

MÃOS QUE TECEM A REDE: ESTUDO DE CASO COM FOCO NA SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Jhenifer Thomazzi dos Santos¹
Ana Paola Grandó²

RESUMO

Neste estudo teve-se como objetivo proporcionar por meio de intervenções grupais uma melhor saúde mental aos colaboradores no ambiente de trabalho de um frigorífico do Meio-Oeste de Santa Catarina. Constituiu-se em uma pesquisa qualitativa e quantitativa, com sete sujeitos no total, sendo cinco do sexo feminino e dois do sexo masculino, com faixa etária de 20 a 50 anos. Como instrumento foram feitos grupos, com os quais se realizaram quatro encontros, quinzenalmente, por meio da oficina denominada *Mãos que tecem a rede*. Foi trabalhada uma temática específica a cada encontro, nos quais os assuntos abordados foram: ansiedade, depressão, dor crônica e gerenciamento de estresse. Observou-se como resultados deste estudo que os colaboradores obtiveram conhecimento sobre as determinadas adversidades e posteriormente colocaram em prática as técnicas apreendidas a fim de enfrentar determinadas situações no ambiente de trabalho, sendo relevante a melhoria na sua qualidade de vida, refletindo positivamente no desempenho profissional.

Palavras-chave: Colaboradores. Saúde mental. Qualidade de vida. Grupos.

1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho teve-se como foco a realização do Estágio Curricular Supervisionado, na área Organizacional e do Trabalho, na Graduação em Psicologia. Ele foi realizado em um frigorífico no Meio-Oeste de Santa Catarina, visando proporcionar, por meio de intervenções grupais, uma melhor saúde mental aos colaboradores no ambiente de trabalho.

Essa intervenção ocorreu por meio da Oficina denominada *Mãos que tecem a rede*, em que foram realizados quatro encontros quinzenais com um grupo de sete colaboradores e trabalhou-se uma temática específica a cada encontro, as quais foram: ansiedade, depressão, dor crônica e gerenciamento de estresse.

O Psicólogo Organizacional e do Trabalho atua nos cargos e funções, recrutamento e seleção pessoal, programas de treinamento, diversos processos de avaliação pessoal (planos de carreira, remuneração, promoções, etc.) e pode participar de programas na área de segurança do trabalho com foco nos aspectos psicossociais, bem como de programas educacionais objetivando a qualidade de vida do colaborador (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2008, p. 3).

Nessa área de atuação é de extrema importância a qualidade de vida do trabalhador (QVT) que para Chiavenato (2014, p. 154),

Trata-se da preocupação com o bem-estar e saúde do colaborador na execução de suas atividades. Envolvem aspectos físicos, psicológicos e ambientais do local de trabalho. A QVT demonstra o respeito e atenção para as pessoas e envolvem um conjunto de ações das empresas com foco na melhoria dentro e fora do ambiente de trabalho.

Este estudo tem relevância social, pois por meio da intervenção que foi realizada na instituição, com foco na promoção da saúde do colaborador, pôde ser oportunizada uma melhor qualidade de vida para esses sujeitos, bem como se evidenciou a importância deste trabalho para a gestão do local.

¹ Graduanda do Curso de Psicologia na Universidade do Oeste de Santa Catarina de Xanxerê; jhenifer_thomazzi@hotmail.com

² Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina; Especialista em Didática do Ensino Superior pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac); Docente do Curso de Psicologia na Universidade do Oeste de Santa Catarina de Xanxerê; ana.grando@unoesc.edu.br

2 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

A Psicologia como uma área que estuda os comportamentos humanos e a estrutura psíquica possui diversas áreas de atuação, e entre elas está a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Nesta área o profissional visa ao desenvolvimento pessoal e grupal por meio da compreensão ou intervenções com base no conhecimento da Psicologia. A atuação pode ser individual ou em equipe multiprofissional.

