

# UNIFEFE

## Saúde e Bem-Estar

EDUCAÇÃO FÍSICA

### Perspectiva organizacional

Investir na saúde física e mental do colaborador gera qualidade de vida e responsabilidade social

Pág. 50

PSICOLOGIA

Produzir sem adoecer  
Entenda o que é Qualidade de Vida no Trabalho

Pág. 15

MEDICINA

Saúde Mental:  
Você sabe onde buscar ajuda?

Pág. 33

FISIOTERAPIA

Primeiros Socorros nas escolas  
Lei Lucas tornou obrigatório este conhecimento

Pág. 39





## EXPEDIENTE

### Mantenedora

Fundação Educacional de Brusque - FEBE

### Mantida

Centro Universitário de Brusque - UNIFEBE

### Presidente e Reitora

Rosemari Glatz

### Vice-presidente, Vice-reitor e Pró-reitor de Administração

Sergio Rubens Fantini

### Pró-reitor de Graduação

Sidnei Gripa

### Pró-reitora de Pós-graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura

Edinéia Pereira da Silva

### Coordenador de Educação Física

João Derli de Souza Santos

### Coordenadora de Fisioterapia

Leilane Marcos

### Coordenador de Medicina

Oswaldo Quirino de Souza

### Coordenador de Psicologia

Ademir Bernardino da Silva

### Assessor de Comunicação

Arthur Timm

### Reportagem

Guédria Ida Baron Motta

Olga Luisa dos Santos

Taiana Steffen Eberle

### Fotos

Olga Luisa dos Santos

Acadêmicos UNIFEBE

### Projeto Gráfico/Diagramação

Diego Bernardi | Barbária Criativa

### Revisão

Rosana Paza

### Assessoria de Comunicação Social

assessor.comunicacao@UNIFEBE.edu.br

Fone: (47) 3211-7223

## CURSOS GRADUAÇÃO

### PRESENCIAIS

Administração  
Arquitetura e Urbanismo  
Ciências Contábeis  
Design de Moda  
Design Gráfico  
Direito  
Educação Especial  
Educação Física – Bacharelado  
Educação Física – Licenciatura  
Engenharia Civil  
Engenharia de Produção  
Engenharia Mecânica  
Engenharia Química  
Fisioterapia  
Gestão Comercial  
Letras-Inglês  
Medicina  
Pedagogia  
Pedagogia - Anos Iniciais do Ensino Fundamental  
Processos Gerenciais  
Psicologia  
Publicidade e Propaganda  
Sistemas de Informação  
Tecnologia Educacional

### EaD

Processos Gerenciais

+ Ensino Médio

+ Pós-Graduação

+ Cursos de Curta Duração



**UNIFEBE**

É NOSSA. É DAQUI.

# APRESENTAÇÃO

**V**ivenciar a universidade fora do campus, ir além das experiências de sala de aula e praticar a futura profissão em prol do desenvolvimento da sociedade é um dos desafios da Curricularização da Extensão.

Aplicada semestralmente com os acadêmicos dos cursos de Graduação do Centro Universitário de Brusque (UNIFEBE), a Jornada de Curricularização da Extensão é aplicada por meio de programas, que possibilitem a realização de oficinas, eventos e até prestações de serviços à comunidade, articulando ensino, pesquisa e extensão de modo interdisciplinar.

Todo o conhecimento adquirido na universidade, amparado por professores de diversas disciplinas em conjunto com as vivências e problemáticas reais da sociedade, proporcionam essa troca entre universidade, empresas, poder público e população em geral.

A Revista Saúde e Bem-Estar é fruto das pesquisas e atividades de Extensão desenvolvidas com a comunidade externa, pelos acadêmicos dos cursos de Educação Física, Fisioterapia, Medicina e Psicologia, sob a orientação dos professores, durante a Jornada de Curricularização da Extensão do segundo semestre letivo de 2022.

No material, os quatro cursos de graduação da área da saúde apresentam uma série de reportagens sobre saúde física e mental sob a perspectiva organizacional. Os estudos e entrevistas foram transformados em informação de qualidade, embasada em conteúdo científico, com o principal objetivo de contribuir com as pessoas e instituições.

Por meio da Extensão, a UNIFEBE tem legitimado seu papel de universidade comunitária, proporcionando que o acadêmico se sinta parte de um todo, tornando-se um profissional e um cidadão muito mais envolvido e comprometido com a sociedade.



**UNIFEBE**

É NOSSA. É DAQUI.



# Palavra da reitora

**Rosemari Glatz**

Reitora do Centro Universitário de Brusque

**N**esta segunda edição da Revista UNIFEBE Saúde e Bem-Estar, nossos acadêmicos dos cursos da área da Saúde se propuseram a pesquisar cientificamente e a entrevistar a própria população sobre um tema que precisa estar sempre em pauta: a Saúde no Ambiente de Trabalho.

Ao pensar e debater sobre o tema, percebemos o quanto a Saúde do Trabalhador precisa ser, também, uma preocupação das organizações. A realidade ocupacional, o excesso de informações e a importância de entender o ser humano como um ser integral, que precisa estar bem consigo para dar o seu melhor, passou a ser visto nos últimos anos como assunto recorrente.

Nas próximas páginas da revista nossos estudantes de Educação Física, Fisioterapia, Medicina e Psicologia apresentam uma série de textos produzidos por eles, sob a orientação dos professores e coordenadores, com o embasamento de obras acadêmicas. Nosso desejo é que a Extensão Universitária, por meio da Revista Saúde e Bem-Estar, possibilite levar à população um pouco do conhecimento produzido nos tijolinhos da nossa universidade.

Que esses textos contribuam com a sociedade e nos levem a refletir sobre o quanto o tema Saúde no Ambiente de Trabalho ultrapassa os debates sobre saúde mental e precisa ser tratado como qualidade de vida.

Boa leitura!

# ÍNDICE

27



Trabalho e saúde

11

Saúde Mental no trabalho

15

Produzir sem adoecer

24

Psicologia positiva

19

Síndrome de Burnout



50



Universidade e saúde

33



Saúde mental

45



Clima organizacional para atletas de alto rendimento

39



Primeiros socorros na escola

55



Educação básica







# PSICOLOGIA

O curso de Psicologia da UNIFEBE tem como missão formar profissionais para compreender o comportamento e, com ética, diagnosticar, prevenir e tratar distúrbios emocionais e mentais. Na graduação, nossos acadêmicos de Psicologia começam a atuar na área, atendendo à população na Clínica Escola e Serviços de Psicologia (CESP). Com a orientação e acompanhamento de professores, eles têm contato direto com situações reais e podem aplicar o que aprendem em sala de aula.



## DURAÇÃO

10 semestres



## HORÁRIOS

Noturno



## COORDENAÇÃO

**Prof. Ademir Bernardino da Silva**  
psicologia@UNIFEBE.edu.br

## DIFERENCIAIS

- ✓ Corpo docente qualificado, com ampla experiência profissional e sólida formação acadêmica;
- ✓ Oportunidade de desenvolvimento de Projetos de Iniciação Científica, Extensão e Publicações;
- ✓ Clínica Escola e Serviços de Psicologia;
- ✓ Prestação de Serviços de Psicologia à comunidade;
- ✓ Dinâmicos Laboratórios de Atendimento Clínico Assistido;
- ✓ Núcleo de estudos em Avaliação Psicológica;
- ✓ Disciplinas com atividades práticas para o desenvolvimento de competências;
- ✓ Opção de Ênfase em: Psicologia e Processos de Prevenção e Promoção em Saúde ou Psicologia e Processos de Gestão.

## LEIA O QR CODE E CONHEÇA MAIS



VISITE A PÁGINA



ASSISTA O VÍDEO



## Palavra do coordenador

**Prof. Ademir Bernardino da Silva**

Coordenador do curso de Psicologia

**S**e faz evidente a necessidade de um olhar cuidadoso no que se refere ao bem-estar psicológico das pessoas, em seus diferentes contextos. O curso de Psicologia da UNIFEPE, em uma de suas ênfases: Psicologia e Processos de Gestão, busca desenvolver, durante a formação de seus acadêmicos, competências para melhor contribuir com o bem-estar psicológico no contexto das organizações. Os textos, aqui encontrados, apresentam dados obtidos por meio de entrevistas com alguns profissionais de Recursos Humanos de empresas locais, que fazem parte do Núcleo de Gestão de Pessoas da Associação Empresarial de Brusque, Guabiruba e Botuverá (ACIBr).

Agradecemos a parceria e desejamos a todos uma boa leitura!



# Saúde Mental no TRABALHO

Investimentos podem impactar na melhora da produtividade



Professores<sup>1</sup>  
Acadêmicos<sup>2</sup>

**S**aúde mental é um tema que vem ganhando espaço no dia a dia dos brasileiros, seja em suas relações interpessoais ou no ambiente de trabalho. Esse assunto, que costumava ser evitado, agora está em evidência sob diversas perspectivas, com ênfase nas mudanças e no estresse provocado pela pandemia da Covid-19. De acordo com a escritora Bruna Cosenza, em seu artigo “Saúde mental no Brasil: pesquisa sobre os cuidados e os hábitos do brasileiro” (2020), a saúde mental está relacionada ao raciocínio, às emoções e aos comportamentos humanos nas diferentes situações da vida cotidiana.

Em meados de 2022, a Organização Mundial de Saúde (OMS) elaborou o “Relatório Mundial de Saúde Mental: Transformando a saúde mental para todos”, no qual constam recomendações práticas, por meio do “Plano de Ação Integral de Saúde Mental 2013–2030”. Entre as propostas estão: compreender os determinantes sociais e estruturais da saúde mental e intervir de forma a reduzir riscos; gerar resiliência e desconstruir barreiras que impedem pessoas de participar plenamente da sociedade, reorganizando os entornos que influenciam psicologicamente o indivíduo, incluindo lares, comunidades, escolas, locais de trabalho, serviços de saúde, entre outros (OMS, 2022).

A partir dessas indicações, há ainda um paradigma da sociedade atual, no qual se retrata a necessidade de bem-estar em todas as áreas, sobretudo na vida profissional. Conquistar uma carreira estável, muitas vezes, demanda estresse, cansaço, ansiedade e outros transtornos mentais e comportamentais. A enfermeira Elizabete Cazzolato Ferreira e a pesquisadora Julia Alejandra Pezruk, em artigo sobre a Síndrome de Burnout, deixam o alerta de que o ambiente de trabalho contribui com a qualidade de vida mas também, pode aprisionar a pessoa em razão do esforço exigido e pela administração de quem detém o capital.

## Benefício ou prejuízo

Um bom ambiente de trabalho é importante para a saúde mental e física do colaborador. Porém, “se as condições de saúde no trabalho são afetadas, há impactos no desempenho, a curto, médio e longo prazo”, explica a psicóloga do Tribunal Superior do Trabalho, Fabíola Izaías.

Segundo ela, “o aumento do sofrimento psíquico no trabalho também tem impacto na significação e no sentido que o colaborador dá à função que desempenha, e pode implicar no aumento da incidência de quadros de estresse e de Síndrome de Burnout (distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema e relacionado ao trabalho do indivíduo)”.

Conforme dados divulgados pela OMS em 2022, a porcentagem de colaboradores com transtornos mentais atinge cerca de 30% das pessoas e está, também, relacionada ao estresse no ambiente profissional. O órgão ainda aponta que os transtornos mentais, como a ansiedade e a depressão, afetam 264 milhões de pessoas no mundo e têm um impacto econômico significativo, com um custo estimado à economia global de US\$1 trilhão por ano em perda de produtividade. Estima-se também que, para cada US\$1 investido em tratamento para os transtornos mentais, há um retorno de US\$4 em melhoria de saúde e de produtividade.

A psicóloga e empresária, Tatiana Pimenta (2021), listou as principais insatisfações no ambiente de trabalho. Elas estão relacionadas com a ameaça de perder o emprego, a falta de reconhecimento pelo desempenho, falhas cotidianas, pressões pela produtividade e dificuldade na relação com os colegas. A profissional destaca que a maior parte dessas aflições poderiam ser amenizadas em uma organização disposta a oferecer suporte e condições que favoreçam a saúde e o bem-estar.



Foto com a consultora em Gestão de Pessoas, Jane de Oliveira. Estão no registro os acadêmicos: Eloisa Eccel, Mariane Coelho, Ana Paula Monteiro Bennemann, Gisele Marquardt, Carla Todt Ullrich, Carina S. Marafiga Motta, Taina Jussara Lofhagen, Sabrina Zen de Souza, Rafael Reis Senes tayla Alves, Andressa Cristina Jarasceski Hammes, Jaqueline Mannchen, Camila Santos Rodrigues, Maria do Socorro Costa da Silva, Maria Gabriela Fraga, Fernanda G.Oliveira Chiaratti, Djenyffer Souza, Alexia de Sá, Rafaela Coelho.

