

PROMOÇÃO À SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES DO AGRONEGÓCIO: UM ESTUDO REFLEXIVO

Recebido em: 19/02/2024

Aceito em: 25/04/2024

DOI: 10.25110/arqsaude.v28i1.2024-10957



Cinthy Kallyane Gonçalves Queiroz¹
Helenize Ferreira Lima Leachi²
Aline Franco da Rocha³
Gláucia Maria Canato⁴
Anayque Taihara de Oliveira Ribeiro⁵
Larissa Padoin Lopes⁶
Vitória Delma Barbosa de Souza⁷
Renata Perfeito Ribeiro⁸

RESUMO: Introdução: Os trabalhadores do setor administrativo do agronegócio estão susceptíveis a riscos ocupacionais em seu processo de trabalho, como: físicos, químicos, de acidentes e ergonômicos, biológicos e psicossociais como fadiga, tensão e pressão no trabalho. Essas condições influenciam na saúde física e mental desses trabalhadores interferindo no desempenho das atividades laborais e na qualidade de vida no trabalho. Em decorrência destes fatores, nota-se a importância de encontrar meios para proporcionar uma melhor qualidade de vida e satisfação no ambiente ocupacional bem como, promover uma saúde mental entre os trabalhadores do agronegócio. Objetivo: Refletir as estratégias organizacionais do enfermeiro do trabalho para a promoção da saúde mental no ambiente laboral de trabalhadores do agronegócio. Método: Estudo reflexivo, do tipo descritivo, que reflete as experiências no desenvolvimento de ações de uma equipe multidisciplinar de uma empresa de agronegócio localizada em mais de três estados brasileiros e conta com 1200 trabalhadores. A ideia do cuidado com a saúde mental dos trabalhadores do agronegócio surgiu a partir da observação da enfermeira do trabalho na busca recorrente dos trabalhadores ao departamento de gente e gestão, com relatos de problemas vivenciados dentro e fora da empresa. Frente a essa problemática surgiu a necessidade de disponibilizar para os trabalhadores um cuidado com foco na

¹ Mestre em Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina.

E-mail: cinthyaqueiroz@uel.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7589-545X>

² Pós-doutora em Ciências, Universidade Estadual de Londrina

E-mail: helenizeleachi@uel.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7792-3407>

³ Pós-doutora em Ciências, Universidade Estadual de Londrina.

E-mail: alinefr@uel.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1187-0672>

⁴ Graduada em Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina.

E-mail: glauucia.maria.canato@uel.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6497-7193>

⁵ Graduada em Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina.

E-mail: anayque.ribeiro@uel.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2612-7187>

⁶ Graduada em Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina.

E-mail: larissa.padoin@uel.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4281-9829>

⁷ Graduada em Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina.

E-mail: vitória.barbosa@uel.br ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5811-1529>

⁸ Pós-doutora em Ciências, Universidade Estadual de Londrina

E-mail: perfeito@uel.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7821-9980>

saúde mental, por meio de acolhimento e direcionamento para atendimento especializado dentro da própria empresa. Diante disso, foi estruturado dentro do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, já existente na empresa, um pilar denominado cuidado com a saúde emocional, com modalidades de atendimentos individuais, grupos de rodas de conversa e no formato on-line. Resultados: Com a divulgação do programa os trabalhadores estavam mais à vontade para buscar atendimentos com a psicóloga do programa e mostram-se interessados pelos grupos de rodas de conversas. Durante um ano, 238 trabalhadores buscaram pelo atendimento. A partir de então, a promoção do cuidado com a saúde mental dos trabalhadores ocorreu por meio da manutenção dos grupos de atendimentos individuais. Conclusão: O cuidado com a saúde mental no contexto corporativo é essencial para promover a integridade física e psicológica do trabalhador. Contudo, é necessário que a empresa invista mais em campanhas informativas com cuidado com a saúde mental, pois durante um ano, apenas 19,83% dos trabalhadores buscaram pelos atendimentos propostos pela empresa, além de que, a implementação de um programa para a saúde dos trabalhadores, valoriza a profissão do enfermeiro do trabalho e lhe traz subsídios para a continuidade e qualidade de assistências àqueles que o mesmo assiste.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida; Trabalho; Enfermeiros; Terapia de Aceitação e Compromisso.

PROMOTING THE MENTAL HEALTH OF AGRIBUSINESS WORKERS: A REFLECTIVE STUDY

ABSTRACT: Introduction: Workers in the agribusiness administrative sector are susceptible to occupational risks in their work process, such as: physical, chemical, accident and ergonomic, biological and psychosocial such as fatigue, tension and pressure at work. These conditions influence the physical and mental health of these workers, interfering with the performance of work activities and quality of life at work. As a result of these factors, it is important to find ways to provide a better quality of life and satisfaction in the occupational environment, as well as promoting mental health among agribusiness workers. Objective: To reflect the organizational strategies of occupational nurses to promote mental health in the work environment of agribusiness workers. Method: Reflective, descriptive study, which reflects the experiences in developing actions of a multidisciplinary team from an agribusiness company located in more than three Brazilian states and has 1200 workers. The idea of caring for the mental health of agribusiness workers arose from the observation of the occupational nurse in the workers' recurring search for the people and management department, with reports of problems experienced inside and outside the company. Faced with this problem, the need arose to provide workers with care focused on mental health, through welcoming and directing them to specialized care within the company itself. In view of this, a pillar called care for emotional health was structured within the Quality of Life at Work Program, already existing in the company, with individual assistance modalities, conversation groups and in an online format. Results: With the publicity of the program, workers were more comfortable seeking assistance from the program's psychologist and were interested in conversation groups. During one year, 238 workers sought assistance. From then on, the promotion of care for workers' mental health occurred through the maintenance of individual care groups. Conclusion: Mental health care in the corporate context is essential to promote the physical and psychological integrity of workers. However, it is necessary for the company to invest more in informative campaigns with care for mental health, as during one year, only 19.83% of workers sought the services proposed by the

company, in addition to the implementation of a health program of workers, values the profession of occupational nurses and provides support for the continuity and quality of care for those they assist.

