

FACULDADE UNINA

CELSO FELIX

PROJETO DE APLICAÇÃO TECNÓLOGOS: TEC-PAP

Intervenções práticas para o ambiente de trabalho: contribuições para a empresa e/ou colaboradores.

SARANDI-PR
ANO 2023

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO (A) ESTUDANTE	
Nome	CELSO FELIX
Cidade e estado	SARANDI - PR
Nome da turma	DARCY RIBEIRO 2023/24
Curso	GESTÃO PÚBLICA
Linha Geral dos Projetos	Intervenções práticas para o ambiente de trabalho: contribuições para a empresa e/ou colaboradores.

1 - TEMA DO PROJETO

Produção de um Guia de Orientações de Atenção À Saúde Mental, para os Servidores Municipais da Secretaria Municipal de Infraestrutura (SEINFRA) setor de Pavimentação localizado em Maringá - PR.

2 - A SITUAÇÃO-PROBLEMA A SER RESOLVIDA E AS JUSTIFICATIVAS DO PROJETO

2.1 SITUAÇÃO-PROBLEMA

Trabalho no setor de pavimentação da prefeitura de Maringá há aproximadamente oito anos. Durante esse período, pude observar algumas situações que me chamaram a atenção, especialmente no que diz respeito a mudanças na personalidade de alguns colegas de trabalho. Em particular, notei que algumas dessas mudanças estavam relacionadas ao uso de substâncias, como álcool ou entorpecentes, durante o expediente de trabalho, o que resultou em transtornos para os demais membros da equipe.

Além disso, percebi que um dos servidores passou a se isolar e, em uma conversa breve, ele compartilhou alguns problemas pessoais que vinha enfrentando. Em determinado momento, após uma brincadeira, houve um

desentendimento entre ele e outro colega do setor, o que culminou em troca de ofensas e agressões verbais. Por pouco, a situação não evoluiu para um confronto físico.

Após a calma dos ânimos, comecei a refletir sobre o que estava ocorrendo em nosso setor. Ficou evidente que o alto nível de estresse e os eventos adversos que ocorreram durante esse período estavam afetando a saúde mental de alguns colegas, e havia o risco de que isso pudesse levar a problemas mais graves, como a depressão.

Diante dessa situação, é fundamental que tomemos medidas para abordar essas questões de forma adequada e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo para todos os servidores.

2.2 JUSTIFICATIVAS

Pessoal:

Primeiramente, a preocupação com a saúde mental dos servidores é um dever ético e moral, para zelar pelo bem-estar da equipe e garantir que eles trabalhem em um ambiente saudável e seguro. A saúde mental é parte fundamental desse contexto, pois afeta diretamente o desempenho profissional e a qualidade de vida dos servidores.

Além disso, ao longo de meus anos de trabalho na prefeitura de Maringá, pude testemunhar situações que me sensibilizaram para a importância dessa intervenção. Os casos de uso de substâncias no local de trabalho e os conflitos interpessoais que culminaram em agressões verbais são exemplos concretos de problemas que afetam a saúde mental dos servidores. Essas situações não apenas prejudicam o ambiente de trabalho, mas também podem ter sérias consequências para a vida pessoal dos envolvidos.

A intervenção na questão da saúde mental no ambiente de trabalho é um tema de relevância incontestável nos dias atuais. Tal preocupação se justifica não apenas pelo impacto direto na qualidade de vida dos trabalhadores, mas também por seu reflexo nas organizações e na sociedade como um todo. Este compromisso ético e social é ressaltado por autores como **Lima (2019)** ao afirmar que a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho é um imperativo moral e social.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde mental é definida como um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de lidar com as pressões da vida cotidiana, de realizar seu trabalho de forma produtiva e de contribuir para a comunidade em que está inserido. Essa definição enfatiza não apenas a ausência de doenças mentais, mas também a capacidade de adaptação e resiliência diante dos desafios (**OMS, 2014**).

No contexto do trabalho, a saúde mental dos colaboradores desempenha um papel fundamental na produtividade e no desempenho das organizações. Estudos de autores como **Soares (2010) e Mourão (2015)** destacam que ambientes laborais que promovem a saúde mental dos trabalhadores tendem a ser mais eficientes, inovadores e competitivos. Isso ocorre porque funcionários com boa saúde mental estão mais engajados, motivados e satisfeitos em seu trabalho, fatores que se refletem em um melhor desempenho organizacional.