## Investir em saúde mental

Para compreender como as orientações teóricas têm se transformado em prática nas organizações, os acadêmicos do 1º período do curso de Psicologia da UNIFEBA conversaram com Jane Oliveira, formada em Administração com ênfase em Recursos Humanos. Ela presta serviço na área de consultoria em Gestão de Pessoas para as empresas da região.

Jane ressaltou que seu trabalho é orientar os gestores a criarem uma política empresarial de diálogo com o colaborador. Para ela, a medida proporciona um ambiente em que todos se sintam à vontade e tenham confiança em buscar auxílio, evitando que um problema simples se transforme em algo de difícil resolução e prevenindo questões prejudiciais à saúde mental dos envolvidos.

A estratégia da consultora é validada

pela OMS, ao descrever que as empresas que mantêm políticas de promoção para um ambiente de trabalho saudável são as mais propensas a aumentar a produtividade e captar benefícios econômicos. Logo, o cuidado com a saúde mental do colaborador não tem apenas o impacto social, mas influencia outros objetivos da empresa, inclusive financeiros.

## A importância do conhecimento

A saúde mental ainda é um tema relativamente novo e que precisa seguir em evidência. O estresse no trabalho nem sempre pode ser evitado, mas, atuando de maneira preventiva, é possível minimizar seus impactos e promover um ambiente psicologicamente seguro e acolhedor.

A OMS define que um ambiente de



trabalho saudável é aquele em que colaboradores e gestores contribuem ativamente para a promoção e a proteção da saúde, da segurança e do bem-estar de todos. Com essa finalidade, as intervenções e as boas práticas incluem o oferecimento de suporte aos colaboradores, que promovem um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal e, programas que reconheçam e recompensem a contribuição deles.

Ainda de acordo com os apontamentos da OMS, atualizados em 2022, para se obter bons resultados em relação à saúde mental no ambiente de trabalho, é importante que haja uma ação em conjunto, que inclua iniciativas das organizações, do Estado e, é claro, dos próprios colaboradores. Levando isso em consideração, é necessária a sensibilização de todos os envolvidos para um futuro saudável e promissor.

---

## Os trabalhos científicos consultados para esta matéria estão disponíveis na íntegra e podem ser acessados por meio do QR-Code



CONTE, Antônio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista FAE business**, n. 7, p. 32-34, nov. 2003.

COSENZA, B. **Saúde mental no Brasil**: pesquisa sobre os cuidados e os hábitos do brasileiro. 7 jul. 2022.

FERREIRA, P. I. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2017. *E-book*. Acesso restrito via Minha biblioteca. Acesso em: 6 set. 2022.

TOLFO, S. da R.; SILVA, N.; LUNA, I. N. Cultura organizacional, identidade e qualidade de vida no trabalho: articulações e sugestões de pesquisas em organizações. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v. 4, n. 1, p. 6-16, dez. 2009.

---

<sup>1</sup> Ademir Bernardino da Silva (coordenador), André Luiz Thieme, Andréia Martins, Aline Batistti Archer, Aline Bernardes de Souza, Fernanda Germani de Oliveira Chiaratti, Grasielle Rosvadoski da Silva, Gustavo Angeli, Jeisa Benevenuti, Luciana Maria Baron Gamba, Luzia de Miranda Meurer e Simoni Urnau Bonfiglio.

<sup>2</sup> Alécia de Sá, Ana Paula Monteiro Bennemann, Andressa Cristina Jarasceski Hammes, Camila Santos Rodrigues, Carina dos Santos Marafiga Motta, Carla Todt Ullrich, Djenyffer dos Santos de Souza, Gisele Marquardt, Jaqueline Jarasceski, Jaqueline Mannchen, Maria do Socorro Costa da Silva, Maria Gabriela Fraga, Mariane Coelho, Rafael Reis Senes, Rafaela Coelho, Sabrina Zen de Souza, Taina Jussara Lofhagen e Tayla da Silva Alves.

A stylized illustration of three people in a meeting. In the foreground, a woman with long blonde hair and glasses is smiling and looking towards the right. Behind her, a man in a checkered shirt is looking down at a laptop, and a woman is looking towards the right. The background shows a window with a view of a city.

# PRODUZIR

## sem adoecer

Conheça os programas da Qualidade  
de Vida no Trabalho



Professores<sup>1</sup>  
Acadêmicos<sup>2</sup>

**D**e modo geral, as pessoas passam a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho. E, ali, pode-se constituir tanto uma experiência de prazer, quanto de sofrimento. A tensão e a pressão existentes em um espaço laboral podem acarretar em uma série de doenças e disfunções, tais como: estresse, depressão, problemas de coração, hipertensão e úlceras.

Do ponto de vista organizacional, essas consequências, por sua vez, podem gerar elevados gastos com assistência médica e com processos seletivos, por causa da alta rotatividade de profissionais, conforme explica a psicóloga e Mestre em Gestão de Empresas, Patricia Itala Ferreira, em seu livro “Gestão de Pessoas” (2013). Na obra, é indicado que um ambiente agradável de trabalho é uma forma eficaz de gerar a estabilidade organizacional.

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem ganhado destaque nos últimos anos pelo fato de englobar fenômenos relativos à saúde mental, como motivação, satisfação, condições de trabalho, estilos

de liderança e atividades físicas. A QVT é composta por três vertentes principais: humanização do trabalho; aspectos referentes à reformulação de cargos e à participação mais ativa dos funcionários em relação ao seu ambiente de trabalho; e bem-estar e satisfação. Essa base é responsável pelo aumento da eficácia e da efetividade empresarial, de acordo com o artigo “Cultura organizacional, identidade e qualidade de vida no trabalho”, publicado em 2009.

### Como promover a Qualidade de Vida no Trabalho?

De acordo com o Mestre em Administração, Antônio Lázaro Conte, os programas de QVT visam atender às necessidades dos trabalhadores, de modo a torná-los mais realizados e produtivos. São ações que consideram a opinião dos colaboradores e, dentro do possível, os envolvem no processo de tomada de decisão nas organizações.

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho podem ser variados, mas os mais comuns são: “ginástica laboral; ambulatório médico; semanas internas de prevenção de acidentes (SIPAT); alimentação e



Os acadêmicos de Psicologia, Matheus Winter e Diogo Macedo Dalcastagne, entre a professora do curso, Luzia de Miranda Meurer, e a responsável pelo setor de RH, Jaqueline Knihs



Acadêmicos de Psicologia responsáveis pela organização deste artigo: Vanessa Coelho, Thiago Grott, Milena Hostins e Franciane Schaefer

saúde dos empregados e familiares; grêmio esportivo; vestiário; campanhas de conscientização; salas de descompressão; ioga; shiatsu; ergonomia; preparação para a aposentadoria” (FERREIRA, 2013).

## QVT em Brusque

Os acadêmicos do 4º período do curso de Psicologia da UNIFEBE, interessados em saber mais sobre a prática da Qualidade de Vida no Trabalho, conversaram com a responsável pelo setor de Recursos Humanos da Metalúrgica Kimak, Jaqueline Knih.

A profissional é formada em Administração e Marketing, possui pós-graduação em Neurociências, Psicologia Positiva e Mindfulness. A empresa na qual atua faz parte da Associação Empresarial de Brusque (ACIBr).

Segundo Jaqueline, na organização os programas de QVT se intensificaram após a pandemia da COVID-19. Ao tomar conhecimento da rotina profissional, a gestora de RH percebeu que era necessário aumentar, ainda mais, o nível de satisfação das equipes.

Durante a conversa, Jaqueline comentou sobre algumas iniciativas implementadas, com foco no desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho. Ela citou a realização da Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho (SIPAT), e apresen-

tação de informações sobre saúde mental, por meio de cartazes, mensagens em canais de comunicação interna e redes sociais. Também foram disponibilizadas informações sobre o “Setembro Amarelo”; o serviço gratuito do Disque-CVV 188 (Centro de Valorização da Vida); e a divulgação do convênio com o sindicato do setor metalúrgico, destacando o atendimento psicológico. Além disso, a empresa oferece a possibilidade de realização de cursos para o desenvolvimento de hard skills e soft skills. Por fim, desenhos mecânicos e gestão das emoções foram temas abordados em treinamentos internos.

Jaqueline mencionou a importância de se construir um ambiente laboral agradável e flexível, pois esse tipo de estratégia ajuda o profissional a “fugir um pouco da rotina, se desconectar do ambiente de trabalho, relaxar e descansar”. Ela ainda ressaltou que criar um vínculo com os funcionários faz com que o trabalho se torne um ambiente familiar, e, por consequência, favoreça o acolhimento e a produtividade.

Em vista do que foi pesquisado na teoria e na prática, os acadêmicos de Psicologia destacam a importância de promover iniciativas e programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho, uma vez que eles produzem benefícios no âmbito individual (para o profissional) e coletivo (para a empresa).



---

## Os trabalhos científicos consultados para esta matéria estão disponíveis na íntegra e podem ser acessados por meio do QR-Code



CONTE, Antônio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista FAE business**, n. 7, p. 32-34, nov. 2003.

FERREIRA, P. I. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2017. *E-book*. Acesso restrito via Minha biblioteca. Acesso em: 6 set. 2022.

TOLFO, S. da R.; SILVA, N.; LUNA, I. N. Cultura organizacional, identidade e qualidade de vida no trabalho: articulações e sugestões de pesquisas em organizações. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v. 4, n. 1, p. 6-16, dez. 2009.

---

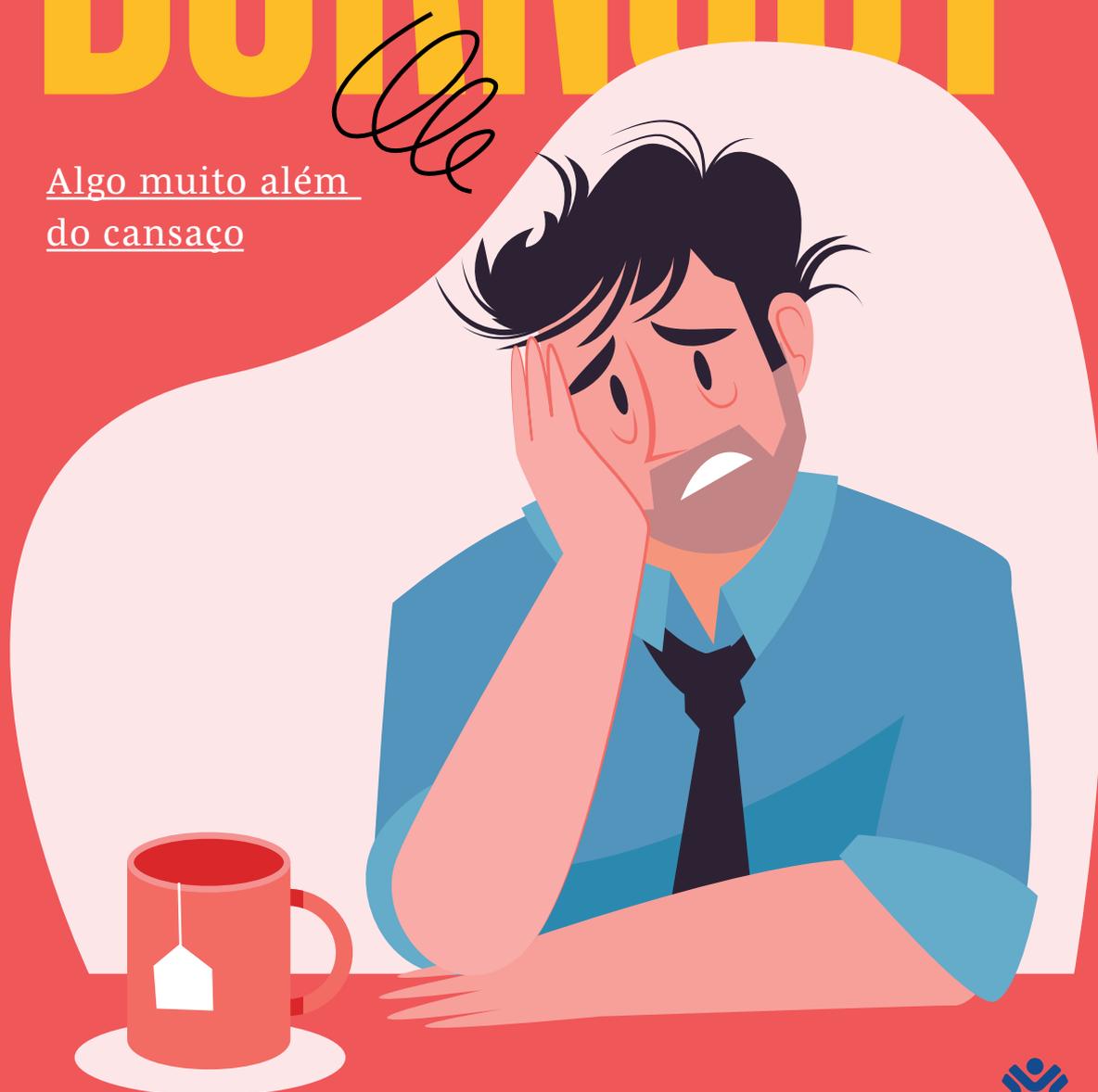
<sup>1</sup> Ademir Bernardino da Silva (coordenador), André Luiz Thieme, Andréia Martins, Aline Batistti Archer, Aline Bernardes de Souza, Fernanda Germani de Oliveira Chiaratti, Grasielle Rosvadoski da Silva, Gustavo Angeli, Jeisa Benevenuti, Luciana Maria Baron Gamba, Luzia de Miranda Meurer e Simoni Urnau Bonfiglio.

