



INSTITUTO FEDERAL
Rondônia



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

ADRIANA FERREIRA FERNANDES

GLEICIENE BARBOSA NEIVA

MAICON MELO BULIAN

RELATO DE EXPERIÊNCIA : GESTÃO DE PESSOAS E SAÚDE EMOCIONAL NO
AMBIENTE CORPORATIVO

VALE DO PARAÍSO/RO

2024

ADRIANA FERREIRA FERNANDES

GLEICIENE BARBOSA NEIVA

MAICON MELO BULIAN

**RELATO DE EXPERIÊNCIA : GESTÃO DE PESSOAS E SAÚDE EMOCIONAL NO
AMBIENTE CORPORATIVO**

Artigo apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, como requisito para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Comercial

Nome do Orientador: Prof^ª. Especialista: Juliana Maria Lima do Carmo

VALE DO PARAÍSO/RO

2024

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO,
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

S696d

Fernandes, Adriana Ferreira.

Relato de Experiência: Gestão De Pessoas e Saúde Emocional No
Ambiente Corporativo / Adriana Ferreira Fernandes, Gleiciene Barbosa
Neiva, Maicon Melo Bulian, Porto Velho-RO, 2024.
30 f.

Orientador(a): Especialista Juliana Maria Lima do Carmo.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão
Comercial EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de
Rondônia - IFRO, Porto Velho-RO, 2024.

1. Empresa. 2. Corporação. 3. Saúde Emocional. 4. Ansiedade. I. Neiva,
Gleiciene Barbosa. II. Carmo, Juliana Maria Lima do (orient.). III. Instituto
Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. IV. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Gizele de Melo Viana, CRB-CRB11/914 (Campus Porto Velho Zona Norte)

RELATO DE EXPERIÊNCIA : GESTÃO DE PESSOAS E SAÚDE EMOCIONAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

Adriana Ferreira Fernandes¹
Gleiciene Barbosa Neiva¹
Maicon Melo Bulian¹
Juliana Maria Lima do Carmo²

Resumo

Ao considerar a gestão de pessoas em um ambiente corporativo, o bem-estar emocional dos funcionários torna-se um ponto central de preocupação. Em meio a esse viés, um dos males crescentes no ambiente corporativo é a ansiedade. Este trabalho de conclusão de curso tem como objetivo analisar a gestão de pessoas e saúde emocional no ambiente corporativo no âmbito das relações de trabalho, numa abordagem analítica do contido na Consolidação das Leis Trabalhistas, no Código Civil e na Constituição Federal. Para tanto, a ferramenta utilizada foi a busca pela internet, mediante a utilização das plataformas Scientific Electronic, Library Online (SCIELO) e Literatura Latino-Americana em Ciências da Saúde (LILACS), prática interventiva e dados obtidos através de pesquisas online além de a formulação de um questionário aplicado em duas empresas de diferentes segmentos, visando o colhimento de novas informações que foram de suma importância para contribuição e andamento do presente trabalho. Outrossim, tendo como base de pesquisas os seguintes termos: "gestão de pessoas" e "saúde emocional". Diante disso, conclui-se que a gestão de pessoas no ambiente corporativo deve se preocupar com a saúde emocional.

Palavras-chave: Empresa, Corporação, Saúde Emocional, Ansiedade.

1 INTRODUÇÃO

O conceito de ansiedade tem sido apontado como impreciso, com várias interpretações. Para alguns autores, a ansiedade é uma depressão temporária que se manifesta na vida dos sujeitos. Além disso, há várias questões a serem analisadas quanto à definição de termos. ansiolíticos e antidepressivos, medicamentos psicotrópicos destinados a reduzir o sofrimento e melhorar a inclusão social dos pacientes, permitindo que os sujeitos se adaptem ao mundo.

Atualmente, não só nas empresas, mas em todos os ambientes, ritmos e estilos de vida estão fazendo com que as pessoas vivam cada vez mais situações estressantes e difíceis. Cobranças sobre fatores como produtividade e excesso de atividade podem levar as pessoas a buscarem soluções para superar a ansiedade causada por essas experiências, por isso, muitas vezes, são empregadas substâncias psicoativas.

O principal objetivo da medicação psicotrópica é tratar pessoas em sofrimento psíquico. Estudos têm demonstrado que os medicamentos mais consumidos pelos adultos são os ansiolíticos, principalmente relacionados ao estresse, depressão, ansiedade, insônia, problemas

sociais, etc. E torno do termo ansiedade há uma grande classe de fenômenos importantes que dão origem a uma terminologia que precisa ser explicada.

Uma compreensão mais precisa desses fenômenos poderia representar um tratamento conceitual mais consistente e auxiliar na gestão de pessoas em um ambiente empresarial. Diante de múltiplos fatores relacionados à ansiedade, projeto de pesquisa tem como objetivo geral planejar estudo para análise da gestão de pessoas e saúde emocional no ambiente corporativo no âmbito das relações de trabalho, numa abordagem analítica do contido na Consolidação das Leis Trabalhistas, no Código Civil e na Constituição Federal.

Neste aspecto, levanta-se a seguinte problemática: Qual a importância da gestão de pessoas e seus impactos na saúde emocional no ambiente corporativo no âmbito das relações de trabalho? Como objetivos específicos, buscou-se: analisar o Direito do Trabalho no tempo e no mundo; abordar sobre o estresse dos colaboradores em ambiente corporativo; retratar as doenças psíquicas causadas pelo uso de psicofármacos; tratar dos danos à saúde mental e ferramentas no tratamento.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU REVISÃO DA LITERATURA

2.1 MODELOS DE GESTÃO

A gestão de pessoas e a saúde emocional no ambiente corporativo tornaram-se temas cruciais à medida que as organizações reconhecem a importância de cultivar um ambiente de trabalho saudável e produtivo. A interação entre esses dois elementos desempenha um papel significativo no desempenho geral, na satisfação dos funcionários e na consecução dos objetivos organizacionais (ABREU; GUILHARDI, 2004).

Quando se fala de Organização Orgânica, trata-se de uma empresa que adotou um modelo de gestão que se concentra no desenvolvimento humano. Esse tipo de gestão é adequado para empresas com alta competitividade e constantes mudanças nos mercados em que atuam (BULGACOV, 2011).

A saúde emocional refere-se ao estado mental e emocional dos indivíduos no ambiente de trabalho. Ela abrange fatores como o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, gerenciamento do estresse, apoio emocional e a capacidade de lidar com desafios. Empresas que reconhecem e valorizam a saúde emocional dos colaboradores geralmente experimentam uma maior retenção de talentos, maior engajamento e um clima organizacional mais positivo (RODRIGUES FILHO; AZEVEDO, 2019).

As empresas que empregam essa organização orgânica precisam de um sistema de tomada de decisão distribuído e hierarquias flexíveis. Uma das principais vantagens desse modelo de gerenciamento orgânico é que o foco desse modelo está na pessoa, potencialmente desenvolvendo habilidades importantes para o profissional. Esse tipo de modelo permite que os funcionários vivenciem novas experiências profissionais, que contribuem para suas carreiras de maneira saudável e positiva. Isso permite que os gerentes descubram novos talentos dentro da organização e, assim, pensem no comportamento inovador e nas estratégias dos negócios (BULGACOV, 2011).

A liderança desempenha um papel crucial na promoção da saúde emocional. Líderes devem ser sensíveis às necessidades emocionais de suas equipes, incentivando um ambiente onde a empatia, a comunicação aberta e o apoio são práticas comuns. Estratégias de liderança inclusivas e motivadoras são fundamentais para criar uma cultura que valorize o equilíbrio emocional dos colaboradores (ABREU; ROSO, 2002).

Outra vantagem das organizações orgânicas é a sua comunicação. As comunicações internas são mais informais e confiáveis. Esse modelo de gestão garante maior interação entre as pessoas, orientado por boas relações interpessoais. Os modelos de gerenciamento mecânico são ideais para empresas que lidam com produção em larga escala e prazos claros. As empresas que lidam com produção em série, como impressoras, indústrias e montadoras, são bons exemplos de empresas que podem empregar organizações institucionais para trazer um gerenciamento eficiente, seguro e compatível aos seus negócios (DORNELAS, 2008).

Organizações visionárias implementam programas de saúde mental no trabalho, que podem incluir workshops, treinamentos e recursos para ajudar os funcionários a desenvolverem habilidades de enfrentamento, gerenciamento do estresse e resiliência emocional. Essas iniciativas não apenas beneficiam os colaboradores individualmente, mas também contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (AMATUZZI, 1989).

