

Cuidando de quem produz:



uma visão diversificada da
saúde mental
no ambiente de trabalho.

Top Ser Humano
ABRH-RS 2024

Categoria Organização
Modalidade Excelência Organizacional
INBETTA S/A
Daiani Soares da Cunha
Rafaela Sene
Keithy Vitorassi

InBetta 

ÍNDICE

■ SINOPSE	
■ 1. INTRODUÇÃO	01
■ 2. OBJETIVO DO CASE	02
■ 3. PÚBLICO-ALVO	02
■ 4. NOSSA HISTÓRIA.....	02
4.1. Projeto do Sono	04
4.2. Pandemia	05
■ 5. AÇÕES.....	08
5.1. Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT)	08
5.2. Janeiro Branco	10
5.3. Setembro Amarelo	11
5.4. Grupos de Apoio	12
5.5. Comitê de Crises para Enchentes	13
■ 6. RESULTADOS E RECONHECIMENTOS.....	14
■ CONCLUSÃO	16
■ BIBLIOGRAFIA	18
■ INFORMAÇÕES DOS AUTORES	20

SINOPSE

A missão da Inbeta consiste em “Oferecer soluções criativas e competentes que facilitem a vida das pessoas”. O que só pode ser alcançado com o trabalho de mais 3.000 pessoas, atuando em todo o Brasil. Para a InBeta, o papel de cada profissional é fator chave para o sucesso, por isso um de seus valores é o “Respeito pelas pessoas” e ao longo de sua história foram estabelecidos diversos programas voltados à valorização e engajamento dos trabalhadores.

Pessoas felizes e engajadas são mais produtivas no seu ambiente de trabalho. É essencial conhecer os fatores que promovam e incentivem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, contribuindo para o sucesso organizacional a longo prazo. (Fogaça. N; Junior F. 2015)

A pandemia de Covid-19 é um marco essencial para voltar nossa atenção à saúde mental dos colaboradores do Grupo Inbeta. De fato, o trabalho desempenha um papel importante na qualidade de vida das pessoas. Pensando nisso, viu-se necessário estruturar e organizar Programas direcionados à valorização da vida no ambiente de trabalho. Diversas medidas foram tomadas dentro das organizações e tiveram impacto significativo sobre os trabalhadores, influenciando diretamente na sua saúde integral e no seu bem estar.

Obtivemos resultados satisfatório com as mudanças tais como: o aumento do quadro funcional em 20%, a satisfação dos profissionais em um índice de 95,2%, o faturamento recorde do Grupo, chegando à marca de R\$ 1,7 BI, e a premiação inédita do PPR, estendendo o limite de pagamento de 2 para 2,75 salários, tornaram-se realidade, demonstrando o engajamento de todos na busca de soluções eficazes para enfrentar o cenário estabelecido pela pandemia.

1. INTRODUÇÃO

O Grupo InBetta é uma holding que reúne importantes marcas - Bettanin, Atlas, Sanremo, Ordene, SuperPro Bettanin, Lanossi e Bettech. Com matriz em Esteio/RS e filial em Paulista/PE. As empresas fabricam um amplo portfólio de produtos nos segmentos de limpeza, higiene, organização, conservação, acabamentos e linha profissional, além de atuar no segmento B2B. Contamos com mais de 5000 itens de diferentes segmentos que abastecem o mercado nacional, e com exportação em nível global.

Após a chegada da pandemia de Covid-19, foi necessária uma rápida adaptação e desenvolvimento de estratégias que garantissem a segurança dos empregados e a continuidade do abastecimento dos produtos. Foram adotadas diversas medidas, tanto nas unidades de negócio quanto nas adaptações dos espaços físicos. Aproximadamente 430 pessoas foram colocadas em home office, pessoas com deficiência foram dispensadas preventivamente do trabalho presencial, campanhas de conscientização foram realizadas e, principalmente, houve um foco na saúde mental dos trabalhadores.

Portanto, o presente trabalho relata os planos de ação e as mudanças estabelecidas no âmbito psicossocial nas Empresas InBetta. O processo possibilitou suporte e orientação para a realização da missão e o alcance da visão de cada uma das unidades de negócio, garantindo a segurança e melhoria da qualidade de vida das pessoas, mantendo a cultura e a essência do “Fazer bem-feito” com “Respeito pelas pessoas”.

As mudanças implantadas se estabeleceram, contribuindo de maneira eficiente e envolvendo todos os profissionais direta e indiretamente no âmbito da saúde mental. Todos os desafios propostos foram aceitos e realizados pelas equipes, promovendo a saúde mental dos trabalhadores, reduzindo o impacto no ambiente de trabalho e fortalecendo o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.



■ 2. OBJETIVO GERAL

O objetivo do case é compartilhar o processo de implementação dos aspectos psicossociais nas empresas InBetta. Apresentando as estratégias utilizadas no processo de construção da saúde mental, compartilhando os desafios das mudanças que impactaram os profissionais, diretores, acionistas, consumidores e a comunidade em geral. Evidenciando resultados dos dados mensurados no desenvolvimento das ações nas empresas do Grupo Inbetta e no Espaço Saúde.

■ 3. PÚBLICO-ALVO

As ações foram implementadas com o objetivo de impactar positivamente os profissionais, seus dependentes, gestores e a diretoria da InBetta, beneficiando também a comunidade em geral. Essas iniciativas visam promover um ambiente de trabalho saudável, onde os profissionais se sintam valorizados e apoiados em relação à sua saúde mental.