KEYWORDS: Quality of Life; Work; Nurses; Acceptance and Commitment Therapy.

PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DEL AGRONEGOCIO: UN ESTUDIO REFLEXIVO

RESUMEN: Introducción: Los trabajadores del sector administrativo agroindustrial son susceptibles a riesgos laborales en su proceso de trabajo, tales como: físicos, químicos, accidentalidad y ergonómicos, biológicos y psicosociales como fatiga, tensión y presión en el trabajo. Estas condiciones influyen en la salud física y mental de estos trabajadores, interfiriendo en el desempeño de las actividades laborales y la calidad de vida en el trabajo. Como resultado de estos factores, es importante encontrar formas de brindar una mejor calidad de vida y satisfacción en el entorno ocupacional, así como promover la salud mental entre los trabajadores de la agroindustria. Objetivo: Reflejar las estrategias organizacionales de las enfermeras ocupacionales para promover la salud mental en el ambiente laboral de los trabajadores de la agroindustria. Método: Estudio reflexivo, descriptivo, que refleja las experiencias en el desarrollo de acciones de un equipo multidisciplinario de una empresa agroindustrial ubicada en más de tres estados brasileños y que cuenta con 1200 trabajadores. La idea de cuidar la salud mental de los trabajadores del agronegocio surgió a partir de la observación de la enfermera ocupacional en la búsqueda recurrente de los trabajadores por el departamento de personas y gestión, con relatos de problemas vividos dentro y fuera de la empresa. Ante esta problemática surgió la necesidad de brindar a los trabajadores una atención enfocada a la salud mental, a través de su acogida y orientación a atención especializada dentro de la propia empresa. Ante esto, se estructuró un pilar denominado atención a la salud emocional dentro del Programa Calidad de Vida en el Trabajo, ya existente en la empresa, con modalidades de atención individual, grupos de conversación y en formato online. Resultados: Con la publicidad del programa, los trabajadores se sintieron más cómodos buscando ayuda del psicólogo del programa y se interesaron por los grupos de conversación. Durante un año, 238 trabajadores buscaron ayuda. A partir de entonces, la promoción del cuidado de la salud mental de los trabajadores se dio a través del mantenimiento de grupos de atención individuales. Conclusión: El cuidado de la salud mental en el contexto empresarial es fundamental para promover la integridad física y psicológica de los trabajadores. Sin embargo, es necesario que la empresa invierta más en campañas informativas con cuidado de la salud mental, ya que durante un año, sólo el 19,83% de los trabajadores buscó los servicios propuestos por la empresa, además de la implementación de un programa de salud de los trabajadores. Valora la profesión de enfermeras ocupacionales y brinda apoyo para la continuidad y calidad de la atención a quienes asisten.

PALABRAS CLAVE: Calidad de Vida; Trabajo; Enfermeros; Terapia de Aceptación y Compromiso.

1. INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas das empresas tem um papel essencial para o alcance da excelência organizacional, utilizando-se de estratégias que acompanhem as tendências e inovações do mercado de trabalho. É necessário, um olhar que vai além do desenvolvimento e crescimento profissional dos trabalhadores, mas que também tenha cuidado com a promoção da saúde do trabalhador no ambiente laboral (LIMA *et al.*, 2022).

Por isso as empresas que investem em Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com intuito de melhorar a saúde física e mental, alcança maior motivação e engajamento dos trabalhadores nas atividades cotidianas, conseqüentemente, eleva-se a produtividade e a qualidade das relações de trabalho (CLAUDINO *et al.*, 2021).

Estratégias para QVT, quando elaboradas por equipe multidisciplinar, trazem inovações e engajamento com os trabalhadores, visto que cada área de atuação profissional possui habilidades, vivências e competências distintas, que podem somar em busca de um objetivo comum (ÁVILA; COSTA, 2020). Entende-se que para boas práticas de saúde mental, as empresas precisam proporcionar um ambiente saudável e acolhedor, para que os trabalhadores se sintam seguros no ambiente laboral (NASCIMENTO, 2021).

Para alcançar o objetivo de apresentar práticas seguras de trabalho ao trabalhador, se faz necessário a presença de profissional especializado. O enfermeiro do trabalho atua com a promoção e proteção da saúde do trabalhador, preservação, recuperação e reabilitação da saúde. Também, realiza levantamento de indicadores de doenças ocupacionais presentes no contexto organizacional para traçar estratégias e mitigar potenciais riscos à saúde do trabalhador, visando a promoção e proteção da saúde no ambiente laboral (SOUSA *et al.*, 2021).

O papel do profissional no contexto organizacional, vai além de manter a saúde e segurança no ambiente de trabalho, mas também, proporcionar para o trabalhador uma melhor QVT e bem-estar mental, que reflitam na vida pessoal desse indivíduo, bem como no rendimento da empresa onde está inserido (SOUSA *et al.*, 2021).

Além do enfermeiro do trabalho, o psicólogo organizacional é um profissional que deve estar na equipe de cuidados com o trabalhador, com foco em gestão de pessoas, que desempenha um papel essencial na promoção para a saúde mental dos trabalhadores, estimulando e promovendo bem-estar no ambiente laboral, visando intervenção nas

relações de trabalho no sentido da satisfação do trabalhador e elevando assim o sucesso das organizações modernas (PEIXOTO, 2022).