<sup>2</sup> Ana Paula Garcia Scheffer, Andre Alonso Marques, Beatriz Poli, Diogo Macedo Dalcastagne, Elisandra Cristina Valentim Simas, Eloisa Benaci, Emilene Dell Agnolo Tamanini Barni, Franciane Schaefer Fischer, Gisele Fuckner Bertoldi, Isabela Camili de Oliveira, Isadora Beatriz Wippel, Julia Lanusa Bitencourt, Mariani Chiminelli, Mario Zimmermann Junior, Matheus Decker Venturelli, Matheus Winter, Milena Hostins, Priscila Brick, Simone Aparecida Roden dos Santos, Suelen Camile Costa, Taila Alberton, Tainara Caroline Rocha, Talita Amanda Rodrigues Caitano, Thainara de Andrade Vieira, Thiago Iluar Grott Januario, Vanessa Coelho e Vanessa Soares Govea.

# Síndrome de

# BURNOUT

Algo muito além  
do cansaço



Professores <sup>1</sup>  
Acadêmicos <sup>2</sup>

**J**oão dos Santos (nome fictício) sente um desconforto todos os dias, quando precisa levantar para ir ao trabalho. O que para a maioria das pessoas se caracteriza como uma atividade rotineira, para ele passou a ser um sacrifício maior do que, muitas vezes, julga ser capaz de suportar. Ultimamente, também relata dificuldade em lidar com as pessoas e acredita que nada do que faz tem qualquer diferença na sua vida ou na de outros. O que João pode estar vivendo é a Síndrome de Burnout.

Para compreender as questões que envolvem essa disfunção, sobretudo no ambiente corporativo, os acadêmicos do segundo semestre de Psicologia do Centro Universitário de Brusque (UNIFEBE), realizaram uma pesquisa teórica sobre o tema e conversaram com a profissional Jane de Oliveira, formada em Administração com ênfase em Recursos Humanos (RH).

## O que é

A Síndrome de Burnout (SB) é caracterizada pelo esgotamento emocional, redução da realização pessoal no trabalho e despersonalização. Conforme explica a médica Francinara Pereira Lopes e Pêgo, em seu artigo sobre tema (2016), a atividade laboral, que deveria ser um prazer, pode se tornar difícil de ser executada, gerar sofrimento e adoecer a pessoa.

Nesse contexto, a psicóloga Ana Maria Teresa Benevides Pereira (2002) e as profissionais da mesma área, Mary Sandra Carlotto e Sheila Gonçalves Câmara (2008), inspiradas pelas obras que surgiram a partir de estudos das psicólogas sociais Christina Maslach e Suzan Jackson (1981 e 1997), são categóricas ao afirmar que tal esgotamento físico-emocional é definido por uma absoluta ausência de energia, na qual o sujeito atinge o limite que compromete seu desempenho físico ou mental. Os médicos psiquiatras Telma Ramos Trigo, Chei Tung Teng e Jaime Eduardo Cecílio Hallak (2007), descrevem a Síndrome de Burnout por sintomas relacionados à exaustão, desilusão, estresse e isolamento em

trabalhadores. Segundo eles, esta é a maior causa da diminuição da qualidade no ambiente laboral.

No Brasil, as legislações de auxílio ao colaborador contemplam, desde 1991, a SB, presente no Artigo 20 da Lei Federal n. 8.213, que trata dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, integrada também ao Grupo V do Código Internacional de Doenças (CID-10), do Ministério da Saúde.

## Pesquisas revelam a síndrome

As primeiras pesquisas sobre Burnout foram realizadas por profissionais da área da Saúde, Serviço Social e Educação, os quais constataram que a síndrome estava relacionada à forma pela qual os sujeitos vivenciam suas emoções, relacionadas e observadas a partir de seus processos laborais. Na revisão de Carlotto e Câmara (2008) foram encontradas pesquisas que narram experiências pessoais, estudos de casos, estudos exploratórios e entrevistas. Assim, os autores identificaram que os sinais mais frequentes estão relacionados ao estresse emocional e aos sintomas físicos.

Outra característica é que Burnout tem relação com a cultura organizacional. Quando um local de trabalho é compreendido como hostil e exigente em excesso, ele pode contribuir para o desenvolvimento da exaustão emocional, tornando os trabalhadores mais apáticos e distantes. O artigo “A estupidéz por trás do Quiet Quitting”, disponível para leitura no endereço eletrônico da Startup da Real, faz um alerta: o agravo mental decorre do mercado competitivo, em um cenário no qual o trabalhador segue obstinado em alcançar o melhor resultado, no menor tempo possível.

## Burnout de perto

Há 15 anos, a administradora Jane de Oliveira é uma profissional da área de Recursos Humanos, que presta assessoria para micro e pequenas empresas. Questionada sobre o tema, ela colocou em pauta a importância que a delimitação da cultura empresarial



tem para a prevenção da síndrome e ponderou aspectos positivos e negativos.

Segundo ela, a cultura negativa se caracteriza por empresas voltadas para uma grande produtividade e focadas em resultados. Já uma empresa de cultura positiva está direcionada pela missão, visão e valores estabelecidos, ou seja, auxilia no desenvolvimento dos colaboradores e possui metas possíveis de serem alcançadas. Jane ainda esclarece que a definição objetiva da missão e dos valores auxilia no aprimoramento organizacional e diminui os impactos negativos, pela transparência, acesso e coerência da informação.

Outro ponto abordado durante a conversa foi a associação das síndromes com o comportamento do gestor diante dos seus colaboradores, sem demonstração de empatia ou consideração com os anseios e expectativas das pessoas que integram sua equipe. Como solução, Jane pontuou que uma boa política de feedback minimizaria o estresse e faria com que o colaborador se sentisse valorizado e importante, tornando-se parte da empresa.

Por fim, a administradora ressaltou que existe espaço para expansão e implementação de ferramentas, no âmbito organizacional, que reduzem o estresse dos trabalhadores e contribuem positivamente para sua saúde mental. Em geral, muitas das grandes empresas já oferecem o apoio e o acompanhamento psicológico como suporte. Já as demais estão em processo de adaptação.

## Ambientes protegidos

A enfermeira Helena Loureiro, que escreveu um artigo sobre o tema (2008), lança luz para o fato de que algumas organizações, em vez de apoiar o desenvolvimento humano, acabam conduzindo os funcionários para o sacrifício de seus propósitos. Em contraponto, a motivação dos colaboradores e o trabalho com satisfação podem passar despercebidos, sendo ignorados ou desvalorizados.

Para a Doutora em Psicologia, Carolina Villa Nova Aguiar, em seu artigo “Cultura organizacional e adoecimento no trabalho” (2017), em conjunto com outros autores, é observado que os colaboradores que percebem sua organização coesa e que se identificam com seu papel estratégico, tendem a não apresentar sintomas de exaustão emocional e física. Da mesma forma, colaboradores que notam a sua remuneração e benefícios sociais recebidos como justos, tendem a não manifestar despersonalização na interação com os clientes.

Assim, é possível relacionar a Síndrome de Burnout e a Cultura Organizacional, que se traduzem em estratégias preventivas como remuneração, benefícios, sistema de gestão e competitividade. O artigo conclui que a cultura organizacional é um possível preditor do estresse ocupacional e da Síndrome de Burnout. Esta relevante informação confirma as pontuações feitas pela consultora Jane e apontam para a necessidade de gerir com eficiência as variáveis do contexto organizacional.



### **Estratégias dos gestores para evitar Burnout entre os trabalhadores**

- Incentivo a uma boa convivência entre a equipe;
- Incentivo e valorização do trabalho em conjunto;
- Clareza das funções em relação ao cargo;
- Remuneração condizente quanto à atividade a ser desenvolvida;
- Boa política de feedback;
- Organização do ambiente de trabalho;
- Concessão de benefícios e participação nos lucros;
- Acompanhamento de profissionais da área da Saúde e Medicina do Trabalho;
- Fisioterapia ou ginástica laboral;
- Consultorias para prevenção de doenças emocionais e laborais.

### **Estratégias pessoais para evitar o desenvolvimento de Burnout**

- Respeito pela carga horária de trabalho;
- Estabelecimento de prioridades e limites;
- Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
- Autoconhecimento;
- Autocuidado - alimentação, atividade física e descanso adequado;
- Respeito aos momentos de lazer;
- Rede de apoio.

---

## Os trabalhos científicos consultados para esta matéria estão disponíveis na íntegra e podem ser acessados por meio do QR-Code



AGUIAR, C. V. N. *et al.* Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, burnout e estresse ocupacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, Salvador, v. 6, n. 2, p. 121-131, maio 2017. DOI: 10.17267/2317-3394rpds.v6i2.1157.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Psico**, Porto Alegre, v. 39, n. 2, p. 152-158, abr./jun. 2008.

LOUREIRO, H. *et al.* Burnout no trabalho. **Revista Referência**, Coimbra, Portugal v. 2, n. 7, p. 33-41, out. 2008.

PÊGO, F. P. L.; PÊGO, D. R. Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 171-176, 2016. DOI: 10.5327/Z1679-443520162215.

STARTUP da Real. **A estupidez por trás do Quiet Quitting**. Startup da Real. [S. l.]. 30 ago. 2022.

TRIGO, T. R.; TEN, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de Burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos: Revisão da Literatura. **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 34, n. 5, p. 223-233. 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S010160832007000500004>.

---

<sup>1</sup> Ademir Bernardino da Silva (coordenador), André Luiz Thieme, Andréia Martins, Aline Batistti Archer, Aline Bernardes de Souza, Fernanda Germani de Oliveira Chiaratti, Grasielle Rosvadoski da Silva, Gustavo Angeli, Jeisa Benevenuti, Luciana Maria Baron Gamba, Luzia de Miranda Meurer e Simoni Urnau Bonfiglio.

<sup>2</sup> Aglailce Soares dos Santos, Aline Santos Sales, Allana Vitória Siqueira Paes, Amanda Batista Comim, Andre Luiz Vailati Mattos, Barbara Beatriz de Lima, Beatriz Kunitz, Bruna Vanessa Camargo da Chagas, Carolina Träsel, Caroline da Silva Leite, Clara Regina Perotoni, Crislene Burigo Salviti Schwamberger, Deise de Moraes Cassol, Eduarda Schafer, Gabriela Hang Busquirolli, Gabriella Rovassine da Rocha, Gabrielle dos Santos Correia, Gustavo Araldi, Jessica Eccher Rabelo, Jessica Terencio dos Santos, Joice Mara Becker, Julia Gabriely de Oliveira Kehl, Juliana Machado da Silva, Kamilly Trainotti Dias, Lais Hasckel Muller, Laissa Gonçalves Martins, Laiza Cristina Wilcke Krauze, Leticia Fontanela Marchi, Lucas Quevedo Segantin, Lucas Xavier, Maria Eduarda Vargas Bertolini, Mariana Pradella, Maryane Bida Blan de Oliveira, Nicole de Souza, Paulina Marchi, Raiany Vitória de Lima Sabino, Sabrina de Matos Silva, Sarah Galan Dos Santos e Yasmim Sara Bernardino da Silva.

# Psicologia

# POSITIVA

## As vantagens deste conceito no âmbito organizacional

Professores<sup>1</sup>  
Acadêmicos<sup>2</sup>

O conceito da psicologia positiva tem como foco o incentivo de habilidades e predisposições já presentes em um indivíduo. No ambiente de trabalho, ela se torna uma ferramenta essencial para a área de recursos humanos, visto que a ideia é utilizar as competências dos colaboradores e gerenciá-las para obter um impacto mais significativo no aumento de sua produtividade. Além disso, ao aplicar a psicologia positiva no ambiente laboral, torna-se relevante o fornecimento de condições ideais aos trabalhadores, que podem melhorar o humor, renovar sua vontade e, conseqüentemente, contribuir com a qualidade de vida.



Os Doutores em Psicologia, José Aparecido da Silva e Paola Moura Passareli, em seu artigo sobre Psicologia Positiva (2007), defendem a necessidade de mais compreensão sobre as contribuições do tema, o qual definem como o estudo científico das emoções positivas, formas e qualidades humanas.

