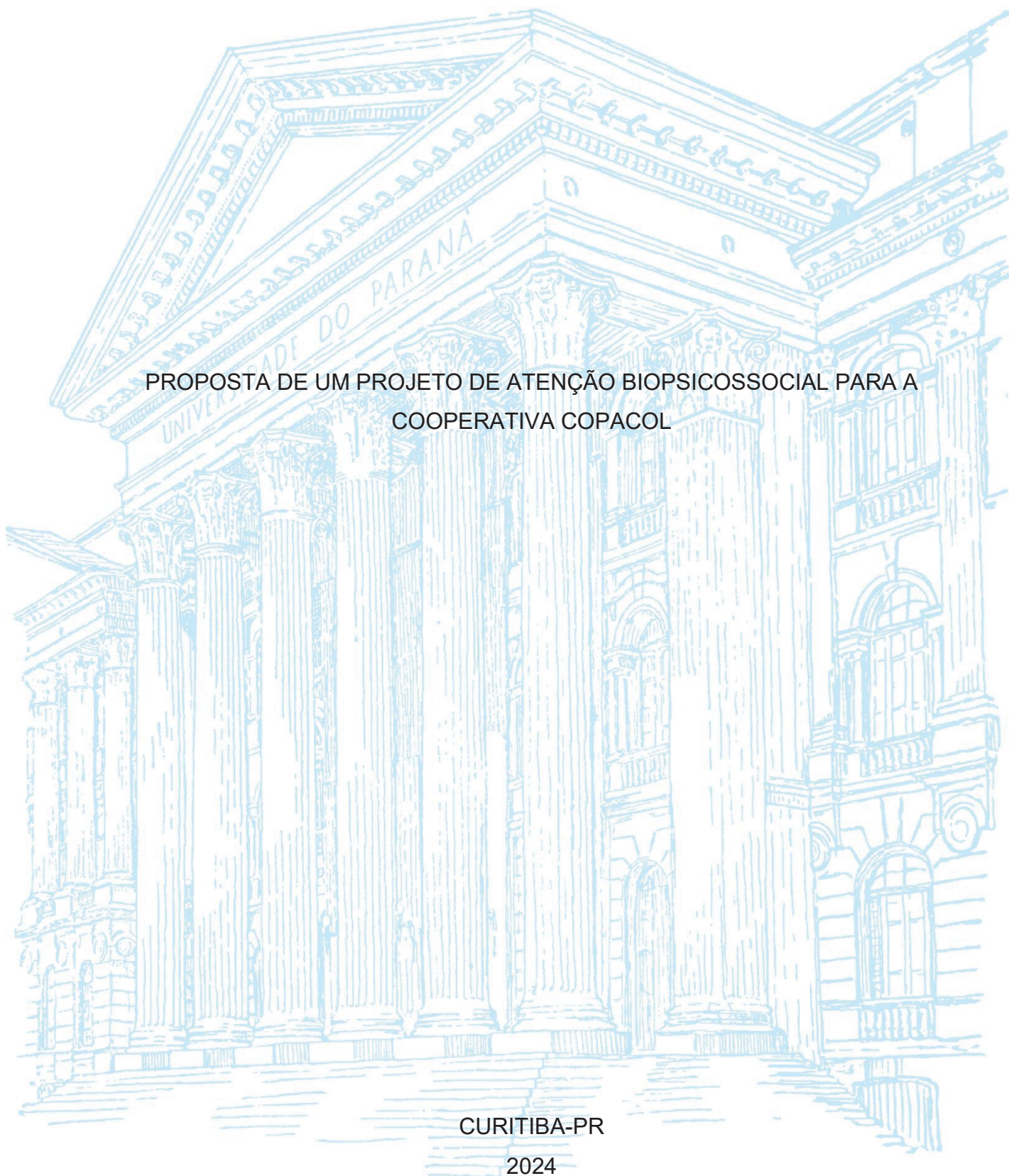
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

MARIZA BONIFACIO SILVA

PROPOSTA DE UM PROJETO DE ATENÇÃO BIOPSIKOSSOCIAL PARA A
COOPERATIVA COPACOL

CURITIBA-PR

2024



MARIZA BONIFACIO SILVA

PROPOSTA DE UM PROJETO DE ATENÇÃO BIOPSISSOCIAL PARA A
COOPERATIVA COPACOL

Artigo apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista, Curso de Especialização em MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano, Universidade Federal do Paraná.