Por meio da Resolução n. 013/2007 do Conselho Federal de Psicologia (CFP), que institui a consolidação das resoluções ao título profissional e especialista em Psicologia, regulamenta, segundo o Art. 3º, as seguintes especialidades:

- I. Psicologia Escolar/Educacional;
- II. Psicologia Organizacional e do Trabalho;
- III. Psicologia de Trânsito;
- IV. Psicologia Jurídica;
- V. Psicologia do Esporte;
- VI. Psicologia Clínica;
- VII. Psicologia Hospitalar;
- VIII. Psicopedagogia;
- IX. Psicomotricidade;
- X. Psicologia Social;
- XI. Neuropsicologia. (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2007, p. 3).

Além das várias funções desempenhadas por um Psicólogo Organizacional, ele é capacitado para elaborar diagnósticos psicossociais das organizações, emitir pareceres, atuar como consultor, bem como no desligamento de funcionários e no preparo para aposentadoria (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2008, p. 4).

O objetivo dos psicólogos nas organizações geralmente é em ampliar a eficácia e o funcionamento delas, com foco em diversos aspectos que possam auxiliar o trabalho desde a seleção e o treinamento até modificações e criações de tarefas, bem como buscam mudanças para haver ambiente mais agradável entre as pessoas, porém, por vezes esses esforços não resultam na eficácia do trabalho (SPECTOR, 2010, p. 10).

2.1 SAÚDE OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O trabalho está presente na vida do ser humano há muito tempo e tem se tornado fundamental no mundo capitalista atual. Por meio dele é possível que o sujeito demonstre suas habilidades e aperfeiçoe-as, bem como atinja suas metas e objetivos de vida. O trabalho possui um determinado valor e importância para cada indivíduo em específico.

O trabalho visto com olhar psicológico pode referir-se a uma fonte de identidade e união com outros indivíduos, juntamente com uma realização pessoal. Portanto, uma expressão muito importante referente ao trabalho é a saúde ocupacional. Esse conceito se refere ao bem-estar mental, físico e emocional dos colaboradores em relação ao seu trabalho e costuma abarcar tanto o ambiente de trabalho quanto o ambiente fora dele (MUCHINSKY, 2004, p. 333).

Nos direitos do trabalhador encontra-se a qualidade de vida e, em consequência, está a preocupação com as condições de trabalho, em manter a saúde no trabalho sem esquecer da economia. Para a Organização Mundial da Saúde (OMS) a “saúde não é apenas a ausência de doença, mas sim o completo bem-estar físico, mental e social do indivíduo.”

O ambiente é fator determinante para que se tenha uma sensação de bem-estar, ou seja, saúde mental. A saúde mental possui diversas conceitualizações e, para Warr (1987 apud MUCHINSKY, 2004, p. 336), possui cinco principais componentes: bem-estar afetivo, competência, autonomia, aspiração e funcionamento integrado.

De acordo com Campos (2008), a promoção da saúde mental envolve todas as pessoas, e ao setor de RH cabe promover sua prevenção. Promoção da prevenção envolve conhecer e compreender a que estamos sujeitos para evitar futuras complicações.

A qualidade de vida do trabalhador (QVT) trata da preocupação com o bem-estar e a saúde do colaborador na execução de suas atividades. Envolve aspectos físicos, psicológicos e ambientais do local de trabalho. A QVT demonstra

o respeito e atenção para as pessoas e envolve um conjunto de ações das empresas com foco na melhoria dentro e fora do ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2014, p. 154).

No ambiente de trabalho encontram-se diversas adversidades que podem comprometer a saúde mental do trabalhador, como: estresse, conflitos, lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT) e depressão. Esses fatores podem comprometer significativamente o emocional do colaborador.

O estresse tem relação com a carga de transtornos e tensões que situações específicas das organizações e da vida das pessoas provocam. São os sintomas provocados pelas pressões e situações externas que as pessoas enfrentam e, em consequência, desenvolvem ansiedade, irritabilidade e angústia, prejudicando a saúde do sujeito (CHIAVENATO, 2014, p. 264).

Os conflitos, de acordo com Chiavenato (2014, p. 275), estão constantemente presentes na vida das pessoas, nas interações e organizações envolvidas, pois fazem parte da natureza humana e são uma interferência passiva ou ativa entre indivíduos na busca de seus objetivos e metas.