Os trabalhadores que atuam na área organizacional contam com outras áreas das empresas para promoção da saúde para os trabalhadores, como por exemplo a tecnologia da informação, setor esse importante para inovação de ações, que oferece facilidade no acesso a informações, otimizando e melhorando a comunicação dentro da empresa (CUNHA *et al.*, 2020).

O setor de marketing interno organizacional, é essencial para divulgação de canais informativos, confecção de vídeos, cartazes e meios para conectar as ações da empresa com os trabalhadores, melhorando o engajamento e transformando o ambiente de trabalho em um local mais leve e valorizando positivamente as ações de qualidade de vida no ambiente laboral (FARIAS, 2022).

Para tanto, trabalhadores das áreas de gestão de pessoas, enfermeiros do trabalho, psicólogos organizacionais, trabalhadores de tecnologia da informação e marketing entre outros, são capacitados para o desenvolvimento e desdobramento de Programas de QVT no âmbito da saúde mental. Dessa forma, grandes empresas têm procurado proporcionar para seus trabalhadores ambiente colaborativo e saudável, visando o equilíbrio físico e mental (NASCIMENTO, 2021).

Quando se promove a qualidade de vida no ambiente laboral, muito são os benefícios para os trabalhadores e para empresa, tais como: satisfação no trabalho, comprometimento, melhor relacionamento interpessoal, diminuição do absenteísmo, queda na rotatividade de trabalhadores, retenção de talentos e aumento da produtividade (CARRERA, 2019). Neste contexto, este estudo teve como objetivo refletir as estratégias organizacionais do enfermeiro do trabalho para a promoção da saúde mental no ambiente laboral de trabalhadores do agronegócio.

2. MATERIAL E MÉTODO

Trata-se de um estudo reflexivo, do tipo descritivo, com propósito de refletir sobre experiências vivenciadas e que podem corroborar com outros trabalhadores (ALVES *et al.*, 2021). Este estudo apresentou as estratégias para a promoção da saúde mental de trabalhadores do agronegócio no contexto organizacional, de modo a refletir a implantação e implementação de rodas de conversa por meio da Terapia de Aceitação e Compromisso (ACT) de trabalhadores da área administrativa de uma empresa do agronegócio.

A empresa onde foi realizado o estudo está localizada em de três estados brasileiros, Paraná, São Paulo e Santa Catarina, com setenta e uma filiais e possui mais de 1200 trabalhadores. A reflexão refere-se ao período de janeiro a dezembro de 2022. Atendimento das rodas de conversas foram realizados em 51 filiais da empresa do estudo.

A empresa possui um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho com intuito de promover práticas de cuidados por meio de campanhas educativas, orientativas e acolhedoras, para seus trabalhadores. A partir da observação da enfermeira do trabalho juntamente com a gerência, na busca recorrente dos trabalhadores ao departamento de gente e gestão, em relatar problemas vivenciados dentro e fora da empresa, surgiu a necessidade de disponibilizar para esses trabalhadores um cuidado com foco especial para saúde mental, por meio de acolhimento e direcionamento para atendimento especializado dentro da própria empresa.

Nesta estratégia, com o intuito de alcançar um número maior de pessoas, uma equipe multidisciplinar se reuniu para implementar e disponibilizar dentro da empresa, apoio e direcionamento psicológico em duas modalidades de atendimentos para os trabalhadores. Atendimentos on-line individual com a psicóloga do programa, visto como plantão psicológico da empresa e grupos on-line em formato de rodas de conversas, com temas relacionados ao cotidiano, lincados com a saúde mental e com intuito de trabalhar a flexibilidade psicológica do trabalhador através da Terapia de Aceitação e Compromisso.

Para a divulgação do programa e das ações de saúde mental e modalidades de atendimento psicológico - plantão psicológico da empresa, a enfermeira do trabalho juntamente com a equipe de marketing interna, estruturaram a divulgação das ações de saúde mental, com uma abordagem chamativa e atraente, foram elaborados informativos por meio de, folders, mensagens de textos para envio nos celulares dos trabalhadores, e-mails, pensando na melhor interação e engajamento do programa de saúde mental com os trabalhadores do agronegócio.

O programa foi denominado “Cuidado com a saúde emocional”, no ambiente laboral, remetendo ao trabalhador que poderia recorrer por ajudar na empresa, quando sentisse necessidade, podendo buscar dois tipos de auxílio, atendimento individual com a psicóloga do programa e participação em rodas de conversas em grupos.

Nas informações disponibilizadas na campanha interna, foram abordados a importância do cuidado com a saúde mental dentro e fora da empresa, e que os trabalhadores tinham um canal aberto e que poderiam buscar por ajuda quando se

sentissem à vontade, sendo para momentos difíceis ou em momentos que ele necessitasse de apoio, orientação e/ou direcionamento.

Devido a logística da empresa, por ela ter várias unidades espalhadas em alguns estados brasileiros, os trabalhadores não teriam a necessidade de se descolar da sua cidade para atendimento na sede da empresa no Norte do Paraná, pois os mesmos foram disponibilizados de forma on-line, acessível para todos. Frente a ação de divulgação, foi disponibilizado um número de contato para que o trabalhador, em caso de dúvidas e orientações, solicitasse atendimento individual e esclarecimentos à enfermeira.

Para os atendimentos on-line individuais, os trabalhadores eram orientados a estarem em um local seguro e sem interrupções, para que pudesse ser realizado o atendimento com maior sigilo pela psicóloga do programa, que ocorriam no seu horário de trabalho.

