



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BELO HORIZONTE - UNIBH  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**JÚLIA MARIA COUTO PEREIRA DE OLIVEIRA  
LAURA VIEIRA ALEIXO  
VINNÍCIUS MONTEIRO GONZAGA  
YASODHARA CARNEIRO SILVA**

**SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: APRESENTANDO NOVAS FORMAS DE SE  
PENSAR A TECNOLOGIA COMO INSTRUMENTO PARA PROMOVER A SAÚDE  
MENTAL**

**BELO HORIZONTE  
2023**

**JÚLIA MARIA COUTO PEREIRA DE OLIVEIRA**  
**LAURA VIEIRA ALEIXO**  
**VINNÍCIUS MONTEIRO GONZAGA**  
**YASODHARA CARNEIRO SILVA**

**SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário de Belo Horizonte UNIBH, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Profa. Simone Francisca de Oliveira, Me.

**BELO HORIZONTE**

**2023**

## SUMÁRIO

<b>1 TEMA</b> .....	3
<b>2 PROBLEMA/NECESSIDADE</b> .....	6
<b>3 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS</b> .....	8
3.1. OBJETIVO GERAL .....	8
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	8
<b>4 JUSTIFICATIVA</b> .....	9
<b>5 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	10
5.1. CAPÍTULO 1 – SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR .....	10
5.2. CAPÍTULO 2 – TRANSTORNOS MENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	13
5.3. CAPÍTULO 3 - ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO CONTEXTO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR .....	18
<b>6 METODOLOGIA</b> .....	23
6.1 PÚBLICO E CONTEXTO .....	24
6.2. PROCEDIMENTOS .....	28
6.3 AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO .....	33
<b>7 RECURSOS E ORÇAMENTO</b> .....	35
<b>8 CRONOGRAMA</b> .....	39
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	40
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PARA OS MÓDULOS</b> .....	47
<b>APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PARA AS CONSULTAS PSICOLÓGICAS</b> .....	47
<b>APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO PARA A EMPRESA</b> .....	48

## 1 TEMA

Ao analisar o contexto das relações de trabalho no Brasil e o impacto na saúde mental dos trabalhadores e adoecimentos relacionados, é imprescindível considerar a precarização do sistema de trabalho no país. Há uma flexibilização dos modelos de produção e dos contratos empregatícios, crescimento da informalidade, desemprego e salários desajustados em relação ao poder de compra. Esses fatores, somados e atravessados por desigualdades de oportunidades ocasionam um índice de adoecimento cada vez mais crescente na população economicamente ativa (Albuquerque *et al.*, 2017).<sup>1</sup>

Ressalta-se que os Transtornos Mentais Comuns estão presentes em maior número entre as mulheres devido a um contexto histórico e social marcado pela sobrecarga de atividades e responsabilidades para além das altas jornadas de trabalho. Dessa forma, as mulheres são expostas a ambientes mais precários de trabalho com remuneração inferior em relação aos mesmos cargos ocupados por homens. Além disso, as atividades laborais, domésticas e de cuidado com os filhos exigem um tempo extenso para realização e são comumente invisibilizadas e desvalorizadas pela sociedade. Dessa forma, as longas jornadas somadas à sobrecarga de atividades laborais são fatores que explicam a intensificação do estresse, ansiedade e desenvolvimento, em maior número, de transtornos mentais nas mulheres (Campos *et al.*, 2020).

Além do atravessamento de gênero, verifica-se que o adoecimento mental se dá em maior frequência entre a população de negros e negras. Segundo diversos estudos, a raça é um marcador de desigualdades no âmbito do adoecimento mental, e que a população negra é mais vulnerável no ambiente de trabalho (Campos *et al.*, 2020).

Para além disso, diversos fatores podem influenciar a saúde mental do trabalhador, originários do ambiente externo (organização, ambiente de trabalho etc) e do ambiente interno (subjetividade do indivíduo). Assim, os fatores psicossociais são considerados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1986 *apud* Pereira, 2020), como uma preocupação significativa no contexto contemporâneo do mundo do trabalho. Dessa forma, esses fatores englobam a interação entre o ambiente de trabalho e o trabalhador, tendo como influência, aspectos como o conteúdo e as condições laborais, a cultura organizacional, a maneira e as habilidades dos trabalhadores em lidar com as demandas cotidianas do trabalho,

---

<sup>1</sup> Este projeto foi formatado de acordo com as normas atualizadas da ABNT, disponível em: <<https://www.abntcatalogo.com.br/pnm.aspx?Q=WG0yV1hVVWdQeWJiVUNSemNrY0RteVVMUXRu d051S1YybmwvVjZpeWVhTT0=>>>

os seus aspectos pessoais e extralaborais, assim como as suas necessidades e expectativas em relação a organização (International Labour Organisation, 1986 *apud* Pereira, 2020).

Ainda sobre os riscos para a saúde mental no trabalho, a Organização Mundial da Saúde (OMS) aponta que estes também podem se relacionar a falta de apoio de colegas, carga de trabalho excessivas, assim como sua inflexibilidade, características específicas no ambiente de trabalho, episódios de violência, intimidação e assédio, supervisão autoritária, falta de clareza nas funções, remuneração inadequada, insegurança no emprego e, até mesmo, a falta de investimento no desenvolvimento de carreira (OMS, 2022).

Porém, para que se possa compreender todo o contexto desses fatores, é preciso analisar para além da organização e do indivíduo. Sendo assim, Seligmann-Silva (2020) classifica esta análise em cinco níveis, do macro ao micro, para que se possa realmente entender todo o processo de adoecimento mental desses indivíduos nas organizações:

1- A divisão internacional da riqueza, com suas questões macrosociais, macroeconômicas e de políticas internacionais que interferem direta ou indiretamente nas exigências encontradas pelos trabalhadores; 2- O contexto nacional, com suas políticas públicas e leis que garantem direitos aos trabalhadores, proteção do emprego e ações de promoção da saúde dos cidadãos; 3- O contexto das empresas, com seus valores éticos, suas situações de trabalho, formas de gestão e maneiras de manter o controle sobre os trabalhadores; 4- A qualidade dos espaços microsociais de trabalho, que são responsáveis pelas interações sociais e pelo sentimento de coletividade dos trabalhadores; 5- A compreensão das características individuais, da subjetividade e da trajetória de vida dos indivíduos. (Seligmann-Silva, 2020).

Com isso, fica evidente a necessidade de considerar e avaliar outros tantos elementos relacionados à política, economia, ao social, cultural, ambiental e, até mesmo, aos intrapsíquicos no que se refere ao adoecimento dos trabalhadores (Pereira *et al.*, 2020).

Desse modo, percebe-se que a preservação da saúde mental dos trabalhadores é um fator de grande importância e se faz crucial quando o assunto é o sucesso de uma organização. Sendo assim, o estresse mental ocupacional pode ter um impacto negativo significativo no desempenho cotidiano dos colaboradores, os quais podem passar a enfrentar dificuldades no planejamento, na comunicação assertiva e eficaz e na tomada de decisões, afetando assim, a produtividade, o desempenho e os resultados tanto individuais, quanto da empresa (Kord *et al.*, 2015). Além disso, o adoecimento mental de um funcionário pode, também, influenciar e afetar os outros membros da equipe, o que acaba por resultar em um efeito cascata, comprometendo os esforços de outras pessoas e prejudicando a eficiência do trabalho como um todo (Olivi, 1993 *apud* Kord *et al.*, 2015).

Entretanto, de acordo com a OMS (2022), é possível criar um ambiente que seja propício à mudança desse cenário, sendo de responsabilidade dos governos e dos empregadores a adoção de medidas para a promoção da saúde mental no trabalho. Dessa forma, deve-se: garantir o cumprimento das leis, regulamentos e recomendações; fortalecer os investimentos em recursos para ações de melhoria da saúde mental; promover a participação e consulta dos trabalhadores quanto a tomada de decisões; atualizar sobre as evidências relacionadas aos riscos psicossociais e certificar a eficácia das intervenções e integrar a saúde mental em todos os setores da organização (OMS, 2022).

Além disso, a OMS também recomenda ações relacionadas ao treinamento de gestores e trabalhadores para a proteção e promoção da saúde mental. Sendo assim, tais treinamentos podem ajudar ambas as partes a desenvolverem habilidades interpessoais, a fim de melhorar a convivência, reconhecer e gerenciar o estresse, além de reduzir sintomas, assim como a conscientização sobre diversos assuntos que perpassam a saúde mental. Desse modo, combater o adoecimento mental nas organizações torna-se mais eficiente quando os envolvidos compreendem melhor o seu contexto, reconhecem os sinais de alerta e se apropriam das ferramentas e habilidades necessárias (OMS, 2022).

Para além, existem medidas que podem ser tomadas pelas organizações a fim de criar um ambiente mais saudável e produtivo como: o combate a situações estressantes; medidas de prevenção contra o assédio e humilhação; respeitar a carga horária prevista e o tempo de descanso; ter espaço qualificado para escuta das queixas dos funcionários (UNIMED, 2020).

## 2 PROBLEMA/NECESSIDADE

A Constituição de 1988 e a implementação dos direitos trabalhistas, possibilitou grandes avanços sociais como: a humanização do trabalhador, a inclusão social, melhores condições de trabalho, bem como modificações nas relações entre trabalho e capital. Não obstante, o que se vê no cenário atual, é uma regressão no que diz respeito às condições de trabalho cada vez mais precarizadas, onde se busca uma grande produção, com poucos recursos e pouca mão de obra. Impondo-se, assim, ao trabalhador uma postura multitarefa, com ritmo acelerado, grandes demandas, propiciando a insegurança, a individualidade e a competição. (Pereira *et al.*, 2020).

Dessa forma, Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 232) propõem a análise de algumas dimensões do processo de precarização do trabalho, entre elas: vínculos de trabalho cada vez mais instáveis, com perda de direitos trabalhistas, benefícios e redução de salários; organizações de trabalho com metas cada vez mais irrealistas e inalcançáveis, que eliminam os períodos de descanso do trabalhador e diminuem os momentos de lazer fora do ambiente de trabalho; a saúde do trabalhador colocada em segundo plano, uma vez que as condições de trabalho são inadequadas para o biorritmo dos trabalhadores, gerando acidentes e adoecimentos físicos e mentais. Além de uma dimensão social que abarca questões como a alienação do trabalho, fragilidade dos vínculos, trabalhadores vistos como descartáveis, ambiente pautado pela “coisificação das relações humanas e humanização das coisas”.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os fatores de risco psicossociais estão relacionados a todos os elementos inseridos no contexto do trabalho. Tais como, às condições do ambiente e do conteúdo do trabalho, relações interpessoais, clima organizacional, necessidades dos trabalhadores, demandas exigidas dos trabalhadores, além de fatores externos pessoais. No contexto atual do mundo do trabalho, os fatores de risco psicossociais estão sendo vistos como uma grande preocupação, já que podem afetar a saúde física e mental, a produtividade e desempenho, além da motivação e satisfação com o trabalho (Pereira *et al.*, 2020).

Tendo em vista que, certas condições de trabalho podem servir como agente causador de sofrimento mental para os trabalhadores, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) nomeia como riscos: cargas horárias e ritmos excessivos de trabalho, ambientes inflexíveis, com condições físicas de trabalho inseguras e precárias, falta de suporte dos colegas, falta de autonomia, remuneração inadequada e escassez de investimento no desenvolvimento da

carreira. Incluindo ainda fatores como violências de diferenciados tipos, assédio, discriminação, desigualdade e exclusão.