No entanto, a falta de atenção à saúde mental no ambiente de trabalho pode resultar em uma série de problemas, como absenteísmo, presenteísmo, conflitos interpessoais e queda na qualidade do trabalho. Nesse sentido, a pesquisa de **Figueiredo (2018, p. 67)** identificou que "a negligência em relação à saúde mental no trabalho pode levar ao aumento de custos para as empresas e ao adoecimento dos trabalhadores".

É importante ressaltar que a promoção da saúde mental no trabalho não se limita apenas à ausência de transtornos mentais, mas também

envolve a criação de condições que favoreçam o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Autores como **Silva (2019)** enfatizam que isso inclui a promoção de um ambiente de trabalho saudável, a gestão adequada do estresse, a prevenção do assédio moral e a valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Prática:

Nesse contexto, a intervenção proposta visa não apenas mitigar os problemas identificados no ambiente de trabalho, como o uso de substâncias e conflitos interpessoais, mas também promover uma cultura de cuidado com a saúde mental dos servidores. O compromisso com essa intervenção se fundamenta tanto no dever ético de zelar pelo bem-estar da equipe quanto na base teórica e científica que evidencia os benefícios da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

3 - OS OBJETIVOS DO PROJETO

3.1 OBJETIVO GERAL: Concientizar os servidores municipais do setor de pavimentação, da Secretaria de Infraestrutura de Maringá Paraná, sobre o uso excessivo de álcool e outras substância que podem afetar no relacionamento interpessoal, ocasionando comportamentos inadequados no ambiente de trabalho visto que o excesso de álcool no cérebro leva a efeitos psíquicos como redução da concentração, da atenção, da memória recente e da capacidade de julgamento.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover a conscientização sobre a importância da saúde mental no local de trabalho, por meio de um guia explicativo direto, sobre as causas do uso excessivo de álcool e outras substâncias que podem desencadear consequências mentais, físicas e sociais, interferindo no desempenho, nas relações interpessoais e na segurança do funcionário no ambiente de trabalho.

- Buscar parceria psicológica especializada em saúde mental para acompanhamento e aconselhamento dos servidores que enfrentam esses problemas, promover atividades físicas laborais e monitoramento periódico para antecipação de comportamentos limitantes e situações que possam prejudicar o desempenho das tarefas, proporcionando um ambiente seguro com condições satisfatórias de trabalho entre servidores.
- Providenciar pesquisas de satisfação para aproximar o RH dos funcionários, tomar conhecimento das reclamações e implementar soluções. Para enfrentar e evitar situações de estresse que podem minimizar fatores de risco para o uso de álcool e outras substâncias.

4 - A REVISÃO DE LITERATURA

Na contemporaneidade, devido ao capitalismo, é cada vez maior a competitividade e demandas incessantes no ambiente laboral, assim, a pressão sobre os trabalhadores tornou-se uma realidade constante, onde o cotidiano das organizações apresentam desafios significativos para a saúde mental dos colaboradores, e sua importância não pode ser subestimada, a promoção do bem-estar mental dos colaboradores é de caráter emergencial para que se tenha um ambiente saudável e produtivo.

A busca por resultados e a sobrecarga de responsabilidades podem desencadear quadros de estresse, ansiedade e depressão, prejudicando não apenas o indivíduo, mas também a eficácia organizacional.

De acordo com Marx, o trabalho é a ação dos homens sobre a natureza, transformando-a intencionalmente. É a expressão da vida humana, e essa ação é uma atividade tão específica o homem, que pode funcionar como fonte de construção, realização, satisfação, riqueza, ou ainda, pode significar escravidão, exploração, sofrimento, doença e, mais seriamente, morte. (CARREIRO, 2010, p. 22).

Nesse sentido, há a necessidade de promover condições que propiciem equilíbrio emocional para que se tenha qualidade de vida dos colaboradores.

Contudo, uma gestão eficaz que promova a saúde mental no trabalho, requer uma abordagem abrangente, investindo em estratégias que promovam o bem-estar físico e psicológico. Isso implica também na criação de ambientes que estimulem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o reconhecimento do trabalho realizado e o suporte em momentos de dificuldade.