Os atendimentos on-line através da roda de conversa, foram direcionados aos trabalhadores que possuíam cargos de assistentes a analista administrativos do agronegócio, como projeto piloto. Os encontros ocorreram na própria empresa, dentro do horário do expediente do trabalhador, foram seis encontros, com duração de 1h e 30 minutos cada encontro, cinco grupos, divididos nos seguintes dias e horários: grupo 1 – segundas feiras das 13:30h às 15h, grupo 2 - segundas feiras das 15:30h às 17h, grupo 3 – sextas feiras das 09h às 10:30h, grupo 4 sextas feiras das 13:30h às 15h e grupo 5 sextas feiras das 15:30h às 17h. Os encontros foram realizados pelo Teams, plataforma da Microsoft, já utilizada pela empresa. Ressalta-se que a empresa possui agenda eletrônica via e-mail institucional, na qual é possível bloquear a agenda do trabalhador, então todos os participantes receberam o e-mail dos seis encontros, no dia do encontro recebiam um alerta 15 minutos antes como lembrete para entrar na sala on-line com a psicóloga para participarem das rodas de conversas. Esta modalidade de atendimento on-line foi importante para o desenvolvimento das ações de saúde e atendimento aos trabalhadores, de forma segura, seguindo total sigilo e cuidado, amparados pela Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil (BRASIL, 2018).

Após a divulgação, as inscrições foram abertas para os trabalhadores que aceitaram o convite em participar dos grupos de rodas de conversas, ambos analistas e assistentes da área administrativa da empresa. Teve-se o cuidado na divisão das turmas, atentando-se para o número de participantes e para deixar na sala apenas um participante de cada filial, para que não ficassem dois trabalhadores ao mesmo tempo nos grupos, para que pudessem participar com mais tranquilidade dos encontros.

Ressalta-se, que cada grupo dirigido foi realizado no máximo com 20 pessoas, para que a psicóloga tivesse uma interação melhor com todos os trabalhadores. No total, foram seis encontros, para cada tema abordado, que ocorreram quinzenalmente com cada grupo, com duração de uma hora e trinta minutos, no formato on-line.

Para tanto, os encontros com a utilização da ACT aconteceram da seguinte maneira: No primeiro encontro ocorreu a apresentação da profissional psicóloga responsável pela condução dos grupos, apresentado a equipe de apoio composta por uma enfermeira do trabalho, uma psicóloga organizacional, uma psicóloga assistencial do programa e um médico do trabalho, caso necessário no decorrer dos encontros, o trabalhador poderia procurá-los em um momento em que sentisse necessidade de atendimento. Por conseguinte, foi realizado a confirmação com cada participante e a assinatura anterior do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para participação dos encontros. Realizado com os trabalhadores contrato terapêutico oral, assegurando o sigilo dos encontros e reforçando horários, início e término e a importância dos encontros.

No segundo encontro os participantes teriam que completar a frase: Se eu não me sentisse tão ansioso (a), eu.... e ainda uma atividade vivencial para reflexão - Conectado com pessoas que podem te apoiar, o que você faria se não tivesse ansiedade? Para não ficar preso no futuro ou no passado, o que você poderia fazer agora? Antídoto: Pensamentos imaginários, não é uma verdade absoluta. As respostas dos participantes eram feitas através do chat do Teams e quando quisessem poderiam abrir o microfone e falar para o grupo.

No terceiro e quarto encontro, foram momentos para contato com o momento presente, e as discussões da atividade vivencial giraram em torno de “Cancelar a ansiedade”. Proposta do agir sentindo, sem precisar se livrar da emoção. Dissociar sentimento de comportamento. Esquiva experiencial e fusão cognitiva.

No quinto encontro foi trabalhado a “Meditação da Montanha” – Self como contexto, pensamentos e sentimentos são transitórios como as estações do ano, verão, inverno, primavera e outono. Compartilhamento da experiência e da compreensão da prática.

No último encontro, foi realizado a clarificação dos valores, aquilo que é importante individualmente para cada pessoa, com a atividade vivencial de fazer uma lista das ações que o trabalhador poderia fazer que podem representar aquilo que é importante para ele e que vai representá-lo sendo a sua melhor versão (ação de comprometimento do participante). Ainda foi feito uma motivação ao participante para

que dessem continuidade na atividade, ressaltando que era apenas o começo para uma melhor qualidade de vida.

O formato de atendimento on-line, possibilitou que os trabalhadores tivessem acesso ao programada independente da sua localidade.

O estudo foi iniciado somente após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, sob parecer nº 5.050.355 e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) por parte dos participantes. A pesquisa cumpriu as determinações da Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Para garantir o anonimato dos participantes as transcrições de suas falas foram identificadas com a letra “P” referente a participante e o respectivo número da entrevista (P1; P2; P3...) acrescido da filial ao qual o trabalhador pertence.

3. RESULTADOS

Participaram do programa de qualidade de vida no trabalho, cuidado com a saúde emocional, 238 trabalhadores do agronegócio, conforme a Figura 1.