Oferecer flexibilidade no local de trabalho é uma abordagem eficaz para promover a saúde emocional. Permitir horários flexíveis, opções de trabalho remoto e dias de folga para lidar com questões pessoais demonstra a compreensão da empresa em relação às necessidades individuais dos colaboradores, contribuindo para uma cultura organizacional mais centrada nas pessoas (WAIDMAN *et. al.*, 2011).

A comunicação é a espinha dorsal de qualquer ambiente de trabalho saudável. Garantir que as informações sejam transmitidas de maneira clara e transparente ajuda a construir confiança entre os funcionários e a liderança. A transparência sobre metas organizacionais, mudanças e desafios permite que os colaboradores se sintam mais seguros e envolvidos

(GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2015).

Para Boff (2012), as premissas de uma organização com uma estrutura orgânica são as seguintes:

- **Objetivo:** As empresas existem para criar valor humano de maneira equilibrada e sustentável.
- **Estrutura:** uma empresa é uma equipe, célula ou grupo de pessoas que interagem horizontalmente para criar valor para o mercado.
- **Função:** a empresa funciona como viva, flexíveis e não lineares. Ou seja, a parte deve conter o todo e o todo não pode ser igual à soma das partes.
- **Pessoa:** uma pessoa é uma pessoa. Um indivíduo com emoções e experiências altamente relevantes para o excelente desempenho do sistema.
- **Motivação:** Interna, impulsionada por causas nobres em um ambiente que incentiva o auto-aperfeiçoamento e o auto-aperfeiçoamento, desde que as pessoas trabalhem autonomamente.
- **Crescimento:** o crescimento é natural e é o resultado de uma percepção do valor fornecido ao mercado. Os organismos precisam crescer e preparar o ambiente para eles.
- **Liderança:** os líderes são escolhidos pela equipe, pois são os líderes que mostram a maior paixão pelos propósitos e atividades das pessoas e, portanto, sua maior referência.

Existe uma dificuldade em se aceitar inovações dentro de uma empresa. No entanto, as empresas que assumem o risco de maneira planejada e aceitam a inovação e a implementação de novas ideias para seus produtos e serviços estão prontas para enfrentar a crise e se diferenciar de seus concorrentes no mercado. Tais organizações devem buscar benefícios da inovação e sustentabilidade do ambiente social (BOFF, 2012).

A gestão de pessoas e a saúde emocional no ambiente corporativo requerem um compromisso contínuo. Avaliações regulares do clima organizacional, pesquisas de satisfação dos funcionários e feedback constante são instrumentos valiosos para medir a eficácia das práticas implementadas e identificar áreas de melhoria (ARAUJO; BORLOTI; HAYDU, 2016).

Uma organização orgânica é aquela em que todos os funcionários estão praticamente no mesmo nível e não têm cargos ou responsabilidades específicos, para que possam executar as tarefas mais treinadas. A tomada de decisões é informal e não apenas da responsabilidade do líder, mas qualquer pessoa pode falar. Essa abordagem mais moderna oferece às empresas a

flexibilidade de se adaptar ao mercado e à sociedade em constante mudança (ELKINGTON, 2012).

A integração efetiva da gestão de pessoas e da promoção da saúde emocional no ambiente corporativo não apenas beneficia os colaboradores individualmente, mas também contribui para uma cultura organizacional mais resiliente e produtiva. Empresas que reconhecem e investem no bem-estar emocional de seus funcionários estão melhor posicionadas para atrair talentos, manter equipes engajadas e prosperar em um ambiente de negócios dinâmico (ARRAIS; ARAUJO; SCHIAVO, 2023).

No modelo tradicional de gestão, hierarquias rígidas e processos burocráticos são predominantes. A gestão de pessoas muitas vezes se baseia em estruturas verticais, com foco na eficiência operacional. Contudo, este modelo pode negligenciar a saúde emocional, resultando em ambientes de trabalho competitivos e estressantes. Estratégias de gestão de pessoas nesse contexto devem incorporar programas de suporte emocional, treinamentos para liderança e mecanismos para equilibrar as demandas do trabalho e a qualidade de vida (ARRAIS; ARAUJO; SCHIAVO, 2023).

Uma das vantagens das estruturas orgânicas é o fluxo livre de informações dentro da organização. Os gerentes fornecem informações aos subordinados e, da mesma forma, os subordinados fornecem aos gerentes informações sobre realizações e problemas no trabalho. Esse modelo de comunicação bidirecional ajuda a resolver problemas e melhora o desempenho de todos os funcionários (RODRIGUES, 2006).

Em modelos mais participativos, a gestão de pessoas é caracterizada por uma abordagem colaborativa. A saúde emocional é considerada parte integral do desempenho, e líderes são encorajados a criar um ambiente inclusivo. Práticas de gestão de pessoas aqui envolvem a promoção da autonomia, comunicação aberta e a implementação de programas que valorizem o bem-estar psicológico, tais como sessões de coaching e feedback construtivo (ARAUJO; BORLOTI; HAYDU, 2016).

A gestão de pessoas baseada em competências focaliza as habilidades e capacidades dos colaboradores. Neste contexto, a saúde emocional é vista como um ativo que impacta diretamente a eficácia do desempenho profissional. Estratégias de gestão de pessoas incluem a identificação e desenvolvimento de competências socioemocionais, além da implementação de programas que auxiliem na gestão do estresse e na promoção do equilíbrio emocional (ARAUJO; BORLOTI; HAYDU, 2016).

No modelo de gestão de desempenho, o foco recai sobre resultados mensuráveis. A gestão de pessoas aqui deve considerar a saúde emocional como um indicador crítico de

desempenho. Iniciativas podem incluir avaliações de bem-estar emocional, estabelecimento de metas realistas e reconhecimento de conquistas, visando a sustentabilidade do alto desempenho sem comprometer o equilíbrio emocional (TORRES, 2011).

Em ambientes de gestão ágil, onde a flexibilidade e a adaptabilidade são essenciais, a gestão de pessoas é dinâmica. A saúde emocional é valorizada como catalisadora para a inovação e resiliência. Estratégias incluem práticas de liderança que estimulem a rápida adaptação, a criação de ambientes que promovam a experimentação e a aprendizagem contínua, bem como o apoio emocional eficiente para enfrentar desafios constantes (TAVARES; HASHIMOTO, 2011).

A interconexão entre gestão de pessoas, saúde emocional e os diferentes modelos de gestão é complexa e multifacetada. A abordagem mais eficaz é aquela que reconhece a singularidade de cada modelo e adapta as práticas de gestão de pessoas para incorporar estratégias que promovam um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Em última análise, organizações que integram efetivamente a gestão de pessoas e a saúde emocional estão mais propensas a alcançar sucesso sustentável, com equipes engajadas, produtivas e resilientes (TAVARES; HASHIMOTO, 2011).

2.2 HOMEM, CULTURA E SOCIEDADE E LEGISLAÇÃO SOCIAL E TRABALHISTA

A gestão de pessoas e a saúde emocional no ambiente corporativo têm um impacto direto na experiência humana dentro da organização. Como seres sociais, os colaboradores trazem consigo valores, crenças e experiências que moldam suas interações no ambiente de trabalho. Práticas de gestão de pessoas que promovem o respeito pela diversidade, inclusão e apoio emocional contribuem para uma experiência humana mais enriquecedora e gratificante (SILVA; LINDAU; GIACHETI, 2015).

A cultura organizacional é moldada pelas práticas de gestão de pessoas adotadas. Uma gestão que valoriza a saúde emocional cria uma cultura que promove o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, respeita a individualidade dos colaboradores e incentiva a colaboração. Uma cultura organizacional positiva, por sua vez, influencia a satisfação e a produtividade, criando um ciclo virtuoso que beneficia tanto a empresa quanto seus membros (ARENDDT, 2011).

A responsabilidade social corporativa (RSC) está intrinsecamente ligada à gestão de pessoas e à saúde emocional. Empresas que reconhecem sua influência na sociedade têm a

responsabilidade de adotar práticas que não apenas promovam o bem-estar interno, mas também tenham um impacto positivo mais amplo. Investir na saúde emocional dos colaboradores não apenas beneficia a sociedade através da promoção de ambientes de trabalho saudáveis, mas também contribui para o desenvolvimento de comunidades mais resilientes (ABREU; ROSO, 2002).

O modo como as empresas gerenciam pessoas e promovem a saúde emocional não é apenas uma questão interna; tem implicações para a saúde mental da sociedade como um todo. Ambientes de trabalho que reconhecem a importância da saúde emocional contribuem para a redução do estigma associado à saúde mental, promovendo a aceitação e o entendimento. Isso cria um impacto positivo que se estende além dos limites corporativos, influenciando as atitudes sociais em relação à saúde mental (ARENDE, 2011).