Um trabalho mais recente, editado em 2020, pelas psicólogas Bárbara Machado Zimmermann e Liana Bohrer Berni, argumenta que a ausência da psicologia positiva no ambiente de trabalho pode ser percebida por meio do estresse, tensão, depressão, entre outros fatores que acabam acarretando o esgotamento físico e psicológico do colaborador. Segundo elas, no dia a dia pode-se perceber esses aspectos por meio de relatos como: falta de flexibilidade nos horários, falta de reconhecimento, remuneração não compatível com as funções exercidas, falta de consideração pelo estado emocional do trabalhador, entre outros. É nesse sentido que as ferramentas e conceitos utilizados pela psicologia positiva podem auxiliar os gestores no processo de mudança em busca de um ambiente de trabalho acolhedor.

## Psicologia positiva na prática

Buscando entender melhor os conceitos e aplicações dessa área no trabalho, os acadêmicos da segunda fase do curso de Psicologia conversaram com a supervisora de Recursos Humanos do Centro Universitário de Brusque (UNIFEBE), Juliana Peixer. O objetivo foi compreender as aplicações da psicologia positiva na instituição.

A profissional informou que, em relação às ações direcionadas ao engajamento dos colaboradores, são feitas atividades especiais em datas comemorativas como Páscoa, Natal e Dia do Trabalhador. Também são incentivados eventos esportivos, como a Confraternização Olímpica dos Funcionários das Fundações Educacionais do Sistema Acafe (COFAFE), priorizando a integração entre as equipes.

Outras ações elencadas foram as palestras educativas sobre assuntos pertinentes como o "Setembro Amarelo", "Outubro Rosa" e "Novembro Azul". Há, ainda, o programa de Formação Continuada para docentes e outras

formações destinadas à comunidade. Entre os temas podem ser citados: Metodologias ativas, Capacitação sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Educação Financeira, Técnicas de comunicação e escrita oficial, Comunicação, Relacionamentos Interpessoais, entre outros.

A supervisora de RH da UNIFEBE também foi questionada a respeito de eventos voltados, especificamente para a motivação e benefícios dos colaboradores. Juliana então mencionou a realização de pesquisas de clima organizacional e implantação de medidas a partir do seu resultado. Ela ainda elencou o Plano de Carreira, Cargos e Salários, com promoções por meio de processo seletivo interno; progressões salariais, por meio de avaliação de desempenho; plano de saúde; e plano odontológico.

Pensando na promoção da saúde e no bem-estar geral dos colaboradores, a prática de ginástica laboral e o acesso a uma academia interna, mantidos pela Instituição de Ensino Superior, configuram-se como importantes ferramentas de fomento positivo ao clima organizacional.

Diante de todas as ações e projetos expostos, a UNIFEBE demonstra atenção ao aperfeiçoamento de habilidades úteis e benéficas à construção de um ambiente agradável para os colaboradores, especialmente por parte dos gestores, o que traz consequências positivas sobre a saúde da equipe.

Para os acadêmicos envolvidos neste trabalho, foi essencial notar a importância e a diferença na qualidade de vida dos colaboradores, proporcionada pela psicologia positiva. Por isso, é urgente que medidas desta natureza sejam constantemente aprimoradas pelas organizações, como forma de minimizar o desconforto e a indisposição profissional. Investir em benefícios e demais aspectos motivacionais irá refletir diretamente na produtividade e revelar as contribuições da psicologia positiva no campo da saúde e do trabalho.



# RECURSOS HUMANOS



Os acadêmicos da segunda fase de Psicologia com a supervisora de Recursos Humanos da UNIFEFE, Juliana Peixer

**Os trabalhos científicos consultados para esta matéria estão disponíveis na íntegra e podem ser acessados por meio do QR-Code**



PASSARELI, P. M.; SILVA, J. A. da. Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. **Estudos de Psicologia**, Campinas, 2007, v. 24, n. 4, p. 513-517, out./dez. 2007.

POLLETO, M. Uma breve reflexão crítica sobre psicologia positiva e resiliência. **Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, v. 10, n. 1, p. 137-140, 2006.

ZIMERMANN, B. M.; BERNI, L. B. A importância da aplicação da psicologia positiva na saúde e segurança ocupacional: uma revisão. **Revista Série Ciência da Saúde**, Santa Maria, v. 21, n.1, p. 187-198. 2020. DOI: 10.37777/dscs.v21n1-016.

<sup>1</sup> Ademir Bernardino da Silva (coordenador), André Luiz Thieme, Andréia Martins, Aline Batistti Archer, Aline Bernardes de Souza, Fernanda Germani de Oliveira Chiaratti, Grasielle Rosvadoski da Silva, Gustavo Angeli, Jeisa Benevenuti, Luciana Maria Baron Gamba, Luzia de Miranda Meurer e Simoni Urnau Bonfiglio.

<sup>2</sup> Ana Carolina Carniel, Barbara Eduarda Soares Cabral, Carolaine Heck, Caroline Popper Cernucky, Deveid Wesley Oliveira Czelen, Dunia Maria Mecias Sassi, Eduarda Silva Freitas, Elisa Kempner, Emily Taissa Ruppenthal Ramos, Everlin Malvina Silveiro, Francine de Souza Luiz, Gustavo dos Santos, Isadora Wehmuth Gamba, Jéssica Moreira Stefene, Julia Ribeiro Costa, Lillian Silva, Mateus Angelo da Silva, Pamela Cristina Althaus, Pietro Raulino Caetano, Rejane Dias da Silva, Sara Guedes Faro, Tainara Ariele De Souza Anacleto, Teresa Popper Lana, Viviana De Souza Pavesi e Willian José Boso.



# Trabalho e SAÚDE

Um debate sobre os fatores de  
riscos psicossociais relacionados  
ao trabalho



Professores<sup>1</sup>  
Acadêmicos<sup>2</sup>

O projeto de Curricularização da Extensão é um processo de inclusão de atividades de extensão no currículo dos cursos da UNIFEFE, com objetivo de contribuir à formação do estudante, ligado a uma produção de conhecimento, a partir das demandas da comunidade. O presente debate busca prospectar, por meio das relações de trabalho, as tensões estabelecidas pelo ambiente laboral e sua reverberação na integridade da saúde do sujeito.

O mundo corporativo se apresenta com novas demandas. As exigências laborais referentes à produtividade, polivalência de atuação, complexidade das atividades entre outros, produzem fatores de riscos psicossociais nas relações de trabalho. No Brasil, de acordo com o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), os transtornos mentais são a terceira principal causa de concessão de benefícios previdenciários.

Uma das autoras do artigo “Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador” (2020), a psicóloga e professora universitária Aline Jacinto, destaca que a instalação e persistência de fatores de risco no ambiente laboral, como ocorre em organizações que focam tão somente em produtividade e ganhos financeiros, acarretam a eclosão de relações interpessoais agressivas. Consequentemente, os empregados passarão a adoecer e faltar, perderão a motivação e haverá queda na produção.

## Fatores de risco

Entre os fatores de risco para o adoecimento dos trabalhadores estão a carga excessiva de trabalho, ainda que remunerada, a impossibilidade de progressão na empresa e o mau relacionamento entre os líderes e subordinados. A interferência do trabalho na vida pessoal e familiar também é observada como um fator de risco, considerando a falta de tempo para conciliar a atividade privada e as suas ocupações laborais, inclusive para o período de descanso e recuperação após o trabalho.

As psicólogas Cláudia Fernandes e Anabela Ferreira, no artigo “Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de tra-

balho” (2016), citam que a impossibilidade de uma relação saudável entre trabalho e vida pessoal, pode resultar em sintomas físicos e emocionais, que, por sua vez, interferem na própria produtividade do colaborador; tais como: hipertensão, problemas musculares, estresse elevado, depressão, Burnout, entre outros. O risco, inclusive, se refere à necessidade de afastamento do trabalho.

## Pesquisa de campo

Os acadêmicos do sexto semestre de Psicologia da UNIFEFE (2022) realizaram uma entrevista com a profissional Leonice Pflieger. Ela é formada em Administração com ênfase em Recursos Humanos e especialista em Gestão Estratégica Empresarial.

Na ocasião, Leonice trabalhava em conjunto com uma analista no setor de Recursos Humanos e suas atividades laborais se relacionavam com a gestão de pessoas, em uma empresa com 200 colaboradores.

Para ela, a formação e a continuidade do aperfeiçoamento profissional são de extrema valia para a condução das relações, demandas e problemáticas das organizações. Leonice valoriza o networking ao explicitar em sua fala o valor das relações interpessoais no ambiente laboral, na medida em que o trabalhador constitui, e é constituído, pelo trabalho.

A profissional acredita que o contato mantido diretamente com as lideranças possibilita o conhecimento individual de cada colaborador, criando a possibilidade de acompanhar as histórias e famílias de forma singular. Assim, trata-se diretamente as demandas de cada colaborador, valorizando o acolhimento e a empatia. Leonice ainda destaca que a proximidade estabelecida promove um ambiente capaz de construir recursos psicossociais que refletem na vida do trabalhador dentro e fora da organização.

Na empresa em que Leonice atuava, os treinamentos eram constantes. Por ocasião desta entrevista, havia uma consultoria externa apontando melhorias nos processos. São momentos de construção de diálogos sobre os acertos e erros, assim como a escuta da demanda dos colaboradores e possíveis alterações e transformações nas dinâmicas de trabalho. Leonice acredita que a compreensão empática é fundamental para a sustentabilidade das boas



Os acadêmicos do sexto semestre de Psicologia com as profissionais entrevistadas

relações, como também ameniza os riscos e problemáticas oriundos das próprias atividades laborais.

### Outra experiência

O diálogo produzido pelos acadêmicos envolveu uma segunda entrevistada, Shirlei Knih, gestora de Recursos Humanos de uma organização com 900 colaboradores. A profissional é formada em Ciências Contábeis e Gestão Empresarial, com MBA em Gestão de Pessoas. Desde sua criação, os fundadores da empresa se preocupam com os seus trabalhadores. Nesse sentido, há uma atenção com o desenvolvimento das lideranças, comunicação, cuidados em relação à saúde e bem-estar dos trabalhadores, disponibilidade e acesso aos recursos de desenvolvimento profissional e pessoal.

Em relação aos fatores de risco psicossociais, Shirlei ressalta que após a pandemia, todo o setor de Recursos Humanos precisou se adaptar e se transformar diante da nova realidade de demandas sociais e de saúde, questões emocionais e psicológicas como, trabalhadores assustados diante das mortes, da contaminação e dos efeitos produzidos pela COVID-19, assim como a instabilidade e a insegurança que a pandemia trouxe às organizações.

A entrevistada afirma que todos ainda estão aprendendo a trabalhar nesse novo modelo e diante das reverberações de 2020. A empresa adota como estratégia de produção de saúde mental e de um bom clima orga-

nizacional a pesquisa de clima; avaliação de competências; apoio psicoterapêutico com um psicólogo clínico no contexto organizacional; o constante feedback e devolutivas do líder à sua equipe, visando à boa comunicação e à clareza das mensagens entre os colaboradores; e o desenvolvimento de lideranças para a promoção de um ambiente criativo, capaz de gerar inovação. O setor de Recursos Humanos constrói ações e intervenções na empresa, em parceria com as lideranças, e com os resultados das pesquisas promovidas em seus mais diversos setores. Dessa forma, Shirlei ressalta a importância da comunicação e da constante avaliação dos setores organizacionais para o desenvolvimento da empresa, a promoção da saúde e o desenvolvimento de relações saudáveis no ambiente laboral.

O trabalho ocupa parte considerável da vida de todos, destacando-se como um papel importante e quase inerente à construção individual e social. Apesar da ocupação contribuir positivamente, fatores como o ambiente laboral, relações interpessoais e o sentido do trabalho podem criar dinâmicas adoecedoras. É de suma importância que as empresas desenvolvam métodos que visem proporcionar um ambiente favorável, como relatam Shirlei e Leonice, sobre as estratégias encontradas pelas suas empresas, que oportunizam um clima benéfico para os colaboradores desenvolverem suas atividades laborais. Assim, evidencia-se a implicação das organizações nas discussões sobre saúde mental e a construção de estratégias e boas práticas no mundo do trabalho.





As profissionais de RH, Leonice Pfleger e Shirlei Knih

---

## Os trabalhos científicos consultados para esta matéria estão disponíveis na íntegra e podem ser acessados por meio do QR-Code



FERNANDES, C.; PEREIRA, A. Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. **Revista de Saúde Pública**, v. 50, n. 24, 2016. DOI: 10.1590/S1518-8787.2016050006129.

JACINTO, A. *et al.* Fenômenos Psicossociais Relacionados ao Trabalho. *In*: TOLFO, Suzana da Rosa (org.). **Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador**: fundamentos e intervenções com base na psicologia. São Paulo: Vektor, 2020. p. 203-224.