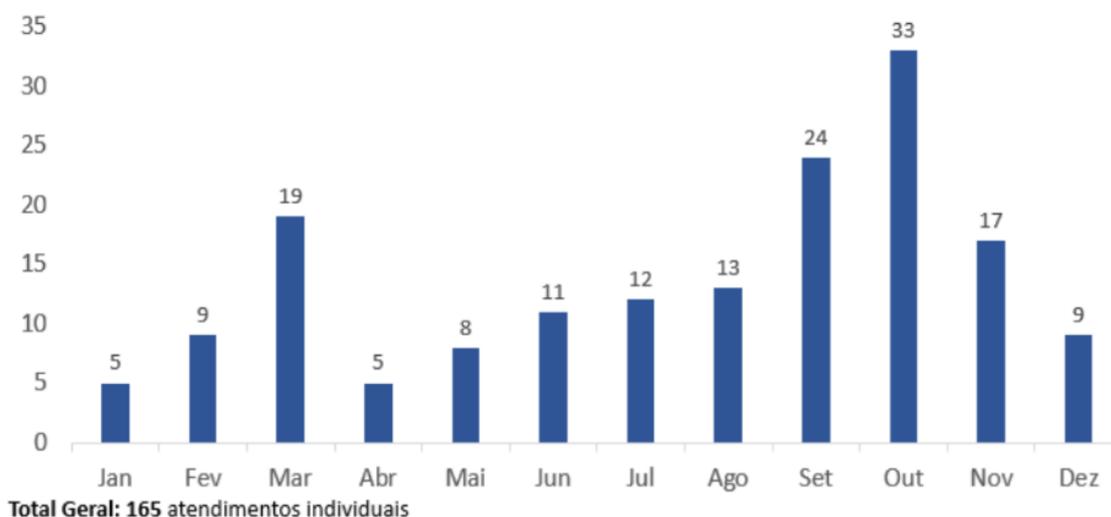


Figura 1: Atendimentos psicológicos individuais

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na Figura 2, apresenta-se os grupos de trabalhadores que participaram das rodas de conversa, sendo 73 trabalhadores assistentes e analistas da área administrativa do agronegócio.



Figura 2: Grupos dos trabalhadores do agronegócio da área administrativa com participação nas rodas de conversa de assuntos direcionados.

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Nos encontros de roda de conversa que foram realizados na intervenção da ACT, apresenta-se algumas falas dos participantes: *"Penso que poderia não estar passando por isso"*. *"Poderia ser evitado o motivo."* *"Vejo que algumas pessoas me evitam, por ser sincera e direta, penso que incomodo muitos"*. *"Pensar em tudo e tudo que tenho de bom na minha vida, que a tristeza vai passar "*.

Ainda quando foi pedido ao participante para completar a frase: Se eu não me sentisse tão ansioso (a), eu... vieram as seguintes respostas: *"eu iria sair com minhas amigas a noite"*. *"conversaria com meu chefe sobre coisas difíceis do meu setor"*. *"falaria tudo que eu penso"*.

Após todos os encontros e vivências oferecidas nas rodas de conversa, apresenta-se algumas falas que representam mudanças de comportamento em direção a melhoria na qualidade da vida desses trabalhadores:

P1 – Filial Paraná: *"Hoje eu sei que estou fazendo o que posso, com os recursos emocionais que tenho disponíveis. Houve uma situação em que o cliente mandou mensagem e eu estava atendendo uma emergência no hospital com o meu filho, eu estava em banco de horas, houve uma mudança no preço que traria prejuízo ao cliente. Em outro momento eu ficaria desesperada, dessa vez eu sabia que tinha feito o que podia e consegui me regular. Só de trabalhar em um lugar que oferece esse grupo aqui é um*

conforto, senti como um carinho para mim. A consultoria que estou fazendo, mais esse grupo de saúde emocional, está me ajudando a me acolher”.

P2 – Filial São Paulo: *“Estou tirando o perfeccionismo da minha vida, procurando compartilhar mais as atividades. A filial aqui me ajudou muito a participar dos encontros, diferente do que a gente pode observar com outros colaboradores. Mesmo eu chegando depois nos encontros, me ajudou muito.” “Trabalhei em uma empresa por 10 anos, empresa altamente tóxica para saúde emocional, hoje avalio contexto de trabalho como sendo muito positivo e percebo que melhorou a qualidade dos recursos emocionais para lidar com meus problemas pessoais e de trabalho. Contribuiu muito positivamente nos encontros, enquanto modelo assertivo de interação com questões desafiadoras.”*

P3 – Filial Paraná *“A empresa me mostrou algo que eu nunca tinha vivido, como oportunidades, acolhimento, ser ouvida, ser Família!! Trabalhei em lugares muito tóxicos, que por muitas vezes me desanimaram, mas aqui mudou minhas expectativas.” “Sinto que a cada dia temos muito a aprender... e achei bacana esse programa para nos descobrir a cada dia melhor.”*

P4 – Filial Paraná *“Sou da filial da Lapa/PR Me senti desafiada a responder a primeira atividade devido a pouco me avaliar como pessoa, porém como profissional me sinto bem realizada e alinhada com os meus objetivos. Acredito que os encontros pode ser uma ajuda a minha autoavaliação e desenvolvimento. No momento não me sinto confortável em falar por não estar em um ambiente totalmente privado.”* – Participou de um encontro, dificuldade em relação a privacidade.