A sociedade está em constante evolução, e as organizações precisam se adaptar para acompanhar essas mudanças. A gestão de pessoas e a promoção da saúde emocional tornam-se catalisadores para a adaptação positiva. Empresas que incorporam práticas flexíveis, promovem a diversidade e respondem às necessidades sociais emergentes estão mais bem posicionadas para serem agentes de mudança positiva (SILVA; LINDAU; GIACHETTI, 2015).

As causas dominantes de problemas como aumento da pobreza, agravamento das condições humanas e ambientais e violência podem ser identificadas com um modelo de civilização dominante.. Entre essas alternativas está a necessidade de abolir programas de desenvolvimento, ajustes e reformas econômicas que mantenham o atual modelo de crescimento, que tem um impacto significativo na diversidade de espécies, incluindo o meio ambiente e os seres humanos (JULIANO, 2016).

A gestão de pessoas e a saúde emocional no ambiente corporativo transcendem as fronteiras organizacionais, moldando a experiência humana, influenciando culturas e contribuindo para o tecido social. Empresas que reconhecem a complexidade dessa interconexão e adotam práticas que promovem não apenas o sucesso empresarial, mas também o bem-estar individual e social, estão na vanguarda de uma abordagem holística para o desenvolvimento humano e organizacional (AMATUZZI, 1989).

A comunicação é um direito inalienável e a mídia de massa deve ser transformada em um canal educacional privilegiado que não apenas divulgue informações de forma igualitária, mas também facilite o intercâmbio de experiências, métodos e valores. A educação ambiental precisa integrar conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos. Cada oportunidade deve ser transformada em uma experiência de ensino em uma sociedade sustentável (JULIANO, 2016).

A legislação trabalhista em muitos países reconhece a importância da saúde emocional dos trabalhadores. Práticas de gestão de pessoas que promovem um ambiente de trabalho saudável e que consideram a saúde mental dos colaboradores estão alinhadas com normas que buscam proteger direitos fundamentais. O respeito ao limite de carga horária, licenças médicas e a promoção de um ambiente psicossocial positivo são alguns exemplos de como a gestão pode se alinhar às exigências legais (BARBOSA; LIMA, 2016).

O regime de trabalho intermitente é um modelo de contrato, no qual os funcionários são obrigados a realizar atividades esporadicamente em intervalos inativos. O benefício para as empresas que adotam esse sistema é que elas podem pagar trabalhadores contratados apenas durante o período de desempenho (LEAL, 2010).

Antes da alteração da Lei do Trabalho da CLT (Lei nº 13.467/2017), não havia regulamentação sobre esse tipo de contrato. Todavia, antes de implementar o emprego intermitente, as empresas interessadas devem estar familiarizadas com a aplicação das normas, uma delas é que existe limite máximo de 44 horas por semana (220 horas por mês), que deve ser respeitado (LOURENÇO e SCHRÖDER, 2003).

No trabalho intermitente, o contrato é elaborado para que todas as informações sejam claras, incluindo o valor das horas trabalhadas pelo funcionário. Outra obrigação é que os valores da recompensa não possam variar dependendo dos serviços oferecidos e devem ser os mesmos, independentemente da tarefa (LOURENÇO e SCHRÖDER, 2003). No final de cada ciclo de trabalho intermitente, os subordinados devem receber uma remuneração correspondente pelos serviços prestados e estabelecidos no contrato (LOURENÇO e SCHRÖDER, 2003).

A saúde emocional está intrinsecamente ligada às normas de saúde e segurança no trabalho. Ambientes de trabalho que promovem a saúde emocional estão em conformidade com regulamentações que buscam garantir ambientes seguros e saudáveis para os trabalhadores. Além disso, a prevenção de situações que possam impactar negativamente a saúde mental, como o assédio moral, é crucial para atender às normativas de segurança (WAIDMAN *et. al.*, 2011).

A legislação social frequentemente enfatiza a importância da inclusão e diversidade no ambiente de trabalho. Práticas de gestão de pessoas que promovem a inclusão de diferentes perfis, respeitando suas peculiaridades emocionais, estão em sintonia com leis que buscam evitar discriminação e promover ambientes mais justos e igualitários (BARBOSA; LIMA, 2016).

A legislação social muitas vezes requer que as empresas estabeleçam políticas internas

que garantam a integridade física e mental dos trabalhadores. A elaboração e implementação de políticas que abordam a saúde emocional, tais como programas de prevenção do estresse e apoio psicológico, estão em conformidade com essas exigências legais (BARBOSA, 2016).

A gestão de pessoas e a saúde emocional no ambiente corporativo não apenas refletem práticas éticas e eficazes, mas também estão intrinsecamente associadas às regulamentações sociais e trabalhistas. Empresas que reconhecem e integram efetivamente esses aspectos em suas práticas não apenas promovem um ambiente de trabalho mais saudável, ético e produtivo, mas também se alinham com as exigências legais que buscam proteger e promover o bem-estar dos colaboradores (AMATUZZI, 1989).

2. 3 EQUIPES DE ALTO DESEMPENHO

A gestão de pessoas que prioriza a saúde emocional cria um ambiente no qual os colaboradores se sentem valorizados e apoiados. Colaboradores engajados e motivados são peças-chave para equipes de alto desempenho. A conexão entre gestores e membros da equipe, aliada ao apoio emocional, contribui para uma atmosfera onde os colaboradores estão mais dispostos a se dedicar e a contribuir ativamente para os objetivos da equipe e da organização (BASTOS, 2017).

Recursos Humanos (RH) não é sinônimo de Departamento Pessoal (DP). O Departamento Pessoal tem funções diferentes, trata-se de um trabalho caracterizado por atividades burocráticas administrativas, apresentando-se como complementar ao Recursos Humanos (RH), não são excludentes, ou seja, não se trata de um ou do outro, mas de um trabalho conjunto. A gestão de Recursos Humanos (RH) data do início de 1900, em razão da Revolução Industrial. Chamou-se inicialmente, Relações Industriais e caracterizava-se por se tratar de atividade que existia em razão da empregabilidade nas indústrias: de um lado a indústria, do outro, o trabalhador, que vendia sua força de trabalho e em troca era assalariado (ABREU; ROSO, 2002).

A saúde emocional é fundamental para a resiliência e a capacidade de adaptação. Em ambientes corporativos dinâmicos, equipes de alto desempenho não apenas enfrentam desafios, mas também os superam com sucesso. A gestão de pessoas que promove a saúde emocional fortalece a resiliência dos colaboradores, ajudando-os a lidar com pressões e mudanças, e a se adaptar rapidamente às demandas do trabalho (TORRES, 2011).

Em meados de 1950, os Recursos Humanos (RH) recebeu uma nova denominação, passando a ser chamado de Administração de Pessoal, agora não mais administrava conflitos

surgidos das relações de trabalho, passaria a atuar juntamente com os empregadores e empregados, a partir da legislação trabalhista vigente. Em 1960 já existiam mudanças na denominação de Administração de Pessoal, mas data de 1970, ocorre o surgimento da denominação Recursos Humanos (RH). Por uma questão ideológica, atualmente, não mais se admite o pensamento de que as pessoas possam ser administradas como coisas ou como sujeitos passivos (AMATUZZI, 1989).

A gestão de pessoas desempenha um papel vital na promoção da comunicação efetiva, um elemento central para equipes de alto desempenho. Líderes que incentivam uma comunicação aberta e transparente, demonstram empatia e promovem um ambiente onde as ideias são valorizadas criam as bases para uma colaboração mais eficaz. Essa abordagem facilita a troca de informações, a resolução de problemas e a inovação, fundamentais para equipes de alto desempenho (BASTOS, 2017).

Diferentemente do que em épocas passadas, atualmente, a gestão de Recursos Humanos (RH) valoriza a singularidade do ser. Assim, elaboram e operacionalizam suas políticas, a partir da premissa de que todas as pessoas são diferentes umas das outras e que um indivíduo é diferente dele próprio em momentos distintos de sua vida. O que no passado pode ter motivado um sujeito a trabalhar em uma empresa, mais tarde pode não seduzi-lo. A própria empresa também é vista como um organismo único e que apresenta dentro da sua especificidade, fases diferentes que representam sua evolução (BOFF, 2012).

Equipes de alto desempenho prosperam quando os membros têm oportunidades de desenvolvimento contínuo. A gestão de pessoas que investe no crescimento pessoal e profissional dos colaboradores, fornecendo treinamentos, mentorias e feedback construtivo, não apenas aumenta as habilidades da equipe, mas também fortalece a confiança e a autoestima dos membros, contribuindo para um desempenho excepcional (ABREU; ROSO, 2002).