Diante do exposto, se faz necessário pensar o papel das organizações e dos empregadores frente a ações de melhorias num ambiente que se faz tão adoecedor. É recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) , que as empresas ofereçam ações de proteção e promoção da saúde mental, como: o treinamento de gerentes e líderes, através da informação sobre saúde mental, de forma que eles possam compreender os estressores do trabalho e como eles podem ser gerenciados; o treinamento para os próprios trabalhadores, gerando conscientização sobre saúde mental; e intervenções para os indivíduos, visando o desenvolvimento de habilidades de manejo do estresse e outros sintomas, através de intervenções psicossociais, e oferta de atividades físicas e de lazer para todos.

Se faz necessário também, na criação de um ambiente saudável de trabalho que visa o bem-estar dos trabalhadores, um modelo de liderança que integre políticas de saúde mental; investimentos e recursos para ações de melhorias no bem-estar dos trabalhadores; implementação de leis e regulamentos trabalhistas que estejam em sintonia com os direitos humanos e com a não discriminação; participação dos trabalhadores na tomada de decisões sobre ações dentro das organizações para a promoção da saúde mental, consultando os trabalhadores sobre suas vivências e experiências; orientações sobre as ações para a saúde mental que sejam baseadas em evidências; cumprimento de leis, regulamentos e recomendações (OMS, 2022).

### **3 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS**

#### **3.1. OBJETIVO GERAL**

- Fornecer uma plataforma digital sobre a promoção da saúde mental do trabalhador

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Orientar trabalhadores sobre os transtornos mentais e síndromes relacionados ao ambiente de trabalho;
- Fornecer atendimento psicológico, semanalmente, de forma on-line;
- Oferecer estratégias para o auxílio de uma rotina de trabalho mais saudável.

#### 4 JUSTIFICATIVA

Devido ao crescente número de trabalhadores adoecidos por condições de trabalho cada vez mais precarizadas, onde o trabalhador é submetido a rotinas exaustivas e estressantes de trabalho, se faz necessário pensar qual o papel da sociedade e das organizações frente a possíveis ações de melhorias ao bem-estar do trabalhador.

Dessa forma, esse projeto beneficiará a sociedade e a psicologia através da criação e do uso de tecnologias para atender os trabalhadores, apresentando assim, novas formas de se pensar a saúde mental e possíveis intervenções no meio organizacional. Além disso, pretende trazer o debate acerca das relações entre organização de trabalho e trabalhador, e as possíveis formas de se criar um ambiente de trabalho mais saudável, que promova o bem-estar dos trabalhadores, uma vez que o trabalho é agente integrador do ser humano na sociedade.

Esse projeto pretende mostrar não somente a importância de debates acerca da necessidade de se repensar as formas de trabalho e seus impactos nos trabalhadores, como também criar um espaço digital de promoção da saúde mental, como um lugar de pertencimento e escuta qualificada para esses trabalhadores.

Atendendo à crescente demanda por uma construção social do trabalho menos adoecedora, com organizações que se preocupem cada vez mais com o bem-estar dos seus colaboradores, garantindo assistência psicológica aos trabalhadores, pretende-se, com esse projeto, oferecer a promoção da saúde mental, através de uma plataforma digital que oferecerá informação sobre saúde mental, incluindo a identificação de possíveis sintomas dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, apoio psicológico através de atendimentos semanais, além do controle de uma rotina mais saudável para os trabalhadores. Gerando, assim, uma melhora na saúde física e mental, uma maior qualidade de vida, um fortalecimento dos vínculos sociais e de trabalho, resultando em uma maior produtividade e manutenção do trabalho.

## 5 REFERENCIAL TEÓRICO

### 5.1. CAPÍTULO 1 – SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

No Brasil, é possível identificar um número crescente de casos de adoecimento mental relacionado ao trabalho. Apesar disso, os transtornos psicológicos não são facilmente identificados na avaliação clínica e, frequentemente, são indicados por sintomas físicos (Glina, Rocha, Batista, Mendonça, 2001 *apud* Giroto; Diehl *et al.*, 2016).

A OMS define saúde mental como "um estado de bem-estar no qual um indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses cotidianos, pode trabalhar produtivamente e é capaz de contribuir para sua comunidade" (WHO, 2018).

O conceito de saúde começou a ser entendido pela OMS de forma mais complexa, considerando os princípios de universalidade, integralidade e equidade no cuidado à saúde com a criação da Constituição Federal de 1988. Desse modo, o Sistema Único de Saúde (SUS) brasileiro adotou um conceito ampliado de saúde e incluiu em suas prioridades o cuidado à saúde mental. Assim, a Lei 10216, de 06 de abril de 2001 (Brasil, 2001), discorre sobre os direitos das pessoas portadoras de transtornos e sofrimentos mentais:

Essa lei dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos e sofrimentos mentais enfatizando a existência de um modelo assistencial em saúde mental. Em seu artigo 6º, define-se os tipos de internação (internação voluntária, involuntária e compulsória) para os pacientes que precisam de um atendimento diferenciado (Brasil, 2001).

Trazendo esta discussão para o campo da saúde mental do trabalhador, o trabalho, com as transformações ocorridas no mundo do trabalho a partir da década de 1970, os fatores que podem gerar riscos psicossociais no ambiente profissional se tornaram um tema emergente em diferentes contextos. A sua relevância tem sido gradualmente reconhecida por governos, acadêmicos, organizações e sindicatos. Essas mudanças são impulsionadas, por um lado, por novas abordagens de gestão que visam a otimização de recursos e a flexibilidade no trabalho. Por outro lado, a constante inovação tecnológica também desempenha um papel significativo. Essas condições se desenrolam em meio a um contexto de globalização intensa e crises econômicas e sociais recorrentes (Antunes, 2018; Bouffartigue, 2012; Moreno-Jiménez, 2011 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

No ano de 1984, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) emitiu o seu primeiro documento oficial abordando de maneira específica os perigos psicossociais presentes no ambiente de trabalho, destacando a sua crescente incidência e a necessidade de intervenção. A

partir dessa publicação, uma agenda de pesquisa global foi estabelecida, acompanhada por uma série de publicações tanto pela OIT quanto por outras organizações internacionais. Porém, no contexto brasileiro, os investimentos nessas áreas têm sido limitados e com poucos progressos (Cardoso, 2014; Fischer, 2012; Rodrigues; Faiad, 2019; Zanelli; Kanan, 2018 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

Além disso, de acordo com Rodrigues et al (2020), os termos "risco" e "fator de risco", embora amplamente utilizados no meio acadêmico e profissional, nem sempre são empregados da maneira correta, resultando, muitas vezes, em ambiguidades ou sobreposições. No contexto dos riscos psicossociais, especificamente, adota-se a ideia de risco como um potencial dano à integridade física ou mental de um trabalhador, seja na forma de transtornos, de doenças, por meio de lesões ou acidentes de trabalho. Nesse caso, a definição de "risco" está associada ao próprio processo de adoecimento do indivíduo (OIT, 1984 *apud* Rodrigues et al, 2020).

Considerando que os riscos psicossociais representam danos resultantes, os elementos que aumentam a probabilidade de ocorrência desses danos são denominados fatores de risco psicossociais. Portanto, os fatores de risco são elementos anteriores aos riscos associados, embora seja importante ressaltar que a relação entre eles não é de causa e efeito direto. Assim, uma vez que os fatores de risco psicossociais interagem entre si, estes podem desempenhar um papel moderador, mediador ou até mesmo atuar como indicadores de riscos relacionados. (Cortez *et al.*, 2019; KraemeR et al., 2001 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

Os fatores que representam riscos psicossociais estão ligados à interação dinâmica entre os trabalhadores e o ambiente de trabalho, abrangendo aspectos como o desempenho no trabalho, o grau de controle e autonomia sobre as atividades realizadas, a estrutura organizacional do processo produtivo, a carga horária e intensidade do trabalho, às características específicas da organização e o contexto interno e externo em que as organizações estão inseridas. (Ahumada; Martínez, 2011; Portuné, 2012 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

Esses fatores, quando apresentam características negativas, estão intimamente ligados a diversos problemas de saúde que afetam os trabalhadores. Entre esses problemas estão incluídos transtornos mentais, acidentes de trabalho, suicídio, abuso de substâncias, entre outros. Esses fatores desfavoráveis atuam como antecedentes desses problemas de saúde, podendo desencadear ou contribuir para sua ocorrência. (Benavides *et al.*, 2002; Fischer, 2012; Harvey Et Al., 2017; Stansfeld; Candy, 2006 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

O avanço no reconhecimento dos riscos psicossociais marca um passo significativo na preservação da saúde dos trabalhadores (Dollard *et al.*, 2007; Ruiz; Araújo, 2012 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020). No entanto, a persistente falta de conhecimento sobre esses riscos representa um obstáculo à efetiva proteção (Kortum *et al.*, 2010; OIT, 2010 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020). Além disso, ao considerar os conceitos de risco e fatores de risco como intercambiáveis, aumenta-se a probabilidade de ações que apenas superficialmente abordam os desafios provenientes da configuração contemporânea do ambiente de trabalho (Moreno-Jiménez, 2011 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

A delimitação conceitual entre fatores de risco e riscos psicossociais no contexto laboral possui implicações teóricas e empíricas de grande relevância, especialmente para o desenvolvimento de estratégias eficazes de avaliação e intervenção nos cenários de trabalho. O efetivo fomento do trabalho como fonte de emancipação e dignidade humana demanda, de maneira imperativa, a identificação e gestão dos fatores de risco (Zanelli; Kanan, 2018 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

Ademais, trazendo uma visão mais filosófica entre a saúde mental e o trabalho, segundo Rumin *et al.* (2021), o trabalho desempenha um papel central na vida das pessoas, pois é responsável por transformar suas habilidades e potencialidades em ações e resultados valorizados pela sociedade. Os esforços humanos demonstram o desejo de contribuir para a sociedade e, a nível individual, acabam por proporcionar uma reapropriação narcísica com o que foi investido no trabalho. Ao se dedicar ao trabalho, espera-se que haja um retorno satisfatório, o reconhecimento da contribuição para a comunidade, assim como o seu pertencimento, o que é fundamental para a preservação e manutenção da saúde mental. Portanto, a saúde mental está intrinsecamente ligada à satisfação pessoal e aos resultados alcançados por meio do trabalho (Rumin *et al.*, 2021).

Ainda nesse sentido, segundo Rumin *et al.* (2021), tais fatores se endereçam na relação entre homem e trabalho e assim, é vivenciado como:

uma prova capital para a própria subjetividade, tendo, ao fim do processo, a possibilidade de uma transformação do sofrimento. Pois, vencendo a resistência do real, o sujeito transforma-se a si mesmo, torna-se de algum modo, mais inteligente, mais competente e mais hábil do que era antes de ter superado essas dificuldades. Trabalhar não é apenas produzir, implica necessariamente na transformação do eu (Dejours 2018, p. 18 *apud* Rumin *et al.*, 2021).

Outrossim, de acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, entende-se o trabalho como um espaço onde há investimento pulsional. Dessa forma, pode proporcionar prazer quando o

trabalhador se sente realizado, encontra significado no que faz, é valorizado, é livre e o trabalho estimula a sua criatividade. No entanto, também pode ser uma fonte de sofrimento quando é infrutífero e exaustivo, quando não há reconhecimento e falta de liberdade para expressar-se e realizar-se profissionalmente. (Alderson, 2004; Duarte; Mendes, 2013 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

O estabelecimento de ligação causal entre as o trabalho e a saúde mental tem sido discutido entre as teorias da Psicologia e representa um tema complexo, visto que é atravessado pela subjetividade de cada indivíduo e trabalhador. Para estabelecer esse nexos é importante que exista uma descrição e análise detalhada do contexto de trabalho apresentado, da individualidade e modo de agir do sujeito e possíveis impactos no adoecimento mental. (GLINA et al. 2001). Dessa forma, a relação do sujeito com o trabalho, segundo Lancman (2008), contribui na construção de identidade e no processo subjetivo:

O cotidiano ajuda na constituição da identidade individual e social. É a partir de trocas materiais e afetivas que o sujeito constitui sua singularidade em meio às diferenças. O espaço do trabalho é um campo importante para essas trocas, aparecendo como um mediador do desenvolvimento, da constituição e da complementação da identidade e da construção da vida psíquica (Lancman, 2008).