■ 4. NOSSA HISTÓRIA

O investimento nos cuidados psicossociais começou em 2013, por meio de um contrato com o SESI voltado para atendimentos sociais. A proposta deste contrato contemplava um profissional do Serviço Social com carga horária inicial de 16 horas mensais, realizando atendimentos no ambulatório da empresa, os quais eram encaminhados pelos líderes. Os atendimentos iniciais abrangiam demandas socioeconômicas e relações interpessoais. Com o passar dos anos, o atendimento psicossocial evoluiu, trabalhando também em ações pontuais junto aos profissionais.

É importante ressaltar que esse é um marco para a construção do serviço de saúde mental oferecido atualmente. A partir desse momento, abriram-se portas para visualizar um panorama de investimentos nessa área. Percebemos que o primeiro passo seria buscar conhecimento sobre a saúde mental do trabalhador.

Assim, nossa equipe interna participou de seminários e cursos de capacitação que abordavam o tema e, dessa forma, foi possível colocar em prática atividades em prol da promoção da saúde dos empregados.

A pauta da saúde mental era amplamente discutida, profissionais de diversos setores e segmentos apontam evidências do impacto que as doenças relacionadas ao CID F poderiam provocar no cenário industrial e econômico. O que antes era previsto para o futuro, no primeiro trimestre de 2020 com a pandemia de COVID-19, intensificou-se a necessidade de mudanças e estratégias de intervenção relacionadas à saúde mental dos trabalhadores.

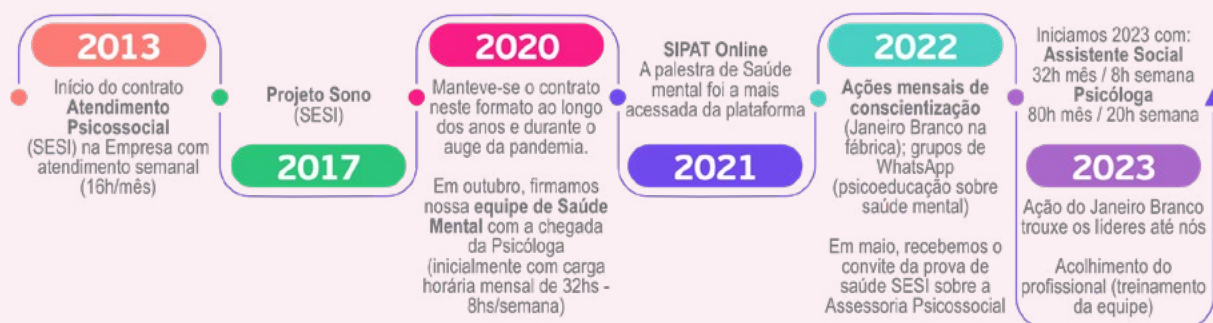
As mudanças ocorreram sem fechar as portas do Ambulatório/Espaço Saúde. Novas metodologias passaram a ser utilizadas como ferramentas de trabalho, houve a formação de uma equipe multidisciplinar e o aprimoramento das rotinas. O suporte e apoio da direção do Grupo InBetta foram fundamentais nesta trajetória, validando e avançando com as questões que permeavam a saúde mental dos trabalhadores.

As ações evoluíram, construindo coletivamente o fluxo de trabalho com alinhamento interno, envolvendo todas as empresas do grupo. O que antes eram movimentos restritos a buscas individuais ou encaminhamentos específicos para saúde mental, tornou-se pauta de discussões estratégicas.

Expandimos fronteiras, e o envolvimento e engajamento das lideranças possibilitou estarmos próximos aos trabalhadores da linha de produção. Essa estratégia facilitou o processo de esclarecimento de dúvidas, eliminação de tabus e superação de incertezas sobre saúde mental, levando informação a todos e aproximando os trabalhadores da equipe.

Em 2023, nasceu o +Viver InBetta, um programa dedicado à saúde e bem-estar dos profissionais, com o intuito de unificar todas as ações realizadas pela área de saúde, promovendo um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

A abordagem integrada para cuidar da saúde física, mental e emocional dos trabalhadores é fundamental nos dias atuais, especialmente com os desafios que enfrentamos para equilibrar trabalho e vida pessoal.



4.1. Projeto do Sono

Em 2017, o Grupo InBetta recebeu um convite do Centro de Inovação em Fatores Psicossociais para participar de um projeto piloto com o objetivo de aplicar um programa estruturado de promoção da saúde para mulheres trabalhadoras de diferentes turnos da InBetta. O projeto subsidiaria a empresa com informações sobre condições de saúde e qualidade do sono, otimizando recursos financeiros em ações de promoção à saúde das profissionais. Segundo Saksvik et al. (2011), a privação do sono é uma das principais causas de acidentes de trabalho.

Sabendo que mulheres com qualidade de sono prejudicada têm prevalência de distúrbios depressivos, e que os transtornos mentais em 2019 representaram a 3ª causa de afastamento do trabalho (INSS, 2019), além de prever que as doenças do CID F seriam as principais causas de afastamento a partir de 2020, participamos do projeto. Em junho do mesmo ano, iniciamos o cronograma proposto pelo Sesi, com a participação de 450 profissionais de todos os turnos da InBetta.