Para os gestores de Recursos Humanos (RH) contemporâneos, a grandeza do ser humano é a sua singularidade, sua diferença. Justamente é essa diferença que enriquece as equipes de trabalho, tornando-as mais criativas, talentosas e competitivas. As pessoas que trabalham devem ser vistas como profissionais dotados de habilidades e competências, são talentos colocados à disposição das empresas e como tal, precisam e merecem ser incentivados e lapidados e ainda devem ser tidos como parceiros das empresas em que estejam inseridos (BOFF, 2012).

A saúde emocional é um elemento crucial na construção de confiança dentro das equipes. Equipes de alto desempenho se baseiam em relações de confiança mútua entre os membros e com a liderança. A gestão de pessoas que promove um ambiente de trabalho seguro,

onde a confiança é nutrida e a colaboração é incentivada, cria as condições ideais para o florescimento de equipes altamente eficazes (BAUER, 2012).

É importante que em todas as interfaces de uma empresa exista a cultura da mudança, ou seja: é necessário que a empresa esteja contextualizada e conectada com a realidade vivenciada. Essa consciência permite que a empresa e seus colaboradores atuem em parceria, de forma dinâmica e em prol da organização e da própria empregabilidade. Não basta a existência de máquinas, equipamentos, instalações e tecnologia, as pessoas compõem o diferencial das empresas e são indispensáveis para o funcionamento delas (CIZOTO; DIÉGUES; PINTO, 2016).

O estresse é inerente ao ambiente de trabalho, mas a gestão adequada é essencial para equipes de alto desempenho. Estratégias que visam a saúde emocional, como programas de gerenciamento de estresse, pausas regulares e apoio psicológico, contribuem para manter os níveis de estresse sob controle, garantindo a continuidade do desempenho excepcional (BAUER, 2012).

Para o desempenho das funções de gestor de Recursos Humanos, é necessário possuir formação e experiência. As ocupações da família profissional são exercidas por profissionais que tenham cursado, pelo menos, o nível superior completo, formados em qualquer ramo do conhecimento, com experiência ou formação complementar predominante nas áreas de psicologia ou administração (CIZOTO; DIÉGUES; PINTO, 2016).

A gestão de pessoas e a saúde emocional formam a base para o desenvolvimento de equipes de alto desempenho. Ao reconhecer a interconexão entre o bem-estar emocional dos colaboradores e o sucesso da equipe, as organizações podem criar um ambiente propício para o florescimento de talentos, a inovação e a consecução de metas ambiciosas. Investir na gestão de pessoas e saúde emocional não é apenas uma estratégia sábia, mas uma necessidade para empresas que almejam construir e manter equipes de alto desempenho no cenário competitivo atual (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2015).

Estes profissionais são responsáveis por gerir atividades do departamento de Recursos Humanos (RH), administrar políticas de provisão, aplicação e planejamento de Recursos Humanos (RH). A Gestão de Recursos Humanos é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do capital humano, buscando sempre o firme cumprimento dos seus direitos, deveres e a igualdade de oportunidades (JUNIOR, 2012). Como tal, adota como premissas:

- Reconhecer o potencial humano como o recurso estratégico mais importante para o desenvolvimento e sucesso institucional;

- Envolver e comprometer todos os colaboradores no trabalho que está desenvolvendo;
- Reconhecer que é necessário capacitar e profissionalizar o funcionário para que desenvolva e utilize seu pleno potencial de modo coerente e convergente com os objetivos estratégicos da organização;
- Não tolerar qualquer conduta, seja física, verbal ou não verbal, que venha a afetar a dignidade das pessoas no trabalho. Em especial, conduta que crie ou represente intimidação, hostilidade, humilhação, assédio moral ou sexual, bem como, qualquer tipo de discriminação de etnia (raça/cor), gênero, religião, idade, classe social, hábitos, orientação sexual, política, deficiência ou mobilidade reduzida;
- Empenhar-se em estabelecer uma comunicação aberta e transparente, fornecendo informações regulares, confiáveis e relevantes a todos os colaboradores;
- Criar as condições necessárias para que todos os colaboradores possam expressar suas ideias, dúvidas, dificuldades, problemas e sugestões relacionados ao trabalho.

Para que as equipes de trabalho desempenhem suas funções de forma satisfatória, é vital que nenhum dos profissionais deixe de participar ou, ao menos, conheçam todas as etapas produtivas; a ajuda mútua é uma questão fundamental, mas é necessário que cada colaborador além de sua função específica, domine outras tarefas para que possa exercer essa colaboração. A iniciativa de habilitar o profissional em mais de uma tarefa tem como resultado o trabalho compartilhado por todos os profissionais com relação à qualidade e produção, o que atua como o alcance de metas e, ao mesmo tempo, como valorização grupal e individual, gerando impacto positivo ao clima organizacional (PAES; VILGA, 2016).

Os objetivos, os valores, a missão da empresa, bem como as metas gerais e setoriais devem ser conhecidas por todos, de forma a incentivar que os integrantes das equipes desenvolvam um pacto de compromisso e colaboração grupal. Para tanto, é necessário incentivar a comunicação eficiente entre os integrantes, reprimindo os diálogos disfuncionais que prejudiquem o relacionamento, e demonstrando que a existência de planejamento e metas não é empecilho às mudanças desejadas, incentivando sempre a apresentação de ideias, sugestões e críticas construtivas (NUNES, 2012).

Assim, faz-se fundamental: enfatizar o planejamento e estabelecimento de foco; estimular a criatividade, valorizar os talentos individuais e grupais e enaltecer as características específicas de diferentes faixas etárias, culturas e sociais; cultivar a proatividade, a agilidade, eficiência, qualidade e polivalência tanto com relação a clientes internos, quanto externos. Muitas vezes, o problema da qualidade do trabalho realizado pela equipe de funcionários ou a

própria produtividade não está apenas relacionado aos trabalhadores do setor, o perfil e a postura do líder e fator determinante ao rendimento do setor e da própria empresa também influencia todos os aspectos (NUNES, 2012).

2. 5 O ESTRESSE DOS COLABORADORES EM AMBIENTE CORPORATIVO

O estresse é um dos principais problemas da sociedade moderna, a correria do dia a dia, a irregularidade com as alimentações, a falta de sono de qualidade, a ausência de descanso, o pouco tempo destinado ao lazer, entre outros fatores; tudo isso colabora para que o indivíduo se sobrecarregue e entre em estado patológico. Mesmo sendo um problema que cresce com o passar do tempo, muitos profissionais, dentre eles os colaboradores em ambiente corporativo de rede pública, não buscam auxílio. Neste sentido, diversos estudos são realizados para verificar como os colaboradores em ambiente corporativos vêm sendo fortemente afetados pelo estresse.

A gestão de pessoas precisa estar atenta para identificar as diversas fontes de estresse que os colaboradores podem enfrentar. Pressões de prazos, sobrecarga de tarefas, falta de reconhecimento, ambiguidade nas funções e conflitos interpessoais são apenas alguns exemplos. Compreender esses fatores é o primeiro passo para uma gestão eficaz do estresse (BOFF, 2012).

Meleiro (2013, p. 04) destaca alguns fatores que afetam o estresse dos colaboradores em ambiente corporativo, dentre eles, “as temperaturas elevadas das salas de ambiente de trabalho, a iluminação inadequada, o barulho interno intenso, o número excessivo de alunos, dentre outros fatores”. Conforme Meira (2013), o estresse só existe porque o indivíduo o toma para si, alimentando-o e carregando-o consigo, caracterizando-se como um conjunto de reações que amedronta e irrita.

A cultura organizacional desempenha um papel significativo na gestão do estresse. Ambientes que promovem a competição desenfreada, falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ou que não reconhecem o esforço dos colaboradores são propícios ao estresse. A gestão de pessoas, ao trabalhar na construção de uma cultura que valoriza o equilíbrio, a colaboração e a comunicação aberta, pode reduzir significativamente os níveis de estresse (BOFF, 2012).

Para Nunes (2013), o estresse é uma tensão que tem relação com o ambiente. O estresse

do colaborador em ambiente corporativo, por exemplo, trata-se do resultado de experiência individual, extremamente desagradável, associada a sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão, desencadeados por estressores localizados no ambiente de trabalho. De qualquer forma, independente da fonte causadora do estresse, este tem provocado variados problemas na vida das pessoas e, para o colaborador em ambiente corporativo, não é diferente. A sua dedicação, muitas vezes excessiva, ocasiona carga de trabalho maior do que a que pode suportar, provocando nesse profissional o sentimento de desilusão, raiva, frustração e, conseqüentemente, diminuição na produtividade.