Tendo em vista o impacto das relações no trabalho para a saúde mental do trabalhador, nota-se a urgência e a importância de investimentos em intervenções eficazes para tornar o ambiente corporativo mais saudável e assim, possibilitar uma maior satisfação e felicidade no trabalho. É importante que as organizações saibam agir de forma a minimizar os fatores de risco relacionados ao adoecimento mental no trabalho (SESI, 2021).

## 5.2 CAPÍTULO 2 – TRANSTORNOS MENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

O trabalhador é impactado diretamente se o seu ambiente de trabalho estiver inadequado, podendo gerar problemas físicos e distúrbios mentais a esse trabalhador. Dentro da população trabalhadora é possível notar um grande índice de distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho, porém, muitas vezes, eles não são reconhecidos como tais no diagnóstico clínico, o que gera uma dificuldade no início de um tratamento imediato. Segundo a Organização Mundial da Saúde, três por cento da População Economicamente Ativa (PEA) sofre com transtornos mentais menores (TMM), 12 por cento necessita de algum atendimento em saúde mental – seja ele contínuo, ou eventual – e, ainda, estima-se a ocorrência de cinco a dez por cento de transtornos mentais graves (TMG – incapacitantes). Ou seja, esta é uma

realidade presente no ambiente de trabalho e que merece a visibilidade para se proporcionar o cuidado com a saúde mental dos trabalhadores (Brasil, 2007).

Os transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho podem levar a diversos sintomas como insônia, irritabilidade, dificuldade de concentração e baixa autoestima, afetando a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. De acordo com a relação específica desses transtornos mentais relacionados ao trabalho tem-se, hoje, 12 grupos de doenças mentais no ambiente de trabalho (Brasil, 2001). Especificamos abaixo, cinco delas: transtornos do sono, alcoolismo crônico, neurose profissional, episódios depressivos e burnout (Vasconcelos; Faria, 2008).

De acordo com uma pesquisa feita pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2016), 40% da população mundial não dorme o suficiente como gostaria de dormir. Essa redução do tempo de dormir ou mesmo a privação do sono produzem efeitos prejudiciais ao organismo, incluindo prejuízos cognitivos, mau humor, aumento de irritabilidade e estresse. O sono, no estágio “Rapid Eyes Movement” (REM) é fundamental para o desenvolvimento do cérebro, sendo, portanto, danoso dormir pouco. O sono tem a função reparadora, de manutenção da imunidade. Sua privação interfere na memória, na capacidade de concentração, nos registros sensoriais, na tomada de decisões. E também aumenta a ansiedade, o cansaço e a irritação, comprometendo a qualidade e o desempenho dos trabalhadores em seus respectivos ambientes de trabalho. Portanto, uma boa noite de sono repara o organismo, promove a plasticidade do corpo e da mente e a elaboração psicológica através dos sonhos. Dessa maneira, as empresas devem ficar atentas à prevenção dos problemas de sono dos seus funcionários (Valle, 2011).

Além da qualidade de vida, os distúrbios do sono também comprometem a segurança pública, porque aumentam o número de acidentes industriais e de tráfego. As estimativas sobre o índice de acidentes e mortes causados por sonolência ou cansaço variam de 2% a 41%, com alto custo em termos financeiros e da própria vida (Ferrara & De Gennaro, 2001, p. 155-179 *apud* Muller; Guimarães, 2007).

Em relação ao abuso de álcool, Donato e Zeitoune (2006), pontuam que no ambiente de trabalho, o álcool produzirá alterações significativas no comportamento do trabalhador, mesmo se for ingerido em pequenas quantidades. Essas alterações poderão afetar a sua relação com os colegas e o próprio trabalho desempenhado, influenciando negativamente na sua imagem como funcionário e na imagem da empresa onde este trabalha. Assim, pode-se perceber que, de acordo com os autores referidos:

O alcoolismo desde 1987 vem sendo considerado uma doença por causar no indivíduo danos morais, sociais, políticos, econômicos e/ou espirituais. A importância desta abordagem ganhou reforço após experiência realizada em uma clínica, quando, ao se adotar o conceito de alcoolismo como sintoma, não se conseguiu recuperar nem 5% dos seus pacientes, ao contrário do que ocorreu quando o alcoolismo foi abordado como doença, quando a reabilitação passou para 38% dos pacientes, tendo como parâmetro a abstinência (Donato; Zeitoune, 2006).

É levada em conta a possibilidade de uma reintrodução de funcionários alcoolistas em seu emprego quando passarem pelo tratamento referente à doença, além de estarem sóbrio. Para conseguirem ser reintroduzidos eles necessitam de vontade própria, ajuda da família, amigos e de todos trabalhadores do seu local de trabalho. É importante também que a empresa forneça palestras voltadas à temática do alcoolismo, se comprometendo com programas de prevenção e implantando tratamento e reabilitação para os alcoolistas (Donato; Zeitoune, 2006).

Seguindo as determinações da Portaria MS (Ministério da Saúde) nº. 1.339/1999, a neurose profissional/ocupacional faz parte da lista de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. Segundo a Classificação Internacional de Doenças (CID-10), está incluída em "outros transtornos neuróticos especificados" (Santos *et al.*, 2010). Para Aubert (2003), a neurose profissional, é um outro transtorno que também aparece no contexto de trabalho, e que pode ser definida como "uma afecção psicogênica persistente, na qual os sintomas são expressão simbólica de um conflito psíquico, cujo desenvolvimento se encontra vinculado a uma situação organizacional ou profissional determinada" (Santos *et al.* 2010)

O que caracteriza a neurose, para a psicanálise, é a situação em que o ego está ameaçado e prejudicado e assim, passa a lutar contra os sintomas, gerando uma tensão conflitiva no funcionamento psíquico. A frustração (não realização) é determinante na etiologia da neurose, já que a neurose é resultado de uma representação fracassada, e que perturba de algum modo a relação do paciente com a realidade, servindo-lhe como meio de afastar-se dessa realidade (Santos, *et al.*, 2010 *apud* Freud, 1996).

Ademais, também aparece no contexto de trabalho a depressão, que pode manifestar-se em diferentes momentos, sendo que o trabalhador deve estar atento aos possíveis indicativos, já que quando deprimido, o trabalhador pode apresentar sintomas como rebaixamento do humor, redução da energia e diminuição da atividade laboral. Portanto, dessa forma, há a alteração da capacidade de experimentar o prazer, perda de interesse, diminuição da capacidade de concentração, associadas em geral, à fadiga. Observam-se, na maioria das vezes, problemas do sono e diminuição do apetite, podendo ocorrer também, uma diminuição

da autoestima e da autoconfiança, assim como ideias de culpabilidade e ou de indignidade, mesmo nas formas leves (Carvalho; Tolfo, 2011 *apud* Lafer; Almeida; Fraguas; Miguel, 2000).

Segundo os dados da Dataprev, em 2009, os Transtornos Mentais e do Comportamento (F00-F99) ocuparam o terceiro lugar em número de auxílios-doença concedidos. Metade dos auxílios-doença previdenciários por transtornos mentais é devido a transtornos do humor (F30-F39), sendo que 80% destes são depressões (F32-F34). Assim, há uma tendência observada nos outros países em relação às depressões serem uma das principais causas de afastamento do trabalho é também observada no Brasil (Jardim, 2011).

Ressalta-se que, os principais fatores de risco para o desenvolvimento da depressão no ambiente de trabalho são: ausência de pausas de trabalho; tarefas repetitivas; pressão das chefias e clientes; falta de perspectiva de ascensão; prolongamento da jornada de trabalho; falta de reconhecimento no trabalho desenvolvido; e medo permanente de demissão. Essas decepções sucessivas em situações de trabalho, geradas pelo excesso de competição, implica em ameaças permanentes de perda de função e podem sim determinar o acometimento da depressão (Inocente *et al.*, 2004).

De acordo com Santos *et al.*, (2010), a depressão avançada interfere na saúde do trabalhador e diminui a sua qualidade de vida. Outra dificuldade apontada é que muitas vezes as queixas e os sinais apresentados pelo trabalhador são confundidos com outras doenças menos incapacitantes e assim deixadas de lado. Porém, quanto mais cedo se percebem os sinais e sintomas da depressão e quanto mais rápido é realizado o diagnóstico, o tratamento terá mais chances de uma boa recuperação, permitindo assim que o trabalhador retome a sua vida normal.

Essa temática da depressão, por si só, é complexa e torna-se mais densa quando se busca entendê-la no ambiente de trabalho. Sabe-se que o Brasil enfrenta dificuldades de toda ordem, seja no âmbito social, econômico ou educacional, assim, vive-se num contexto competitivo e conflituoso que atinge os trabalhadores, independentemente da área em que atuem. Dessa forma, o ambiente de trabalho torna-se um local de competição, exigindo dos trabalhadores qualidades técnicas específicas, assim como qualidades inter-relacionais, para que possam competir na manutenção provisória do seu emprego. Assim, os trabalhadores ficam mais suscetíveis à depressão (Cenci, 2004).

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento emocional e físico, despersonalização e baixa realização profissional. Essa é resultante de situações de trabalho

desgastantes, que demandam muita competitividade ou muita responsabilidade. De acordo com o Ministério da Saúde, a principal causa da doença é justamente esse excesso de trabalho (Brasil, 2023).

Essa exaustão emocional caracteriza-se por sentimentos de fadiga e falta de energia para manter-se em sua atividade laboral. Manifesta-se basicamente por sintomas de fadiga persistente, falta de energia, adoção de condutas de distanciamento afetivo, insensibilidade, indiferença ou irritabilidade relacionadas ao trabalho de uma forma ampla, além de sentimentos de ineficiência e baixa realização pessoal. Neste cenário do ambiente de trabalho, o indivíduo se sente exaurido emocionalmente. O sentimento de realização profissional passa a ser definido por uma autoavaliação negativa, normalmente relacionada a sentimentos de incompetência e de desempenho insatisfatório no trabalho. O indivíduo sente-se infeliz e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional, a relação com seu trabalho perde o sentido e importância e qualquer esforço para melhorar esse cenário parece inútil (Vieira, 2010) (Tamayo; Tróccoli; 2002).

Além desses sintomas, há também um grande envolvimento subjetivo do trabalhador com o trabalho, com a função ou com o empreendimento assumido que, muitas vezes, ganha um caráter de missão. Assim aparecem os sentimentos de desgaste emocional, a queixa de reação negativa e insensibilidade, sentimento de diminuição da competência e também do sucesso no trabalho (Moura Neto, 2005, p. 60).

O ambiente de trabalho é um lugar onde o trabalhador vai estar na maior parte do tempo dos dias da semana e do ano. Então para prevenir esses transtornos citados acima e todos os outros que podem surgir, é fundamental adotar alguns hábitos de proteção para a saúde no trabalho. Além dos benefícios físicos, essas mudanças proporcionam ganhos psicológicos, como a diminuição do estresse, maior concentração, motivação e integração.