---

<sup>1</sup> Ademir Bernardino da Silva (coordenador), André Luiz Thieme, Andréia Martins, Aline Batistti Archer, Aline Bernardes de Souza, Fernanda Germani de Oliveira Chiaratti, Grasiela Rosvadoski da Silva, Gustavo Angeli, Jeisa Benevenuti, Luciana Maria Baron Gamba, Luzia de Miranda Meurer e Simoni Urnau Bonfiglio. <sup>2</sup> Aléx Rampelotti, Amanda Montibeller, Beatriz Kohler, Bianca Busching, Brenda Fabiola Monabelle da Silva Fonseca, Bruna Jatava Macedo, Bruna Moreira Raitz, Carolina de Oliveira, Cathleen Paulo, Euler Hugen, Everton Willian da Cunha, Gabrieli Von Gilsa, Georgia Mueller Peres Kistenmacher, Isadora Motta Boni, João Vitor Della Rosa Raymundo, Júlia Ramos Castanha, Karolina Kistner, Larissa Medeiros, Lis Adriane Dalbosco, Luana Madruga Thives, Luciana Genehr da Silva, Luiz Rogério Jimenes, Luíza Maria Schnaider, Maria Clara Pereira de Brito, Maria Heloisa Laurindo, Maria Lúcia Maffei Moisés, Mariana Hingst Goulart, Matheus Henrique Henschel, Michel de Souza, Romenigh Rodrigues Oliveira, Sara Maffezzolli dos Santos, Stephanie Louise Woodrow Almendra, Suemy dos Reis Ribeiro e Vitor Afonso Sartori.



# MEDICINA

O curso de Medicina da UNIFEBE tem como missão formar profissionais para atuar e intervir na atenção, gestão e educação em saúde, com responsabilidade, competência e humanização. Nosso objetivo é formar profissionais que possuam conhecimentos, habilidades e atitudes que possibilitem sua interação e atuação no âmbito dos diversos campos de atuação em saúde, tendo como beneficiários os indivíduos e a comunidade, promovendo a saúde para todos. Durante o curso, o aluno trabalha com metodologias ativas de ensino-aprendizagem, que possibilitam mais interação entre professores e alunos e mais aproximação com a prática, além de fomentar o desenvolvimento de postura ética, senso crítico, habilidade reflexiva e aprofundamento de conhecimentos relacionados à prática profissional.



**DURAÇÃO**  
12 semestres



**HORÁRIOS**  
Integral



**COORDENAÇÃO**  
**Dr. Osvaldo Quirino de Souza**  
medicina@UNIFEBE.edu.br

## DIFERENCIAIS

- ✓ Corpo docente qualificado, com ampla experiência profissional e sólida formação acadêmica;
- ✓ Oportunidade de desenvolvimento de Projetos de Iniciação Científica, Extensão e Publicações;
- ✓ Uso de instrumentos pedagógicos diversificados, com destaque para as metodologias ativas de ensino, que protagonizam o aluno enquanto partícipe do seu aprendizado;
- ✓ Integração entre teoria e prática desde os primeiros semestres do curso;
- ✓ Bloco específico para a área da Saúde com laboratórios de última geração, que permitem mais aproximação do aluno com a realidade de atuação profissional;
- ✓ Laboratório morfofuncional com microscópios, modelos anatômicos, mesa de simulação em 3D e laboratórios de simulação realística com robôs;
- ✓ Matriz curricular sólida, baseada em escolas de medicina bem-conceituadas no país, a partir das notas do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) e do Conceito Preliminar de Curso (CPC);
- ✓ Enfoque no desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes que possibilitem a formação de profissionais éticos, críticos, reflexivos e com conhecimentos aprofundados em seu meio.

## LEIA O QR CODE E CONHEÇA MAIS



VISITE A PÁGINA



ASSISTA O VÍDEO



# Palavra do coordenador

**Dr. Osvaldo Quirino de Souza**

Coordenador do curso de Medicina da UNIFEBE

O curso de Medicina da UNIFEBE, desde os seus primórdios, vem buscando dar uma ênfase especial aos cuidados da saúde mental dos profissionais inseridos na cascata produtiva da área da saúde e que tem o seu ápice no atendimento final ao usuário do sistema público e privado da saúde. Entendemos que o profissional atuante nesta rede tem que estar bem consigo mesmo e com seu ecossistemas, pois, somente assim, poderemos dispensar o melhor cuidado aos pacientes.

Por isso, buscamos aprimorar, não só o conhecimento da psique humana, mas, sobretudo, oferecer condições otimizadas para nossos colaboradores e futuros médicos, para que eles próprios se sintam acolhidos e seguros, físico e emocionalmente, para desenvolver melhor suas capacidades.

O importante, para nós, é termos a certeza de que formamos uma equipe de saúde apta, equilibrada e humanizada, para oferecer todo suporte que o ser humano necessita ao buscar ajuda para alívio de seus anseios e suas doenças.

# MEDICINA





Saúde

# MENTAL

Você sabe onde buscar ajuda?



Professores<sup>1</sup>  
Acadêmicos<sup>2</sup>

O conceito de saúde mental é amplo e tem sido discutido em diversos setores da sociedade. Após o período da pandemia, aumentou consideravelmente o número de diagnósticos de transtornos mentais, devido às condições atípicas enfrentadas mundialmente. Nesse contexto, é importante conhecer quais são os sinais que indicam o comprometimento da saúde mental e, sobretudo, quais são os lugares onde se busca ajuda qualificada e profissional.

Os acadêmicos da 6ª fase do curso de Medicina, orientados pela professora da Interação em Saúde na Comunidade, Giovana Falcão Socoloski, conversaram com a coordenadora da Rede de Atenção à Saúde Mental de Brusque, Inajá Gonçalves de Araújo, sobre a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho e como este investimento impacta na qualidade de vida dos colaboradores. Os futuros médicos também compreenderam melhor os serviços públicos disponíveis para quem necessita de tratamento. As informações estão compartilhadas abaixo, com a expectativa de que este conhecimento esteja acessível e possa ser útil à comunidade.

## O que é saúde mental?

É um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades para recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade. Por isso, não está limitada às doenças mentais, já que se relaciona com a promoção da qualidade de vida, mesmo mediante situações de dificuldade.

“Não existe saúde sem a saúde mental. Ela é primordial para qualquer relação social, incluindo o trabalho”, afirma a coordenadora da Rede de Atenção à Saúde Mental de Brusque, Inajá Gonçalves de Araújo.

Segundo ela, entre os sinais de alerta para suspeitar de possíveis doenças mentais em colaboradores, amigos e familiares, es-

tão situações de isolamento social, ou seja, quando a pessoa não quer mais ir ao trabalho, evita contato com a família ou diminui a constância de interações sociais. A perda do autocuidado também pode ser observada, assim como a falta de interesse por atividades que, anteriormente, eram prazerosas.

Mas, para Inajá, “o maior desafio é a pessoa compreender quando é a hora de procurar ajuda e se conscientizar de que falar sobre o que se sente também é importante”.

## O que é CAPS?

O Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) é um serviço porta aberta do SUS, destinado às pessoas que apresentam intenso sofrimento psíquico e perderam a capacidade de viver bem ou de realizar projetos, independente da faixa etária.

## Como ser atendido no CAPS?

Basta procurar o atendimento direto no local, estando sozinho ou acompanhado. As Unidades Básicas de Saúde também fazem este encaminhamento.

## Quais atividades existem no CAPS?

Algumas atividades são individuais, como psicoterapia, orientação, consultas médicas e farmacêuticas. Em grupo acontecem ações terapêuticas e esportivas, bem como oficinas geradoras de renda e alfabetização. A família também é envolvida nesse processo, assim como a comunidade, por meio de projetos.

Este ano está prevista a ampliação do serviço, com plantão psicológico. O profissional que estabelecer este primeiro contato com o paciente será responsável pelos próximos atendimentos. Outra novidade serão os grupos terapêuticos com temas específicos: luto, ansiedade, depressão, entre outros.

## Diferenças dos CAPS

**CAPS I e II:** Atendimento para adultos que apresentam casos graves, crônicos e/ou persistentes.

**CAPSi:** Atendimento para crianças e adolescentes que apresentam casos graves, crônicos e/ou persistentes.

**CAPSad:** Atendimento para usuários de álcool e outras drogas.

**Ambulatório de Saúde Mental (Ament):** Atendimento para crianças, adolescentes e adultos que apresentam casos moderados de doenças mentais.



## Como melhorar a saúde mental?

Reconheça suas forças: Seja capaz de identificar quais são suas habilidades e pontos positivos. Aplicá-los no dia a dia aumenta a sensação de vitalidade e bem-estar.

**Realize atividades físicas:** Manter o corpo ativo e saudável aumenta o bem-estar e reduz os sintomas de ansiedade e depressão.

**Conecte-se com os outros:** Tenha um tempo de qualidade para se conectar com as pessoas que são importantes para você. Isso aumenta a sensação de satisfação consigo mesmo.

**Seja empático com seu funcionário:** melhore a alimentação e o local de trabalho. Reavalie processos e volume de atribuições. Estas são medidas importantes para estabelecer um ambiente saudável.

**Dicas para cuidar da sua saúde mental**

- Tenha atenção com a sua alimentação
- Pratique atividades físicas
- Priorize o sono
- Reserve um tempo para o lazer
- Esteja em contato com a natureza
- Pratique autoconhecimento

Arte: Rayane Castelo Branco Naldaner  
Fonte: Adaptado do Instituto de Medicina Sallet

## Que tal compartilhar o que você está sentindo com alguém de confiança? Para conversar com alguém agora, ligue no número:

**CVV** - Centro de Valorização da Vida: ☎ 188

Busque ajuda médica e psicológica através dos seguintes contatos:

**CAPS:** ☎ (47) 3396-8182

**CAPSad:** ☎ (47) 3306-9305

**CAPS infantil:** ☎ (47) 3396-8182

Ou procure sua Unidade Básica de Saúde.

<sup>1</sup> Giovana Falcão Socoloski. <sup>2</sup> Camila de Sousa Almeida, Maria Eduarda Borges Goedert, Rafaela Castro, Gabriella da Rosa Cumerlato, Gabriela Fagundes Assis e Danieli Schmitt Tomaz.

# 50 anos comprometidos com educação de excelência

unifebe.edu.br    

Na UNIFEBE, acreditamos que a educação transforma pessoas e realiza sonhos. É isso que fazemos há 50 anos, com tradição e comprometimento.

Por meio da educação construímos uma história que inspira e impulsiona o desenvolvimento de Brusque e região.



**UNIFEBE**

É NOSSA. É DAQUI.

1973

2023



# FISIOTERAPIA

O curso de Fisioterapia da UNIFEBE forma profissionais conscientes de seu papel na sociedade, aptos para desenvolver atividades de promoção, prevenção, proteção e reabilitação em todos os níveis de atenção à saúde, exercendo atividades de liderança, tomando decisões de forma crítica, pautadas nos preceitos éticos, bioéticos e no rigor científico.



**DURAÇÃO**  
10 semestres



**HORÁRIOS**  
Noturno



**COORDENAÇÃO**  
**Prof<sup>a</sup>. Leilane Marcos**  
fisioterapia@UNIFEBE.edu.br

## DIFERENCIAIS

- ✓ Corpo docente qualificado, com ampla experiência profissional e sólida formação acadêmica;
- ✓ Oportunidades de desenvolvimento de Projetos de Iniciação Científica, Extensão e Publicações;
- ✓ Uso de instrumentos pedagógicos diversificados, com destaque para as metodologias ativas de ensino, que protagonizam o aluno enquanto partícipe do seu aprendizado;
- ✓ Integração entre teoria e prática desde os primeiros semestres do curso;
- ✓ Bloco específico para a área da Saúde com laboratórios de última geração, que permitem maior aproximação do aluno com a realidade de atuação profissional;
- ✓ Laboratório morfofuncional com microscópios, modelos anatômicos, mesa de simulação em 3D e laboratórios de simulação realística com robôs.

## LEIA O QR CODE E CONHEÇA MAIS



VISITE A PÁGINA



ASSISTA O VÍDEO



## Palavra da coordenadora

**Prof. Leilane Marcos**

Coordenadora do curso de Fisioterapia da UNIFEBE

**A**tuar no cuidado da saúde do trabalhador é uma das áreas de trabalho do fisioterapeuta e visa garantir segurança durante a execução dos movimentos para a atividade laboral. Para além do cuidado físico, a saúde mental vem sendo focada para garantir bem-estar aos trabalhadores. Para tanto, a educação continuada é fundamental, pois atualiza os colaboradores, que se sentem mais competentes para a execução de suas atividades, bem como garantir a qualidade do serviço.

Observando as atividades laborais dos profissionais das escolas, a educação continuada e o treinamento são fundamentais para sua atualização para além das salas de aula. Os profissionais da educação, muitas vezes, se deparam com desafios no cuidado das crianças que vão além das questões pedagógicas e abarcam cuidados como primeiros socorros. O desconhecimento e a falta de treinamento podem prejudicar o suporte a uma criança e causar estresse aos profissionais.