A implementação de políticas específicas de saúde mental e bem-estar é essencial para abordar o estresse no ambiente corporativo. Programas que oferecem suporte psicológico, treinamentos de gerenciamento do estresse, flexibilidade de horários e a promoção de práticas saudáveis contribuem para a criação de um ambiente que valoriza a saúde emocional dos colaboradores (JULIANO, 2016).

Assim, para reduzir os agentes estressantes, é necessário entender o fator causador, e adotar mecanismos que possibilitem aumentar a resistência ao estresse, melhorando, assim, a saúde. Destaca-se que existem outras patologias que afetam o colaborador em ambiente corporativo, dentre elas, as doenças musculoesqueléticas, problemas com a voz, distúrbios de sono, prejuízos à memória, entre outros. Todavia, o estresse e os transtornos psíquicos aparecem como principais causas dos afastamentos do trabalho (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2015).

A gestão de pessoas deve focar na formação de líderes sensíveis e capacitados para lidar com questões emocionais. Uma liderança que reconhece as pressões enfrentadas pelos colaboradores, oferece apoio e promove uma cultura de abertura e empatia, desempenha um papel crucial na prevenção e gestão do estresse (JULIANO, 2016).

No caso do colaborador em ambiente corporativo, como “a maior parte das vivências no trabalho se dá na relação com o aluno, esta pode ser a fonte de estresse” (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2015). Diferentes fontes de estresse no trabalho colaborador em ambiente corporativo têm sido apontadas, entre elas o comportamento desafiador dos alunos, os comportamentos inadequados, a indisciplina, o excesso de trabalho e a falta de tempo. Em casos extremos de estresse, pode ocorrer a síndrome de Burnout que é um tipo de estresse que tende a afetar profissionais envolvidos em atividades de cuidado e atenção direta e altamente emocional (NUNES, 2013).

Uma gestão eficiente precisa avaliar e gerenciar a carga de trabalho dos colaboradores. Sobrecarga de responsabilidades pode levar ao estresse crônico. Estratégias como distribuição

equitativa de tarefas, estabelecimento realista de metas e o incentivo ao uso eficaz de recursos podem mitigar o impacto negativo da carga de trabalho no estresse (RODRIGUES FILHO; AZEVEDO, 2019).

A síndrome de Burnout é produzida em função de enfrentamentos falhos ou insuficientes e de um estado de exaustão física e mental causado pelo excesso de trabalho, em sobrecarga e intensidade. Está associada às dimensões exaustão emocional, fadiga, perda de recursos emocionais, esgotamento emocional devido ao trabalho, despersonalização, baixa realização profissional e comprometimento da eficácia percebida no desenvolvimento do trabalho (NUNES, 2013).

Promover um diálogo aberto é crucial para entender as necessidades e preocupações dos colaboradores. A gestão de pessoas que incentiva a comunicação franca e oferece feedback construtivo cria um ambiente onde os colaboradores se sentem ouvidos e apoiados, o que pode reduzir os níveis de estresse associados à falta de clareza e reconhecimento (DOBSON, 2006).

A gestão de pessoas e a saúde emocional no ambiente corporativo são processos dinâmicos que exigem avaliação constante. Monitorar os indicadores de estresse, coletar feedback dos colaboradores e realizar ajustes contínuos nas políticas e práticas são essenciais para adaptar as estratégias de gestão às necessidades mutáveis da força de trabalho (DOBSON, 2006).

A gestão de pessoas e a saúde emocional no ambiente corporativo estão intrinsecamente associadas à gestão eficaz do estresse dos colaboradores. Ao adotar uma abordagem proativa que compreende as fontes de estresse, promove uma cultura saudável e implementa políticas de apoio, as organizações não apenas melhoram o bem-estar dos colaboradores, mas também fortalecem a resiliência, a produtividade e a retenção de talentos. O investimento em práticas que visam a saúde emocional não apenas beneficia individualmente os colaboradores, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais sustentável e eficaz (ELKINGTON, 2012).

3 METODOLOGIA

O método que foi utilizado no presente trabalho foi a pesquisa bibliográfica, questionário on line aplicado e estudos realizados em artigos e outros trabalhos científicos.

Inicialmente foi realizado levantamento de artigos referentes à temática em estudo. Para tanto, a ferramenta utilizada foi a busca pela internet, mediante a utilização das plataformas Scientific Electronic, Library Online (SCIELO) e Literatura Latino-Americana em Ciências da

Saúde (LILACS). Foram buscados os termos "gestão de pessoas" e "saúde emocional". Para selecionar os artigos que foram objetos de análise, alguns critérios de exclusão foram necessários a fim de delimitar um recorte para a pesquisa. Foram eles: artigos repetidos; artigos publicados originalmente em uma língua diferente do português; artigos publicados fora do Brasil; artigos publicados há mais de dez anos, ou seja, antes do ano de 2013.

Para analisar as práticas de gestão de pessoas e saúde emocional em ambiente corporativos, aplicou-se questionário por meio de e-mail com o gerente de agência bancária (ANEXO I) e uma loja de roupas (ANEXO II) localizadas na cidade de Vale do Paraíso, Rondônia. A pesquisa buscou compreender como essas empresas abordavam aspectos relacionados à gestão de pessoas, promoção da saúde emocional e adaptação a desafios contemporâneos.

A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, buscando aprofundar a compreensão das práticas de gestão de pessoas e saúde emocional através da análise de questionários respondidos pelos gerentes de cada empresa. Essa abordagem permitiu uma investigação detalhada das estratégias adotadas por cada organização, considerando a subjetividade e a complexidade desses temas.

A amostra consistiu nos questionários aplicados aos gerentes da agência bancária e da loja de roupas. Ambas as empresas foram escolhidas devido à diversidade de setores, permitindo uma análise comparativa das práticas de gestão de pessoas em contextos distintos. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário semiestruturado online, enviado por e-mail, elaborado com base nas áreas relevantes da gestão de pessoas e saúde emocional. As perguntas abordam práticas específicas, estratégias adotadas e as percepções dos gerentes em relação à legislação trabalhista, desafios contemporâneos e adaptação a mudanças no mercado.

Os questionários foram enviados eletronicamente aos gerentes das respectivas empresas, garantindo confidencialidade e a liberdade para expressar suas perspectivas. Foi fornecido um prazo para a devolução dos questionários preenchidos, com a garantia de anonimato e confidencialidade das respostas. Após a coleta, os dados foram organizados para análise, mantendo o foco na identificação de padrões, tendências e diferenças nas abordagens de gestão de pessoas e saúde emocional nas duas empresas.

A análise dos dados foi conduzida utilizando uma abordagem qualitativa, incluindo categorização temática e identificação de padrões emergentes. As respostas foram interpretadas considerando o contexto específico de cada empresa e relacionadas aos objetivos da pesquisa. A pesquisa respeita princípios éticos, garantindo a confidencialidade das respostas e a não

divulgação de informações que possam identificar individualmente as empresas ou os participantes. A pesquisa visa contribuir para uma compreensão mais aprofundada das práticas de gestão de pessoas e saúde emocional no ambiente corporativo, proporcionando insights para empresas e gestores interessados em promover ambientes de trabalho saudáveis e eficazes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Agência Bancária adota uma abordagem estratégica na gestão de pessoas, visando criar um ambiente de trabalho eficiente e colaborativo. Nesse sentido, a instituição implementa programas de capacitação constante, promove feedback regular e reconhecimento, proporcionando não apenas o desenvolvimento profissional individual, mas também fortalecendo a coesão da equipe.

Quando se trata da saúde emocional e bem-estar dos colaboradores, a agência desenvolve iniciativas específicas para garantir o equilíbrio emocional. A agência oferece suporte psicológico por meio de convênios, promove conscientização sobre saúde mental e incentiva ativamente um ambiente que valoriza a harmonia entre trabalho e vida pessoal. No que diz respeito ao impacto da legislação trabalhista, a agência assegura a conformidade com as exigências legais. Para isso, mantém uma equipe dedicada para monitorar e incorporar as regulamentações trabalhistas em suas políticas internas. Esse comprometimento visa garantir o respeito integral aos direitos dos colaboradores.