Perfil Demográfico

- Idade média: 36,1 anos
- Situação conjugal: com companheiro 54,5%
- Escolaridade: ensino médico completo / incompleto 76,8%
- Renda familiar: 4 a 5 salários mínimos 39,4%
- Chefe de família: 37,3%

A pesquisa evidenciou que as características gerais da amostra demonstraram sintomatologias somáticas, depressivas, estados de ansiedade, fadiga, dificuldade de concentração e de memória, e sensação de inutilidade por parte das nossas mulheres, sendo **61% sobrepeso e obesidade; 57% distúrbios psiquiátricos menores; 73% índice de qualidade do sono ruim a distúrbio do sono**. Outro dado relevante é que o trabalhador noturno realiza menos refeições por dia, apresenta maior prevalência de distúrbio do sono, maior obesidade abdominal e possui o maior número de fumantes. Notou-se também, uma relação entre **distúrbio psiquiátrico menor e distúrbio do sono em 86% da amostra**.

Após o retorno da análise dos dados, o Grupo InBetta iniciou um projeto para diminuir o impacto emocional. Em um primeiro momento, organizou-se um workshop com as lideranças para planejar ações para este público. Contamos com o apoio do plano de saúde para fazer encaminhamentos específicos e verificamos a necessidade de ações voltadas para questões de saúde mental.

Neste mesmo ano, ganhamos espaço na revista interna Conexão (ANEXO 1 📷) com matérias relacionadas a distúrbios psiquiátricos, ganhando visibilidade em outras pautas, como a presença do Dr. Drauzio Varella em gravações na InBetta para divulgação da plataforma do SESI (ANEXO 2 📷).

4.2. Pandemia

Em 2020, com o início da pandemia da Covid-19, a visão estratégica, cultural e os valores da InBetta desempenharam um papel fundamental na condução das decisões e na realização dos objetivos da empresa. Esses elementos se tornaram ainda mais essenciais, auxiliando e orientando as mudanças necessárias em toda a organização diante do contexto da época.

O Serviço Social já atuava na empresa, mas algumas mudanças foram necessárias devido aos protocolos vigentes. Os atendimentos foram realizados por contatos telefônicos e chamadas de vídeo. As demandas voltadas à saúde mental e questões



socioeconômicas, vivenciadas com a pandemia, estavam latentes. Visitas domiciliares também foram realizadas conforme a gravidade da situação. Os atendimentos individuais possibilitaram a identificação dos fatores de risco e de proteção que incidem na qualidade de vida dos trabalhadores.

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), “fatores psicossociais no trabalho são as interações entre meio ambiente e condições de trabalho, condições organizacionais, funções e conteúdo do trabalho, esforços, características individuais e familiares dos trabalhadores” (1986).

Sabe-se que o volume excessivo de trabalho e condições inadequadas, sejam físicas ou sociais, aumentam a ansiedade e o estresse dos trabalhadores, prejudicando diretamente sua saúde mental. Tudo que pode causar dano é considerado um risco. Um risco psicossocial é um acontecimento ou situação que impacta negativamente a saúde do trabalhador. A presença de diferentes fatores psicossociais de risco sem gerenciamento na vida de um trabalhador pode levar ao absenteísmo, rotatividade, baixa produtividade, presenteísmo, acidentes de trabalho e conflitos.

Os fatores de proteção são ações que proporcionam apoio e fortalecimento aos trabalhadores, auxiliando-os a lidar com as situações adversas da vida cotidiana. Relação de confiança, respeito e transparência, apoio social e terapêutico, e equilíbrio entre vida pessoal e profissional são exemplos de fatores protetivos.

Neste contexto, o Serviço Social atuou junto com a equipe de saúde do ambulatório, ampliando as conexões e realizando ações além dos atendimentos individuais. Em outubro de 2020, iniciamos contrato com uma psicóloga, inicialmente com carga horária de 32 horas mensais, 8 horas semanais. Em questão de 6 meses após o início dos atendimentos, houve a necessidade de aumentar a carga horária para 64 horas mensais, com uma lista de espera para os atendimentos de psicoterapia breve. Atualmente, o contrato é de 96 horas mensais.



Durante a pandemia, exigiram-se respostas rápidas das lideranças e adaptações em todas as áreas da empresa. Os cuidados com a saúde mental estavam em expansão devido à pandemia. À medida que as demandas surgiam, ampliamos as atividades das profissionais de saúde mental, desenvolvendo outras estratégias e ações para atingir o máximo de profissionais possível.

Viu-se também a necessidade de psicoeducação referente às formas práticas de melhoria da qualidade de vida. Estabelecemos vínculo com a equipe de comunicação para realizar ações internas direcionadas aos colaboradores, utilizando os canais de comunicação da empresa para divulgar dicas sobre temas relevantes para o momento (ANEXO 3 📷).

Entendemos que o papel dos líderes é de extrema importância para suas equipes. Conforme afirma Goleman, “a liderança eficaz vai além das competências tradicionais, enfatizando o papel fundamental da inteligência emocional para alcançar o sucesso.” Sabendo da relevância do contato com as lideranças, estabelecemos grupos de WhatsApp para cada unidade, onde colocamos assuntos relacionados à saúde mental. O objetivo dos grupos, além da psicoeducação, foi vincular as equipes.

A vinculação com as lideranças possibilitou a criação de um fluxo para saúde mental, alinhando com a equipe do ambulatório o cuidado na escuta da demanda do trabalhador e o encaminhamento assertivo. Além disso, ajudou os supervisores a entenderem que podemos trabalhar em conjunto, desmistificando a interpretação equivocada das questões relacionadas à saúde mental.