P5 – Filial São Paulo *“Estou na empresa há 8 anos, fiquei dois anos afastado por motivo de saúde e retornei em um setor onde não fui bem recebido pelos funcionários mais velho da empresa e líder, eu optei por participar do encontro para entender se o problema está em mim para isso acontecer. Hoje a gestão está diferente da de quando entrei sinto que tenho mais oportunidade para crescer, coisa que não via quando retornei do afastamento.”*

P6 – Filial São Paulo *“Estou a 8 anos na empresa e sinto que a cada dia temos muito a aprender... e achei bacana esse programa para nos descobrir a cada dia melhor.”*

P7– Filial Paraná *“Bom dia!! Estou conseguindo sair da minha zona de conforto em algumas áreas que eu não estava conseguindo por causa da ansiedade. Ainda tenho muita coisa para aprender a lidar, como fulano falou, eu também preciso aprender o que eu não posso mudar ou não tenho poder sobre as ações de outras pessoas. Eu sou uma pessoa muito estressada, mas consigo controlar para não descontar em outras pessoas. Também sou muito perfeccionista e quando veja a pessoa fazendo algo comigo ou para mim e não sai do jeito que eu gosto ou do jeito que eu faço já me estressa (risos) então é uma coisa que preciso trabalhar em mim, porque por conta disso já prefiro não pedir ajuda e abraço tudo sozinha, tanto no profissional quanto em outras áreas da minha vida.”*

P8 – Filial Paraná *“No começo achava que não ia dar certo a proposta da intervenção de saúde emocional dentro da empresa. Foi excelente, precisamos nos dedicar para nós, sentir orgulho por fazer isso aqui. Entendi que erros terão, somos seres humanos, não somos robôs. Teve dias que acrescentou bastante contribuiu na mudança minha forma de ver as coisas. Foi ótimo, excelente.”*

P9 – Filial Paraná *“Aprendi a ter amor-próprio, estou assumindo compromisso em me manter trabalhando por mim. Fiz inscrição na faculdade de agronomia que eu tanto estava procrastinando por não acreditar no meu potencial. Mesmo com medo, ter coragem de lidar com situações e pessoas difíceis com sabedoria. Aprendi sobre decidir mais da minha vida de maneira autônoma, falaram que penso sem ofender. Tinha muita preocupação sobre "me aparecer", eu tô me aparecendo e isso é positivo, pessoas que têm amor-próprio não precisam tanto da aprovação do outro. Percebo que esta mudança não está acontecendo só em mim, mas estou e quero influenciar outras pessoas também.”*

P10 – Filial São Paulo *“Comecei a "soltar o não". O fardo das minhas costas. Melhorou no sono estava muito ansioso quieto, que guardava todas as coisas. Tinha uma rede de proteção que pessoas tentavam furar e não dava, acabava me afundando sozinho tive a tentativa de exercer uma atitude de abertura com a esposa os encontros agregaram*

e mudaram meu jeito de pensar. Logo no primeiro encontro eu pensei o quanto era confortável e fechar e observei o quanto os prejuízos também estavam relacionados a isso eu precisava de coragem para mudar. Eu fui criada pela minha avó, tinha muita mágoa da minha mãe, tenho conseguido olhar com mais gentileza para os recursos emocionais que ela tinha naquele momento também.”

P11 – Filial Paraná *“Tenho pensado que sou um pouquinho do que dizem, e concordo, não sou uma coisa só, dando um novo peso para a opinião dos outros. Procurado melhorar a ansiedade, diminuindo uso de telas principalmente à noite, procurando desacelerar o pensamento, sem exigência.”*

P12 – Filial São Paulo *“Tenho estado mais presente, fazendo algo para mim, antes fazia esporte parei estou conversando com o pessoal, quero levar a vida com mais leveza principalmente fora da empresa começar a praticar corrida. Tenho falado com minha mãe, antes ela falava comigo, mas eu não estava lá. Tenho vendido a importância de abraçar menos as coisas aprender a falar não.”* Percepção do meio dos encontros. Percepção final: *“Tenho compartilhado de forma mais aberta as dificuldades, angústias e frustrações. Não separava muito Casa e trabalho, ficava com aquilo na cabeça. Hoje estou bem mais light, ficava me culpando me julgando não conseguia desligar. Procuro me ocupar com minha saúde voltei a fazer atividade física, distraíndo a cabeça e aliviando o estresse. Fiz promessa para mim mesmo que vou ser mais comprometido com meu bem-estar, isso tem melhorado tudo ao meu redor.”*

P13 – Filial Paraná *“Melhorou muito a conexão com os meus filhos, o tempo passa muito rápido, se não acordasse agora poderia ser tarde demais. Tenho treinado estar presente quando estou com eles, me desligado do trabalho. O tempo é você quem faz, parar para fazer o grupo não me atrapalhou, só me ajudou. Tenho procurado flexibilizar a exigência sobre mim e a que eu colocava sobre os outros.”*

P14 – Filial São Paulo *“Hoje tenho visto com outros olhos, aprendi muita coisa. Levar tudo a ferro e fogo você não vai para lugar nenhum. Refletir, pensar numa consequência, se compensa o benefício vida muito corrida, perder de ver meus filhos crescerem, será que vale a pena? Tenho procurado estar mais presente.”*

P15 – Filial Paraná “*Cada dia aprendo um pouco mais. Descobri que tenho muito a melhorar e aprender. Na empresa estou tentando me exigir menos. A gente tem que ter coragem para mudar. Mudança me assusta um pouco, mas ao longo do processo eu vejo que é uma coisa boa, mudança pode trazer crescimento. Sabedoria para distinguir que ações podemos mudar para sermos melhores para nós e para as pessoas*”.