Spector (2010, p. 444) mostra outra uma forma de conflito: trabalho-família, em que as exigências do trabalho interferem na vida familiar. Fatores como horários de trabalho, flexibilidade e personalidade podem gerar conflito. Para Muchinsky (2004, p. 345), os conflitos e o estresse tendem a aumentar com as exigências de conciliar responsabilidades domésticas e trabalho remunerado.

As patologias relacionadas ao trabalho são diversas, e uma delas é a LER/DORT. O colaborador com a doença necessita de medicação, fisioterapia, acupuntura e, às vezes, cirurgia, bem como necessita da inclusão da abordagem psicológica no tratamento. Alguns dos fatores associados são a repetitividade de movimentos, a manutenção de posturas inadequadas, o esforço físico, a invariabilidade de tarefas e a pressão mecânica sobre determinados segmentos do corpo (MERLO et al., 2001, p. 254).

Os fatores adversos presentes no ambiente de trabalho são diversos e afetam a qualidade de vida do colaborador. Estes podem ter seus impactos reduzidos por meio de programas com foco na promoção de saúde. E para isso a função dos recursos humanos, em específico do profissional Psicólogo, é fundamental para que esse trabalho seja efetivado nas organizações.

2.2 PROGRAMAS DE PROMOÇÃO DA SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES

Atualmente as organizações têm percebido cada dia mais a importância da saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho. Para isso, tem-se pensado em formas e estratégias para melhorar esses aspectos e, em consequência, a empresa ser beneficiada com redução de gastos e aumento da produtividade.

Para Reis et al. (2001, p. 3), “As ações e programas de promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças têm como objetivo principal capacitar indivíduos e comunidades, tornando-os aptos a melhorar e manter sua própria saúde.” Assim, é possível oportunizar aos colaboradores escolhas saudáveis para seu cotidiano no trabalho.

Com as intervenções é importante traçar objetivos e saber o que esperar como resultado daquela determinada ação que, para ser efetiva, é fundamental traçar estratégias para obter resultados satisfatórios. Os programas mais efetivos precisam informar, incentivar, motivar e criar ferramentas para que as mudanças sejam possíveis (REIS et al., 2001, p. 4).

O planejamento de um programa de promoção da saúde consiste em uma série de decisões, desde as mais gerais e estratégicas até as mais específicas, relacionadas aos detalhes operacionais. O sucesso da intervenção depende diretamente do planejamento, já que o plano elaborado estabelece os objetivos e metas do programa, orienta as ações de todos os envolvidos e define o aporte de recursos (REIS et al., 2001, p. 5).

No planejamento desses programas é importante considerar algumas etapas para se obter uma melhor efetivação na intervenção: pré-planejamento; diagnóstico; grupo-alvo, metas e objetivos; estratégias, ações e recursos; e indicadores e revisão. Também é relevante considerar as características e necessidades do público-alvo e dos recursos disponíveis (REIS et al., 2001, p. 5).

Com planejamento dos programas efetivado e estes já em execução, faz-se necessário ter a avaliação sobre eles. Para Reis et al. (2001, p. 7), “A avaliação de programas de promoção da saúde se faz necessária para coletar evidências sobre sua efetividade, identificar aperfeiçoamentos necessários e resultados inesperados, além de justificar o uso de recursos e subsidiar propostas úteis para a ação futura.”

3 MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa referente a um estudo de caso com foco na promoção da saúde mental de um grupo de colaboradores de um frigorífico do Meio-Oeste catarinense. Este estudo realizou-se por meio de intervenção grupal, na qual a população-alvo foram alguns dos colaboradores que participaram das ouvidorias psicológicas realizadas durante o Estágio Supervisionado e também alguns colaboradores indicados pelas lideranças.

Os sujeitos foram sete pessoas de ambos os sexos, com faixa etária entre 20 e 50 anos e que apresentavam dificuldades em lidar com algumas adversidades psicológicas no ambiente de trabalho. Por meio da Oficina denominada *Mãos que tecem a rede* foram realizados quatro encontros quinzenais com o grupo de colaboradores e trabalhada uma temática específica a cada encontro.