Outra ação proposta, devido às mudanças no contexto vivenciado, foi identificar a importância do acompanhamento dos trabalhadores afastados por CID F. O contato com esses trabalhadores, realizado pela equipe no Espaço Saúde, possibilitou compreender suas necessidades, orientar e fazer encaminhamentos assertivos diante de suas realidades individuais. Nesse contexto, os trabalhadores eram atendidos na empresa, e aqueles que necessitavam de afastamento seguiam sendo acompanhados pelo Serviço Social. Foi necessário ampliar a carga horária do Serviço Social de 16 horas para 32 horas mensais.

■ 5. AÇÕES

5.1. Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT)

No primeiro ano da pandemia, as mudanças ocorreram na forma de repassar as informações. Novos modelos também precisaram ser implementados na SIPAT e, em 2020, no formato online, a palestra realizada pela Assistente Social sobre saúde mental foi a mais acessada na plataforma.

Novamente em 2021, fomos convidadas a palestrar na SIPAT sobre saúde mental em tempos de pandemia. Seguimos com a modalidade online devido aos protocolos vigentes e permanecemos entre as mais assistidas do evento. Após essa ação, identificamos um aumento na procura por atendimentos no ambulatório.

Durante um atendimento, o trabalhador Y relatou: *“Estou sentindo todos os sintomas que foram falados na palestra, preciso de ajuda, minha vida corre risco”*. O trabalhador Y foi acolhido, atendido pela equipe e encaminhado para tratamento.

O atendimento realizado envolve todos da equipe, desde o acolhimento do trabalhador, contato com a família, orientações médicas, encaminhamento seguro para o hospital e esclarecimentos legais. Nesse processo, acompanhamos o pós-intervenção, mantendo contato com a família e com o trabalhador, pois em algumas situações ocorre o afastamento do trabalho.

O trabalhador Y, após o retorno, relatou: *“O cuidado comigo foi importante, me senti seguro, eu tinha medo de procurar ajuda e depois ser mandado embora da empresa”*. Atualmente, Y está trabalhando e cuidando da sua saúde.

Falar sobre saúde mental possibilita ampliar o conhecimento e, em 2022, a equipe abordou o tema do esgotamento emocional e seu impacto no cotidiano dos trabalhadores. Durante a palestra, que foi gravada pela equipe, discutimos a importância de reconhecer os sinais e sintomas emocionais e físicos.

Propomos para os trabalhadores refletir sobre alguns destes sintomas emocionais, como o cansaço persistente; dificuldade de concentração; falha de memória; insônia

ou excesso de sono; ansiedade; suor frio; irritabilidade e choro fácil; desânimo e falta de prazer; tristeza e angústia.

Os sintomas físicos são dores musculares por todo o corpo; apatia; desmotivação e desânimo; gripes e resfriados constantes causados pela baixa resistência imunológica; palpitações cardíacas; problemas estomacais; distensão muscular; cansaço persistente; sono não reparador.

Identificando que não estamos bem, podemos buscar apoio e incluir na nossa rotina mudanças de hábitos e comportamentos que previnem e auxiliam na qualidade de vida, como a prática de exercícios físicos, fazer algo que goste, ter uma alimentação saudável, incluir mais momentos de lazer no seu dia a dia, estabelecer uma rotina de sono equilibrada, ler, estar perto das pessoas que gostamos, brincar com os pets, entre outros.

Em 2023, a SIPAT ocorreu no mês de setembro, e as ações foram organizadas para contemplar o mês de prevenção ao suicídio. Utilizamos o espaço de acesso aos vestiários e refeitórios e propusemos mensagens em post-its para quem estivesse passando por um momento difícil. A participação dos trabalhadores foi expressiva e, nas mensagens, identificamos avanços, pois em várias falas a dica estava direcionada à busca por ajuda aos serviços de saúde.

Além dessa ação, gravamos uma palestra abordando a importância da comunicação, escuta e acolhimento sem julgamento em relação aos transtornos mentais. Psicoeducamos sobre a prática da Comunicação Não Violenta (CNV), que tem como objetivo gerar mais compreensão e colaboração nas relações pessoais e profissionais. Quando realizamos escuta ativa, as interações ocorrem com respeito, atenção e empatia.

As ações realizadas na SIPAT possibilitaram aprofundar a temática da saúde mental e estabelecer a conexão com os setores industriais, priorizando a saúde integral e o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores.

5.2. Janeiro Branco

Janeiro Branco é um mês dedicado à conscientização sobre a importância da saúde mental. A saúde mental não é apenas a ausência de doenças, mas um estado de equilíbrio emocional, psicológico e social.

Pensando nisso, em 2022, ao final da pandemia, iniciamos nossa primeira ação estratégica prática para cultivar o bem-estar dos funcionários, atingindo 100% dos trabalhadores durante o mês. Unimos a necessidade de integrar a primeira psicóloga do ambulatorio e a abordagem direta, percorrendo todas as unidades fabris, com consentimento e participação dos gestores. Psicoeducamos e apresentamos o programa de saúde mental do grupo para os profissionais, além de distribuir brindes e flyers informativos (ANEXO 4 📷).

A cada dia e a cada ação realizada, a demanda aumentava e ganhamos mais espaço em murais, intranet e matérias em revistas. Falávamos de assuntos pertinentes aos profissionais quanto aos cuidados com a saúde mental.

Em 2023, demos continuidade ao trabalho iniciado em 2022. Convidamos as principais lideranças da fábrica e do setor administrativo para uma palestra psicoeducativa (ANEXO 5 📷). Goleman enfatiza que “a liderança começa com autoconsciência e destaca a importância de reconhecer e compreender as próprias emoções, pontos fortes e fracos. À medida que navegamos pelas complexidades do local de trabalho moderno, promover a autoconsciência, a autorregulação, a motivação, a empatia e as competências sociais pode abrir caminho para uma liderança transformadora”.