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

CURITIBA-PR

2024

RESUMO

Este trabalho explora a implementação de um modelo biopsicossocial na Cooperativa Agroindustrial Consolata (Copacol) com o objetivo de promover a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. O contexto atual da Copacol revela lacunas significativas na estrutura de apoio biopsicossocial para seus colaboradores. Com um total de 15.859 colaboradores, a ausência de um suporte estruturado para a saúde mental e o bem-estar tem gerado impactos negativos, como aumento de afastamentos e custos associados a problemas de saúde relacionados ao trabalho. Em resposta a essas lacunas, foi proposta a criação de uma nova funcionalidade no aplicativo da cooperativa, que incluirá uma equipe multidisciplinar e recursos tecnológicos voltados para a saúde mental e emocional dos funcionários. A viabilidade econômica e financeira do projeto foi avaliada positivamente, apontando benefícios significativos, como a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, a redução do absenteísmo e o aumento da produtividade. Os riscos identificados, como a escassez de recursos e a resistência à mudança, serão mitigados por meio de estratégias de engajamento e treinamento. Espera-se que, com a implementação desse projeto, a Copacol consiga não apenas melhorar a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, mas também aumentar a produtividade e a eficiência da cooperativa como um todo, refletindo em um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

Palavras-chave: aplicativo; saúde mental; saúde biopsicossocial; cooperativa; trabalho.

ABSTRACT

This work explores the implementation of a biopsychosocial model at Agroindustrial Cooperative Consolata (Copacol) with the aim of promoting the mental health and well-being of employees. The current context at Copacol reveals significant gaps in the biopsychosocial support structure for its employees. With a total of 15,859 employees, the absence of structured support for mental health and well-being has led to negative impacts, such as increased absenteeism and costs associated with work-related health issues. In response to these gaps, the creation of a new feature in the cooperative's app was proposed, which will include a multidisciplinary team and technological resources focused on the mental and emotional health of employees. The economic and financial feasibility of the project was positively assessed, indicating significant benefits, such as improved quality of life for employees, reduced absenteeism, and increased productivity. Identified risks, such as resource scarcity and resistance to change, will be mitigated through engagement and training strategies. It is expected that, with the implementation of this project, Copacol will not only enhance the health and well-being of its employees but also increase productivity and efficiency for the cooperative as a whole, resulting in a healthier and more sustainable work environment.

Keywords: app; mental health; biopsychosocial health; cooperative; work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA	5
1.2 OBJETIVO GERAL DO TRABALHO	7
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO	8
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	22

1 INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA

De acordo com Mendes (1996), a sociedade tem a capacidade de gerar tanto saúde quanto doença por meio de produções sociais. A concepção de saúde deixa de ser baseada exclusivamente em técnicas ou especializações e em uma visão mecanicista do corpo humano, para se tornar um processo em constante evolução, resultante da colaboração coletiva nas interações sociais e subjetivas. A proposta mencionada destaca principalmente as perspectivas subjetivas da promoção da saúde, alinhando-se com os conceitos atuais que buscam a interdisciplinaridade ao ampliar a compreensão dos diferentes aspectos do processo saúde-doença. Surge, portanto, um novo modelo de saúde: o da criação coletiva da saúde (MENDES, 1996) conhecido como modelo biopsicossocial (DE MARCO, 2003; SEBASTIANI; MAIA, 2005; BELLOCH; OLABARRIA, 1993).