As temáticas em foco foram: ansiedade, depressão, dor crônica e gerenciamento de estresse. Cada tema teve atividades de forma lúdica, técnicas e outras formas para que os colaboradores aprendessem sobre determinada adversidade, a fim de posteriormente enfrentarem essas situações no ambiente de trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com o intuito de atribuir maior clareza na discussão dos resultados é preciso a compreensão das etapas da intervenção. Para Reis et al. (2001, p. 5), no planejamento desses programas é importante considerar algumas etapas para obter uma melhor efetivação na intervenção: pré-planejamento, diagnóstico, grupo-alvo, metas e objetivos, estratégias, ações e recursos, indicadores e revisão. Também é relevante considerar as características e necessidades do público-alvo e dos recursos disponíveis.

Para a participação no grupo foram selecionados alguns colaboradores que fizeram a ouvidoria psicológica durante o processo do Estágio Curricular Supervisionado no Frigorífico do Meio-Oeste catarinense. Como primeira etapa da oficina, foi realizada a entrega de convites, na produção do local, para os colaboradores selecionados a participar da oficina *Mãos que Tecem a Rede*. Assim, foi explicado o objetivo do grupo e como ele ocorreria, fazendo o convite individual para nove colaboradores.

No primeiro encontro da Oficina *Mãos que Tecem a Rede* compareceram cinco colaboradores, e a temática trabalhada foi Gerenciamento de Estresse. Para Chiavenato (2014, p. 264), o estresse tem relação com a carga de transtornos e tensões que situações específicas das organizações e da vida das pessoas provocam. São os sintomas provocados pelas pressões e situações externas que as pessoas enfrentam e, em consequência, desenvolvem ansiedade, irritabilidade e angústia, prejudicando sua saúde.

No encontro foram apresentados aos colaboradores o funcionamento e os objetivos do grupo, destacando que os encontros seriam dinâmicos e com técnicas para que eles pudessem colocar em prática quando identificassem os sintomas aprendidos nos encontros. Também foi realizada a entrega de um cronograma dos encontros para que todos pudessem se organizar para estar presentes, já que estes seriam realizados quinzenalmente.

Posteriormente foi realizada uma dinâmica inicial, com o objetivo de “quebra gelo” e de apresentação dos integrantes, denominada *Dinâmica do nome*. Em seguida realizou-se uma “avaliação” sobre os temas que seriam trabalhados nos encontros (foi entregue uma folha que continha as temáticas, e os colaboradores tinham que descrever o que achavam que era cada assunto, bem como descrever situações fora e dentro da empresa que geravam esses sintomas, e de acordo com a intensidade adicionar uma nota de 0 a 10 a cada situação). Trabalhou-se o conceito e os sintomas do estresse com uma linguagem de fácil acesso. Após foi realizada a *Dinâmica do balão* (técnica de respiração com comandos relacionados ao trabalho para cada sopro) e finalizou-se com a técnica de relaxamento *Respiração profunda*.

No segundo encontro da Oficina estavam presentes seis colaboradores, e a temática abordada foi dor crônica de forma ampla. Segundo Merlo et al. (2001, p. 254), as patologias relacionadas ao trabalho são diversas, e uma delas é a LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho). O colaborador que possui a doença necessita de medicação, fisioterapia, acupuntura e, às vezes, cirurgia, bem como necessita da inclusão da abordagem psicológica no tratamento. Alguns dos fatores associados são a repetitividade de movimentos, a manutenção de posturas inadequadas, o esforço físico, a invariabilidade de tarefas e a pressão mecânica sobre determinados segmentos do corpo.

Nesse encontro, iniciou-se com a retomada do que foi abordado no encontro anterior e como estava acontecendo a prática das técnicas aprendidas. Em sequência iniciou-se o assunto do dia, comentando o conceito e os sintomas de forma com que os integrantes pudessem participar e contribuir com suas opiniões ou experiências sobre a dor crônica. Nesse encontro houve relatos de dois colaboradores que convivem com essa adversidade. O enfoque dessa temática foi em como conviver melhor com essa dor que não tem cura. Assim, finalizou-se com a dinâmica de relaxamento e imaginação *Subindo a montanha* (técnica que engloba pensar em obstáculos a serem superados e os já superados, e objetivo final).