Ponderando as demandas recebidas em 2023, visto que crises de ansiedade e ataques de pânico se fazem cada dia mais presentes na sociedade, planejamos que a ação de Janeiro Branco de 2024 seria voltada para essa temática. A ação consistiu em realizar uma atividade com os profissionais durante o expediente e nas cédulas de trabalho. Formamos pequenos grupos e discutimos como gerenciar e aprimorar técnicas para lidar com a ansiedade, abrindo espaço para que todos contribuíssem

e compartilhassem suas experiências. Conseguimos atingir quase 100%, contando com os três turnos e todas as empresas do grupo InBetta. Além disso, utilizamos os canais de comunicação para disseminar informações relevantes sobre saúde mental (ANEXO 6 📷).

5.3. Setembro Amarelo

O Setembro Amarelo é uma campanha de conscientização sobre a prevenção do suicídio e valorização da vida. Desde 2003, a Associação Internacional de Prevenção do Suicídio realiza campanhas temáticas anuais para a prevenção. A OMS (2005) define o conceito de saúde como: “Um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”.

O suicídio é um fenômeno complexo que pode afetar indivíduos de diferentes origens, classes sociais, idades e orientações sexuais. A cada 40 segundos, uma pessoa é vítima de suicídio, representando a morte de mais de 800.000 pessoas todo ano no mundo. O suicídio é a segunda maior causa de morte entre pessoas de 15 a 29 anos, sendo uma questão de saúde pública. As taxas vêm aumentando, e a OMS estima um aumento de 50% na incidência em comparação com anos anteriores. No Brasil, são registrados cerca de 12 mil suicídios todos os anos, e o Rio Grande do Sul é o estado com o maior número de suicídios do país. Cerca de 96,8% dos casos de suicídio estão relacionados a transtornos mentais, sendo a depressão o principal transtorno, seguida pelo transtorno bipolar e abuso de substâncias como álcool e outras drogas. Segundo estimativa da OMS, 90% dos casos poderiam ser prevenidos. Dito isso, investimos em campanhas anuais dentro da fábrica para psicoeducar e prevenir os trabalhadores.

Inicialmente, em 2021, montamos um protocolo informativo para casos de tentativa de suicídio, o qual disponibilizamos aos gestores, e a todos os profissionais do grupo InBetta. O protocolo foi publicado nos canais de comunicação da empresa. Atrelado a isso, realizamos encontros presenciais com as lideranças para esclarecer dúvidas, repassar informações e desenvolver habilidades para acolher momentos de fragilidade (ANEXO 7 📷).



No ano seguinte, 2022, a campanha do Setembro Amarelo teve como objetivo promover um momento de reflexão com os trabalhadores. A equipe de saúde mental posicionou-se estrategicamente nos corredores dos vestiários da fábrica, onde os profissionais transitavam. O plano era diretivo e tinha como propósito fazer com que eles se conectassem com seus sentimentos e praticassem a empatia. Montamos um mural com frases de acolhimento e incentivo para alguém que estivesse vivenciando um momento difícil (ANEXO 8 📷).

Buscando inovação e novas estratégias em 2023, percebemos a importância da medicina do trabalho participar ativamente desses projetos, até mesmo como uma forma de aproximação entre a equipe de saúde e os trabalhadores. A médica do trabalho, juntamente com a equipe de saúde mental, organizou uma palestra para gestores e cargos de liderança, abordando a temática dos Transtornos Mentais. Sabe-se que, no contexto atual, a relação dos líderes com as equipes pode ser um valioso aliado para o enfrentamento do sofrimento e um fator protetivo em relação ao suicídio (ANEXO 9 📷).

Em paralelo, direcionamos uma ação para dentro das células de trabalho. Com o “dado das emoções”, proporcionamos um momento de troca e construção sobre emoções, além de, novamente, psicoeducar sobre a importância de buscar ajuda psicológica e quebrar os tabus sobre saúde mental (ANEXO 10 📷).

5.4. Grupos de Apoio

A demanda psicológica crescia cada vez mais, muitas mulheres procuravam por atendimento e havia a necessidade de sermos criativos e encontrarmos soluções rápidas para resolver as demandas. Então, em março de 2023, iniciamos o trabalho com grupos de apoio para mulheres em situação de vulnerabilidade, os quais foram conduzidos pela equipe de saúde mental, Serviço Social e Psicologia. Realizamos 5 grupos no decorrer do ano, atingindo um total de 60 participantes (ANEXO 11 📷).

Depoimento da colaboradora Z referente ao grupo de apoio:

“O grupo foi muito bom para mim, percebi que não estava sozinha e que meus problemas não eram tão ruins assim. Quando eu me abri e contei minha história, fui acolhida e percebi o quanto aquelas outras mulheres se colocaram no meu lugar e estavam disponíveis para me ajudar no que fosse preciso. Participar do grupo foi uma experiência que me ajudou bastante no momento certo.”

A realização de grupos de apoio para mulheres em situação de vulnerabilidade demonstrou-se uma estratégia eficaz e essencial diante do crescente aumento da demanda psicológica. Esses grupos proporcionam um espaço seguro e acolhedor onde as participantes puderam compartilhar suas histórias e sentimentos, promovendo um senso de pertencimento e solidariedade. A troca de experiências e o suporte mútuo ajudam a reduzir a sensação de isolamento e a aliviar o peso dos problemas individuais, como evidenciado no depoimento da colaboradora Z.