Pensar em medidas que possam preparar e manter os profissionais da educação atualizados para suas atividades laborais passam, também, pelos processos de educação em saúde, atuação em que os fisioterapeutas desempenham dentro dos cuidados em saúde do trabalhador.

# Primeiros SOCORROS

na escola



## Lei Lucas tornou obrigatório este conhecimento

Professores<sup>1</sup>  
Acadêmicos<sup>2</sup>

**A**cidentes são definidos como um acontecimento casual, um imprevisto que gera dano, estrago, sofrimento ou, até mesmo, a morte. Uma das formas de minimizar as consequências de um acidente é o preparo das pessoas para os primeiros socorros. O atendimento rápido e eficiente pode ser decisivo para quem precisa de ajuda.

Os primeiros socorros são precauções prestadas em situações de urgência e emergência, em que a vítima tem sua saúde ou vida em perigo. Sua finalidade é preservar as funções vitais e impossibilitar o agravamento das condições até o socorro de emergência chegar. Nesses momentos, é de suma importância chamar o socorro imediato, já que a vítima precisa com urgência de atendimento profissional e encaminhamento ao hospital.

Um caso ocorrido em uma escola fez com que aqui no Brasil fosse sancionada a Lei 13722/18, conhecida como Lei Lucas. Ela tornou obrigatória a aplicação de cursos que preparem os professores e funcionários de escolas, públicas e privadas, no atendimento de primeiros socorros, além de, anualmente, prever um aperfeiçoamento para garantir o domínio dos cuidados nessas situações.

### **Quem foi o menino Lucas Begalli?**

Lucas Begalli foi um menino de 10 anos que, em um passeio da escola, se engasgou com um pedaço de salsicha do cachorro-quentes que serviram no lanche. O atendimento foi inadequado e houve demora

para transferência ao hospital. Lucas acabou falecendo.

Esse acidente poderia ter sido evitado se os profissionais da Educação presentes soubessem as técnicas básicas de primeiros socorros como, a manobra de Heimlich, conhecida como a manobra de desengasgo, que consiste em realizar compressões de forma rápida, para que o objeto obstrutor seja expelido. E ainda, a agilidade para o início das manobras de ressuscitação cardiopulmonar, bem como o acionamento de serviço de emergência.

### **Como evitar que situações como estas se repitam**

Hoje em dia há propostas sobre o ensino de primeiros socorros nas unidades de Educação, visto que a população de ambiente escolar é uma parcela importante para propagar esse conhecimento, já que ela se encontra em um lugar propenso a acidentes, pois a escola tem o papel não somente de oferecer educação de qualidade, mas também, de proteger as crianças e adolescentes. Assim, além dos funcionários aptos para atuar em casos de urgência ou emergência, os estudantes poderão auxiliar na tomada de providências elementares, visto que, nessas situações, o tempo é de extrema importância, pois a negligência ou a imperícia podem afetar o quadro da vítima.

### **Aprender para ensinar**

Na segunda fase do curso de Fisioterapia da UNIFEFE, os acadêmicos têm a disciplina de Primeiros Socorros, com o objetivo de desenvolver o conhecimento sobre as técnicas empregadas em situações de emergência, para proporcionar à vítima os primeiros atendimentos, desde o momento em que ocorre a emergência, até a chegada de um serviço de socorro profissional.

Além das aulas, os acadêmicos participam de uma palestra juntamente com o curso de Direito, para aprender a respeito da Lei Lucas e a sua importância, porque um acidente que ocorre na escola e envolve um



aluno, além de trazer transtornos, pode gerar problemas relacionados à responsabilidade legal.

Ainda como uma atividade para além das salas de aula, os acadêmicos realizam uma visita técnica na 3ª Companhia de Bombeiros Militar de Brusque, com o propósito de demonstrar as atuações da profissão.

Com isso, a partir do que foi visto nas aulas, na palestra e na visita técnica, foi possível elaborar cartilhas e vídeos a respeito das condutas a serem tomadas ao prestar o primeiro socorro à vítima, desde o atendimento inicial, passando pelas situações de vertigem, síncope, crises convulsivas, entorses, luxações, fraturas, hemorragias, parada cardiorrespiratória e obstrução de vias aéreas por corpos estranhos (OVACE).

Nesses materiais foram descritas informações sobre as situações mencionadas e quais as providências a serem tomadas em cada uma delas, tendo perfil informativo e também de ajuda, pois, em caso de necessidade, trazem orientações detalhadas e práticas que auxiliam o primeiro atendimento prestado à vítima.

## Com a palavra: a comunidade

De acordo com os estudantes, as cartilhas e os vídeos produzidos, com um treinamento básico de primeiros socorros, poderão fornecer informações importantes aos professores e demais colaboradores das escolas municipais de Brusque. Para a acadêmica de Fisioterapia, Djenifer Fortunato, "esse conhecimento elaborado pelos acadêmicos é uma forma de ajudar as pessoas que não estão conectadas diretamente à área da saúde, a salvarem vítimas que não têm condições de esperar por um socorro especializado".

Débora Gregório Piano, 48 anos, advogada e estudante de fisioterapia da UNIFEFE, mãe do Davi, de 11 anos, aluno do 6º Ano do Ensino Fundamental II, fala sobre a importância da aplicabilidade da Lei Lucas nos colégios. "Como mãe, cuidadosa e preocupada que sou, principalmente em momentos como excursões e eventos escolares, sempre questioneei a escola quanto ao conhecimento da Lei Lucas e da capacitação dos profissionais de Educação. Independente de o colégio ter ou não profissionais aptos a agirem em momento em que necessite de atendimento de primeiros socorros, eu sempre ensinei para o meu filho alguns conceitos básicos e como ele poderia agir para



si próprio ou auxiliar um coleguinha, como, a realizar a manobra de Heimlich. Acho de suma importância que haja capacitação dos educadores e profissionais das escolas, para que tenham um conhecimento básico de técnicas que permitam dar assistência à vítima enquanto o socorro não chega", afirma.

Cleide de Souza trabalha com educação há 15 anos e relata a participação em treinamentos. Ela recorda que em algumas instituições na qual trabalhou, havia o kit de primeiros socorros e as formações eram organizadas pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Apesar de não conhecer a Lei Lucas, ela considera de extrema importância a capacitação da comunidade escolar sobre as condutas do primeiro atendimento. Por fim, lembra que o contato com os bombeiros é primordial para o amparo às vítimas.

A falta de conhecimento, seja do professor ou de qualquer outro cidadão, pode acarretar complicações, como quando há a manipulação incorreta da vítima e, ainda, a solicitação excessiva ou desnecessária do socorro especializado. Por isso, a capacitação da população em primeiros socorros é importante, indo ao encontro da iniciativa da Política Nacional de Redução da Morbimortalidade por Acidentes e Violências, do Ministério da Saúde.

Com os conhecimentos obtidos em relação ao tema, pode-se constatar que a partir do momento em que se percebe que há prejuízo na vida de algum indivíduo, tomar as medidas de primeiros socorros e ligar para o serviço de emergência aumenta consideravelmente as chances de sobrevivência dele.

---

## Os trabalhos científicos consultados para esta matéria estão disponíveis na íntegra e podem ser acessados por meio do QR-Code



CABRAL, E. V.; OLIVEIRA, M. F. A. . Primeiros socorros na escola: conhecimento dos professores. **Revista Práxis**, v. 11, n. 22, p. 97-106, dez. 2019. DOI: 10.47385/praxis.v11.n22.712.

GALINDO, Nelson Miguel *et al.* Primeiros socorros na escola: construção e validação de cartilha educativa para professores. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 30, n. 1, p. 87-93, 2017.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Análise de Situação de Saúde. **Política nacional de redução da morbimortalidade por acidentes e violências: Portaria MS/GM n.º 737 de 16/5/01, publicada no DOU n.º 96 seção 1E de 18/5/01. 2. ed.** Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2005.

---

<sup>1</sup> Leilane Marcos, Tatiana de Assis Girardi, Anderson Savaris Ribas, Marcelo Rocha Soares da Silva, Anna Elisa Amaro da Silveira. <sup>2</sup> Ana Laura Tarter, Dihnara Inocente, Djenifer Fortunato, Karol Borderes, Débora Piano, Eloisa Gilli, Barbara Flores, Bruna Bosio, José Daniel, Claudia Maria Mafra, Jeniffer Letícia, Eloisa Gilli Longen, Sabrina Klabunde, Gabriele Gonçalves, Felipe Rodrigues, Júlia Modesti, Milena de Jesus, Francieli Battisti, Laiana Vicentini, Danieli Coelho.



# ED. FÍSICA

O curso de BACHARELADO em Educação Física da UNIFEBE forma profissionais aptos para atuar com o exercício físico, no esporte, na recreação e lazer, na gestão dos esportes, na dança, nas lutas, na ginástica, na saúde coletiva e no enriquecimento cultural da sociedade para adoção de um estilo de vida ativo e saudável. Já o curso de LICENCIATURA em Educação Física prepara o profissional para atuar na Educação Básica nos contextos da motricidade humana, movimento humano, cultura corporal do movimento, atividade física e no exercício físico. O profissional de Educação Física possui amplo mercado de atuação. O licenciado em Educação Física pode atuar em escolas, desde a educação básica a superior. E o bacharel pode atuar com diferentes formas de exercícios físicos em academias, clubes, organizações esportivas, organizações não governamentais, hotéis, spas, na saúde coletiva, personal trainer, entre outros.

## DIFERENCIAIS

- ✓ Corpo docente qualificado, com ampla experiência profissional e sólida formação acadêmica;
- ✓ Oportunidades de desenvolvimento de Projetos de Iniciação Científica, Extensão e Publicações;
- ✓ Laboratório de Ciências da Saúde;
- ✓ Laboratório de Movimento Humano;
- ✓ Laboratório da Saúde e Exercício.



**DURAÇÃO**  
8 semestres



**HORÁRIOS**  
Integral



**COORDENAÇÃO**  
**Prof. João Derli de Souza Santos**  
educacaofisica@UNIFEBE.edu.br

## LEIA O QR CODE E CONHEÇA MAIS



VISITE A PÁGINA



VISITE A PÁGINA  
Bacharelado



ASSISTA O VÍDEO



# Palavra do coordenador

**Dr. João Derli de Souza Santos**

Coordenador e professor do Curso de Educação Física

**A** Revista Saúde e Bem-Estar é uma iniciativa da UNIFE-  
BE, por meio da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pes-  
quisa, Extensão e Cultura, com o objetivo de divulgar  
a Curricularização da Extensão dos Cursos da área de  
Saúde.

Nesta edição, os professores e acadêmicos do curso de Edu-  
cação Física, durante a execução da Curricularização da Extensão,  
foram desafiados a desenvolver temáticas teórico-práticas, organi-  
zadas em três conteúdos. O primeiro, discorre sobre a Saúde Orga-  
nizacional na Educação Básica: o que dizem os docentes? Já no  
segundo, aborda-se sobre a Saúde Organizacional no ambiente uni-  
versitário. Por fim, o terceiro texto, versa acerca da saúde e bem-  
-estar de atletas profissionais. Os escritos pretendem oportunizar  
aos leitores informações de diferentes espaços de atuação na Saúde  
Organizacional.

Boa Leitura!

ED. FÍSICA



# Clima organizacional para atletas de alto

# RENDIMENTO



## Como o Moda Brusque Vôlei administra a pressão em busca do resultado

Professores<sup>1</sup>  
Acadêmicos<sup>2</sup>

O esporte adquire diversos sentidos e significados dependendo do objetivo de sua prática. No Brasil, o esporte tem quatro linhas de atuação: educacional, de participação, de formação e de rendimento. Desses, o esporte de rendimento é caracterizado por seguir regras nacionais e internacionais, vislumbrando a competição e a busca por resultados. Ao longo dos anos, o esporte de rendimento vem se transformando. A valorização do mais alto desempenho, a superação dos limites para a melhora da *performance* e o aumento de clubes e times esportivos, têm contribuído para o aumento e para a profissionalização de seus praticantes.

Nesse cenário, o atleta é a figura central do processo e vivencia, diariamente, o esporte como atividade laboral. Esta, no entanto, é uma profissão que se diferencia das outras devido à jornada de trabalho, aos períodos de concentração e de treinamento mas, sobretudo, pela forma de utilização do corpo e da mente como instrumento para produzir resultados. Por isso, a exigência do treinamento e da consciência corporal por meio de movimentos firmes e eficientes - às vezes até surpreendentes - em busca de resultados, pode influenciar na qualidade de vida do atleta profissional.

A compreensão da equipe envolvida nesta atividade laboral de treinamento esportivo pode ser decisiva para a saúde e o bem-estar da pessoa que escolheu a prática do esporte como profissão.