O terceiro encontro da Oficina teve foco na ansiedade e nele compareceram cinco colaboradores. Conforme a estrutura dos demais encontros, trabalhou-se o conceito e os sintomas da ansiedade e foi realizada a técnica: *Lidando com sentimentos difíceis* e a técnica de relaxamento: *Acalme-se* (as duas técnicas consistem em passos para aliviar a ansiedade).

No encontro anterior e neste já era perceptível, por meio dos relatos, o quando a oficina estava auxiliando na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. “[...] sou outra pessoa, me sinto bem, um alívio que não tem ideia. Acordo para vim trabalhar feliz, animada, sorridente. Para mim tá sendo maravilhoso” (colaboradora 01, informação verbal).

No quarto encontro da intervenção foi trabalhada a temática Depressão, e participaram três colaboradores. Iniciou-se com o conceito e os sintomas do tema, e, em sequência, foi realizada a dinâmica *Passageiros do ônibus* (com o objetivo de identificar quais são os *passageiros* – sentimentos, lembranças, sensações – presentes na mente), finalizando com a técnica *Autolembrete* (cada um escrevia uma carta para si com o que foi aprendido na oficina, desde as técnicas que deveriam fazer até as atitudes para ter de acordo com cada adversidade). Essa atividade foi devolvida a cada colaborador dois meses depois pela psicóloga do local.

Também neste último encontro houve um espaço para a colocação de experiências e evoluções pessoais que os colaboradores obtiveram a partir dos encontros. Foi realizada a entrega de um “bilhete de reflexão” e um bombom para cada um como fechamento dos encontros.

Em um momento específico e paralelo da oficina foi realizada a avaliação dos encontros da Oficina *Mãos que tecem a rede* de forma individual, coletando depoimentos e gravação de alguns colaboradores que participaram do grupo, bem como de um supervisor de produção, com o objetivo de coletar informações sobre as evoluções e melhorias na qualidade de vida após a intervenção.

Mediante os depoimentos coletados dos colaboradores e de um supervisor foi possível perceber que foi alcançado o objetivo da Oficina.

[...] O grupo foi bem positivo, logo que começou já senti melhora. Percebi nitidamente que elas [colaboradoras] gostaram, pois, estavam bem motivadas e alegres para ir ao segundo encontro, e quando questionadas relataram que foi muito bom. Principalmente uma das colaboradoras que percebi uma melhora muito grande na sua autoestima.

[...] Uma das colaboradoras que participou do grupo, eu tinha informações que ela reclamava bastante da empresa no transporte e agora isso não acontece mais, não chegou mais nada até mim em relação a isso. (supervisor 01) (informações verbais).

Para os colaboradores, a oficina teve um efeito bastante positivo, também contribuindo para o alcance do objetivo desta.

[...] Participar do grupo foi muito legal, conheci pessoas e assuntos diferentes. Aprendi os sintomas e agora sei o porquê, de onde vem e como aliviar. Acho que esses grupos podem ajudar bastante as pessoas que têm medo de se expor e têm esses sintomas. (colaboradora 02).

[...] Eu gostei de participar. Mudei alguns conceitos que tinha, achava que stress era diferente. Tenho feito as dinâmicas aprendidas para me acalmar. Antes, por exemplo, em casa, eu brigava demais e agia sem pensar. Agora eu penso e me acalmo antes de falar. Como aprendemos né, a não agir pelas emoções. (colaborador 03).

[...] Para mim foi excelente, mudou meu jeito de pensar e agir. As técnicas ajudaram bastante. Passei a ver de outra forma, que as outras pessoas também têm problemas. Agora quando eu me estresso demais eu tento relaxar e não fazia isso antes. (colaboradora 04). (informações verbais).