Conforme Belloch e Olabarria (1993), os fundamentos do paradigma biopsicossocial são:

- a) o ser humano é composto por um conjunto de sistemas biológicos, mentais e sociais, ou seja, ele absorve informações, processa, memoriza, cria, atribui significados e os compartilha, resultando em diferentes formas de agir;
- b) o bem-estar (saúde) e a enfermidade são estados que se encontram em um equilíbrio em constante movimento; sendo influenciados por fatores biológicos, psicológicos e sociais, todos em contínua interação.
- c) a análise, identificação, prevenção e cuidado de diversas enfermidades precisa levar em conta as particularidades dos três grupos de elementos mencionados.
- d) a origem dos quadros clínicos é sempre resultante de diversos fatores. É fundamental analisar os diferentes níveis relacionados à causa da doença, sendo essencial uma investigação completa em todos eles.
- e) a forma mais eficaz de atender indivíduos enfermos consiste em intervenções coordenadas, executadas por um grupo de profissionais da saúde, que necessita ser formado por especialistas nos três setores (biológico, psicológico e social).

- f) a saúde não deve ser vista como algo restrito a um único grupo ou profissão. A pesquisa e o cuidado não devem ser limitados apenas aos médicos especialistas.

Dentro desse aspecto biopsicossocial entende-se que a saúde de cada indivíduo é uma responsabilidade pessoal, profissional e social. No cenário atual, o trabalho é parte fundamental e determinante de nossas vidas, através do ambiente de trabalho se formam vínculos, status, saúde ou ausência da mesma. Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), os brasileiros têm uma carga horária de trabalho superior à média global que é de 38,2 horas sendo que a jornada máxima é de 44 horas por semana, com uma média efetiva de 39 horas semanais (FONSECA, 2024). Se levarmos em consideração o tempo em que um indivíduo dedica ao seu trabalho, incluindo o transporte e a necessidade de estar sempre disponível em algumas situações, entende-se que o trabalho traz impactos significativos na saúde de seus funcionários, sejam eles positivos ou negativos. Com isso torna-se relevante para as empresas que seus colaboradores estejam saudáveis, visando tanto o bem estar geral incluindo inclusive os aspectos financeiros.

O Ministério da Saúde atualizou a relação de enfermidades relacionadas ao meio laboral pela primeira vez em 24 anos (ANAMT, 2023). Essa atualização visa atender às demandas dos trabalhadores e se tornou uma prioridade para a administração do governo atual, que busca retomar um papel central na coordenação da política de saúde ocupacional a nível nacional. Com isso, os profissionais estão sendo colocados no centro das discussões sobre saúde pública, em um movimento que não era visto nos últimos tempos. Agora, a lista de doenças conta com 165 novas condições que podem afetar a saúde física ou mental dos trabalhadores, incluindo a Covid-19, problemas de saúde mental, distúrbios musculoesqueléticos e outras formas de câncer. O texto é dividido em duas partes: a primeira aborda os perigos que se relacionam ao surgimento das enfermidades; e a segunda descreve as enfermidades para serem identificadas, diagnosticadas e tratadas. Com isso, o número de códigos de diagnóstico aumenta de 182 para 347 (PAOLA, 2023).

O Brasil conta com 90 milhões de profissionais ativos, de acordo com informações do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2021), que revelou alcançar essa quantidade em junho de 2021, representando um crescimento de 12% em comparação com o mesmo período do ano anterior. Dentro desse extenso grupo de trabalhadores, aproximadamente 20% estão afastados de suas ocupações, sendo

que um terço deles encontram-se afastados por problemas de saúde relacionados ao ambiente de trabalho. A cada ano, o número de colaboradores com alguma forma de incapacidade temporária ou permanente vem aumentando. Estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) indicam que acidentes e enfermidades laborais acarretam uma perda de até 4% do Produto Interno Bruto (PIB) dos países. No caso do Brasil, esse índice corresponde a R\$264 bilhões. Essa situação representa uma das principais preocupações do setor privado no país; o número de afastamentos por auxílio-doença devido a estresse, depressão, ansiedade e outras condições mentais e comportamentais aumentou de 224 mil em 2019 para 289 mil em 2020, representando um crescimento de 30% durante o período da pandemia de COVID-19 (IPEA, 2021). Em fevereiro de 2024 foram concedidos 520,3 mil benefícios, no valor total de R\$928,7 milhões. Em relação ao mês anterior, a quantidade de benefícios concedidos aumentou 2,09% e o valor de benefícios concedidos subiu em 2,42% (BRASIL, 2024).