Desse modo, a melhor forma de prevenir a Síndrome de Burnout são estratégias que diminuam o estresse e a pressão no trabalho. Condutas saudáveis evitam o desenvolvimento da doença, assim como ajudam a tratar sinais e sintomas logo no início. Como sugestão pode-se indicar, por exemplo:

Definir pequenos objetivos na vida profissional e pessoal; Participar de atividades de lazer com amigos e familiares; Fazer atividades que "fujam" à rotina diária, como passear, comer em restaurantes ou ir ao cinema; Evitar o contato com pessoas "negativas", especialmente aquelas que reclamam do trabalho ou dos outros; Conversar com alguém de confiança sobre o que se está sentindo; Fazer atividades físicas regulares; Pode ser academia, caminhada, corrida, bicicleta, natação, dança, etc; Evitar consumo de bebidas alcoólicas, tabaco ou outras drogas; não se automedicar, nem tomar remédios sem prescrição médica (Brasil, 2023).

Assim sendo, as condutas mais recomendadas para os trabalhadores prevenirem não só a Síndrome de Burnout, como também os outros quatro transtornos citados anteriormente neste capítulo, são: descansar adequadamente, com boa noite de sono (pelo menos 8h diárias) e horário regular para dormir E manter o equilíbrio entre o trabalho, lazer, família, vida social e atividades físicas e um ambiente promotor da saúde que vai influenciar positivamente na saúde e no bem-estar das pessoas (Brasil, 2022). Foi-se percebido que esse ambiente promotor de saúde mental no ambiente de trabalho precisa oferecer os componentes que proporcionem qualidade de vida, que possibilitem a adoção e a manutenção dos hábitos saudáveis e que ofereçam segurança, igualdade, dignidade e equidade para os trabalhadores. Fatores esses que irão impactar diretamente a saúde física e emocional desses profissionais, refletindo em melhora no ambiente de trabalho e reverberando para a sociedade como um todo (Brasil, 2022). Algumas das dicas para se manter a saúde mental no ambiente laboral são: manter o corpo hidratado, bebendo bastante água; fazer algumas das atividades do trabalho em pé; arrumar motivos para dar pequenas caminhadas pelo ambiente; usar a escada ao invés do elevador; cuidar da postura, sentado corretamente (ergonomia); fazer pequenas pausas para alongar o corpo e relaxar a mente. Assim, pode-se cuidar melhor da saúde mental e prevenir alguns dos transtornos mentais gerados no ambiente de trabalho (Brasil, 2022).

### 5.3. CAPÍTULO 3 - ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO CONTEXTO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Para Zanelli e Bastos (2004), a atuação da psicologia organizacional e do trabalho pode ser compreendida entre três movimentos. Sendo o primeiro deles voltado para as práticas de recrutamento e seleção de pessoas, ações de treinamento e autogerenciamento do desenvolvimento pessoal e profissional, e avaliação de desempenho individual, do grupo e da organização como um todo. Com o segundo movimento, são incorporadas ações de administração de pessoal, sendo o psicólogo responsável pelo planejamento de cargos, desligamento de funcionários, remuneração e benefícios, garantindo um ambiente de trabalho seguro, ergonômico, atuando na regulação de conflitos, criação de programas de integração, socialização e qualidade de vida no trabalho, além de fornecer assistência psicossocial. Finalmente, com o terceiro movimento, são ampliadas as possibilidades de intervenção, com o olhar do profissional da saúde mental voltado para implementação de novas estratégias, como a criação de políticas de ações organizacionais, incluindo também, o campo da pesquisa

como fundamentação teórica para a prática das intervenções, integrando a participação dos funcionários nas tomadas de decisão (Santos, 2019).

Para compreender o adoecimento e o sofrimento dos trabalhadores é essencial que o psicólogo, em sua atuação na psicologia organizacional, leve em conta a subjetividade do indivíduo. Analisando o conjunto de valores e crenças que o mesmo possui, de forma a compreender o significado que é atribuído a determinadas situações do contexto social em que ele está inserido, podendo assim, promover mudanças nas condições de trabalho (Garbin, 2006 *apud Santos et. al.*, 2010). O psicólogo organizacional deve estar atento ainda, às possibilidades de intervenções, em uma visão que abranja o indivíduo no ambiente de trabalho. Analisando sua singularidade e sua particularidade, mas também tendo enfoque nesse indivíduo junto aos grupos e às organizações, tendo em vista o contexto econômico, cultural, histórico e social que este está inserido. Portanto, a psicologia no contexto organizacional e do trabalho se caracteriza por ser:

(...) uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo, Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa (Garcia; Valdehita; Jover, 2003 p. 22 *apud* Silva; Faria, 2018, p. 121).

De acordo com o Ministério da Saúde (2001), ao pensar na atuação frente à saúde mental do trabalhador, é indispensável contemplar o relato do indivíduo e o relato dos grupos de uma organização, de forma individual e coletiva, avaliando seus sentimentos e impressões referentes ao ambiente de trabalho. Uma vez que apenas os trabalhadores podem descrever de forma fidedigna as situações e experiências do trabalho no seu cotidiano, relatando imprevistos e dificuldades que podem culminar no seu adoecimento (Santos *et al.*, 2010).

O psicólogo organizacional, deve estudar a relação entre a empresa e seus funcionários, analisando o comportamento organizacional, como se dá a comunicação nesse ambiente, as relações de trabalho entre os colegas e figuras de liderança, averiguando os motivos por trás de problemas como conflitos entre funcionários, aumento de rotatividade, absenteísmo e afastamentos. Objetivando assim, o crescimento profissional dos trabalhadores e também da empresa como um todo, de forma a contribuir para um melhor desempenho e aumento da produtividade no ambiente de trabalho (Garcia *Et Al.*, 2003 *apud* Silva; Faria, 2018).

Portanto, a psicologia organizacional tem o papel de atuar de diferentes formas, com a elaboração de estratégias para melhorar o contexto de trabalho, em uma via de mão dupla, que beneficie tanto a organização quanto os trabalhadores, visando uma “harmonização dos interesses homem versus organização” (Santos, 2019). Diante disso, pode-se afirmar que:

[...] as primeiras abordagens da psicologia organizacional enfatizavam, muito, as atividades de seleção e avaliação de pessoal, porém, atualmente, essa atuação apresenta-se bem mais dinâmica e diversificada, sendo incluídas as questões referentes a interesses e motivações dos trabalhadores, à satisfação quanto a atividade desempenhada na organização, além de fatores relacionados segurança, saúde no trabalho, conforto e responsabilidade ambiental e social (Santos, 2019).

A relação com o trabalho pode ser agente causadora de estresse e insatisfação, colaborando para um processo de adoecimento, como pode também ser geradora de prazer e motivação, a depender da construção do indivíduo com o trabalho (Silva; Resende, 2020). A esse propósito, Dejours escreve: “a relação com o trabalho nunca é neutra no que se refere à saúde mental”, uma vez que o que acontece no trabalho pode impactar no contexto pessoal, familiar e social do indivíduo (Dejours, 2017 P.11 *apud* Silva; Resende, 2020). Portanto:

Quando a relação com o trabalho se desestabiliza sob o efeito de constrangimentos maiores, da sobrecarga, das injustiças, do assédio, do medo ou da ameaça de demissão, os efeitos sobre a economia das relações familiares, com o cônjuge e com os filhos, são consideráveis. Em outras palavras, quando a relação com o trabalho se torna patogênica, surgem frequentemente consequências deletérias no espaço privado, sob a forma de conflitos afetivos que se tornam então “secundários” à deterioração da situação de trabalho (Dejours, 2017 p. 12 *apud* Silva; Resende, 2020).

Levando em consideração os fatores acima citados, o psicólogo organizacional tem como função compreender os interesses e motivações dos colaboradores, visando promover o conforto, segurança, satisfação e saúde do trabalhador (Silva; Faria, 2018). Buscando junto à organização, a implementação de estratégias que possibilitem a criação de um ambiente saudável, que consequentemente motive os trabalhadores, de forma a ampliar a capacidade dos funcionários de trabalhar de forma mais assertiva e em equipe, sabendo manejar possíveis conflitos causadores de sofrimento (Ferreira, 2008 p. 87 *apud* Silva; Faria, 2018).

É fundamental ainda, que o profissional da psicologia na promoção da saúde mental no trabalho, esteja apto a atuar frente a problemas como absenteísmo, aposentadoria, inserção de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, entre outras questões específicas que

exijam um olhar mais singular e subjetivo. Tendo o cuidado de promover a inclusão dentro das empresas (Campos *et al.*, 2011, p. 705 *apud* Santos, 2019).

As práticas promotoras de saúde mental do trabalhador, segundo Fiorelli (2001, p. 304), compreendem, principalmente: a obtenção e a divulgação de informações sobre saúde mental dentro e fora das organizações, a identificação das situações de conflito, as incongruências e as incompatibilidades, bem como a neutralização de situações ansiogênicas. Incluindo também, o desenvolvimento de novos procedimentos de trabalho e treinamentos especializados em habilidades interpessoais, oferecendo suporte emocional e apoiando profissionais em processo de readaptação ao trabalho.

O psicólogo pode ainda participar no planejamento de programas de promoção da saúde dentro do ambiente de trabalho, junto à outras especialidades médicas, promovendo entre os profissionais uma atitude que favoreça a saúde mental no trabalho, incentivando o envolvimento de familiares e amigos, desenvolvendo estratégias de aproximação adequadas, levando em conta o contexto cultural e social da organização. Podendo ainda, quando necessário, realizar o encaminhamento psicoterápico, além de participar na elaboração de pesquisas, integrando o meio acadêmico (Fiorelli, 2001, p. 308).

De acordo com Zanelli (1994), os profissionais da psicologia podem enfrentar alguns desafios nas práticas dentro das organizações, devido à falta de conhecimento dos próprios líderes e colaboradores frente a importância da atuação da psicologia no ambiente de trabalho. Podendo, inclusive, ter seu papel restrito a tarefas ocupacionais, sendo alvo de competição junto a outros profissionais como engenheiros e administradores, sentindo um certo receio de dialogar com líderes que se apresentam pouco abertos a aceitar sugestões, além de possuir baixa autonomia para atuar dentro das organizações (Silva; Faria, 2018).

Frente a esses desafios, o psicólogo deve se posicionar demonstrando a importância da sua atuação, buscando identificar as necessidades dos trabalhadores e da empresa como um todo, buscando solucionar os problemas dos funcionários na adaptação do trabalho, se inserindo no ambiente organizacional e vivenciando a rotina dos mesmos (Zanelli, 1994 *apud* Silva; Faria, 2018). Intervindo como mediador nos conflitos pessoais e coletivos, com o objetivo de transformar as situações negativas vivenciadas pelos indivíduos dentro das organizações, em experiências positivas que resultem em um bem-estar no trabalho, garantindo a integridade física, psicológica e social do trabalhador (Ferreira, 2008 *apud* Silva; Faria, 2018).

Por conseguinte, a psicologia no contexto do trabalho, deve se atentar ao sentido que o trabalho desempenha na vida do indivíduo, na construção da sua identidade e autonomia,

servindo como agente impulsionador e motivador do ser humano. Devendo também se preocupar em proteger a saúde do trabalhador, colaborar na elaboração de políticas e ações que serão realizadas dentro da empresa, incluindo o estilo de gestão que será adotado para atuar junto aos colaboradores (Tosi; Batomé, 2013 *apud* Silva; Faria, 2018).

Por fim, o psicólogo tem o dever de atuar com a prevenção do adoecimento no contexto do trabalho, podendo incentivar as organizações a terem uma gestão participativa, implementando ações que garantam maior autonomia e poder de decisão aos trabalhadores, diminuindo assim, a pressão com tempo de entrega de resultados e com o nível de produtividade, podendo ainda, transformar tarefas muito monótonas e repetitivas em algo mais lúdico e criativo (Brasil, 2001 *apud* Santos *et al.*, 2010). O psicólogo também pode incentivar ações de vigilância e controle médico, garantindo avaliações médicas e psicológicas periódicas, de forma a prevenir doenças relacionadas ao trabalho (Santos *et al.*, 2010).