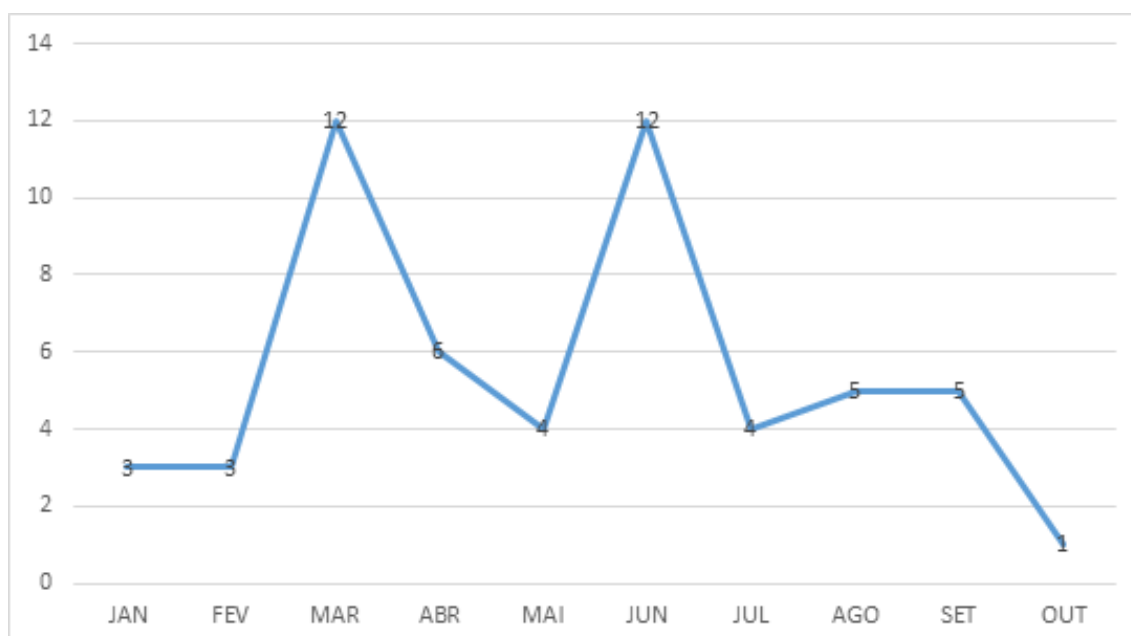
Os encontros da Oficina tiveram como objetivo a promoção da saúde mental e qualidade de vida do colaborador. De acordo com Campos (2008, p. 46), “A promoção da saúde mental envolve todas as pessoas, e ao setor de RH cabe promover sua prevenção. Promoção da prevenção envolve compreender a que nós estamos sujeitos, para evitar futuras tragédias.”

A qualidade de vida do trabalhador (QVT) trata da preocupação com o bem-estar e saúde do colaborador na execução de suas atividades. Envolve aspectos físicos, psicológicos e ambientais do local de trabalho. A QVT demonstra respeito e atenção pelas pessoas e envolve um conjunto de ações das empresas com foco na melhoria dentro e fora do ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2014, p. 154).

Para Reis et al. (2001, p. 3), “As ações e programas de promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças têm como objetivo principal capacitar indivíduos e comunidades, tornando-os aptos a melhorar e manter sua própria saúde.” Assim, é possível oportunizar aos colaboradores escolhas saudáveis para seu cotidiano no trabalho.

Essa intervenção teve também dados quantitativos de suma importância, contribuindo para afirmar o quanto a qualidade de vida do colaborador interfere na sua produtividade e desempenho profissional. O colaborador que é visto e tratado além da forma profissional responde de forma diferente e positiva ao trabalho, como mostra o Gráfico 1.

Gráfico 1 – Quantidade de situações médicas dos colaboradores que participaram da Oficina *Mãos que tecem a rede*



Fonte: os autores.

Os resultados do Gráfico 1 representam a quantidade das situações médicas dos sete colaboradores que participaram da intervenção. Nele estão contidos os meses antes, durante e após a oficina realizada, a fim de comparar os efeitos desta. Os encontros da oficina aconteceram nos meses de agosto e setembro.

