

INTERVENÇÕES EM SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA NO SESCOOP/RO

MENTAL HEALTH INTERVENTIONS IN AN ORGANIZATIONAL CONTEXT: A CASE STUDY AT SESCOOP/RO

INTERVENCIONES EN SALUD MENTAL EN EL CONTEXTO ORGANIZATIVO: UN INFORME SOBRE LA EXPERIENCIA EN SESCOOP/RO

Eliana Parente Carvalho¹, Flávia Daniele Nunes Feitosa da Silva², Karem Dato da Silva Pinto³, Hélien Rimet Alves de Almeida⁴

DOI: 10.54899/dcs.v23i92.6268

Recibido: 19/06/2026 | Aceptado: 14/07/2026 | Publicación en línea: 21/07/2026.

RESUMO

O presente estudo consiste em um relato de experiência de abordagem qualitativa, desenvolvido no âmbito da disciplina de Estágio Supervisionado II em Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Faculdade Católica de Rondônia, entre agosto e outubro de 2025. A intervenção teve como objetivo promover a conscientização acerca da saúde mental, fortalecer as relações interpessoais e favorecer a socialização entre colaboradores e gestores. Foram realizados dez encontros presenciais semanais, com participação variável entre sete e dezoito colaboradores, utilizando rodas de conversa, exposições dialogadas, oficinas práticas e dinâmicas de grupo. Os resultados das atividades evidenciaram reflexões sobre fatores motivacionais, além de avanços nas relações interpessoais, na empatia, na cooperação, na comunicação interna e no manejo de estressores ocupacionais. A utilização de práticas de atenção plena e dinâmicas reflexivas sobre ansiedade favoreceu o compartilhamento de experiências, o manejo emocional e a conscientização acerca da importância da saúde mental, em consonância com a campanha Setembro Amarelo. Conclui-se que a intervenção contribuiu para a promoção do bem-estar, do engajamento e do fortalecimento das relações interpessoais, evidenciando o potencial de intervenções grupais no contexto organizacional cooperativista.

Palavras-chave: Saúde Mental no Trabalho. Psicologia Organizacional. Gestão de Pessoas. Manejo da Ansiedade.

¹ Graduanda em Psicologia, Faculdade Católica de Rondônia (FCR), Porto Velho, Rondônia, Brasil.
E-mail: elianaparente@gmail.com

² Graduanda em Psicologia, Faculdade Católica de Rondônia (FCR), Porto Velho, Rondônia, Brasil.
E-mail: flaviadanielen.f.s@gmail.com

³ Mestranda em Psicologia, Faculdade Católica de Rondônia (FCR), Porto Velho, Rondônia, Brasil.
E-mail: karem.silva@fcr.edu.br

⁴ Doutora em Psicologia, Universidade de Fortaleza (UNIFOR), Fortaleza, Ceará, Brasil.
E-mail: helen.rimet@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4654-8031>

ABSTRACT

This study is a qualitative case report conducted as part of the Supervised Internship II course in Organizational and Work Psychology at the Catholic University of Rondônia between August and October 2025. The intervention aimed to raise awareness about mental health, strengthen interpersonal relationships, and promote socialization among employees and managers. Ten weekly in-person sessions were held, with participation ranging from seven to eighteen employees, using conversation circles, interactive presentations, practical workshops, and group dynamics. The results of the activities revealed reflections on motivational factors, as well as improvements in interpersonal relationships, empathy, cooperation, internal communication, and the management of occupational stressors. The use of mindfulness practices and reflective exercises on anxiety fostered the sharing of experiences, emotional regulation, and awareness of the importance of mental health, in line with the “Yellow September” campaign. It is concluded that the intervention contributed to promoting well-being, engagement, and the strengthening of interpersonal relationships, highlighting the potential of group interventions in the cooperative organizational context.

Keywords: Mental Health at Work. Organizational Psychology. People Management. Anxiety Management.