Além disso, é importante fazer constantes pesquisas avaliativas de satisfação e sobrecargas de trabalhos em cada setor das organizações. Diversos setores profissionais têm a capacidade de ser avaliados de maneira equitativa dentro de uma mesma prestação de serviço, permitindo a identificação de necessidades singulares. Estes indicadores podem se mostrar valiosos para examinar tais disparidades em serviços relacionados à saúde mental (SANTOS, 2021). Essa é uma responsabilidade ética inteligente de uma boa gestão.

A saúde mental dos colaboradores não pode ser dissociada do desempenho profissional. Assim, promover um ambiente de trabalho saudável contribui para a retenção de talentos, impactando positivamente na produtividade e na criatividade, uma vez que um trabalhador com a saúde mental saudável é mais engajado, e capaz de enfrentar os desafios diários do ambiente laboral.

Já um trabalhador que enfrenta desafios de saúde mental frequentemente é impactada de maneira significativa. A ausência de equilíbrio emocional pode resultar em uma série de consequências adversas, tanto no âmbito profissional quanto pessoal. A pressão, o estresse e a ansiedade podem comprometer a capacidade de desempenhar as tarefas laborais de forma eficaz, levando a uma diminuição da produtividade e satisfação no trabalho. Além disso, a saúde mental afetada pode influenciar negativamente as relações interpessoais, contribuindo para um ambiente de trabalho tenso e desfavorável. A persistência desses desafios pode, ao longo do tempo, gerar impactos na saúde física, intensificando a vulnerabilidade do trabalhador a doenças e prejudicando sua qualidade de vida global.

A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) (2019), afirma que as condições de trabalho podem causar riscos psicossociais e todos devem ficar atentos, apoiar e recomendar ajuda a quem precisa. Entre as situações de alerta, 27 estão: as cargas de trabalho excessivas; a comunicação ineficaz; a falta de apoio; o assédio e a violência de terceiros; a falta de participação na tomada de decisões; a ausência de controle sobre a forma como o profissional executa o trabalho; as exigências contraditórias; a falta de clareza na definição das funções; a gestão insuficiente de mudanças organizacionais; a insegurança laboral. (SILVA, 2022, p. 26-27).

A atenção à saúde mental no ambiente de trabalho é, portanto, crucial para promover um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, contribuindo para o bem-estar integral do colaborador, não sendo apenas uma questão de assistência ao colaborador em momentos de crise, mas uma estratégia de investimento a longo prazo. À medida que as organizações reconhecem o valor intrínseco de um ambiente de trabalho mentalmente saudável, estão não apenas cumprindo seu papel ético, mas também garantindo um futuro mais sustentável para seus colaboradores e para o próprio negócio.

Diante desse contexto, a necessidade de produzir um guia de orientações específico para a atenção à saúde mental dos servidores surge mediante aos desafios como o aumento do uso de substâncias e conflitos interpessoais. A incidência constante de agressões verbais reflete um ambiente prejudicial, impactando negativamente a saúde mental dos colaboradores. A criação desse guia não apenas oferecerá ferramentas para lidar com essas questões, mas também promoverá uma cultura de cuidado e prevenção, contribuindo para a construção de um local de trabalho mais saudável e resiliente. Dessa forma, investir na saúde mental dos servidores não apenas beneficia individualmente os colaboradores, mas também otimiza o desempenho e a harmonia.