## **Performance com saúde**

Maurício Thomas, atual técnico da equipe Moda Brusque Vôlei que disputa a Superliga A, tem 20 anos de carreira no vôleibol. Para ele “saúde é estar bem fisicamente e emocionalmente, além de conseguir viver de forma saudável. É o recurso aplicado à vida diária e não a busca por um objetivo de vida”, destaca. Com relação à saúde dos atletas de rendimento, o técnico resume o que considera essencial. “Emocional e físico. Potencializa-se o corpo para a busca da melhor *performance*”, esclarece.

Como a rotina de atletas de rendimento é sistemática, Maurício destaca a importância de acompanhamento e cuidados. “O atleta é controlado por vários profissionais, entre médicos (exames cardiológicos, de sangue e ortopédicos), nutricionistas (suplementação e controle de peso), fisioterapeutas, preparador físico e fisiológicos”, pontua.

O treinador observa que essa equipe multidisciplinar é necessária para prevenir lesões e doenças. Um dos riscos para adolescentes e mulheres adultas fisicamente ativas é a Tríade da Mulher Atleta, que provoca a redução da disponibilidade energética, ausência de menstruação e diminuição de massa óssea. Assim, a rotina de cuidados se integra à agenda de treinamento, constantemente sob revisão. “Há medição de controle de peso e carga na academia, nutrição para perda de peso e ganho de força, conscientização sobre a importância do corpo e o incentivo ao equilíbrio emocional e físico”, reforça.

## **Clima organizacional**

No esporte o instrumento técnico por excelência é o próprio corpo, que precisa ser dominado, treinado e funcionalizado em busca de resultados. Um corpo que também sente, pensa e age. Ao mesmo tempo em que o atleta vivencia experiências prazerosas na prática esportiva, como resposta natural ao treinamento, que permite a identificação do alcance máximo de esforço, não podem ser descartados episódios de dor, que surgem como um agente limitador e incapacitante, principalmente durante as competições.

Quando se pensa em uma equipe de



A atleta Kaoane Loch lembra a importância da acolhida para que novas jogadoras se sintam valorizadas

vôlei, as relações estabelecidas também podem impactar na produtividade em quadra. Para o técnico Maurício, sempre que uma nova atleta chega ao time, ele conduz uma apresentação e demonstra a importância deste reforço à equipe. Foi assim com Kaoane Loch, que atua como central na equipe Moda Brusque Vôlei. “Os primeiros contatos são essenciais para que a gente se sinta acolhida e valorizada”, conta a atleta.

Maurício ainda complementa, apontando que a “motivação das jogadoras está muito em cima de possíveis ganhos em *performance*. Elas sabem que, quanto mais se dedicam, melhor será o desempenho. Por isso, traçamos objetivos semanais”, informa.

A transparência e os *feedbacks* contribuem para o clima organizacional: este é o pensamento compartilhado pelo Moda Brusque Vôlei. A atleta Audren Rose, líbero da equipe, lembra que “ao longo da pré-temporada foram criados objetivos para o time, que permitiram manter o foco e a motivação para os treinos e competições”. Já Yasmim da Silva, que atua como ponteira, reforça a necessidade da inteligência emocional, apontando características próprias do atleta de alto rendimento. “Sempre tem que ter o pensamento de que precisamos render, independente do que esteja acontecendo”, afirma. A jogadora Kaoane Loch tem a mesma opinião: “O objetivo final mantém o atleta motivado para os treinos, com o foco na saúde durante a temporada. Como o esporte é a nossa carreira, precisamos nos motivar diariamente”, ressalta.



Maurício Thomas, atual técnico da equipe Moda Brusque Vôlei



## Administrar a pressão

“Os objetivos diários, por meio dos exercícios propostos que melhoram o desempenho, potencializam o time e demonstram que todos são peças fundamentais do projeto em equipe”, afirma o treinador Maurício.

Já a atleta Kaoane pontua o quanto o retorno por parte das companheiras de time quanto da comissão técnica, são importantes. Para ela, a cobrança faz parte do processo. “Devemos estar sempre refletindo sobre o que podemos melhorar e o que está atrapalhando. Porém, quando o atleta fica exposto negativamente, é algo difícil de reverter. Então, investimos tudo no treinamento, para que isso não se reflita no jogo”, confirma.

A preocupação de Kaoane é legítima. Em quadra, a *performance* é avaliada pelos torcedores e pela cobertura da imprensa

que irá, inevitavelmente, refletir entre os apoios e patrocínios.

“O rendimento pode ser afetado negativamente de diversas maneiras. A atleta deve saber diferenciar a vida profissional, da vida pessoal, não deixando que assuntos particulares afetem sua *performance*. Outro ponto importante é saber aceitar as críticas da comissão técnica e de suas companheiras”, observa Audren.

Ser atleta de rendimento é conjugar a busca por resultados em um ambiente de muita pressão. Assim, no time de Maurício, o propósito é de envolver o grupo, gerando um comprometimento organizacional afetivo, no qual toda a atleta se reconheça como parte valorosa da equipe. São esses elementos que favorecem a saúde e o bem-estar de quem tem a coragem de entrar em quadra para embalar uma arquibancada com milhares de torcedores.



Atualmente, o Moda Brusque Vôlei disputa a Superliga A

---

## Os trabalhos científicos consultados para esta matéria estão disponíveis na íntegra e podem ser acessados por meio do QR-Code



CAMILO, J. A. O. Diálogos entre a psicologia do trabalho e o esporte de rendimento. **Olimpianos** - Journal of Olympic Studies, São Paulo, v. 3, p. 1 -14, 2019.

MOURA, P. V. *et al.* O significado da dor física na prática do esporte de rendimento. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, Florianópolis, v. 35, n. 4, p. 1005-1019, out./dez. 2013.

VAZ, A. F. Técnica, Esporte, Rendimento. **Movimento**, Porto Alegre, v. VII, n. 14, p. 87-99, 2001.

---

<sup>1</sup> Camila da Cunha Nunes, Gerson Luis Morelli e Leonardo Ristow. <sup>2</sup> Alexandre Augusto Cardoso, Ana Aline Arruda Alves, Beatriz Nunes Pereira, Carlos Eduardo Uller, Claudia Leticia Eckel, Diego Theiss, Eduardo Antonio Huppel Alba, Elisabete Da Silva Rubik, Eloise Schappo, Evanilce Ribeiro Dos Santos De Oliveira, Gabriel Dias, Iliana Torresani Groh, Jaison Ferreira Bairro, Josue Assink, Julia Francisco, Laisa Lieny de Jesus, Larissa Heloisi dos Santos, Leonardo Petermann Bambinetti, Maisa Klabunde, Matheus Ferreira, Orlando Voss Neto, Pedro Alves Pereira, Roger Luiz Vargas Maroso, Sofia Geanesini Felix, Thawany Lima Honorio, Thiago Morelli, Thiago Torresani, Vinicius Alves e Willian Schmaia.





# UNIVERSIDADE

## e saúde

Instituições de Ensino Superior também são beneficiadas pela saúde organizacional

Professores<sup>1</sup>  
Acadêmicos<sup>2</sup>

*“Saúde e paz, o resto a gente corre atrás”.*

**O** ditado popular faz sentido, já que um dos aspectos mais importantes para apreciar a vida envolve uma boa saúde. Manter hábitos de vida saudável implica uma série de fatores que favorecem e estimulam a longevidade, com qualidade e saúde plena. Hoje, mais do que um cuidado individual, esta atenção também faz parte do dia a dia das corporações e as empresas têm se mostrado preocupadas com a saúde de seus colaboradores, de forma física e mental.

O conceito de “saúde organizacional” pode ser definido como um conjunto de ações e espaços que exerçam implicações e efeitos de grande repercussão na produtividade. O investimento faz diferença, especialmente em empresas que buscam se destacar no mercado através de boas práticas.

## Saúde no Ensino Superior

As Instituições de Ensino Superior (IES) também desenvolvem ações de saúde organizacional e, como nas empresas, são capazes de mensurar o resultado favorável desse investimento: colaboradores mais satisfeitos, motivados, dispostos e, por consequência, com mais produtividade e qualidade no exercício da profissão, em seu setor ou departamento.

A administradora Vânia Medianeira Flores Costa, em seu artigo “A saúde organizacional: estudo de campo em uma instituição de ensino superior” (2020), afirma que, quanto mais saudável for uma corporação, melhor será a qualidade e a eficiência de quem executa seus serviços.

Da mesma forma, pode-se levar como premissa inicial o que a Organização Mundial de Saúde (OMS) define como saúde: “Um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades”. Portanto, a saúde é um direito social, inerente e imprescindível à condição humana e de cidadania. Portanto, deve ser vista como um valor coletivo e comum a todos.

## Saúde organizacional na prática

Ações direcionadas para a saúde na empresa ou em uma Instituição de Ensino Superior (IES) se fazem cada vez mais necessárias e exigem investimentos, diante de um crescente movimento de prevenção às doenças. Isso favorece a qualidade de vida e o bem-estar de colaboradores, professores, acadêmicos, técnicos, demais pessoas atendidas ou que mantenham relação com a universidade.

Uma IES moderna e preocupada com seu papel social, deve assegurar ações que contribuam para a saúde de seus colaboradores, facilitando e disponibilizando ações, meios de acessibilidade e qualidade nos aspectos e serviços relacionados à saúde pessoal e organizacional, de forma permanente. Vale lembrar que esta questão vai além das doenças ocupacionais, por exemplo, LER/DORT. A intervenção deve atender questões multifatoriais, como saúde mental, acidentes de trabalho, entre outros. É preciso estar atento, buscar conhecimento e treinar o olhar para a saúde de uma forma mais abrangente.

## Empresa doente?

Da mesma forma que existem fatores que contribuem para uma organização saudável, alguns aspectos podem afetar negativamente a empresa. Então, também é verdade que a saúde organizacional deve ser gerida com sabedoria para que a empresa não fique doente. Na universidade, este tema merece ser tratado como prioridade, pois se trata de elemento essencial e estratégico na promoção, prevenção e tratamento da saúde corporativa.

Por isso, a proposta para este ano que inicia, é de discutir mais sobre a saúde no contexto das IES, para que se consiga transcrever a complexidade que envolve a questão, demonstrando, às pessoas e aos gestores, ações de implementação que interfiram positivamente neste processo. Entre os benefícios é possível citar o melhor desempenho e a qualidade do trabalho, bem como o reconhecimento por parte da comunidade.





### E você, como cuida da saúde?

Fazendo academia na UNIFEBE. A abertura desse espaço foi bem importante, porque tendo aqui, já nos facilita. Para mim, saúde é ter qualidade de vida, logo, consigo fazer exercícios físicos (musculação) sem me cansar e ainda ter mais mobilidade. Decidi fazer academia aqui porque aproveito o tempo vago. A atividade física, em conjunto com o acompanhamento nutricional, em apenas três meses, já baixou meu colesterol, a glicemia em jejum, os triglicérides e o LDL. Perdi 7,5 kg de gordura e estou feliz. Não é só estética, é saúde.

**Larissa Thaise Schaefer**, 24 anos,  
Engenheira Civil, funcionária do setor de  
Manutenção



### Quais as mudanças percebidas depois de iniciar a musculação na Academia da Saúde da UNIFEBE?

A minha pressão arterial agora está sempre normal devido aos exercícios físicos (musculação e esteira) que faço, acompanhados pelo professor, que está sempre disposto a ajudar. Também fazendo mais exercícios, comecei a cuidar mais da alimentação. Outra coisa é que estou fazendo academia aqui, ou seja, não preciso me deslocar para outro lugar, pois já estou na UNIFEBE. E a gente também não precisa pagar mensalidade lá fora porque tem esse benefício aqui dentro.

**Eliene de Souza Martins**, 40 anos,  
Serviços Gerais



### Como a UNIFEBE cuida da saúde de seus colaboradores?

Acredito que existem muitas ações para que a gente consiga se manter dentro do ambiente laboral de forma saudável. Uma delas é a Ginástica Laboral. O ambiente favorece, podemos trazer nosso próprio alimento, não precisamos comer nada industrializado. Existe liberdade para que a gente possa se alimentar mais vezes além do nosso intervalo de trabalho. Então, acredito que sou favorecido nisso como funcionário.

**Paulo César**, 32 anos, administrador, setor  
Relacionamento Institucional



### **Qual é a principal vantagem de praticar exercício físico em um meio universitário quando comparado a outros ambientes?**

Já fiz academia em outros lugares, mas nunca tive tanta informação quanto tenho agora. Sobretudo no que diz respeito às informações sobre problemas de saúde. Além da Academia, também faço Ginástica Laboral porque trabalho concentrada, faço por várias horas a mesma coisa e, às vezes, bate um cansaço e dores pelo corpo. E com a ginástica a gente faz um alongamento, dá uma pausa no ritmo de trabalho e se renova para voltar a focar melhor no que precisa ser feito.