Em face dos desafios contemporâneos, como mudanças tecnológicas e demandas do mercado financeiro, a agência adota estratégias proativas. Investir em treinamentos para a equipe se adaptar a novas tecnologias, buscar soluções inovadoras e flexíveis são ações implementadas para manter a eficiência operacional diante das transformações do cenário financeiro. O monitoramento da saúde emocional é uma prioridade na agência. Avaliações periódicas de clima organizacional são conduzidas, incentivando a comunicação aberta e oferecendo suporte personalizado conforme necessário. Isso inclui encaminhamentos para profissionais especializados, demonstrando um compromisso com o bem-estar integral dos colaboradores.

Além das práticas voltadas à saúde mental, o banco implementa estratégias abrangentes

para promover o bem-estar geral. Programas de qualidade de vida, como atividades físicas, pausas relaxantes e ações de integração, contribuem para criar um ambiente saudável e motivador. Quando se trata da adaptação às mudanças do mercado financeiro, a agência enfatiza a manutenção da equipe atualizada sobre as tendências do setor. A promoção da inovação e a busca por estratégias flexíveis refletem o compromisso contínuo com a adaptação às transformações em curso, afetando positivamente a gestão de pessoas na instituição.

Já na loja de roupas a gestão de pessoas é abordada de maneira participativa, com ênfase na criação de um ambiente de trabalho eficiente e colaborativo. A empresa prioriza a comunicação aberta, o reconhecimento constante e proporciona oportunidades para os colaboradores contribuírem com ideias inovadoras, promovendo assim uma cultura de colaboração. No que diz respeito à saúde emocional e bem-estar dos colaboradores, a loja implementa diversas iniciativas específicas. Adota horários flexíveis, oferece programas de incentivo à saúde e promove um ambiente que valoriza o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, reconhecendo a importância do equilíbrio para o bem-estar integral dos colaboradores.

Quanto ao impacto da legislação trabalhista, a loja mantém atualizações regulares nas políticas internas para garantir a conformidade com as leis, assegurando condições justas e seguras para os colaboradores. Esse compromisso reflete não apenas o cumprimento das obrigações legais, mas também o respeito aos direitos dos trabalhadores. Frente aos desafios contemporâneos, como as mudanças nas tendências de mercado e a evolução do comércio, a loja enfrenta essas questões com estratégias proativas. Investe em treinamentos para manter a equipe atualizada nas últimas tendências da moda, explora canais de vendas online e otimiza práticas para se adaptar às mudanças do mercado, destacando uma abordagem flexível e inovadora.

O monitoramento da saúde emocional é uma preocupação constante na loja. Avaliações regulares de clima organizacional são realizadas, incentivando a comunicação aberta e oferecendo suporte personalizado quando necessário, inclusive encaminhamentos para profissionais especializados. Essa abordagem reforça o compromisso com o bem-estar emocional dos colaboradores. Além das práticas direcionadas à saúde mental, a loja implementa estratégias abrangentes para promover o bem-estar geral. Programas de qualidade de vida, como atividades físicas, pausas relaxantes e ações de integração, contribuem para criar um ambiente saudável e motivador, refletindo a preocupação com o bem-estar integral dos colaboradores.

No que se refere à adaptação às mudanças nas tendências da moda e nas demandas dos clientes, a loja mantém a equipe atualizada sobre as últimas tendências, incentiva a criatividade e adapta o estoque e as estratégias de vendas para atender às mudanças nas preferências dos

clientes. Essa abordagem evidencia uma gestão de pessoas alinhada com as necessidades dinâmicas do mercado.

O ambiente corporativo moderno é caracterizado por desafios dinâmicos, impulsionados por mudanças sociais, tecnológicas e econômicas. Nesse contexto, a gestão de pessoas e a saúde emocional emergem como elementos cruciais para o sucesso organizacional e o bem-estar dos colaboradores. Este artigo propõe uma análise abrangente, integrando perspectivas sobre a interconexão entre a gestão de pessoas, saúde emocional e diversos aspectos, desde a legislação até os impactos no uso de psicofármacos (BULGACOV et al., 2011).

Mediante os vários fatores relacionados às psicopatologias que acometem colaboradores em ambiente corporativo de rede pública, está o estresse, no qual as barreiras diárias podem provocar desequilíbrios como a ansiedade, a depressão e o medo. As diversas experiências ansiosas podem provocar mudanças fisiológicas no indivíduo, dentre elas, a minoração da atenção, o acréscimo no consumo de energia, a maximização na adrenalina, interferindo de maneira negativa no desempenho do profissional (BAUER, 2013).

Os resultados destacam a importância da gestão de pessoas na construção de ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis. Estratégias eficazes, como liderança sensível, comunicação aberta e políticas de inclusão, são cruciais para promover a saúde emocional dos colaboradores. A humanização do ambiente de trabalho não apenas atende às expectativas contemporâneas, mas também fortalece a resiliência, a motivação e a lealdade dos colaboradores (CASTANÕN, 2007).

O estresse pode provocar inúmeros malefícios ao afetado, causando degradação proteica, diminuição da massa muscular, desequilíbrio emocional, descontrole da raiva, ou mesmo, aumento na velocidade dos processos anti-inflamatórios. Diante disso, a massoterapia é um recurso eficaz para a minimização dos efeitos provocados pela exposição ao estresse, além de proporcionar o bem estar muscular e psicológico (BRUM, ALONSO e BRECH, 2019). O objetivo deste estudo é verificar os principais benefícios da massoterapia na redução do estresse em colaboradores em ambiente corporativo de rede pública.

A análise revela que a gestão de pessoas e a saúde emocional no ambiente corporativo estão intrinsecamente ligadas à legislação social e trabalhista. A conformidade com normas e regulamentações não é apenas uma obrigação legal, mas uma estratégia essencial para construir ambientes éticos e sustentáveis. A legislação desempenha um papel crucial na garantia de direitos fundamentais, na promoção da diversidade e inclusão, e na responsabilização legal por danos à saúde emocional dos colaboradores (CAMARGO, 2017).

Neste sentido, destaca-se que a massoterapia trata-se de uma prática de massagem e o

reconhecimento de que esta possui propriedades terapêuticas, que favorecem a cura e o tratamento de diferentes problemas. A massagem em si é marcada pelo emprego de vibrações ou oscilações de força sobre os tecidos corporais, trabalhando sob os músculos, articulações, ligamentos e tendões, estimulando a mobilidade, a circulação, o relaxamento muscular e buscando minimizar as dores localizadas. A massoterapia também é eficaz na recuperação de traumas e lesões musculares, causados por quedas, pancadas ou desgastes em atividades físicas praticadas de maneira inadequada. Inclusive, algumas técnicas aplicadas às articulações, são capazes de corrigir deslocamentos e estimular a circulação sanguínea (BAUER, 2013).

A interseção da gestão de pessoas, saúde emocional e as dimensões culturais e sociais é evidente na criação de ambientes de trabalho que respeitam a diversidade e consideram as nuances culturais. A gestão de pessoas, ao reconhecer a influência da cultura e sociedade, pode adaptar suas práticas para promover a aceitação e a valorização das diferenças individuais, contribuindo para ambientes mais inclusivos e saudáveis (JOSE et al., 2015).

Sessões de massagem contribuem no equilíbrio do corpo, estudos apontam que auxilia na diminuição, inclusive, do cortisol no organismo, o hormônio que é liberado pelas glândulas suprarrenais quando uma pessoa passa por um processo de estresse e ansiedade. Também, a massagem eleva a quantidade do neurotransmissor dopamina, responsável pela sensação de prazer e bem-estar (BAUER, 2013).

A análise aponta para os desafios contemporâneos enfrentados pela gestão de pessoas e saúde emocional, incluindo a adaptação às transformações tecnológicas e a promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. As perspectivas futuras indicam a necessidade de abordagens inovadoras, como a integração de tecnologias e a antecipação de regulamentações relacionadas ao trabalho remoto.

Este estudo destaca a importância vital da gestão de pessoas e saúde emocional no ambiente corporativo. A compreensão da interconexão entre esses elementos, desde as dimensões legais até os impactos individuais no uso de psicofármacos, oferece insights valiosos para organizações que buscam promover ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e produtivos. O compromisso contínuo com práticas que priorizem o bem-estar dos colaboradores não apenas atende às demandas contemporâneas, mas também é essencial para a construção de organizações resilientes e sustentáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar as respostas dos questionários aplicados aos gerentes da Agência Bancária e da Loja de Roupas, torna-se evidente que ambas as organizações estão comprometidas em desenvolver práticas de gestão de pessoas e promoção de saúde emocional que priorizam o bem-estar dos colaboradores.