Diante do exposto, é notório a importância da atuação do psicólogo no contexto organizacional e do trabalho como agente promotor da saúde mental, sendo vastas as suas possibilidades de atuação dentro desse ambiente. Tendo sempre como principal foco, a garantia de bem-estar e qualidade de vida aos trabalhadores.

## 6 METODOLOGIA

Ao longo dos últimos anos, os aplicativos para telefone celular vêm aumentando significativamente por conta da facilidade para serem acessados e por serem uma ferramenta eficaz para se chegar a variados públicos. O uso de aparelhos móveis é muito comum por proporcionar aos usuários uma forma de estar onde quiserem e quando quiserem. Com a disponibilidade dos aparelhos móveis, juntamente da facilidade de acesso aos aplicativos, as pessoas conseguem ter em mãos uma forma importante de apoio de acordo com suas necessidades. Diante disso, a utilização de ferramentas tecnológicas vem apresentando grande crescimento na área de saúde, podendo ser utilizadas em seus diferentes âmbitos, dentre eles monitorar os pacientes de forma remota, apoiar seu diagnóstico e tomadas de decisão, realizar consultas online, entre outros benefícios. (Dias, Tibes, Zem-Mascarenhas, 2014)

O uso dos aplicativos para celular em associação a medidas terapêuticas, pode trazer grandes benefícios aos pacientes durante o tratamento, uma vez que a utilização dessa ferramenta não traz prejuízos na qualidade do cuidado, contribuindo para que os usuários, profissionais e pesquisadores obtenham mais conhecimento (Oliveira *et al.*, 2016 *apud* Rocha *et al.*, 2017). Além disso, dentro do contexto da saúde mental o uso de aplicativos tem vantagens importantes como a fácil acessibilidade, a grande capacidade de transmissão de informações, inclusive em tempo real, capacidade de trazer elementos multimídia e geolocalização, e também a possibilidade de incluir jogos que possam ser utilizados em condutas terapêuticas e cuidados à saúde (Free *et al.*, 2010 *apud* Rocha *et al.*, 2017).

Outro benefício importante que o uso de aplicativos promove aos usuários é a autonomia que ele oferece no auxílio ao tratamento dos pacientes, gerando ferramentas alternativas de autogestão de acordo com as necessidades específicas e que geram ganho real para o usuário. Ademais, muitos aplicativos oferecem serviços de práticas de saúde de forma gratuita, sendo economicamente viáveis, atingindo um grande número de pessoas, possibilitando também trocas de informações entre usuários e profissionais no ambiente virtual. Proporcionando avaliações da satisfação dos indivíduos envolvidos, e utilizando esses feedbacks como forma de melhorar a plataforma para experiências futuras dos usuários (Irvine *et al.*, 2015 *apud* Rocha *et al.*, 2017).

Diante disso, é notório a importância da utilização de ferramentas tecnológicas no auxílio de profissionais e pacientes na disseminação de informação, contribuindo para uma melhor compreensão da relação saúde-doença, na prevenção de aumento dos sintomas, no auxílio de uma rotina mais saudável e na promoção da educação em saúde. Os aplicativos

também podem servir como um importante instrumento de suporte de tomadas de decisão clínicas, auxiliando no controle do tratamento (Rocha *et al.*, 2017).

O intuito do aplicativo elaborado para este projeto é trazer aos trabalhadores inseridos no meio empresarial, informações educativas sobre transtornos psicológicos relacionados ao ambiente de trabalho e sobre saúde mental e qualidade de vida, através de informações fundamentadas e apresentadas de forma simples para o melhor entendimento de pessoas que não tenham conhecimento em psicologia.

Visando ainda a saúde do trabalhador, também será oferecido atendimento psicológico objetivando a prevenção e/ou o tratamento de transtornos mentais relacionados ao trabalho para prevenir e tratar a saúde mental do trabalhador. O atendimento psicológico será semanal, de qualquer linha teórica, mas focada na saúde mental do trabalhador em relação às questões relacionadas ao seu trabalho.

O atendimento em saúde mental a pacientes que desenvolveram demandas relacionadas ao trabalho traz a ideia de que o trabalho pode ser fator desencadeante do sofrimento mental. (Faiman, 2012, p. 9). Sobre o trabalho clínico em saúde mental do trabalhador, Faiman (2012) destaca que a clínica no contexto de trabalho colabora para:

O desenvolvimento do paciente no que se refere aos seus recursos psíquicos, ampliando suas possibilidades de perceber, tanto em si mesmo, como o ambiente no qual se insere, algo que repercute na sua forma de relacionar-se com outras pessoas e de analisar criticamente os contextos em que se insere. (Faiman, 2012, p. 99)

Portanto, o atendimento psicológico clínico tem o objetivo de favorecer o desenvolvimento psíquico e proporcionar a elaboração da experiência vivida, de forma a proporcionar novos recursos e possibilidades ao trabalhador frente ao contexto vivido. Nesse sentido, a psicoterapia pode estimular a reflexão de formas para o enfrentamento de situações evidenciadas no contexto do trabalho e oferecer ambiente de escuta atenta e empática. (Faiman, 2012, p. 99)

## 6.1 PÚBLICO E CONTEXTO

O público alvo desse projeto são trabalhadores inseridos no ambiente corporativo e empresarial.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019), quase um bilhão de pessoas no mundo são diagnosticadas com transtornos mentais e comportamentais. Deste

número, 31% foram acometidos por transtornos ansiosos e 28,9% por transtornos depressivos. Nesse cenário, o suicídio foi responsável por uma em cada cem mortes, em sua maioria, antes dos 50 anos de idade (WHO, 2022).

No Brasil, os transtornos mentais constituem um grupo muito relevante de agravos relacionados ao trabalho. De acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho de 2020, foram registrados 3.428 casos de reações ao stress grave e transtornos de adaptação (CID F43), 2.242 casos de outros transtornos ansiosos (CID F41), 1.488 casos de transtornos depressivos (CID F32) e 485 casos de transtornos depressivos recorrentes (CID F33). Além dos números estatísticos divulgados, há muitos casos de subnotificação e situações que não são cadastradas e reconhecidas como transtornos mentais ou que não são correlacionadas ao trabalho pelos órgãos competentes pela realização do registro (Ministério Da Previdência Social, 2020).

O desgaste mental dos trabalhadores pode ser provado através de estatísticas oficiais como da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Ministério da Previdência Social (MPS). A Organização Mundial de Saúde (OMS) aponta que os transtornos mentais são capazes de atingir 40% dos trabalhadores. Dentre estes, 30% podem ser considerados transtornos menores e os outros 10% considerados de nível grave. O Ministério da Previdência Social (MPS) aponta que os afastamentos por conta de problemas de saúde mental cresceram bastante nos últimos anos e, em consequência disso, se tornaram a terceira maior causa dos afastamentos de trabalho no país. Esses dados mostram a importância de se compreender sobre o desgaste mental do trabalhador e as soluções que podem ser formuladas, por exemplo, pelos sindicatos, sendo estas entidades representativas dos trabalhadores, a fim de trazer soluções para esses problemas (Silva; Bernado; Souza, 2016).

Sauter *et al.*, (1998) relacionam algumas condições que podem causar estresse no trabalho como: trabalho pesado, descansos infrequentes, turnos e horas de trabalho excessivos, trabalho agitado e rotina com atividades que não utilizam as habilidades dos profissionais, sentimento da falta de controle, falta de participação nas tomadas de decisões, ruídos na comunicação, ausência de políticas que favoreçam a vida familiar, ambientes sociais desfavoráveis, falta de apoio e ajuda de colegas e supervisores, expectativas do trabalho mal definidas, excesso de responsabilidades e funções, insegurança no trabalho, falta de oportunidade para o crescimento pessoal, mudanças rápidas a que os profissionais não foram preparados, condições ambientais desagradáveis e perigosas como, ruídos, calor excessivo, contaminação do ar, problemas ergonômicos, falta de estrutura física e material para

desempenho das funções, entre outros. Nesse sentido, foi feita uma relação entre as modificações na sociedade e a precarização do trabalho (Faria, 2008).

As modificações na sociedade e nas relações sociais de produção, no decorrer do desenvolvimento do capitalismo, foram acompanhadas de mudanças nas manifestações de sofrimento e psicopatologia nos indivíduos. De acordo com o Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde do Ministério da Saúde (Brasil, 2001), no Brasil coexistem múltiplas situações de trabalho caracterizadas por diferentes estágios de incorporação de tecnologia, diversas formas de organização e gestão, relações e formas de contrato de trabalho que se refletem sobre a saúde do trabalhador. O processo de reestruturação produtiva, a partir da década de 1990, com a adoção de novas tecnologias, métodos gerenciais e precarização das relações de trabalho (Faria, 2008), trouxe consequências ainda pouco conhecidas sobre a Saúde Mental do trabalhador, expressas através de “novas” doenças como, por exemplo, o Burnout e a LER/DORT (Faria, 2008).

Além disso, os modelos de gestão atuais têm como objetivo produzir mais com menos recursos e em períodos de tempo mais curtos. Dessa forma, o discurso marcado por expressões como "excelência", "melhoria contínua" e o trabalhador como um "colaborador" para o sucesso da empresa, são usados para disfarçar a dominação capitalista sobre o trabalho humano e intensificá-la ainda mais (Gaulejac, 2007 *apud* Pereira *et al.*, 2020). De acordo com Seligmann-Silva (2011 *apud* Pereira *et al.*, 2020), essas novas técnicas de gerenciamento e a retórica da excelência promovem o individualismo, aumentam a fadiga e são a principal causa de problemas de saúde mental nos trabalhadores.

Também é possível constatar que as crises econômicas, que fazem parte do sistema capitalista de produção, intensificam e deixam mais evidente a situação precária do trabalho. Isso acontece, especialmente, quando o desemprego cresce e os trabalhadores perdem seus direitos, gerando um sentimento de insegurança e desamparo. Desse modo, essas condições são fatores que contribuem para o adoecimento mental da classe trabalhadora que sofre com as consequências do sistema econômico atual (Antunes, 2015 *apud* Pereira *et al.*, 2020).

Para compreender como o trabalho afeta a saúde dos trabalhadores, é importante ouvir suas próprias experiências e relatos sobre o processo de adoecimento. Pois, é o trabalhador que executa as tarefas e enfrenta as exigências do trabalho, analisando as condições em que elas são realizadas, sofrendo desgaste físico e emocional, podendo assim, adoecer (Dejours, 2007; Gollac, 2011; Cardoso, 2014 *apud* Cardoso 2015). Sendo assim, também é importante avaliar se a própria empresa dá ou não condições para que as demandas ordenadas aos trabalhadores sejam realizadas (Cardoso, 2015).

No entanto, as empresas têm cada vez mais demandado que os trabalhadores estejam disponíveis o tempo todo, quase que integralmente. Apesar de a jornada formal de trabalho ter

diminuído globalmente (Lee, 2009 *apud* Cardoso, 2015), o capital tem criado estratégias para manter os trabalhadores a seu dispor, seja flexibilizando o horário de trabalho, seja ampliando-o por meio da tecnologia de comunicação (Cardoso, 2009 *apud* Cardoso, 2015). Essa exigência de constante conexão com a empresa tem impactos diretos na saúde dos trabalhadores e em suas relações interpessoais (Cardoso, 2015).