**Bruna Tatiana Sotini**, 37 anos, Tecnóloga em Turismo, Assistente Universitária



### **Considerando as políticas internas da UNIFEBE na promoção da saúde do colaborador (CIPA, GL, ACADEMIA), qual o impacto dessas ações na sua atividade profissional?**

Impacta bastante. Fico mais disposto e, conseqüentemente, consigo render mais no dia a dia. Tem também a parte do plano de saúde e do plano odontológico que trazem segurança para a gente. Outra coisa que percebo é que, além da disposição na saúde física, tem também a saúde mental. Como trabalhamos muito só usando a mente, a Ginástica Laboral permite a liberação do estresse. Eu consigo voltar renovado depois da aula.

**Thiago Andrei Felisbino**, 25 anos, assistente do dep. Pessoal, Gestão Comercial



## Além da saúde física, você percebeu alguma mudança positiva na sua saúde mental por meio das ações promovidas pela UNIFEBE?

Sim, principalmente as atividades desenvolvidas na Academia. Parei de tomar o meu remédio para a ansiedade. Acho que isso também vem porque me sinto muito mais confortável e acolhida treinando aqui na UNIFEBE, do que na academia que frequentava. Tem mais interação entre o professor e os alunos. Na outra academia era “pega a ficha e faz o exercício” e nada mais. Aqui a gente se conhece, conversa e se distrai.



**Thaissa Casagrande**, 28 anos, Secretária da PROPEX

---

## Os trabalhos científicos consultados para esta matéria estão disponíveis na íntegra e podem ser acessados por meio do QR-Code



COSTA, T. C. da; BATTISTELLA, L. F. A saúde organizacional: estudo de campo em uma instituição de ensino superior. **Revista Sociais & Humanas**, v. 33, n. 3, p. 156-171, 2020. DOI: 10.5902/2317175840431.

---

<sup>1</sup> André Luiz de Oliveira Braz e Marcio de Oliveira Nunes. <sup>2</sup> Ana Lucia Fiuza de Carvalho, Beatriz Treider Anastácio, Fernanda Batista Ribeiro, Gabriela Estevo Suave, João Antônio Furtado, Larissa Borghezán, Marlon Eduardo Silverio de Amorim.

# Educação BÁSICA

Como os docentes  
percebem a saúde  
organizacional



Professores <sup>1</sup>  
Acadêmicos <sup>2</sup>

No final de 2022, uma breve entrevista foi realizada com cinco docentes que trabalham nas redes de Ensino Municipal e Estadual de Brusque, Santa Catarina. Os questionamentos tiveram como foco principal o tema da saúde organizacional que, segundo a citação dos autores americanos Dejoy e Wilson, no livro “Empresa doente, funcionário estressado” (2010), tem como premissa-chave a maximização do capital humano. “Pela otimização da qualidade de vida no trabalho, afirmando que a promoção de saúde ocupacional deve identificar e gerenciar os fatores de riscos dos indivíduos, ocasionados por estressores como a carga de trabalho, conflito e ambiguidade de papéis, controle e autonomia”, diz um trecho da obra, disponível integralmente para consulta no QR-Code ao fim desta reportagem.

A saúde organizacional é um assunto importante a ser discutido tanto pelas instituições, quanto por seus integrantes, seja no âmbito educacional ou em outras áreas de atuação profissional. Por isso, torna-se relevante apresentar a visão de docentes vinculados aos níveis básicos de Educação, mesmo que esta contribuição seja ainda incipiente.

O livro já citado, que conduz esse trabalho, faz um alerta sobre a relevância do tema. “Proporcionar ambientes saudáveis ao trabalhador torna-se imprescindível, visto que, por meio da prevenção, pode-se impedir que níveis de estresse cheguem a um ponto em que ocorram resultados negativos para a saúde e o bem-estar do indivíduo”.

No transcorrer do artigo estão indicadas as perguntas elaboradas para a entrevista e as respectivas respostas. Para preservar suas identidades, os nomes são fictícios. Todos residem e trabalham em Brusque.

#### Revista UNIFEBE: Há quanto tempo você atua na docência e em qual disciplina?

**José:** Há 35 anos, em Educação Física.

**Ana:** Há 24 anos, em História.

**Lúcia:** Há 26 anos, na Pedagogia.

**Márcia:** Há 34 anos, em Matemática.

**Pedro:** Há 7 anos, em Língua Portuguesa.

#### Revista UNIFEBE: Qual o nível de ensino que você atua?

**José, Ana e Pedro** trabalham com o Ensino Fundamental e Médio. **Lúcia e Márcia** atuam apenas com o Ensino Fundamental.

#### Revista UNIFEBE: Como você classifica sua saúde atualmente?

**José:** Ruim. Em processo de degeneração, caminhando para o imponderável.

**Ana:** Boa, apesar de me sentir cansada, física e mentalmente.

**Lúcia:** Ruim.

**Márcia:** Considero-me uma pessoa de boa saúde mental. Apesar das dificuldades, sinto-me feliz no exercício do meu trabalho e sinto o respeito por parte dos alunos.

**Pedro:** Razoável. Mas, se a referência é não ter doenças, então é ótima.

#### Revista UNIFEBE: Você cuida da sua saúde?

**José:** Sim, na medida do possível. Além de cuidar da alimentação, fazia natação mas, por motivos econômicos, foi prudente desistir. Hoje procuro pedalar quando possível.

**Ana:** Ultimamente, não estou cuidando da minha saúde. Não pratico atividade física e a minha alimentação não está adequada às exigências do cotidiano e da minha idade. O estresse está aumentando com o decorrer dos dias.

**Lúcia:** Tenho tentado, ido buscar ajuda no CAPS e atendimento no posto de saúde.

**Márcia:** Desde a pandemia tive ganho de peso e alteração nos níveis de glicose. Nos últimos dois meses, tenho retomado à prática de atividade física e hábitos alimentares mais restritos. Quanto ao lazer, tenho dedicado mais tempo às atividades que considero prazerosas, como vivências em família, cozinhar, assistir a filmes, entre outros.

**André:** Não. A rotina de 60 horas semanais está exigindo muito pois, além do tempo nas unidades escolares, há o tempo de preparação para as aulas. A alimentação no último ano ficou comprometida e as atividades físicas também.



**Revista UNIFEBE: Você acredita que as tarefas e ambiente laborais influenciam na saúde?**

**José:** Muito. Nem sempre as informações e os protocolos são transparentes. Nos levam a seguir decisões, nada consensadas, e sim, direcionadas, de gestão para servidor, e com ênfase no ‘cumpra-se’, como uma sentença judicial. Pouca gestão participativa e muita gestão autoritária.

**Ana:** Acredito que sim. As obrigações estão aumentando, com a responsabilidade social de ser professor. Desse modo, o ambiente de trabalho fica cada dia mais sufocante.

**Lúcia:** Sim. O trabalho exige muito do nosso psicológico e não temos nenhum tipo de suporte.

**Márcia:** Sim. Devemos exercer nossas funções com profissionalismo e dedicação. No entanto, sinto necessidade de trabalhar em equipe, estabelecer parcerias, manter relações alegres e otimistas. Nem sempre encontro esse ambiente favorável em toda a equipe.

**André:** Sim. Acredito que há coisas muito burocráticas que não deveriam fazer parte da rotina do professor. Há algumas exigências que partem das secretarias de Educação que parecem ser meramente para investigação de como é o profissional e não que possam contribuir com o processo de ensino.

**Revista UNIFEBE: Sua organização desenvolve algum projeto que contemple a saúde dos colaboradores?**

**José:** Não. Quem tem demonstrado interesse é o sindicato. O empregador não promove nenhuma ação para tal finalidade. Mas questiona muito quando apresentamos atestado médico.

**Ana:** Não. Pelo menos que eu conheça, não existe nenhum programa contínuo que busque cuidar da saúde física e mental dos trabalhadores em Educação.

**Lúcia:** Não, nenhum. Exigem muito, mas não colaboram em contrapartida.

**Márcia:** Dentro da rede de ensino à qual pertencemos, não há programas que visem esse cuidado. Ao contrário, sinto que não somos ‘colaboradores’, e sim ‘empregados’ que devem exercer suas funções sem reclamar. Não há espaço para diálogo e contribuição. Na escola, porém, a equipe gestora tem possibilitado um lugar para este cuidado, promovendo confraternizações, celebrando datas especiais, fazendo ações que geram mais entrosamento entre funcionários.

**André:** Não. Apenas vejo ações de palestras sobre saúde mental, porém acredito que seu resultado é pouco efetivo. A impressão que tenho é que essas palestras servem para ‘cumprir tabela’, com o objetivo de mostrar que há uma preocupação com os profissionais. Mas, ao mesmo tempo, as ações na prática não seguem esta mesma linha.

**Revista UNIFEBE: O que você sugere que deva ser realizado nas instituições de ensino como medida de cuidado à saúde de seus docentes e demais colaboradores?**

**José:** Alertar sobre a postura para a digitação, registros em lousas, computadores e televisores interativos; valorizar os princípios ergonômicos com Profissionais de Educação Física, orientando e realizando atividades de recuperação, relaxamento e promovendo paradas para tal finalidade; cuidado com a saúde bucal,



já promovida pelo Sindicato da categoria, mas sem nenhuma cobrança por parte do empregador; cuidados com a saúde física e emocional, com palestras presenciais ou online. Não paramos na escola mais para estudar nossa profissão e, menos ainda, nossa saúde emocional. Apenas trabalhamos, trabalhamos e trabalhamos. Chegamos ao final dos 200 e poucos dias letivos estourados em todos os sentidos.

**Ana:** Instituir programas de acompanhamento nutricional, psicológico e físico para todos na Educação.

**Lúcia:** Desburocratizar seria uma parte muito importante. Depois, atendimento psicológico.

**Márcia:** Como profissional, nada me deixaria mais satisfeito do que trabalhar numa gestão mais democrática (no âmbito de rede e de escola). Acredito que todas as pessoas envolvidas no processo devem contribuir com sua visão e experiência.

**André:** As Secretarias de Educação poderiam acompanhar mais de perto as ações realizadas pelos profissionais nas instituições. Por diversas vezes, as demandas de relatórios ou orientações educacionais chegam de forma vertical e não fazem parte da rotina escolar. É preciso analisar cada instituição de maneira individual e dar mais autonomia para os gestores escolares e à comunidade escolar, já que são esses indivíduos que vivenciam a rotina da escola.

## Últimas considerações

Diante das respostas é possível constatar que, mesmo para aqueles que citam estar bem de saúde, a rotina laboral é compreendida como algo que pode afetar a qualidade de vida. Talvez por essa razão, um dos participantes critique a burocracia excessiva e sugira modelos de gestão mais flexíveis à realidade escolar.

A maioria dos entrevistados desconhece práticas direcionadas à saúde organizacional. Apenas um citou que, pontualmente em sua escola, a gestão da unidade promove atividades que favorecem a integração e o bem-estar dos docentes e demais colaboradores. Este quadro demonstra a premente necessidade de atenção, por parte dos dirigentes, quanto ao cuidado com a vida laboral, ou seja, de seus partícipes.

Preservar a saúde, nos mais diversos aspectos, daqueles que promovem a eficiência e o sucesso nas instituições é crucial para que se dê continuidade na busca da excelência dos serviços oferecidos.

Assim, não cabe aqui o julgamento. Não é esta a tônica desse trabalho. O propósito é alertar para que as instituições cuidem daqueles que cuidam e educam!

---

## Os trabalhos científicos consultados para esta matéria estão disponíveis na íntegra e podem ser acessados por meio do QR-Code



VISENTINI, M. S. *et al.* Empresa doente, funcionário estressado: analisando a saúde organizacional como influenciadora do stress no trabalho. **Revista de Ciências de Administração**, v. 12, n. 26, p. 163-188, jan./abr. 2010. DOI: 10.5007/2175-8077.2010v12n26p189.

---

<sup>1</sup> Adonis Marcos Lisbôa e André Boscatto. <sup>2</sup> Cristiane de Souza, Guilherme Donato da Rocha, Jaqueline Molinari Pedrini, Leonardo Sestrem, Pedro Henrique Wilbert, Raul Debacker e Verônica Oliveira Ledesma.

# Quem faz a Revista UNIFEBE Saúde e Bem-Estar

Conheça os professores  
e acadêmicos envolvidos  
nesta edição



**PSICOLOGIA**  
2ª FASE A







**PSICOLOGIA**  
6ª FASE



**PSICOLOGIA**  
2ª FASE B





**MEDICINA**  
6ª FASE



**FISIOTERAPIA**  
2ª FASE





EDUCAÇÃO FÍSICA  
6ª FASE



EDUCAÇÃO FÍSICA  
PROFESSORES



**FISIOTERAPIA**  
PROFESSORES



**MEDICINA**  
PROFESSORES



**PSICOLOGIA**  
PROFESSORES









[unifebe.edu.br](http://unifebe.edu.br)