P16 – Filial São Paulo “*Foram, vários efeitos, modo de pensar, agir, falar, saber a hora certa de posicionar. Se preservar mais profissionalmente e pessoal.*”

4. DISCUSSÃO

A aceitação está focada nos aspectos emocionais da experiência humana, na qual o indivíduo aceita a situação que está passando de uma maneira compreensiva. Isso possibilita que ele se engaje mais plenamente nas experiências sendo elas positivas ou negativas, trabalhando o momento presente e dando atenção ao que é relevante, provendo assim uma melhor flexibilidade psicológica (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

Atrelado a isso, têm-se a disfunção cognitiva, que trabalha a conscientização do indivíduo, alterando as funções de pensamentos indesejáveis ou eventos íntimos relacionado a esses pensamentos. Assim, com criação de novos contextos o indivíduo muda a maneira com que interage com seus pensamentos, alcançando um distanciamento entre o pensamento que se apresenta e a conexão com a realidade, criando assim um espaço entre o que é pensado, sentido e o que é a real (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

Nesse sentido, o indivíduo aprende a adotar uma postura de flexibilidade cognitiva voluntária, ou seja, quando a fusão é segura e desejável, a pessoa pode voluntariamente se engajar nela sem interrupções desnecessárias. Contanto que o momento presente envolve o indivíduo a prestar atenção ao que está acontecendo de forma focada, voluntária e flexível (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

As práticas de Mindfulness, auxiliam o indivíduo a adquirir habilidades no momento presente, ativando o comportamento para produzir a flexibilidade psicológica, que são uteis para ajudá-lo a simplesmente a observar os pensamentos e sentimentos, sem julgamentos (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

A busca por atenção plena trabalha a concentração do indivíduo no momento presente, intencional e sem julgamento, na qual o passado e o futuro são substituídos por

uma consciência no agora, incluindo a percepção de sentimentos e sensações e no ambiente o qual o indivíduo está inserido (VANDENBERGHE; SOUZA, 2006).

Desta forma, o indivíduo tem o entendimento de si mesmo, considerando o contexto que está inserido e as características que relacionam com seus próprios comportamentos, ou seja, a percepção de eventos internos e externos sendo experimentados a partir do processo eu, aqui, agora, com flexibilidade (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

Nesse sentido, Self – como contexto: é utilizada para conceder uma base consciente para investigação dos pensamentos e sentimentos de forma desfusionada e de aceitação (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

Valores são qualidades escolhidas pelo indivíduo e não metas a serem alcançadas. Assim, os valores são vividos momento a momento, eles estão atrelados àquilo de importância para si e não a uma conquista definitiva (BARBOSA; MURTA, 2014). Sendo assim, os valores são elementos que motivam ao engajamento no indivíduo (MONTEIRO *et al*, 2015).

Além disso, é importante ressaltar que ação e compromisso estão vinculados aos valores, uma vez que escolhendo direções valorizadas na vida, resulta em ações que são consistentes aos valores. Então ação comprometida, visa construir padrões de comportamentos flexíveis e eficazes ligados aos valores (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021; MONTEIRO *et al*, 2015).

De acordo com o contexto em que o indivíduo está inserido, é possível alterar o comportamento ou persistir, na busca por objetivo e valores pessoais (SILVEIRA *et al*, 2021).

Evidenciou-se nesta reflexão que os trabalhadores se preocupam com sua saúde mental e que buscaram por atendimentos no programa de qualidade de vida no trabalho, no cuidado com a saúde emocional disponibilizado pela empresa. Diante disso, sabe-se que programas de saúde voltados para o âmbito da saúde mental torna o ambiente laboral mais saudável, produtivo e incentivam ao trabalhador a adotarem hábitos de vida mais leves.

O atendimento acolhedor e humanizado realizado pelos trabalhadores do programa foram fundamentais para que esses profissionais se sentissem seguros para buscarem pelo atendimento individual. O modelo de atendimento individual on-line no ambiente laboral, foi bem aceito, evidenciado pela procura dos trabalhadores.

O modelo adotado pelo programa da empresa no atendimento individual, foi pautado no plantão psicológico, que tem um foco no problema momentâneo do trabalhador, a fim de escutá-lo e direcioná-lo nas decisões a serem tomadas em determinada situação. O Plantão Psicológico visa oferecer um atendimento de escuta empática e compreensiva, em um momento de necessidade urgente e sem obrigatoriedade de retorno (SOUZA, DONADON, 2022).

No que se refere aos encontros com os temas do cotidiano de dentro e fora da empresa, trabalhando o momento presente, foi uma iniciativa estratégica da empresa para proporcionar espaços onde trabalhadores pudessem ter um conhecimento de uma determinada situação diária e que pudessem entender e compartilhar as vivências do ambiente de trabalho.

Na literatura é evidenciado que criar espaços no qual os trabalhadores possam compartilhar momentos do ambiente de trabalho, podem promover momentos de reflexão e diálogos no sentido de melhorar a qualidade de vida no trabalho, abrindo assim espaço para criação e compartilhamento de estratégias (SILVA; BERNARDO, 2018).

Os trabalhadores que buscaram por ajuda, no contexto corporativo, obtiveram uma iniciativa de autocuidado, no que se refere a saúde emocional. Ressalta-se que as práticas de autocuidado envolvem cuidar do corpo, como se manter arrumado para se sentir bem e elevar a autoestima, separar um momento para si, ter pausas ao longo do dia, criar hábitos que tragam prazeres para vida, ter momentos de relacionamentos interpessoais agradáveis, buscar aconselhamento com trabalhadores capacitados, quando necessário, sempre elencando com a buscar de uma qualidade de vida e equilíbrio entre mente, corpo e espírito (ESPERIDIÃO; FARINHAS; SAIDEL, 2020).

Salienta-se que as tendências do mercado é alinhar as expectativas do trabalhador com os objetivos da organização e a motivação e comprometimento das empresas com os trabalhadores são itens indispensáveis para promoção e proteção da qualidade de vida no trabalho (CARRERA, 2019).

5. CONCLUSÃO

Essa experiência possibilitou disponibilizar para os trabalhadores um programa de qualidade de vida no ambiente laboral voltado para a saúde mental, como uma ação inovadora para empresa, principalmente porque a empresa, possui várias unidades em diversos estados do Brasil. O formato de atendimento on-line, foi pensado na empresa

como um todo, visando o alcance de todos os trabalhadores que desejassem ter atendimentos psicológicos.