Para evitar a individualização do processo de adoecimento e a culpa imposta aos trabalhadores, é importante considerar que o estresse não é apenas uma questão de capacidade individual, mas também uma manifestação da má organização do trabalho e do mau funcionamento das empresas (Maeno; Paralleli, 2013 *apud* Cardoso, 2015). O estresse é resultado da falta de equilíbrio entre as demandas impostas pela empresa e os recursos disponíveis para atendê-las, incluindo recursos cognitivos, de autonomia, apoio, tempo, entre outros (INRS, 2010 *apud* Cardoso, 2015). Alguns fatores que potencializam o estresse no trabalho incluem a carga de trabalho excessiva, pressão temporal, grande quantidade de informações, precisão e vigilância exigidas, tarefas monótonas e repetitivas, falta de autonomia e riscos inerentes à execução da tarefa. Além disso, elementos como falta de controle sobre as tarefas, imprecisão em relação a estas, dúvidas sobre a avaliação, contradição entre as exigências do posto, inadequação do horário de trabalho e fluxo tenso podem ser desencadeadores do estresse. As relações de trabalho também são importantes, incluindo a falta de apoio, autoritarismo e ausência de participação, bem como o ambiente físico e socioeconômico da empresa (Cardoso, 2015).

De acordo com um relatório feito pela Organização Mundial da Saúde (World Mental Health, OMS, 2019), foi apontado que 15% dos adultos em idade ativa no país apresentavam algum quadro de transtorno mental naquele ano. Reitera-se, que as discussões sobre saúde mental continuam representando um tabu no contexto das organizações. O diretor geral da OIT, Guy Ryder destaca:

À medida que as pessoas passam uma grande proporção de suas vidas no trabalho — um ambiente de trabalho seguro e saudável é fundamental. Precisamos investir para construir uma cultura de prevenção em torno da saúde mental no trabalho, remodelar o ambiente de trabalho para acabar com o estigma e a exclusão social e garantir que os empregados com condições de saúde mental se sintam protegidos e apoiados (Nações Unidas Brasil, 2022 *apud* Guy Ryder, 2022).

O movimento em prol da saúde mental do trabalhador, começou a partir de 2014, surgiu no Estado de Minas Gerais e tem ganhado apoio de entidades de vários segmentos e ações de profissionais de diversas áreas, com ações nas empresas e nas mídias sociais para

chamar a atenção para a importância desses cuidados, já que saúde mental é qualidade de vida (Radar PSI, CRP-SE, 2019).

Foi realizada em 2012 uma pesquisa sobre o atendimento psicológico em saúde mental do trabalhador no contexto ambulatorial que faz a relação entre causa e efeito do ambiente de trabalho e saúde mental (Faiman, 2012. pág 22). Verificou-se que os pacientes atendidos nessas unidades viveram problemas relacionados ao trabalho e a partir dessas dificuldades, desenvolveram limitações no exercício do trabalho. (Faiman, 2012, p. 10). Os fatores que desencadeiam o sofrimento mental no trabalho são diversos, é um campo subjetivo e complexo que varia no reflexo em cada indivíduo. (Faiman, 2012, p. 10).

## 6.2. PROCEDIMENTOS

A implementação do projeto se dará por meio de uma plataforma digital inovadora, concebida para atender de forma abrangente às necessidades de saúde mental dos trabalhadores. A plataforma será organizada em quatro componentes interconectados, cada um desempenhando um papel crucial na promoção do bem-estar psicológico no contexto laboral.

Figura 1 – Página do aplicativo que ilustra o funcionamento dos módulos.

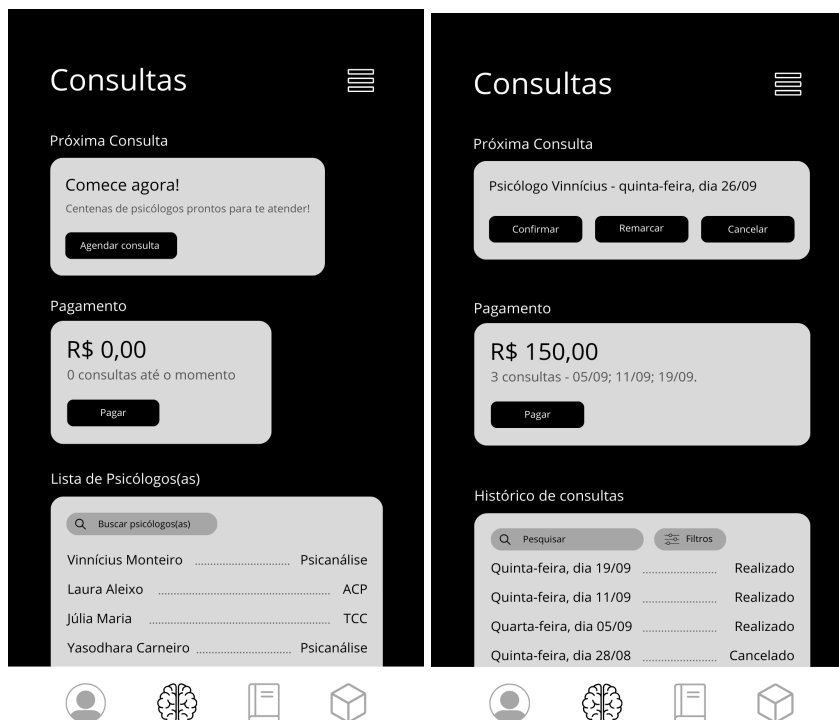


Fonte: Elaboração dos autores, 2023.

## Parte 1: Módulos

A primeira parte da plataforma é dedicada à disseminação de informações e à sensibilização sobre a saúde mental no ambiente de trabalho, incluindo a apresentação dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, segundo o DSM-5-TR. Esta seção será estruturada em módulos informativos, com enfoque em dois principais aspectos. O primeiro módulo abordará a saúde mental do trabalhador. Enquanto o segundo módulo, os transtornos mentais, sendo este dividido em sub módulos para a apresentação de cada transtorno separadamente. Assim, em cada sub módulo será detalhado as possíveis causas, sintomas e opções de tratamento para cada transtorno.

Figura 2 – Páginas do aplicativo que ilustram o funcionamento das consultas dos pacientes.



Fonte: Elaboração dos autores, 2023.

## Parte 2: Consultas Psicológicas Online

A segunda parte da plataforma oferecerá aos usuários a oportunidade de agendar sessões de psicoterapia de forma virtual, como forma de proporcionar acolhimento e ambiente de escuta para elaboração de questões subjetivas relacionadas ao trabalho. Essa funcionalidade proporciona uma forma acessível e facilitadora para obter suporte profissional. Além disso, os usuários terão a vantagem de descontos exclusivos nas sessões, incentivando a busca pelo cuidado com a saúde mental.

Figura 3 – Página do aplicativo que ilustra o funcionamento do Diário de Bordo.



Fonte: Elaboração dos autores, 2023.

### Parte 3: Diário de Bordo

A terceira seção consiste em um recurso valioso para o processo terapêutico dos usuários, denominado "Diário de Bordo". Este componente permitirá que os usuários registrem suas reflexões e insights provenientes das sessões com os psicólogos. Esses registros privados servirão como um histórico, possibilitando a revisitação do progresso ao longo do tempo. A confidencialidade é assegurada pelo código de ética da Psicologia, garantindo o sigilo absoluto das questões discutidas nas sessões. Dessa forma, tais registros só poderão ser visualizados pelo paciente.

Figura 4 – Página do aplicativo que ilustra o funcionamento do monitoramento de bem-estar.



Fonte: Elaboração dos autores, 2023.

#### Parte 4: Bem-Estar

A quarta e última parte da plataforma foca no monitoramento contínuo do bem-estar dos usuários. Os indivíduos poderão acompanhar a frequência da atividade física, qualidade de sono, níveis de estresse e estado de humor. Adicionalmente, terão a capacidade de registrar emoções e pensamentos ao longo do dia. A plataforma será enriquecida com uma abordagem de gamificação e sistema de recompensas, incentivando comportamentos saudáveis. A acumulação de pontos por atividades como meditação e exercícios físicos será convertida em benefícios tangíveis, como descontos em academias e restaurantes saudáveis. Além disso, a plataforma oferecerá dicas de bem-estar personalizadas com base nos dados coletados, incluindo sugestões de exercícios e técnicas de meditação. Os usuários terão a oportunidade de se conectar com colegas de trabalho que também utilizam a plataforma, permitindo a troca de dicas e desafios entre pares. Uma funcionalidade adicional permite aos usuários estabelecer metas personalizadas para aprimorar sua saúde mental. Por exemplo, um usuário que busca reduzir o estresse poderá definir uma meta de meditar por 10 minutos diariamente

durante uma semana. O aplicativo acompanhará o progresso e fornecerá estímulos e lembretes para alcançar a meta.

Em resumo, a plataforma oferece um ambiente integrado e interativo para promover a saúde mental do trabalhador. Ao combinar Psicoeducação, suporte profissional, registros pessoais e monitoramento do bem-estar, a plataforma visa capacitar os trabalhadores a cuidarem de sua saúde mental de maneira efetiva, contribuindo para uma melhor qualidade de vida e uma melhor relação com o trabalho.

### 6.3 AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO

Para assegurar que os objetivos delineados estejam sendo alcançados de maneira progressiva e que quaisquer desafios ou obstáculos enfrentados pelo projeto sejam identificados e abordados de forma oportuna, serão utilizados questionários de avaliação ao término de cada módulo e após cada sessão com os psicólogos. Assim, captar-se-á de maneira abrangente as percepções e experiências dos usuários.

Esses questionários (APÊNDICES A e B) serão elaborados com o intuito de obter insights sobre o impacto do programa na saúde mental dos participantes, bem como para avaliar a eficácia das intervenções realizadas durante as sessões de psicoterapia on-line, voltadas para as questões do trabalho. Além disso, serão utilizados questionários (APÊNDICE C) para que a empresa possa avaliar, a cada mês de uso do app, como este tem impactado o ambiente de trabalho como um todo, e se vem trazendo benefícios para uma melhora na qualidade de vida dos trabalhadores, no relacionamento entre os pares da empresa, além de contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável.

Dessa forma, para garantir uma compreensão dinâmica do progresso do projeto, os questionários serão administrados de forma estratégica e contextualizada. Ao término de cada módulo, os participantes serão solicitados a fornecer um feedback sobre os conteúdos e técnicas abordadas. Sendo assim, como critério avaliativo, os questionários terão perguntas quantitativas e qualitativas. Da mesma forma, ao final de cada sessão com os psicólogos, os usuários terão a oportunidade de expressar suas percepções imediatas e refletir sobre o suporte recebido, informações estas que seriam sigilosas a cada usuário, o que é assegurado pelo código de ética da Psicologia. Assim, estes poderão revisitar seus insights e observações que ficarão salvos no Diário de Bordo da plataforma, formando-se assim, um histórico de seu progresso. Além disso, os usuários também poderão avaliar a própria consulta, assim como o profissional que realizou o seu atendimento. Ao empregar esses questionários, envolvendo

uma variedade de participantes, espera-se obter uma visão abrangente do progresso do programa e promover ajustes pertinentes para otimizar os resultados. Essa abordagem rigorosa e reflexiva contribuirá para a eficácia e sustentabilidade a longo prazo desta valiosa iniciativa.

## **7 RECURSOS E ORÇAMENTO**

A implementação bem-sucedida do projeto requer uma cuidadosa consideração dos recursos necessários, abrangendo três principais categorias: recursos humanos, recursos materiais e recursos políticos.

A eficácia e o sucesso de qualquer empreendimento dependem da alocação apropriada de recursos, especialmente quando se trata de um projeto tão abrangente e importante como o de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Abaixo, são apresentadas as justificativas para os principais recursos e orçamentos necessários:

### **Programador**

O papel do programador é crucial para transformar a visão do projeto em realidade. Um aplicativo eficaz e intuitivo é fundamental para fornecer aos usuários uma experiência positiva e funcionalidades que atendam às suas necessidades. O investimento em um programador capacitado garantirá um desenvolvimento fluido e de alta qualidade do aplicativo, resultando em uma ferramenta eficaz para promover a saúde mental dos trabalhadores.