RESUMEN

El presente estudio consiste en un relato de experiencia de enfoque cualitativo, desarrollado en el marco de la asignatura «Prácticas Supervisadas II» de Psicología Organizacional y del Trabajo, de la Facultad Católica de Rondônia, entre agosto y octubre de 2025. La intervención tuvo como objetivo promover la concienciación sobre la salud mental, fortalecer las relaciones interpersonales y favorecer la socialización entre empleados y directivos. Se llevaron a cabo diez sesiones presenciales semanales, con una participación variable de entre siete y dieciocho empleados, utilizando círculos de conversación, charlas interactivas, talleres prácticos y dinámicas de grupo. Los resultados de las actividades pusieron de manifiesto reflexiones sobre factores motivacionales, así como avances en las relaciones interpersonales, la empatía, la cooperación, la comunicación interna y la gestión de los factores estresantes laborales. El uso de prácticas de atención plena y dinámicas reflexivas sobre la ansiedad favoreció el intercambio de experiencias, la gestión emocional y la concienciación sobre la importancia de la salud mental, en consonancia con la campaña «Septiembre Amarillo». Se concluye que la intervención contribuyó a la promoción del bienestar, el compromiso y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, poniendo de manifiesto el potencial de las intervenciones grupales en el contexto organizativo cooperativista.

Palabras clave: Salud Mental en el Trabajo. Psicología Organizacional. Gestión de Personas. Manejo de la Ansiedad.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

O novo contexto do trabalho vem passando por significativas transformações. Com a inserção da tecnologia, o trabalho precisou se adaptar cada vez mais ao novo cenário que exige mais flexibilidade diante das mudanças. Atrelado ao fato de o processo produtivo ter se tornado cada vez mais individualizado e competitivo, o ambiente de trabalho tem se tornado um agente de estresse e ansiedade para o indivíduo. De acordo com Santana (2006) a saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado um importante fator para o bem-estar do colaborador, tendo em vista que, no Brasil houve grande aumento de afastamentos ocasionados por doenças associadas ao trabalho como: estresse, ansiedade, depressão e burnout. Nesse sentido, Mendes (2006) aponta que o trabalho para o indivíduo é fonte significativa de adoecimento, também representa um importante para a autorrealização do indivíduo nos aspectos sociais, econômicos e de realização pessoal.

A gestão de pessoas consiste em um conjunto de políticas e práticas ligadas à administração do comportamento humano nas organizações, tendo como objetivo desenvolver estratégias e práticas, integrando o aprimoramento dos colaboradores e da empresa, assim possibilitando a mediação entre colaborador e organização a fim de alcançar objetivos em comum. De acordo com Salamon (2005), no cenário das organizações do terceiro setor e do cooperativismo, a gestão de pessoas assume um novo papel, adaptando-se à cultura organizacional de tais instituições que dispõem como principais características valores e compromissos sociais e participativos, focados na sustentabilidade.

Nessa perspectiva, o cooperativismo representa uma evolução histórica dos papéis sociais nas organizações, tendo como principal objetivo atender às demandas da comunidade em prol do desenvolvimento social, econômico e sustentável da sociedade. Segundo Tenório (1999), o terceiro setor é dotado de características singulares, não pertencendo totalmente nem ao setor privado nem ao público, o que possibilita à gestão utilizar recursos do tanto do setor privado quanto do setor público, favorecendo o investimento na capacitação e no desenvolvimento dos associados. Dessa forma, os autores Domingues *et al.* (2003) compreendem o cooperativismo como:

Um conjunto de ações simultâneas e integradas entre grupos de pessoas com um só propósito, notadamente de cunho econômico ou profissional, ausente do propósito lucrativo, com assento em valores como ajuda mútua, democracia, igualdade, equidade, honestidade, transparência, solidariedade e responsabilidade social (Domingues;

Domingues; Meinen, 2002, p. 12).

Com isso, Moreira e Rodrigues (2018) mencionam a importância de estratégias de suporte à saúde mental dos colaboradores, visando mitigar o adoecimento relacionado ao trabalho, como estresse e ansiedade. Nesse sentido, a gestão desempenha papel crucial no desenvolvimento de estratégias e práticas intervencionistas, a valorização, a motivação, o desempenho e o bem-estar dos colaboradores, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

A motivação no trabalho é um fator determinante para o desempenho dos colaboradores. A teoria de Maslow (1943) propõe uma hierarquia de necessidades humanas que, quando não atendidas, podem gerar insatisfação no indivíduo. No que se refere às organizações, é possível compreender que a falta de motivação pode afetar o bem-estar do colaborador e sua produtividade. Nesse sentido, faz-se importante compreender quais são os fatores motivacionais para o colaborador e o que pode ser melhorado no ambiente de trabalho. Portanto, na perspectiva de Souza e Silva (2018), para que um colaborador se engaje em realizar uma função, é necessário que ele atribua valor às atividades que desempenha. Nesse sentido, a elaboração de estratégias que promovam a comunicação assertiva, alinhando os objetivos do colaborador aos objetivos organizacionais, é essencial para promover a motivação no trabalho.