Ficou explícito que a promoção a saúde e bem-estar para trabalhador dentro do ambiente de trabalho, cria um ambiente mais saudável, seguro, aumenta o engajamento entre os trabalhadores, além de melhorar a produtividade.

Sugere-se que, posteriormente, sejam adotadas técnicas, que possam mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho, avaliar a frequência da participação dos trabalhadores, entender quais áreas da empresa buscam mais pelo suporte psicológico e partir de então, analisar a percepção dos trabalhadores frente ao programa de saúde mental on-line disponibilizado pela empresa.

REFERÊNCIAS

ALVES, Daiane Pereira *et al.* Empatia na assistência em enfermagem sob a luz de Watson. **Revista Recien-Revista Científica de Enfermagem**, v. 11, n. 36, p. 629-625, 2021.

ÁVILA, Karen Andréia Kunzler; COSTA, Maria Teresinha da. A importância do trabalho multidisciplinar na saúde pública. **Salão do Conhecimento**, v. 6, n. 6, 2020.

BARBOSA, Leonardo Martins; MURTA, Sheila Giardini. Terapia de aceitação e compromisso: história, fundamentos, modelo e evidências. **Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, v. 16, n. 3, p. 34-49, 2014.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Brasília, DF, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm. Acesso em: 05 abr. 2021.

CARRERA, Luiz Carlos Marque *et al.* Os benefícios e dificuldades na gestão da qualidade de vida no trabalho. **Administração de Empresas em Revista**, v. 1, n. 15, p. 60-76, 2019.

CLAUDINO, Danillo Tito Franco *et al.* O impacto de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de crise. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 17, p. e232101724881-e232101724881, 2021.

CUNHA, Norival Carvalho *et al.* Utilização de tecnologia da informação no desempenho organizacional. **Revista GeTeC**, v. 9, n. 23, 2020.

ESPERIDIÃO, Elizabeth; FARINHAS, Marciana Gonçalves; SAIDEL, Maria Giovana Borges. Práticas de autocuidado em saúde mental em contexto de pandemia. In: ESPERIDIÃO, Elizabeth; SAIDEL, Maria Giovana Borges (Orgs.). **Enfermagem em saúde mental e COVID-19**. 2. ed. rev. Brasília, DF: ABEn; 2020. p. 65-71. (Série Enfermagem e Pandemias, 4). <https://doi.org/10.51234/aben.20.e04.c09>.

FARIAS, Valcir Marcilio. O Papel dos Sistemas de Marketing no Bem-Estar da Sociedade. **Revista Foco**, v. 15, n. 1, p. e289-e289, 2022.

HAYES, Steven C.; STROSAHL, Kirk D.; WILSON, Kelly G. **Terapia de Aceitação e Compromisso**: o processo e a prática da mudança consciente. Porto Alegre: Artmed, 2021.

LIMA, Jhennifer Pereira *et al.* Design thinking: solução para os problemas na gestão de pessoas. **Revista de Inovação e Tecnologia-RIT**, v. 12, n. 1, p. 35-49, 2022.

MONTEIRO, Érika Pizziolo *et al.* Terapia de aceitação e compromisso (ACT) e estigma: revisão narrativa. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, v. 11, n. 1, p. 25-31, 2015.

NASCIMENTO, Cleizi. Saúde mental no ambiente do trabalho. **RIBPSI-Revista Iberoamericana de Psicologia**, v. 2, n. 01, p. 80-88, 2021.

PEIXOTO, Priscila Rodrigues Bicudo. A influência da inteligência emocional em uma carreira de sucesso e o papel do psicólogo organizacional nesse processo. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 5, p. e53711528479-e53711528479, 2022.

SILVA, Mariana Pereira da; BERNARDO, Marcia Hespanhol. Grupo de reflexão em saúde mental relacionada ao trabalho: uma contribuição da psicologia social do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, 2018.

SILVEIRA, Pollyanna Santos da *et al.* Viabilidade da terapia de aceitação e compromisso para dependentes de drogas. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 14, n. 1, p. 1-20, 2021.

SOUSA, Tarcila Atai *et al.* Enfermagem do trabalho: o papel do enfermeiro na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 8, p. 84281-84291, 2021.

SOUZA, Adriana Christino; DONADON, Mariana Fortunata. Terapia cognitivo comportamental em um caso clínico de depressão: atendimento de plantão psicológico na modalidade on-line. **Revista Eixo**, v. 11, n. 1, p. 94-103, 2022.

VANDENBERGHE, Luc; SOUSA, Ana Carolina Aquino de. Mindfulness nas terapias cognitivas e comportamentais. **Revista brasileira de terapias cognitivas**, v. 2, n. 1, p. 35-44, 2006.

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA

Cinthy Kallyane Gonçalves Queiroz: Concepção e planejamento do estudo; Coleta de dados; Análise e interpretação dos dados; Redação do artigo; Aprovação final.

Helenize Ferreira Lima Leachi: Interpretação dos dados; Revisão crítica e edição Aprovação final.

Aline Franco da Rocha: Análise e interpretação dos dados; Revisão crítica e edição Aprovação final.

Gláucia Maria Canato: Redação do artigo; Aprovação final.

Anayque Taihara de Oliveira Ribeiro: Redação do artigo; Aprovação final.

Larissa Padoin Lopes: Redação do artigo; Aprovação final.

Vitória Delma Barbosa de Souza: Redação do artigo; Aprovação final.

Renata Perfeito Ribeiro: Concepção e planejamento do estudo; Análise e interpretação dos dados; Redação do artigo; Revisão crítica e edição; Aprovação final.