Na Agência Bancária, a abordagem estratégica para a gestão de pessoas destaca-se pela implementação de programas de capacitação contínua, feedback regular e reconhecimento. Essas práticas não apenas fortalecem o desenvolvimento profissional individual, mas também contribuem para a coesão da equipe. Além disso, as iniciativas específicas para promover a saúde emocional, como o suporte psicológico e a conscientização sobre saúde mental, demonstram um compromisso holístico com o bem-estar dos colaboradores.

Já na Loja de Roupas, a gestão participativa se destaca, priorizando a comunicação aberta, o reconhecimento constante e a criação de oportunidades para a contribuição de ideias inovadoras. Essa abordagem reflete uma cultura organizacional colaborativa. As estratégias para promoção da saúde emocional, como horários flexíveis e programas de incentivo à saúde, são complementadas por iniciativas de bem-estar, como atividades físicas e pausas relaxantes, contribuindo para um ambiente saudável e motivador.

Ambas as organizações reconhecem a importância da conformidade com a legislação trabalhista como base para práticas éticas e justas. A adaptação às mudanças contemporâneas, como as transformações tecnológicas e as tendências de mercado, é uma prioridade, com investimentos em treinamento e estratégias inovadoras para manter a eficiência operacional.

O monitoramento regular da saúde emocional, através de avaliações de clima organizacional e suporte personalizado, destaca o compromisso de ambas as empresas com o bem-estar integral dos colaboradores. A adaptação às mudanças do mercado não apenas reflete a capacidade de enfrentar desafios, mas também demonstra uma postura proativa na antecipação e resposta às transformações.

REFERÊNCIAS

ABREU, C. N.; GUILHARDI, H. J. (Org.). **Terapia comportamental e cognitivo-comportamental: Práticas clínicas**. São Paulo: Roca, 2004.

ABREU, C. N.; ROSO, M. As vertentes da Terapia Cognitiva. In: **Jornal Mineiro de Psiquiatria**, 17:13-15, 2002.

AMATUZZI, M. M. (1989). **O significado da Psicologia Terapia cognitivo comportamental, posicionamentos filosóficos implícitos**. Arquivos Brasileiros de Psicologia, 41 (4), 88-95.

ARAÚJO, A. H. de; BORLOTI, E.; HAYDU, V. B. Ansiedade em Provas: um Estudo na Obtenção da Licença para Dirigir. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília , v. 36, n. 1, p. 34-47, Mar. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932016000060034&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 de Dezembro de 2023.

ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

ARRAIS, A. da R.; ARAÚJO, T. C. C. F. de; SCHIAVO, R. de A. Fatores de Risco e Proteção Associados à Depressão Pós-Parto no Pré-Natal Psicológico. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 38. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932018000500709&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 de Dezembro de 2023.

BARBOSA, D. F.; LIMA, C. F. de. Efeitos do exercício físico em comportamentos relacionados com a ansiedade em ratos. **Rev Bras Med Esporte**, São Paulo , v. 22, n. 2, p. 122-125, Apr. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-86922016000201122&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 de Dezembro de 2023.

BARBOSA, E. Lei de Pareto. 2016. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/lei-de-pareto>>; Acesso em: 10 de Fevereiro de 2024.

BASTOS, O. Primórdios da psiquiatria no Brasil. **Revista Psiquiatria**. Rio Grande do Sul, Mai/Ago. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rprs/v29n2/v29n2a04.pdf>>. Acesso em: 02 de Dezembro de 2023.

BAUER, M. E. **Estresse. Como ele abala as defesas do organismo?** Ciência Hoje. vol. 30, n 179, 2012.

BOFF, L. **Sustentabilidade: O que é – o que não é**. Petrópolis: Vozes, 2012.

BRÍGIDO, A. A. **Prevalência do Consumo de Substâncias Psicotrópicas por Adolescentes de uma Ambiente coporativo de Criciúma – SC**. 2018. Disponível em: <www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000037/00003788.pdf>. Acesso em: 02 de Dezembro de 2023.

BRUM, K. N. B.; ALONSO, A. C.; BRECH, G. C. **Tratamento de massagem e acupuntura em corredores recreacionais com síndrome do piriforme.** Arq. Cienc. Saúde. 16(2): 62-6.abr/jun, 2019.

BULGACOV, Y. L. M. et al. Jovem empreendedor no Brasil: a busca do espaço da realização ou a fuga da exclusão. vol. 45, núm. 3. **Revista de Administração Pública:** Rio de Janeiro, 2011.

CAMARGO, R. F. T. **Porque criar uma Holding Empresarial? Conheça as vantagens desse tipo de negócio.** São Paulo. 2017.

CARRACEDO, L. R. B. **O cenário e o valor percebido do restaurante: um estudo da experiência Ráscal.** São Paulo, 2008.

CASTANÕN, G. (2007). **Psicologia Terapia cognitivo comportamental:** a história de um dilema epistemológico. Memorandum, 12, 065-124.

CIZOTO, S. A.; DIÉGUES, C. R. M. A.; PINTO, R. de O. **Homem, cultura e sociedade.** Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2016.

CORDIOLI, A. V. TOC: Manual de terapia cognitivo-comportamental para transtorno obsessivo-compulsivo. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DESOUSA, D. A. *et al.* Revisão sistemática de instrumentos para avaliação de ansiedade na população brasileira. Aval. psicol., Itatiba , v. 12, n. 3, p. 397-406, dez. 2013 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000300015&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 02 de Dezembro de 2023.

DOBSON, K. S. **Manual de terapias cognitivo-comportamentais.** Porto Alegre: Artmed, 2006.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo:** transformando idéias em negócios. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DUARTE, A. **O pensamento à sombra da ruptura:** política e filosofia no pensamento de Hannah Arendt. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

ELKINGTON, J. **Sustentabilidade:** canibais com garfo e faca. São Paulo: M. Books, 2012.

GARCIA, V. A.; BOLSONI-SILVA, A. T.; NOBILE, G. F. G. A Interação Terapêutica em Intervenções com Universitários com Transtorno de Ansiedade Social. Psicol. cienc. prof., Brasília , v. 35, n. 4, p. 0689-0905, Dec. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932015000400689&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 de Dezembro de 2023.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. Á. **O colaborador em ambiente corporativo, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde.** Ambiente coporativo e Pesquisa, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189- 199, maio/ago. 2015.

JOSE, L. H. A. *et al.* Ansiedade, estresse, sintomas de TDAH e desempenho em candidatos no exame da Ordem dos Advogados do Brasil/RS. **Aletheia**, Canoas, n. 47-48, p. 142-154, dez. 2015. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942015000201112&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 02 de Dezembro de 2023.

JULIANO, M. de Cassio. **Empreendedorismo**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2016. 252 p.

JUNIOR, D. de R. **A competição como fonte de estresse no esporte**. Rev. Bras. Ciên. E Mov. Brasília v. 06 n. 4 p. 19-26 outubro 2012.

LEAL, D. **Crescimento da alimentação fora do domicílio**. São Paulo. 2010.

LIMA, E. das N. de A. Análise de fatores clínico-demográficos, psicológicos, hormonais e genéticos na síndrome da ardência bucal e ardor bucal secundário. 2014. 161 f. Tese (Doutorado em Odontologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014.

LOURENÇO, A. G.; SCHRÖDER, D. S. Vale investir em responsabilidade social empresarial? Stakeholders, ganhos e perdas. **Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades**, vol. 2. São Paulo/Petrópolis: Instituto Ethos, 2003.

MCMULLIN, R. E. Manual de técnicas em terapia cognitiva. Porto Alegre: Artmed, 2005.

MEIRA, S. R. **Implicações do stress de colaboradores em ambiente corporativo e alunos no processo de alfabetização**. In: LIPP, M. E. N. (Org.). O stress do colaborador em ambiente corporativo. Campinas: Papyrus, 2012. p. 29-39.

MELEIRO, A. M. A. S. **O stress do colaborador em ambiente corporativo**. In: LIPP, M. E. N. (Org.). O stress do colaborador em ambiente corporativo. Campinas: Papyrus, 2012. p. 09-27.

MONTEIRO, V. de F. F. **Perfil dos Medicamentos Ansiolíticos Atendidos na Farmácia Municipal de Campos dos Goytacazes – RJ**. 2018. Disponível em: <www.fmc.br/tcc25.pdf>. Acesso em: 10 de Fevereiro de 2024.

NUNES, F. P. S. **O stress do colaborador em ambiente corporativo do ambiente coporativo fundamental: o enfoque da ergonomia**. In: LIPP, M. E. N. (Org.). O stress do colaborador em ambiente corporativo. Campinas: Papyrus, 2012. p. 81-94.

OLIVEIRA, J. A. M., PASSOS, E. **A implicação de serviços de saúde mental no processo de desinstitucionalização da loucura em Sergipe**. Vivência (Natal). v.1, p.259 - 275, 2018.