Além disso, o impacto positivo dos grupos de apoio reflete a importância da intervenção multidisciplinar, envolvendo profissionais da saúde mental, Serviço Social e Psicologia. Essa abordagem colaborativa não apenas facilitou a criação de soluções rápidas e criativas, mas também assegurou que as necessidades complexas das participantes fossem atendidas de maneira holística. O sucesso dessa iniciativa ressalta a necessidade de continuar investindo em programas de apoio comunitário, que não apenas melhoram a qualidade de vida das mulheres, mas também fortalecem a coesão social e promovem a resiliência dentro da comunidade (ANEXO 12 📷).

5.5. Comitê de Crises para Enchentes

Em maio de 2024, o estado do Rio Grande do Sul foi severamente atingido por uma enchente histórica, causada por chuvas torrenciais que persistiram por vários dias. O aumento abrupto do nível dos rios resultou em inundações generalizadas, afetando



diversas cidades e comunidades rurais. A enchente causou danos significativos a infraestruturas, destruiu propriedades, e deixou mais de 300 trabalhadores do Grupo Inbetta desabrigados. Além das perdas materiais, a catástrofe exigiu respostas rápidas para auxiliar tais funcionários. Desenvolveu-se então, o Comitê de Crises para Enchentes.

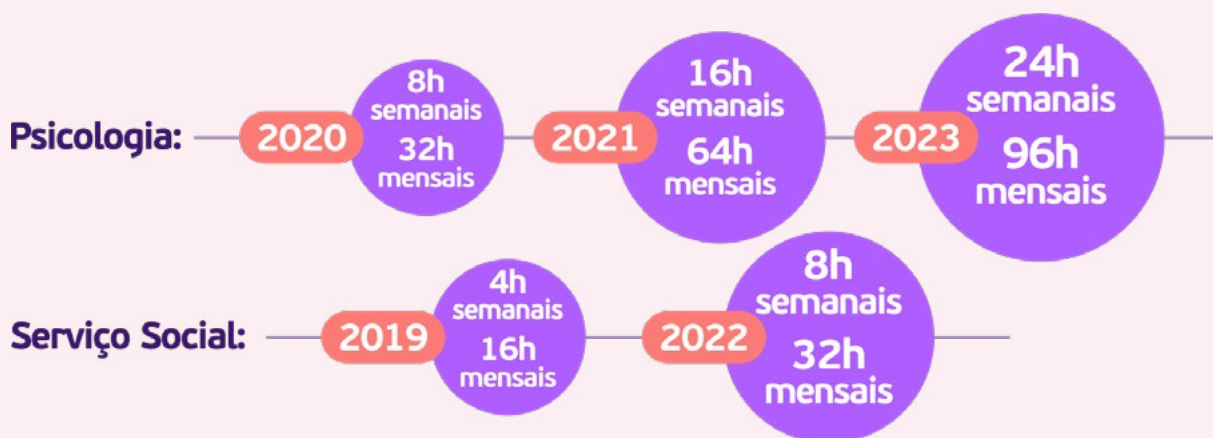
A diretoria decidiu formar equipes de atuação direta para apoiar esses profissionais, oferecendo também auxílio nas necessidades básicas, como kits de higiene, cestas básicas, materiais de limpeza, recursos financeiros e doações. A equipe de saúde mental e de recursos humanos fez contato e acolhimento individual com cada colaborador, visando atender necessidades que iam além das materiais. Foram providenciados atendimentos médicos, psicológicos, sociais e ambulatoriais. O acompanhamento começou no início da enchente e continua até os dias de hoje. Os colaboradores estão retornando ao trabalho presencial e recebendo apoio psicológico e social.

A resposta rápida e eficiente do Grupo Inbetta diante da crise evidencia o comprometimento da empresa com o bem-estar de seus profissionais. A criação do Comitê de Crises para Enchentes e o suporte contínuo oferecido demonstram uma abordagem abrangente e humanizada para lidar com desastres naturais. Esse esforço não apenas ajuda a mitigar os impactos imediatos da enchente, mas também fortalece a resiliência e a coesão entre os trabalhadores, preparando-os melhor para enfrentar futuros desafios.

■ 6. RESULTADOS E RECONHECIMENTOS

O reconhecimento da importância do cuidado com a mente quebrou tabus e desmistificou crenças enraizadas, abrindo portas para uma escuta ativa e acolhedora de lideranças e colegas de trabalho. A nossa principal meta é incluir a saúde mental dentro da indústria, atingindo o máximo de trabalhadores possível. Apesar das dificuldades e dos obstáculos, a cada ação e estratégia implementada, ganhamos espaço e visibilidade.

A demanda por iniciativas de saúde mental e o tempo dedicado a elas aumentaram proporcionalmente:



As lideranças, por sua vez, desempenham um papel fundamental nesse processo, atuando como exemplos e facilitadores de um ambiente mais saudável e inclusivo. Ao demonstrar empatia e promover práticas de bem-estar, os líderes inspiram suas equipes a adotar uma abordagem proativa em relação à saúde mental, fortalecendo a cultura organizacional e reforçando o compromisso com o bem-estar coletivo. Esse apoio constante das lideranças não só valida os esforços em saúde mental, mas também impulsiona a motivação e a confiança dos profissionais, criando um ciclo virtuoso de crescimento e produtividade.