5 - AS ESTRATÉGIAS DE AÇÃO, O CRONOGRAMA, OS RECURSOS E OS RESULTADOS ESPERADOS

5.1 AS ESTRATÉGIAS DE AÇÃO

Repetição dos objetivos específicos	Estratégias de ação
<p>1. Promover a conscientização sobre a importância da saúde mental no local de trabalho, por meio de um guia explicativo direto, sobre as causas do uso excessivo de álcool e outras substâncias que podem desencadear consequências mentais, físicas e sociais, interferindo no desempenho, nas relações interpessoais e na segurança do funcionário no ambiente de trabalho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboração de um guia explicativo abordando informações sobre saúde mental, os impactos do uso excessivo de álcool e outras substâncias, e estratégias para prevenção e cuidado. - Realizar sessões de conscientização informativas e interativas para apresentar o guia aos funcionários. - Realizar pesquisas de clima organizacional para entender a percepção dos funcionários em relação ao ambiente de trabalho e à abordagem da empresa em relação à saúde mental.
<p>2. Buscar parceria psicológica especializada em saúde mental para acompanhamento e aconselhamento dos servidores que enfrentam esses problemas, promover atividades físicas laborais e monitoramento periódico para antecipação de comportamentos limitantes e situações que possam prejudicar o desempenho das tarefas, proporcionando um ambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecer parcerias com psicólogos especializados em saúde mental para oferecer sessões de aconselhamento e acompanhamento aos servidores, disponibilizando espaços dedicados para as consultas, que garantam a privacidade e confidencialidade. - Implementar a conscientização de atividades físicas, bem como programas regulares de atividades físicas no local de trabalho, como aulas de ginástica

<p>seguro com condições satisfatórias de trabalho entre servidores.</p>	<p>laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizar questionários ou entrevistas para avaliar o nível de estresse, ansiedade e outros indicadores de saúde mental.
<p>3 Providenciar pesquisas de satisfação para aproximar o RH dos funcionários, tomar conhecimento das reclamações e implementar soluções. Parágrafo enfrentar e evitar situações de estresse que podem minimizar fatores de risco para o uso de álcool e outras substâncias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informar os funcionários sobre o propósito das pesquisas e garantir uma comunicação transparente dos resultados. - Capacitar gestores e líderes para reconhecer sinais de estresse nos colaboradores e proporcionar o suporte adequado, incluindo encaminhamentos para recursos de apoio. - Identificar e abordar condições de trabalho estressantes através de avaliações regulares, implementando intervenções específicas para melhorar o ambiente e reduzir fatores de risco associados ao uso de substâncias.

5.2 O CRONOGRAMA

Estratégia de ação	Meses			
	Maio	Junho	Julho	Agosto

Criar um guia explicativo abordando informações sobre saúde mental, bem como fazer o estudo do mesmo.	X			
Trazar profissionais da psicologia para a empresa para o acompanhamento aos servidores, disponibilizando espaços dedicados para as consultas.		X	X	
Realizar periodicamente pesquisas de satisfação e sugestão para com os funcionários				X

5.3 OS RECURSOS

Estratégia de ação	Materiais				
	O quê?	Quantidade	Observações	Valor R\$	Sub-Total
Estratégia de ação 1	Elaboração de um guia explicativo.	65	Procurar alguém especializado para elaborar o guia e uma editora para fabricá-lo.	R\$40,00 (cada)	R\$2.600,00
	Conscientização informativas e	2	As sessões serão realizadas no	R\$1.000,00 (para	R\$2.000,00

	interativas para apresentar o guia aos funcionários, além de promover palestras com profissionais de saúde mental.		espaço da firma. Mas haverá a necessidade de pagar 2 psicólogos.	cada psicólogo)	
	Pesquisas de clima organizacional.	8	Será realizada duas ao mês. Usará somente um computador.	R\$0.0	R\$0.0
Estratégia de ação 2	Consultas individuais com Psicólogos.	8	Será 1 psicólogo e trabalhará dois dias na semana.	R\$3.000,00 (por mês)	R\$6.000,00 (2 meses)
	Programas de Ginástica Laboral.	8	1 programa por semana por um profissional de Educação Física, realizado na área aberta da firma.	R\$1.500,00 (por mês)	R\$3.000,00 (2 meses)
	Questionários e entrevistas para medir o nível de estresse.	8	Serão 2 por mês. Usará somente um computador.	R\$0,0	R\$0,0
Estratégia	Garantir uma comunicação	16	Reunião uma vez na semana	R\$0,0	R\$0,0

de ação 3	transparente.		durante o cronograma de 4 meses.		
	Capacitar gestores e líderes.	2	2 cursos de capacitação com coachings profissionais.	R\$2.000,00 (Por curso)	R\$4.000,00
	Avaliações regulares, implementando intervenções específicas.	8	2 avaliações ao mês com a utilização somente de um computador e uma sala para conversa.	R\$0,0	R\$0,0
Valor total R\$					R\$17.600,00

5.4 OS RESULTADOS ESPERADOS

A implementação das estratégias de ação propostas visa abordar e solucionar os desafios observados no setor de pavimentação da prefeitura de Maringá, especialmente em relação ao uso de substâncias durante o expediente e aos impactos negativos na saúde mental dos servidores. Ao adotar essas medidas, espera-se alcançar resultados positivos que contribuirão para um ambiente de trabalho mais saudável e seguro.