OLIVEIRA, M. A. e DUARTE, A. M. M. (2014). Controle de respostas de ansiedade em universitários em situações de exposições orais. Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva, Vol VI, nº 2, 183-199.

ONOCKO-CAMPOS, R. T. *et al.* **A Gestão Autônoma da Medicação: Uma Intervenção Analisadora de Serviços em Saúde Mental**. Ciênc. saúde coletiva. 2013, vol.18, n.06, pp. 2889-2898. ISSN 1413-8123.

PAES, E. S; VILGA, V. F. **Gestão de projetos**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2016.

QUEIROZ, P. P. e GUILHARDI, H. J. (2011). Identificação e análise de contingências geradoras de ansiedade: caso clínico. Em H. J. Guilhardi; M. B. B. P. Madi; P. P. Queiroz e M. C. Scoz (Orgs), *Sobre comportamento e cognição*, Vol 07,(pp. 257-268). Santo André, SP: ESETec.

REPPOLD, C. T.; HUTZ, C. S. Evidências de validade da escala de avaliação de ansiedade em adolescentes brasileiros. *Aval. psicol.*, Itatiba, v. 12, n. 2, p. 131-136, ago. 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000201104&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 02 de Dezembro de 2023.

ROBBINS, S. P.; DECENZO, D. A. **Fundamentos de Administração**- Conceitos essenciais e aplicações. São Paulo: Prentice Hall, 2004. (CAP. 03)

RODRIGUES, M. D. da S. *et al.* Transtorno de Ansiedade Social no Aspecto da Aprendizagem Baseada em Problemas. *Rev. bras. educ. med.*, Brasília, v. 43, n. 1, p. 65-71, Mar. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0060-55022019000060065&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 de Dezembro de 2023.

RODRIGUES FILHO, W. J. C.; AZEVEDO, F. I. X. **Demografia dos negócios**: estimação da tábua de mortalidade das empresas do segmento de serviços do Rio Grande do Norte. 2019. *Anais*, pp.1-5.

RODRIGUES, E. de A. **Modelos de Gestão**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2006.

SCHIAVO, R. de A.; RODRIGUES, O. M. P. R.; PEROSA, G. B. Variáveis Associadas à Ansiedade Gestacional em Primigestas e Multigestas. *Trends Psychol.*, Ribeirão Preto, v. 26, n. 4, p. 2091-1504, Oct. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2358-18832018000402091&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 de Dezembro de 2023.

SILVA, C. S. da; LINDAU, T. A.; GIACHETI, C. M. Comportamento, competência social e qualidade de vida na Doença de Huntington. *Rev. CEFAC*, São Paulo, v. 17, n. 6, p. 1792-1801, Dec. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-18462015000801792&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 de Dezembro de 2023..

TAVARES, L. A. T.; HASHIMOTO, F. **A relativa legitimidade da depressão na atualidade**: contribuições para uma ética psicanalítica do sujeito. 2011. Disponível em: <http://www.psicopatologiafundamental.org/uploads/files/latin_american/v7_n1/a_relativa_legitimidade_da_depressao_na_atualidade.pdf>. Acesso em: 02 de Dezembro de 2023.

TORRES, N. (2011). Ansiedade: o enfoque do behaviorismo radical respaldando procedimentos clínicos. Em R. C. Wielenska (Org). *Sobre comportamento e cognição*. Vol 6, pp. 228-238. Santo André, SP. ARBytes.

WAIDMAN, M. A. P. *et. al.* Assistência de enfermagem às pessoas com transtornos mentais e às famílias na Atenção Básica. **Revista Ambiente corporativo de Enfermagem da USP**, São Paulo, 2011.

ANEXO I – QUESTIONÁRIO PARA A AGÊNCIA BANCÁRIA

1. PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS:

Pergunta: Como a agência aborda a gestão de pessoas para criar um ambiente de trabalho eficiente e colaborativo?

Resposta: Implementamos programas de capacitação constante, feedback regular e reconhecimento, promovendo o desenvolvimento profissional e a coesão da equipe.

2. SAÚDE EMOCIONAL E BEM-ESTAR:

Pergunta: Quais iniciativas específicas são adotadas para promover a saúde emocional dos colaboradores na agência?

Resposta: Oferecemos suporte psicológico através de convênios, promovemos a conscientização sobre saúde mental e incentivamos um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

3. IMPACTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA:

Pergunta: Como a agência lida com as exigências da legislação trabalhista e como isso influencia as práticas de gestão de pessoas?

Resposta: Mantemos uma equipe dedicada para garantir a conformidade com as leis trabalhistas, incorporando essas regulamentações em nossas políticas internas, garantindo o respeito aos direitos dos colaboradores.

4. DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS:

Pergunta: Diante das mudanças tecnológicas e dos desafios atuais, quais estratégias a agência está adotando para enfrentar essas questões?

Resposta: Estamos investindo em treinamentos para a equipe se adaptar às novas tecnologias, buscando soluções inovadoras e flexíveis para manter a eficiência operacional.

5. MONITORAMENTO DA SAÚDE EMOCIONAL:

Pergunta: Como a agência monitora a saúde emocional dos colaboradores e responde às necessidades individuais?

Resposta: Realizamos avaliações periódicas de clima organizacional, incentivamos a comunicação aberta e oferecemos suporte personalizado quando necessário, incluindo encaminhamentos para profissionais especializados.

6. ESTRATÉGIAS DE PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR:

Pergunta: Além das práticas de saúde mental, quais outras estratégias a agência utiliza para promover o bem-estar dos colaboradores?

Resposta: Implementamos programas de qualidade de vida, como atividades físicas, pausas relaxantes e ações de integração, contribuindo para um ambiente saudável e motivador.

7. ADAPTAÇÃO ÀS MUDANÇAS DO MERCADO:

Pergunta: Como a agência se adapta às mudanças no mercado financeiro e como isso afeta a gestão de pessoas?

Resposta: Mantemos a equipe atualizada sobre as tendências do setor, promovemos a inovação e buscamos estratégias flexíveis para garantir a adaptação contínua às mudanças do mercado.

ANEXO II - QUESTIONÁRIO PARA A LOJA DE ROUPAS

1. PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS:

Pergunta: Como a loja aborda a gestão de pessoas para criar um ambiente de trabalho eficiente e colaborativo?

Resposta: Priorizamos uma gestão participativa, incentivando a comunicação aberta, reconhecimento constante e proporcionando oportunidades para os colaboradores contribuírem com ideias inovadoras.

2. SAÚDE EMOCIONAL E BEM-ESTAR:

Pergunta: Quais iniciativas específicas são adotadas para promover a saúde emocional dos colaboradores na loja?

Resposta: Implementamos horários flexíveis, oferecemos programas de incentivo à saúde e promovemos um ambiente que valoriza o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

3. IMPACTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA:

Pergunta: Como a loja lida com as exigências da legislação trabalhista e como isso influencia as práticas de gestão de pessoas?

Resposta: Mantemos atualizações regulares nas políticas internas para cumprir as leis trabalhistas, garantindo condições justas e seguras para os colaboradores.

4. DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS:

Pergunta: Diante das tendências de mercado e da evolução do comércio, como a loja enfrenta os desafios contemporâneos?

Resposta: Estamos investindo em treinamento para a equipe se manter atualizada nas últimas tendências da moda, explorando canais de vendas online e otimizando práticas para se adaptar às mudanças do mercado.

5. MONITORAMENTO DA SAÚDE EMOCIONAL:

Pergunta: Como a loja monitora a saúde emocional dos colaboradores e responde às necessidades individuais?

Resposta: Realizamos avaliações regulares de clima organizacional, incentivamos a comunicação aberta e oferecemos suporte personalizado quando necessário, incluindo encaminhamentos para profissionais especializados.

6. ESTRATÉGIAS DE PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR:

Pergunta: Além das práticas de saúde mental, quais outras estratégias a loja utiliza para promover o bem-estar dos colaboradores?

Resposta: Implementamos programas de qualidade de vida, como atividades físicas, pausas relaxantes e ações de integração, contribuindo para um ambiente saudável e motivador.

7. ADAPTAÇÃO ÀS MUDANÇAS DO MERCADO:

Pergunta: Como a loja se adapta às mudanças nas tendências da moda e nas demandas dos clientes, e como isso afeta a gestão de pessoas?

Resposta: Mantemos a equipe atualizada sobre as últimas tendências da moda, incentivamos a criatividade e adaptamos o estoque e as estratégias de vendas para atender às mudanças nas preferências dos clientes.