Como resultado do investimento nas ações desenvolvidas em prol da saúde mental, obtivemos êxito na redução dos afastamentos por CID F (código da Classificação Internacional de Doenças para Transtornos Mentais e Comportamentais). Além disso, houve uma redução considerável nas taxas de absenteísmo e presenteísmo, contribuindo para um ambiente de trabalho mais eficiente e harmonioso.

O gráfico a seguir demonstra que, desde o início dos investimentos em saúde mental para os profissionais, conseguimos eliminar o CID F dos principais motivos de afastamento mensal. No entanto, em outubro de 2023, observou-se um aumento nos afastamentos relacionados ao CID F. Imediatamente tomamos medidas para gerenciar essa situação.

PERÍODO	CID - CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS	QUANTIDADE	RANKING
2022 1º SEMESTRE	OUTROS - CONSULTA	111	1º
	B349 - INFECÇÃO VIRAL NÃO ESPECIFICADA	57	2º
	OUTROS - MAL ESTAR	36	3º
	M545 - DOR LOMBAR	29	4º
	OUTROS - GRIPE	28	5º
2022 2º SEMESTRE	Z00 - EXAME GERAL E INVESTIGAÇÃO DE PESSOAS SEM QUEIXAS OU DIAGNÓSTICO RELATADO	162	1º
	A09 - DIARRÉIA E GASTROENTERITE DE ORIGEM INFECCIOSA PRESUMÍVEL	127	2º
	M54 - DORSALGIA	123	3º
	B34 - DOENÇAS POR VÍRUS, DE LOCALIZAÇÃO NÃO ESPECIFICADA	90	4º
	J11 - INFLUENZA [GRIPE] DEVIDA A VÍRUS NÃO IDENTIFICADO	70	5º
2023 1º SEMESTRE	Z00 - EXAME GERAL E INVESTIGAÇÃO DE PESSOAS SEM QUEIXAS OU DIAGNÓSTICO RELATADO	191	1º
	A09 - DIARRÉIA E GASTROENTERITE DE ORIGEM INFECCIOSA PRESUMÍVEL	136	2º
	M54 - DORSALGIA	117	3º
	J11 - INFLUENZA [GRIPE] DEVIDA A VÍRUS NÃO IDENTIFICADO	97	4º
	B34 - DOENÇAS POR VÍRUS, DE LOCALIZAÇÃO NÃO ESPECIFICADA	55	5º
2023 2º SEMESTRE	Z00 - EXAME GERAL E INVESTIGAÇÃO DE PESSOAS SEM QUEIXAS OU DIAGNÓSTICO RELATADO	183	1º
	M54 - DORSALGIA	146	2º
	A09 - DIARRÉIA E GASTROENTERITE DE ORIGEM INFECCIOSA PRESUMÍVEL	106	3º
	J11 - INFLUENZA [GRIPE] DEVIDA A VÍRUS NÃO IDENTIFICADO	54	4º
	F41 - OUTROS TRANSTORNOS ANSIOSOS	47	5º
2024 1º SEMESTRE	A09 - DIARRÉIA E GASTROENTERITE DE ORIGEM INFECCIOSA PRESUMÍVEL	185	1º
	A90 - DENGUE [DENGUE CLÁSSICO]	136	2º
	M54 - DORSALGIA	130	3º
	J11 - INFLUENZA [GRIPE] DEVIDA A VÍRUS NÃO IDENTIFICADO	111	4º
	B34 - DOENÇAS POR VÍRUS, DE LOCALIZAÇÃO NÃO ESPECIFICADA	101	5º

Estamos convencidos de que a saúde mental no ambiente de trabalho é fundamental para garantir o bem-estar e a produtividade dos funcionários. Um ambiente saudável promove a satisfação e o engajamento dos colaboradores, reduzindo o absenteísmo e a rotatividade. Além disso, ao valorizar a saúde mental, a empresa pode prevenir o estresse e o burnout, criando uma cultura de apoio e respeito. Investir em programas de saúde mental e oferecer suporte adequado contribui para um clima organizacional positivo, onde os funcionários se sentem valorizados e capazes de desempenhar suas funções de maneira eficiente e satisfatória.

Percebe-se que a integração da saúde mental no ambiente de trabalho não apenas melhora a qualidade de vida dos funcionários, mas também potencializa o desempenho organizacional. Através de ações contínuas e comprometidas, é possível construir um espaço onde todos se sintam apoiados e motivados, garantindo, assim, um futuro próspero e sustentável para a empresa.



■ CONCLUSÃO

Ao longo dos anos, a InBetta vem demonstrando um crescente e inabalável compromisso com bem-estar de seus funcionários. Para isso busca implementar, entre outras medidas, diversas iniciativas também voltadas à saúde mental e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A pandemia de Covid-19 intensificou a necessidade dessas ações, resultando em medidas significativas que impactam positivamente, até hoje, a qualidade de vida dos trabalhadores. A abordagem proativa da empresa em relação à saúde mental não apenas garantiu a segurança e o bem-estar dos profissionais durante tempos difíceis, mas também contribuiu para um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso.

Os resultados das ações implementadas pela InBetta são notáveis. Os convites para a apresentação do case da empresa em eventos externos evidenciam o sucesso das estratégias adotadas para promover a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Esse reconhecimento destaca o engajamento e a eficácia das medidas implementadas, mostrando a importância de cuidar do bem-estar dos profissionais para alcançar resultados positivos e sustentáveis.