### **Vendedor Jr.**

Ter um vendedor dedicado é essencial para promover a plataforma, estabelecer parcerias estratégicas e expandir a base de clientes. Um profissional com habilidades de vendas bem desenvolvidas será capaz de apresentar o aplicativo a empresas, profissionais de Recursos Humanos e participantes de eventos do setor. Sua presença será crucial para garantir a adesão e o sucesso do projeto.

### **Social Media**

Um social media é fundamental para manter uma presença ativa e engajada nas redes sociais. Ele será responsável por compartilhar informações relevantes, promover eventos e criar campanhas de conscientização. Essa presença estratégica é essencial para conectar-se de forma significativa com o público-alvo e garantir o sucesso do projeto.

## **Designer**

Um designer é indispensável para criar uma identidade visual marcante e coesa para o projeto. Desde o design do logo até a concepção de materiais visuais para o site e redes sociais, o designer desempenha um papel essencial na transmissão efetiva da missão e dos valores do projeto, fortalecendo o reconhecimento da marca e estabelecendo uma conexão visual impactante com os usuários, clientes e parceiros.

## **Desenvolvimento da Marca e Site**

Investir na criação de uma marca sólida, identidade visual e presença online é crucial para estabelecer uma imagem profissional confiável. Um site bem desenvolvido e ativo nas redes sociais será a principal vitrine do projeto, permitindo a interação com potenciais usuários e clientes. Além disso, a presença online é um meio eficaz de divulgação e marketing.

## **Viagens para Eventos e Feiras**

Participar de eventos e feiras nos setores de tecnologia, Recursos Humanos e Psicologia será uma estratégia crucial para a divulgação do projeto. Essas oportunidades oferecem um espaço valioso para apresentar o aplicativo a um público relevante, estabelecer contatos e consolidar potenciais clientes. Além disso, permitem a troca de experiências e aprendizado com outros profissionais e empresas do setor.

## **Custo Administrativo para Abertura da Empresa**

O processo de abertura da empresa, incluindo registros e documentações, é essencial para a legalidade e operação do negócio. Garantir que todos os aspectos administrativos estejam devidamente formalizados é fundamental para evitar possíveis obstáculos legais no futuro e proporcionar uma base sólida para o crescimento e expansão do projeto.

Ao considerar o custo desses recursos, é importante perceber que são investimentos estratégicos que contribuirão para o sucesso e a sustentabilidade do projeto de promoção da

saúde mental no ambiente de trabalho. Esses elementos trabalharão em conjunto para criar uma plataforma confiável, eficaz e acessível.

Quadro 1 - Custo Administrativo.

Recursos	Tempo	Custo Mensal	Total Estimado
Programador	5 meses	R\$ 10.560,00	R\$ 52.800,00
Vendedor Jr.	12 meses	R\$ 2.000,00	R\$ 24.000,00
Social Media	12 meses	R\$ 2.500,00	R\$ 30.000,00
Designer	1 mês	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00
Viagens para Eventos e Feiras do setor	12 meses	Variável	R\$ 20.000,00
Custo Administrativo para Abertura da Empresa	Indefinido	Indefinido	R\$ 5.000,00
Custo total estimado	R\$ 134.800,00		

Fonte: Elaboração dos autores, 2023.

Para viabilizar o projeto, é necessário realizar uma busca por investidores interessados no potencial do aplicativo. Para atrair investidores, é recomendável apresentar um Protótipo Mínimo Viável (MVP) do app, o que irá envolver o design inicial. Além disso, é fundamental consolidar clientes em potencial que expressem interesse em utilizar o aplicativo quando estiver disponível. Esses clientes potenciais podem servir como base sólida para atrair investidores, demonstrando o retorno financeiro possível após o desenvolvimento e aquisição de contratos. Um investimento estimado de, aproximadamente, 135 mil reais será crucial para cobrir todas as necessidades e assegurar a implementação eficaz do aplicativo.

## **DIVULGAÇÃO**

A divulgação do projeto é um recurso que será utilizado como forma de apresentar os benefícios da plataforma e captar clientes. O primeiro passo da disseminação do aplicativo será a identificação detalhada do público alvo. Utilizaremos a plataforma LinkedIn para direcionar o alcance através de anúncios a potenciais clientes e profissionais engajados na área de Recursos Humanos. Será feita a contratação de profissionais de venda para que realizem a comercialização estratégica do projeto em eventos e workshops destinados à profissionais da área de tecnologia, recursos humanos e psicologia. Além disso, as redes sociais como o Instagram e o LinkedIn serão utilizadas para a publicação de conteúdo para a divulgação e promoção do aplicativo com o objetivo de apresentar o trabalho oferecido pela plataforma, assim como prospectar novos clientes.

## 8 CRONOGRAMA

Nessa seção, apresenta-se o cronograma da execução do projeto, durante o período do primeiro ano de aplicação, detalhado no Quadro 2 a seguir.

Quadro 2 - Cronograma

Atividade/Mês	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Reunião de alinhamento entre os integrantes do projeto												
Contratação do programador, designer, vendedor e do social media.												
Criação da marca												
Criação do site												
Criação do App												
Criação das redes sociais												
Postagem de conteúdos nas redes sociais e divulgação												
Entrega do App												
Contratação de Psicólogos para atendimento pelo App												
Período de uso do App pelos trabalhadores												
Avaliação e feedback pelos trabalhadores e pela empresa												

Fonte: Elaboração dos autores, 2023.

## REFERÊNCIAS

- ABNEURO - Associação Brasileira de Neurologia. **Educação - Pesquisa Científica Biblioteca**. Disponível em: <https://www.abneuro.org.br/educacao-pesquisa-cientifica/biblioteca/>. Acesso em: 25 abr. 2023.
- ANUÁRIO ESTATÍSTICO DE ACIDENTES DO TRABALHO. **Ministério da Previdência Social**. Brasília, 2020. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranc-a-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/AEAT\\_2020/aeat-2020](https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranc-a-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/AEAT_2020/aeat-2020). Acesso em: 19 abr. 2023.
- AUBERT, N. A. Neurose profissional. **Revista Administração de Empresas**, v. 33, p. 84-105. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/Yy5nHCkqvbGfBZn7zgMQMMC/?lang=pt> . Acesso em 25 abr. 2023.
- BARBISAN, B., & BUENO, C. Sono normal na criança: A evolução do sono nas diversas idades. *Medicina do Sono*. **Atheneu.Royal Phillips**. 2019, p. 3–24. Disponível em: <https://www.philips.com.br/healthcare/solutions/sleep-and-respiratory-care>. Acesso em: 25 abr. 2023.
- BERNARDI, A. B.; KANAN, L. A. Características dos Serviços Públicos de Saúde Mental (Capsi, Capsad, Caps III) do Estado de Santa Catarina. **Saúde em Debate**, v. 39, p. 1105-1116, 2015.
- BIRMAN, J. Ministério da Saúde – Lei Federal 10216/2001. **Dispões sobre a proteção o os Diretos das Pessoas Portadoras de Transtornos Mentais e redireciona o Modelo Assistencial em Saúde Mental**. Brasília, 2001.
- BRASIL. Lei 10216, 6 de abril de 2001. **Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental**. Brasília, DF: 180° da Independência e 113° da República, 2001.
- BRASIL, Ministério da Saúde. **Saúde mental e trabalho**. 2007. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2007/10/crbafundacentro-incentiva-discussao-sobre-saude-mental-e-trabalho>. Acesso em: 08 mar. 2023.
- BRASIL, Ministério da Saúde. **Ambientes que favorecem a promoção da saúde**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/glossario/ambientes-que-favorecem-a-promocao-da-saude> .Acesso em: 08 março 2023.
- BRASIL, Ministério da Saúde. Saúde mental no trabalho é tema do Dia Mundial da Saúde Mental 2017, comemorado em 10 de outubro. **BVSMS**, 2017. Disponível em: [Mhttps://bvsms.saude.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o,contribuir%20com%20a%20sua%20comunidade>](https://bvsms.saude.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o,contribuir%20com%20a%20sua%20comunidade>). Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout** [2022]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 15 mar. 2023.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Distúrbios do sono**. Disponível em: <http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/infantil/guiadosono.htm>. Acesso em: 25 abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.339 de 18 de novembro de 1999**. Dispõe sobre a lista de doenças relacionadas ao trabalho Diário Oficial da União, (Seção I), p. 21, 2001.

BRASIL, Ministério da Previdência Social, 2011. **Auxílios-doença acidentários e previdenciários segundo os códigos da Classificação Internacional de Doenças CID-10**. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=502>. Acesso em: 25 abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria Executiva. Coordenação Nacional de DST/Aids. **A Política do Ministério da Saúde para Atenção integral a usuários de álcool e outras drogas**. Brasília: Ministério da saúde, 2003.

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

BRASIL, Nações Unidas. **OMS e OIT publicam novas diretrizes sobre saúde mental no trabalho**, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/201450-oms-e-oit-publicam-novas-diretrizes-sobre-sa%C3%BAde-mental-no-trabalho>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. **Departamento de Atenção Básica e Saúde Mental**. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Brasília: Ministério da Saúde, 2013, p.94-98

BRASIL. Agência Nacional de Saúde Suplementar. **Diretrizes assistenciais para a saúde mental na saúde suplementar** - Rio de Janeiro: ANS, 2008.

BRITO, E. S. D.; VENTURA, C. A. A. Evolução dos direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais: uma análise da legislação brasileira. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 47-63, 2012.

CAMPOS, F. M.. **Estresse ocupacional e saúde mental no trabalho em saúde: desigualdades de gênero e raça**. Cad Saúde Colet, 2020 Ahead of Print. <<https://doi.org/10.1590/1414-462X202028040559>> Acesso em: 03 maio 2023.

CARDOSO, A. C. M.. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. **Tempo Social**, v. 27, n. 1, p. 73–93, jan. 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ts/a/4zYdCRfPsMbWRBR9bfPxNsf/?lang=pt#>>. Acesso em: 10 mai. 2023.

CENCI, C. M. B.; **Depressão e contexto de trabalho**. Rio Grande do Sul, 2004

CUNDA, M. F. **As Tramas Empedradas de uma Psicopatologia Juvenil**. 2011.

DONATO, M; ZEITONE, R.C.G. Reinserção do trabalhador alcoolista: reflexões, limites e possibilidades de intervenção do enfermeiro do trabalho. **Escola Anna Nery**, v.10, 2006.

Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/ean/a/dM6xJYnWMKRxGkmNg9cJBxb/?lang=pt&format=html>>. Acesso em 25 abr. 2023.

FAIMAN, C. J. S. Psicoterapia em ambulatório de saúde do trabalhador: possibilidades e desafios. **Saúde Ética & Justiça**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 42, 2012. DOI:

10.11606/issn.2317-2770.v17i1p42. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/sej/article/view/45925>. Acesso em: 13 nov. 2023.

FERRARA, M., DE GENNARO, L. **How much sleep do we need?** *Sleep Medicine*, 2001. 155- 179.

FIOCRUZ. **Fiocruz**. Disponível em:

<<https://laps.ensp.fiocruz.br/arquivos/documentos/11#:~:text=3.-,Todas%20as%20pessoas%20portadoras%20de%20transtorno%20mental%2C%20ou%20que%20estejam,outra%20natureza%2C%20e%20tratamento%20degradante>>. Acesso em 19 abr. 2023.

FIOCRUZ. **Guiado Sono**. Disponível em:

<<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/infantil/guiadosono.htm>>. Acesso em 25 abr. 2023.

FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para Administradores: Integrando Teoria e Prática**. 5. ed. São Paulo: Atlas S.A. 2006.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.

**Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35 , n. 122, p. 229-248, 22 out.

2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/>> .

Acesso em: 02 abr. 2023.

FREUD, Sigmund. **Neurose e psicose**. In S. Freud, Coleção brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago. 1996.

FUNDACENTRO. Fundação Jorge Duprat Figueiredo. **Ministério do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.gov.br/fundacentro/pt-br>>. Acesso em 19 abr 2023.

GARBIN, A. C. (2006). **A Psicologia na área da saúde do trabalhador**. In E. Goulart Júnior, Bauru, SP: Joarte.

GIROTTI, Cristiane; DIEHL, Luciane. **Saúde Mental e trabalho: uma reflexão sobre a possível relação entre o diagnóstico e as situações de trabalho**. UERJ: 5 de abril de 2016.

GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E.; BATISTA, M. L.; MENDONÇA, M. G. V. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática.

**Caderno Saúde Pública**, v. 17, n. 3, p. 607-616, 2001.

HUNTER J, MARSHALL J, CORCORAN K, LEEDER S, PHELPS K. **A positive concept of health** - interviews with patients and practitioners in an integrative medicine clinic. *Complement Ther Clin Pract*, 2013; v.18, p.197-203. doi: 10.1016/j.ctcp.2013.07.001

INOCENTE, N. J. & Camargo, D. A. de. (2004) Contribuições para o diagnóstico da depressão no trabalho. Em L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Orgs.). **Série saúde mental e trabalho** (vol. III.). São Paulo: Casa do Psicólogo.

ISMA. **Qualidade do Sono, Estresse e Turno de Trabalho: Estudo com Policiais Rodoviários Federais do Rio Grande do Sul**. Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/>>. Acessado em 25 abr. 2023.

JARDIM, Silvia. Depressão e trabalho: ruptura de laço social. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional**. v. 36. n. 123. p. 84-92. São Paulo, 10 mai., 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/wxjGjFV4NSWw4kBTq33JRTF/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

KORD, Hamed *et al.* The Study of Occupational Stress and Its Relationship with Knowledge Management Based on HSE Model. **Creative Education**, v. 6, n. 12, p. 1416, 2015.

LAFER, Beny *et al.* Depressão no ciclo da vida. **Revista Brasileira Psiquiatria**, v. 22, n. 3, p. 149-52, 2000.

LANCMAN, Selma. **O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho**. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, p. 25-36, 2008.

LUNARDELLI, M. C. F; CANEO, L. C. Contribuições do psicólogo para a promoção da saúde, qualidade de vida do trabalhador e desenvolvimento das organizações. **Psicologia ciência e profissão**. Bauru: Joarte, 2020. p. 113-118

MARI, J. D. J. Um Balanço da Reforma Psiquiátrica Brasileira. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 16, p. 4593-4596, 2011.

MASLACH C, SCHAUFELI WB, LEITER MP. Job burnout. **Annu Rev Psychol**, v. 7, nº 52, p. 63-74, 2001.

MENDES, Maria Luiza Maciel. **A tradução do fracasso: burnout em professores do Recife**. 138f. 2015. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

MIELKE, F. B.; KANTORSKI, L. P.; JARDIM, V. M. D. R.; OLSCHOWSKY, A.; MACHADO, M. S. O Cuidado em Saúde Mental no CAPS no Entendimento dos Profissionais. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 14, p. 159-164, 2009.

MOURA NETO, F. D. M. **Protocolo de saúde mental e trabalho: apontamentos teóricos e técnicos para investigação da relação entre agravos à saúde mental e o trabalho**. 2005. 60p.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Saúde mental no trabalho**. 2022. Disponível em: <<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>> . Acesso em: 22 mar. 2023.

OMS - Organização Mundial de Saúde. (2008). **Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10: Descrições Clínicas e Diretrizes Diagnósticas** . Organização Mundial da Saúde. (Trad. Dorgival Caetano). Porto Alegre: Artes Médicas.

ONOCKO-CAMPOS, R. T.; FURTADO, J. P. Entre a Saúde Coletiva e a Saúde Mental: Um Instrumental Metodológico para Avaliação da Rede de Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) do Sistema Único de Saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 22, p. 1053-1062, 2006.

PENIDO, Laís de Oliveira; PERONE, Giancarlo. **Saúde Mental no Trabalho: Esclarecimentos Metodológicos**. Saúde Mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás - Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos *et al.*, Fatores de risco psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 12 ago. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/>> . Acesso em: 22 mar. 2023.

RABELO, Laís Di Bella Castro *et al.*, **Trabalho e Adoecimento Psicossomático: Reflexões sobre o Problema do Nexo Causal**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 38, n. 1, p. 116-128, jan. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/RByDHYQXFNN9XbRjXFcqGVm/?format=html&lang=pt#>> . Acesso em: 10 mai. 2023.

RADAR PSI, **CRP-SE**, 2019. Disponível em: <<https://www.crp19.org.br/midias/3/janeiro-branco-falar-sobre-a-saude-mental-ainda-e-um-tabu/>>. Acesso em: 08 mai. 2023

ROCHA, Fernanda Suzart da, *et al.*, Uso de Apps para a promoção dos cuidados à saúde. **Anais do Seminário Tecnologias Aplicadas à Educação e Saúde**. Bahia, 30 de jul de 2017. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/staes/article/view/3832>. Acesso em: 28/09/2023.

RESOLUÇÃO CFP, N.º 014/00. 20 de dezembro de 2000. **Institui o título profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para seu registro**. Disponível em: ,~v~\$ (cfp.org.br). Acesso em 5 de outubro de 2023.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes et al. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, n. spe, p. e36nspe19, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ptp/a/JXLWrsLFmp8hFpb8GQ3yTxG/?lang=pt#>>. Acessado em: 03 jun. 2023.

RUMIN, Cassiano Ricardo et al. Saúde Mental e Trabalho: a Reabilitação Profissional e as Contribuições da Psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, p. e222902, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/hWkC6RR5L3sM3BW4YTsg7Fg/?lang=pt#>>. Acessado em: 03 jun. 2023.

SANTOS, Claudiane da Silva Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: O Papel da Psicologia Organizacional. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. v. 3 n. 5. p. 54-71. maio. 2019. Disponível em:

<<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/psicologia-organizacional>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

SANTOS, Ludmilla Cristine. et al. Psicologia e Profissão: neurose profissional e a atuação do psicólogo organizacional frente a questão. **Psicologia: Ciência e Profissão**. v. 30. n. 2. 2010. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200003>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

SANTOS, P. F.;ROCHA, M. A. H.; **Depressão Ocupacional: Impacto Na Saúde Mental Do Colaborador**. São Paulo, p. 2-18, 2012.

SAUTER SL, MURPHY LR. **Abordagens à prevenção do stress no trabalho nos Estados Unidos**. IN: Rossi AM, Perrewé PL, Sauter SL. Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005. Cap. 13.

SESI BRASIL. **Por que é importante cultivar a saúde mental no trabalho**. 14 de julho de 2021. Visto em: 08 de junho de 2023. Disponível em:

<<https://www.sesirs.org.br/blog-do-sesi/por-que-e-importante-cultivar-saude-mental-no-trabalho>>. Acesso em: 08 junho 2023.

SILVA, Cleysiane Lopes. RESENDE, Augusto Cezar Romero de. **A Psicologia Organizacional na atuação da saúde mental e a relação com o desenvolvimento organizacional**. 2020. Disponível em:

<<https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/3846/1/A%20PSICOLOGIA%20ORGANIZACIONAL%20NA%20ATUA%20C3%87%20C3%83O%20DA%20SA%20C3%9ADE%20...pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

SILVA, Mariana Pereira da; BERNARDO, Marcia Hespagnol; SOUZA, Heloísa Aparecida. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo. 01 jun. 2016.

Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rbso/a/yc6YRzM95vWD4mK8rthm6Pk/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 05 abr. 2023.

SILVA, Kássia Alves. FARIA, Bráulio Emílio Maciel. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Revista Psicologia e Saúde em Debate**. v. 4. n. 2. p. 115-129. jul. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V4N2A7>. Acesso em: 03 jun. 2023.

SZNELWAR, L. I. (Org.). Christophe Dejours: **da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008.

TAMAIIO, Maurício Robalo; TROCCOLI, Bartholomeu Torres. **Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho**. UNB, Estudos de Psicologia, 2002. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/epsic/a/JZYHqLfbXyfxWg3vTHQBk6x/?format=pdf>>

TUBES, Chirs Mayara dos Santos; DIAS, Jessica David; ZEM-MASCARENHAS, Silvia Helena; **Aplicativos Desenvolvidos para a Área de Saúde no Brasil: Revisão Integrativa da Literatura**; Universidade Federal de São Carlos (UFSCar); 2014. Disponível em: <<https://cdn.publisher.gn1.link/remee.org.br/pdf/v18n2a16.pdf>> Acesso em: 15 de out de 2023

UNIMED DO BRASIL. **Esgotamento total: o que é a síndrome de Burnout?** Agência Babushka, 2020. Visto em 05 de maio de 2023. Disponível em: <<https://www.unimed.coop.br/viver-bem/saude-em-pauta/habitos-que-ajudam-a-manter-a-sau-de-mental-no-trabalho>>.

VALE, Luiza Helena Ribeiro. **Estresse e distúrbios do sono no desempenho de professores: saúde mental no trabalho**. USP, SP-2011. Disponível em: <[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-22072011-104245/publico/valle\\_do.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-22072011-104245/publico/valle_do.pdf)>. Acesso em: 25 abril 2023.

VASCONCELOS, A. de e Faria, J. H. **Saúde mental no trabalho: contradições e limites**. Psicologia e Sociedade. 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmcLKv7HnYx76R/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 25 mar. 2023

VIEIRA, Isabela. Conceito(s) de Burnout: questões atuais da pesquisa e contribuição da clínica. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional**. v. 35. n. 122. São Paulo, dez. 2010. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200009>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health at work**. [2022]. Disponível em: <<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>>. Acesso em: 10 março 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Geneva: **Mental Health Atlas**; 2021. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240036703/>>. Acesso em 19 abr. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Relatório mundial de saúde mental**. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>>. Acesso em 19 abr. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. WHO. World Mental Health Report: **transforming mental health for all**. Genebra, 2022. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240036564/>>. Acesso em 19 abr. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION: **state of well-being**. Disponível em:<[http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/en/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/)>Acesso em: 26 abr 2023

**APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PARA OS MÓDULOS**

<b>Questionário avaliativo dos módulos do aplicativo</b>
1. De 1 a 10, o quanto esse conteúdo foi útil para você?
2. De 1 a 10, como você avalia a forma como o conteúdo foi passado?
3. Há alguma observação ou sugestão para esse módulo?

**APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PARA AS CONSULTAS PSICOLÓGICAS**

<b>Questionário avaliativo das consultas psicológicas</b>
1. Como você avalia as consultas psicológicas?
2. De 1 a 10, como você avalia a sessão de hoje?
3. De 1 a 10, como você avalia a conduta do(a) psicólogo(a) (quanto a pontualidade, cordialidade, atendimento) ?

**APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO PARA A EMPRESA**

<b>Questionário avaliativo para a empresa</b>
1. Após o primeiro mês de uso do App pelos trabalhadores, você notou alguma mudança significativa no ambiente de trabalho?
2. De 1 a 10, como você avalia o App como uma ferramenta útil para uma melhora no ambiente de trabalho?
3. Quais benefícios você considera que o App trouxe para os trabalhadores da sua empresa? E quais ferramentas você acha que poderiam ser implementadas para uma melhor eficácia do App?