Ao realizar pesquisas de satisfação abrangentes, os gerentes obterão informações sobre as condições de trabalho percebidas pelos servidores, identificando as áreas de insatisfação e implementando soluções baseadas no feedback coletado. Podendo assim, resultar em um aumento significativo do bem-estar emocional e psicológico dos membros da equipe.

O bem-estar e saúde mental, aliada à avaliação e intervenção em condições estressantes, busca reduzir os fatores de risco que contribuem para o alto nível de estresse observado. Isso poderá resultar em uma diminuição das situações propensas ao uso de substâncias como mecanismo de enfrentamento.

Com uma comunicação clara e transparente, espera-se criar um ambiente onde os funcionários se sintam encorajados a compartilhar preocupações e buscar apoio, reduzindo o isolamento social para o estabelecimento de uma cultura comunitário.

A capacitação dos gestores para identificar sinais de estresse por meio das avaliações periódicas possibilita intervenções rápidas e direcionadas, prevenindo o agravamento desses problemas e potenciais casos de depressão.

Portanto, espera-se uma grande transformação no ambiente de trabalho no setor de pavimentação da Prefeitura de Maringá, promovendo a saúde mental, prevenindo situações de estresse extremo e contribuindo para um clima organizacional positivo e produtivo.

6 LINK PARA ACESSO AO VÍDEO DE APRESENTAÇÃO

<https://youtu.be/lbl7BZkZhRs?si=VcDRwjjZMjpXBVUe>

FIGUEIREDO, E. A. **Saúde mental no trabalho:** Uma análise das práticas organizacionais em uma empresa de médio porte. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de São Paulo, 2018.

LIMA, R. M. **Saúde mental no trabalho:** Um imperativo moral e social. Psicologia em Revista, 2019.

MOURÃO, L. **Bem-Estar no Trabalho:** Como promover saúde mental e emocional nas organizações. Qualitymark Editora, 2015.

Organização Mundial da Saúde - OMS. **Relatório Mundial da Saúde:** Saúde Mental: Novos conhecimentos, novas esperanças. Geneva: World Health Organization, 2014.

SILVA, A. B. **Saúde Mental no Trabalho:** A importância da promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2019.

CARREIRO, Gisele Santana Pereira. **O impacto do trabalho na saúde mental dos profissionais da estratégia saúde da família.** Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Enfermagem, Nível Mestrado, do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba, 2010. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/5053/1/arquivototal.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2023.

SANTOS, Alessandra Tais dos. **Avaliação da satisfação e impacto do trabalho em profissionais de saúde mental de um centro de atenção psicossocial.** Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciências em Saúde da Universidade Federal de Mato Grosso, Campus Universitário de Sinop, 2021. Disponível em: <<https://cms.ufmt.br/files/galleries/103/35Alessandra.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2023.

SILVA, M. F. A. **Saúde mental e qualidade de vida no trabalho:** Como está a saúde dos profissionais da área de gestão de pessoas

que trabalham nos serviços de saúde? TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) - Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.ifpb.edu.br/bitstream/177683/2256/1/SA%C3%9ADE%20MENTAL%20E%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO%20-%20como%20est%C3%A1%20a%20sa%C3%BAde%20dos%20profissionais...%20-%20Monique%20de%20F%C3%A1tima%20Alves%20Silva.pdf>>.

Acesso em: 14 nov. 2023.

FIGUEIREDO, E. A. **Saúde mental no trabalho:** Uma análise das práticas organizacionais em uma empresa de médio porte. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de São Paulo, 2018.

MOURÃO, L. **Bem-Estar no Trabalho:** Como promover saúde mental e emocional nas organizações. Qualitymark Editora, 2015.

Organização Mundial da Saúde - OMS. **Relatório Mundial da Saúde:** Saúde Mental: Novos conhecimentos, novas esperanças. Geneva: World Health Organization, 2014.

SILVA, A. B. **Saúde Mental no Trabalho:** A importância da promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2019.