A empresa tem a responsabilidade de arcar com os gastos dos 15 primeiros dias de ausência do colaborador, pagando seu salário integralmente. Isso acarreta custos pela falta de entrega de suas atividades, o que muitas vezes demanda a contratação de profissionais temporários para substituí-lo. Além disso, há despesas adicionais com treinamentos e integração, e, dependendo da experiência do substituto, pode levar um tempo até que ele esteja apto para assumir suas responsabilidades de forma independente. Mesmo que o colaborador se ausente por um curto período, ainda assim a equipe sofrerá com a falta, sobrecarregando os outros colegas ou até mesmo resultando em mudanças de função para atender a demanda, podendo gerar problemas legais no futuro. Com base no conteúdo discorrido, nesse trabalho será proposta a implantação de um projeto de atenção biopsicossocial dentro da cooperativa Copacol, com foco na prevenção, atenção, suporte e acolhimento, visando colaboradores saudáveis, um ambiente psicologicamente seguro, e melhorias nos resultados da cooperativa.

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 de 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

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

- a) 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.
- b) 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.
- c) maior atração e retenção dos colaboradores: esperamos que quando os candidatos souberem do benefício buscarão com facilidade a inserção na empresa.
- d) menor absenteísmo: com a atenção biopsicossocial voltada aos colaboradores, e ajudando-os a enfrentarem os problemas, conquistando a confiança e mantendo por perto.
- e) pesquisa de Clima trazendo melhores resultados: com a nova funcionalidade do aplicativo, espera-se um melhor resultado na pesquisa de clima.

- f) 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

O projeto desenvolvido destaca a importância crescente da abordagem biopsicossocial na promoção da saúde no local de trabalho, ressaltando a necessidade de um modelo de suporte mais abrangente e adaptado às necessidades atuais dos colaboradores. Após a análise da situação atual da Cooperativa Agroindustrial Consolata (Copacol), foi identificada uma lacuna significativa na estrutura de suporte biopsicossocial, que justifica a introdução de uma nova funcionalidade no aplicativo da cooperativa. A proposta de desenvolvimento e implementação dessa nova funcionalidade surge como uma solução estratégica e inovadora para lidar com esses desafios.

Com o objetivo de fornecer um atendimento mais eficiente e acessível às necessidades dos funcionários, essa funcionalidade visa promover uma abordagem mais abrangente e multidisciplinar para a saúde mental e o bem-estar em geral. O plano de ação detalhado, que inclui a formação de uma equipe multidisciplinar, o desenvolvimento de recursos tecnológicos e parcerias com profissionais de saúde, busca assegurar um suporte eficaz e acessível a todos os funcionários. A criação de um espaço virtual dedicado à saúde biopsicossocial não apenas facilitará o acesso a recursos e atendimentos, mas também criará um ambiente de trabalho psicologicamente seguro e acolhedor.

A viabilidade financeira e econômica do projeto evidencia que os recursos investidos são justificados pelos benefícios esperados, tais como aprimoramento da qualidade de vida dos funcionários, redução do absenteísmo e aumento da produtividade. Estes resultados não apenas vão promover o bem-estar dos funcionários, mas também vão reforçar a imagem da cooperativa, atraindo e mantendo talentos, e melhorando o ambiente de trabalho. Contudo, é importante ficar alerta para os possíveis desafios, como escassez de recursos, possível resistência por parte dos gestores e colaboradores, e manutenção do programa de forma contínua. Ações preventivas, como o envolvimento constante das lideranças e a implementação de estratégias de conscientização e sensibilização, precisam ser implementadas, pois serão essenciais para garantir o sucesso e a sustentabilidade do projeto.

A proposta de criação de uma funcionalidade de suporte biopsicossocial no aplicativo da Copacol reflete um compromisso estratégico com a saúde e o bem-estar

dos colaboradores. Em um cenário onde o ambiente de trabalho exerce uma influência considerável na vida dos funcionários, a adoção de um modelo biopsicossocial é uma medida essencial para garantir um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável.