O programa +Viver InBetta, lançado em 2023, consolida as ações de saúde e bem-estar, unificando-as em um único programa dedicado ao cuidado integral dos profissionais. A abordagem integrada, que cuida da saúde física, mental e emocional, é fundamental para enfrentar os desafios modernos de equilibrar trabalho e vida pessoal. As diversas iniciativas, como o Projeto do Sono, SIPAT, Janeiro Branco, Setembro Amarelo e Grupos de Apoio, mostram um esforço contínuo e direcionado para atender às necessidades dos trabalhadores de forma abrangente e eficaz.

O envolvimento das lideranças e a criação de um fluxo de trabalho alinhado entre as unidades do Grupo InBetta são cruciais para o sucesso das iniciativas. A comunicação eficaz e a psicoeducação promovidas pela empresa aumentam a conscientização sobre a importância da saúde mental e reduziram o estigma associado a ela.

A vinculação com as lideranças possibilita um suporte mais próximo e uma resposta rápida às demandas emergentes, demonstrando a importância da colaboração e do apoio mútuo no ambiente de trabalho.

Em suma, a InBetta tem estabelecido um marco significativo na promoção da saúde mental e do bem-estar dos seus trabalhadores. A empresa não só enfrentou os desafios impostos pela pandemia, mas também criou um legado de cuidado e respeito pelas pessoas que servirá de exemplo para outras organizações. As ações contínuas e os resultados positivos obtidos reforçam a missão da InBetta de oferecer soluções criativas e competentes, facilitando a vida das pessoas e promovendo um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

BIBLIOGRAFIA

BOTEGA, N. A. et al. **Fatores de risco e proteção**. In: BERTOLETE, J. M. et al. Saúde Mental no Brasil: avanço e desafios. 1. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2012. p. 95-115.

Liderança. Disponível em: <https://www.lideranca.blog.br/10-artigos-incriveis-sobre-lideranca/#:~:text=by%20Daniel%20Goleman&text=Quando%20pedem%20para%20definir%20o,Mas%20elas%20tamb%C3%A9m%20s%C3%A3o%20essenciais>. Acesso em: 05 mar. 2024.

OMS destaca necessidade urgente de transformar saúde mental e atenção. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>. Acesso em: 05 mar. 2024.

Organização Mundial da Saúde. **Constituição da Organização Mundial de Saúde**. Documentos básicos, suplemento da 45ª edição. 2006.

QUATRO sinais de que a saúde mental de um colaborador não vai bem. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2022/02/04/interna_emprego,1342555/quatro-sinais-de-que-a-saude-mental-de-um-colaborador-nao-vai-bem.shtml. Acesso em: 05 mar. 2024.

Saúde Mental no Brasil e o impacto para as empresas. SEBRAE. Disponível em: https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/705320/3/produto_tecnico_tecnol%C3%B3gico_Cristina_Cam%C3%B5es_Sampaio_Neves.pdf. Acesso em: 05 mar. 2024.

Saúde Mental. SESI/RS. Disponível em: <https://www.sesirs.org.br/saude-mental>. Acesso em: 05 mar. 2024.

ABRH-RS promove o 1º Fórum de Saúde Mental com foco no bem-estar nas organizações. Disponível em: <https://www.abrh-rs.org.br/noticia/abrh-rs-promove-o-1o-forum-de-saude-mental-com-foco-no-bem-estar-nas-organizacoes>. Acesso em: 25 mar. 2024.

Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em#:~:text=M%C3%BAtiplos%20fatores%20de%20estresse&text=Solid%C3%A3o%2C%20medo%20de%20se%20infectar,gatilho%20para%20o%20pensamento%20suicida>. Acesso em: 23 abr. 2024.

Comunicação não violenta: como se comunicar com empatia. Disponível em: <https://ufsb.edu.br/proaf/proaf/dace/cqv/setor-de-promocao-a-saude-estudantil/acao-bem-estar/comunicacao-nao-violenta-como-se-comunicar-com-empatia>. Acesso em: 02 maio 2024.

Metodologia de gestão. Disponível em: <https://www.guiaempreendedor.com/guia/metodologia-de-gestao>. Acesso em: 02 maio 2024.

Desvendando os segredos da liderança: um resumo de “O que faz um líder” por Daniel Goleman. Disponível em: <https://academiadeexecutivos.com/desvendando-os-segredos-da-lideranca-um-resumo-de-o-que-faz-um-lider-por-daniel-goleman/>. Acesso em: 05 mar. 2024.



Cérebro é capaz de filtrar emoções positivas e negativas durante o sono, revela pesquisa. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/cerebro-e-capaz-de-filtrar-emocoes-positivas-e-negativas-durante-o-sono-revela-pesquisa/>. Acesso em: 05 mar. 2024.

Saúde Mental no Brasil e o impacto para as empresas. SEBRAE. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/JSqNyCcjqwfvL57qPNSXnHG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 mar. 2024.

■ INFORMAÇÕES DOS AUTORES

Daiani Soares da Cunha

Supervisora de Saúde Ocupacional, responsável pela gestão do Ambulatório das empresas Inbeta. Bacharela em Administração de Empresas com pós graduação em Gestão Hospitalar e MBA em Gestão de Saúde (fase de conclusão), acadêmica de Enfermagem com especialização técnica em Enfermagem do Trabalho.

Rafaela Sene

Psicóloga Especialista em Intervenção e Gestão em Psicologia da Saúde e Especialista em Terapia Cognitivo Comportamental e Saúde do Trabalhador. CRP 07/31554

Keithy Del Moro Vitorassi

Assistente Social, Especialista em Projetos Sociais.