As situações descritas no Gráfico 1 significam: consultas médicas e ambulatoriais, atestados e faltas justificadas e injustificadas. E para se obterem os dados foram somados os dias de todas as situações de todos os colaboradores, resultando em um número final. Por exemplo: no mês de janeiro houve três consultas médicas, uma de cada colaborador, e no mês de fevereiro houve um dia de atestado médico de uma colaboradora, mais duas consultas ambulatoriais de outro colaborador, totalizando três situações nesse mês.

Assim, os dados mostram que os meses de janeiro e fevereiro tiveram três situações cada, março teve 12, abril teve seis, maio, quatro, junho, novamente 12 situações, julho, quatro, agosto e setembro tiveram cinco, e o mês de outubro fechou com somente uma situação médica, ficando nítido que após a oficina houve uma diminuição nessas situações.

Com essa intervenção e por meio dos objetivos que foram traçados, foi possível obter um resultado satisfatório. As estratégias de informar, incentivar e motivar tiveram papel fundamental para que fosse possível acontecer algumas

mudanças com o grupo de colaboradores que participaram da Oficina, além de um resultado positivo quantitativo que beneficia principalmente a gestão da empresa.

5 CONCLUSÃO

Considerando as estratégias da oficina *Mãos que tecem a rede*, este estudo obteve resultados muito satisfatórios tanto para os participantes quanto para as lideranças e gestão do local. Foi relevante a melhoria na qualidade de vida dos sujeitos, refletindo positivamente no bem-estar e no desempenho profissional.

Constatou-se que os colaboradores obtiveram conhecimento sobre as determinadas adversidades, agregaram conhecimento sobre as temáticas referentes à saúde mental e colocaram em prática as técnicas aprendidas, a fim de enfrentar determinadas situações dentro e fora do ambiente de trabalho.

Além da melhoria de qualidade de vida aos colaboradores, a oficina teve dados relevantes que beneficiaram a gestão da empresa. O número de consultas médicas, atestados e faltas dos sujeitos diminuiu consideravelmente após a intervenção, reafirmando que todos ganham quando há preocupação com o colaborador em seu todo, focando além do profissional.

Compreender esses aspectos e considerar os resultados deste estudo torna possível pensar em novos programas e formas para serem implementadas no ambiente organizacional e do trabalho. Além disso, destaca-se a importância da continuidade deste trabalho no local em que foi desenvolvido este estudo.

Essa intervenção alcançou os objetivos propostos e evidenciou também a importância de programas com foco na saúde mental e qualidade de vida neste ambiente. Foi possível perceber o quão significativa é a atuação do profissional psicólogo utilizando-se desse foco nessa área de atuação.

Hands that weave the mesh a case study focused on mental health and life quality at work

Abstract

This study had as objective to provide, through group interventions, better mental health to employees in the work environment of a fridge in the middle West of Santa Catarina. It consisted of a qualitative and quantitative research, with seven subjects in total, five females and two males, aged 20-50 years. As an instrument four meetings were held with the individuals every two weeks, through the workshop called "Hands that weave the mesh." Has been worked a specific theme every meeting, in which the topics discussed were: anxiety, depression, chronic pain, and stress management. It was observed as a result of this study that employees have obtained knowledge on certain adversities and later put into practice the techniques learned to face certain situations in the workplace, being relevant to improving their quality of life, reflecting positively on the professional performance.

Keywords: Employees. Mental health. Quality of life. Groups.

REFERÊNCIAS

CAMPOS, D. C. de. **Atuando em Psicologia do trabalho, Psicologia organizacional e recursos humanos**. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil**. 2008. Disponível em: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2017.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP n. 013/2007**. Institui a Consolidação das Resoluções relativas ao Título Profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para seu registro. Brasília, DF, 14 set. 2007. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2007/09/resolucao2007_13.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2017.

MERLO, A. R. C. et al. Trabalho de Grupo com Portadores de Ler/Dort: Relato de Experiência. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 14, n. 1, p. 253-258, 2001.

MUCHINSKY, P. M. **Psicologia Organizacional**. Tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

REIS, A. et al. **Promoção de saúde nas empresas**: casos de sucesso. Instituto de estudo de saúde complementar. 2001.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. Tradução Cid Knipel Moreira e Célio Knipel Moreira. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.