A abordagem proposta não apenas atende às necessidades imediatas dos colaboradores, mas também posiciona a Copacol como uma líder na promoção de práticas de saúde ocupacional inovadoras e eficazes. Ao implementar este projeto, a Copacol não só atenderá de maneira mais eficaz as demandas atuais, mas também estabelecerá um padrão para práticas futuras no setor. Este compromisso com a saúde biopsicossocial é um passo significativo para garantir a sustentabilidade a longo prazo da cooperativa, promovendo um ambiente onde os colaboradores possam prosperar tanto profissional quanto pessoalmente.

REFERÊNCIAS

ANAMT. **Ministério da Saúde atualiza lista de doenças do trabalho após 24 anos.** Associação Nacional de Medicina do Trabalho. Publicado em 29 de novembro de 2023. Disponível em: < [https://www.anamt.org.br/portal/2023/11/29/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-do-trabalho-apos-24-anos/#:~:text=Doen%C3%A7as%20do%20Trabalho-.Minist%C3%A9rio%20da%20Sa%C3%BAde%20atualiza%20lista%20de%20doen%C3%A7as%20do%20trabalho%20ap%C3%B3s,\(LDRT\)%20ap%C3%B3s%2024%20anos.](https://www.anamt.org.br/portal/2023/11/29/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-do-trabalho-apos-24-anos/#:~:text=Doen%C3%A7as%20do%20Trabalho-.Minist%C3%A9rio%20da%20Sa%C3%BAde%20atualiza%20lista%20de%20doen%C3%A7as%20do%20trabalho%20ap%C3%B3s,(LDRT)%20ap%C3%B3s%2024%20anos.) > Acessado em 10 de jul. 2024.

BELLOCH, A.; OLABARRIA, B. E. **modelo bio-psico-social: un marco de referencia necesario para el psicólogo clínico.** Revista Clínica e Salud, v. 4, n. 2, p. 181-190, 1993.

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 de jul. de 2024.

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. **Secretaria De Regime Geral De Previdência Social Coordenação-Geral De Estudos E Estatísticas.** boletim estatístico da previdência social. vol.29, número 02. fev. de 2024

COPACOL. **A Copacol.** Disponível em: <<https://www.copacol.com.br/copacol>>. Acessado em 26 de mai. 2024.

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

DE MARCO, M.A. **A face humana da medicina:** do modelo biomédico ao modelo biopsicossocial. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

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

FONSECA, E. F. **Brasil tem jornada de trabalho maior que a média mundial, e Congresso discute redução.** Publicado em 28 de jan. de 2024. Atualizado em 19 de abr. de 2024. Disponível em:<<https://noticias.r7.com/brasil/brasil-tem-carga-horaria-de-trabalho-maior-do-que-a-media-mundial-e-congresso-discute-reducao-28012024/>> Acesso em 09 de jun. de 2024.

IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Mercado de trabalho** : conjuntura e análise / Ministério do Trabalho. – ano 27 (OUT.2021). Brasília: Ipea: Ministério do Trabalho. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11003>>. Acesso em 07 de jun. de 2024.

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-acoes-para-saude-mental/>>. Acessado em: 10 de junho de 2024.

MENDES, E.V. Um novo paradigma sanitário: a produção social da saúde. Uma agenda para a saúde. São Paulo: Hucitec, 1996. p. 233-300.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Série SmartLab de Trabalho Decente**: Gastos com doenças e acidentes do trabalho chegam a R\$ 100 bi desde 2012. Publicado em: 26 de abr. de 2021. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/serie-smartlab-de-trabalho-decente-gastos-com-doencas-e-acidentes-do>>. Acesso em 09 de jun. de 2024.

PAOLA, R. **Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos**. Publicado em 29 de nov. de 2023. Atualizado em 01 de dez. de 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos>>. Acesso em 09 de jun. de 2024.

SEBASTIANI, R.W.; MAIA, E.M.C. **Contribuições da psicologia da saúde-hospitalar na atenção ao paciente cirúrgico**. Acta Cirúrgica Brasileira [online], v. 20, p. 50-55, 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/acb/v20s1/25568.pdf>. Acesso em 12 de jun. 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.

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.

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.