No ambiente organizacional os colaboradores estão frequentemente expostos a muitas pressões e demandas, o que impacta diretamente seu estado emocional e sua produtividade. Nesse sentido, o manejo adequado das emoções no ambiente de trabalho é essencial para controle da ansiedade e estresse. Segundo Linhares (2022), o *mindfulness* é considerado uma prática que abrange um conjunto de exercícios de meditação voltados ao desenvolvimento da atenção plena. Seu surgimento tem origem nos ensinamentos de Buda e desde então vem ganhando estudiosos e adeptos em várias partes do mundo. A palavra *mindfulness* vem do inglês, e significa "atenção plena", sendo a prática de se concentrar completamente no presente. No método da atenção plena, todas as preocupações com o passado e com o futuro dão lugar a uma consciência ampliada do "agora", incluindo a percepção de sentimentos, sensações e do ambiente.

A prática das técnicas de *mindfulness* incorporadas à rotina do colaborador torna-se uma ferramenta útil para auxiliar no manejo das emoções, contribuindo significativamente para o foco e o relaxamento diante de situações estressantes (Carvalho; Morais, 2024). Com isso, ao compreender as emoções, o indivíduo é capaz de elaborar, de forma mais assertiva, as demandas pessoais e profissionais, o que contribui para o bem-estar organizacional e individual.

As relações interpessoais no ambiente de trabalho desempenham papel fundamental no funcionamento de uma empresa. Boas interações entre colaboradores, líderes e equipes podem favorecer a produtividade e a motivação no trabalho. De acordo com Moscovici (2011), ambientes organizacionais que estimulam a comunicação, o respeito e a colaboração favorecem a construção de vínculos de apoio e a redução dos conflitos internos.

“As relações interpessoais da equipe e a consciência profissional são tão ou mais importantes do que a qualificação individual para as tarefas. Se os membros se relacionam de maneira harmoniosa, com simpatia e afeto, as probabilidades de cooperação aumentam muito, a sinergia pode ser atingida e os resultados produtivos surgem de modo consistente” (Carvalho, 2009, p. 109).

A teoria de grupos de Kurt Lewin (1965) teve grande influência nos estudos do comportamento humano em grupos. O teórico destaca a influência das dinâmicas de grupo no funcionamento organizacional, considerando principalmente a comunicação assertiva e a análise dos diferentes perfis de trabalho. Com isso, ações interventivas que promovem o fortalecimento dos vínculos interpessoais são de grande importância para o envolvimento da equipe em prol do bem-estar individual e organizacional.

A experiência relatada no presente artigo foi desenvolvida entre agosto e outubro de 2025, como atividade da disciplina de Psicologia Organizacional e do Trabalho, do curso de Psicologia da Faculdade Católica de Rondônia. As estratégias adotadas incluíram rodas de conversa, exposições dialogadas, oficinas práticas e dinâmicas de grupo voltadas ao desenvolvimento de habilidades comportamentais e à reflexão crítica sobre saúde mental.

Considerando tal contexto, este artigo teve como objetivo desenvolver uma intervenção voltada ao enfrentamento de um problema psicossocial identificado no contexto organizacional do SESCOOP/RO, com ênfase na promoção da saúde mental, das relações interpessoais e da socialização entre colaboradores e gestores. Buscou-se promover condições de bem-estar e fortalecimento da equipe por meio de uma intervenção grupal fundamentada nas teorias da Psicologia Organizacional e do Trabalho, articulando o desenvolvimento de competências socioemocionais e o aprimoramento das dinâmicas relacionais no trabalho.

METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como um relato de experiência, de caráter descritivo e qualitativo, desenvolvido no âmbito da disciplina Estágio Supervisionado II em Psicologia

Organizacional e do Trabalho, do curso de Psicologia da Faculdade Católica de Rondônia. O relato teve como intuito apresentar práticas acadêmicas voltadas à promoção da saúde mental no trabalho. A experiência foi realizada entre agosto e outubro de 2025 no Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado de Rondônia (SESCOOP/RO), localizado em Porto Velho, Rondônia.

Considerou-se o perfil heterogêneo do grupo (analistas, gestores, gerentes, técnicos, assistentes, estagiários e membros da alta gestão), reconhecendo saberes prévios vinculados ao cooperativismo e às práticas internas de gestão. Mapeou-se, como conteúdos a serem trabalhados, a psicoeducação em saúde mental, a promoção da comunicação e da cooperação, o manejo de estressores ocupacionais e práticas de cuidado e convivência. Do ponto de vista emocional e relacional, previu-se atenção a afetos emergentes (ansiedade, sobrecarga e possíveis conflitos), com acolhimento e condução ética. A atuação junto ao grupo justificou-se pela aderência ao projeto formativo da instituição e pela oportunidade de prevenir agravos psicossociais, fortalecendo o trabalho cooperativo. A fundamentação teórica ancorou-se em referenciais da Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Teoria e dos Processos Grupais, das teorias da motivação, do manejo das emoções por meio de técnicas de *mindfulness*, das relações interpessoais no trabalho e do manejo da ansiedade.

Definiu-se como tema central a promoção da saúde mental no trabalho e o fortalecimento das interações no contexto cooperativista. O foco do problema compreendeu dificuldades de socialização e comunicação que impactam a convivência entre setores. As ações incluíram rodas de conversa, exposições dialogadas, oficinas práticas e dinâmicas de grupo orientadas ao desenvolvimento de habilidades socioemocionais e à reflexão crítica sobre saúde mental.

A intervenção foi estruturada para ocorrer presencialmente durante dez semanas, às quartas-feiras, com duração média de quatro horas por encontro, em salas de treinamento e auditório climatizados. Utilizaram-se recursos disponíveis na instituição: projetor, tablets, plataformas digitais, canetas esferográficas, *post-its*, papel A4, giz de cera, lápis de cor, fita adesiva, copos descartáveis, balões amarelos e barbantes. Reconheceu-se a natureza dinâmica do processo, admitindo-se ajustes no percurso em função das demandas emergentes do grupo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A intervenção realizada no Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no

Estado de Rondônia (SESCOOP/RO) envolveu um público heterogêneo composto por gestores, técnicos, assistentes e estagiários. A participação nos encontros variou entre sete e dezoito colaboradores, com presença pontual de membros da alta gestão ao longo das intervenções. Foram realizados dez encontros semanais, com duração média de uma hora, abordando temáticas relacionadas à motivação, às relações interpessoais, ao manejo das emoções e à promoção da saúde mental. As intervenções foram estruturadas por meio de dinâmicas, rodas de conversa e atividades reflexivas, com o objetivo de promover um espaço de acolhimento e desenvolvimento socioemocional.

Motivação e Engajamento no Contexto Organizacional

Os resultados das atividades demonstraram que os fatores motivacionais relatados pelos colaboradores estavam diretamente associados a aspectos extrínsecos, como remuneração, estabilidade financeira e crescimento profissional. Elementos relacionados ao crescimento pessoal e ao bem-estar familiar também foram mencionados, porém com menor recorrência. Tal padrão evidencia que no contexto organizacional analisado, as necessidades econômicas ocupam papel fundamental na motivação dos colaboradores.

Contudo, as dinâmicas também evidenciaram fatores motivacionais intrínsecos, compartilhados pelos participantes, que contribuíram para o fortalecimento da empatia entre os colaboradores, ao evidenciar semelhanças nas motivações individuais e promover maior compreensão das necessidades do outro. Esse processo favoreceu a construção de um clima organizacional mais colaborativo e participativo. Tais fatores podem ser compreendidos sob a perspectiva da teoria de Maslow (1943), segundo a qual a satisfação das necessidades humanas influencia diretamente a motivação e o bem-estar do colaborador.

Manejo das Emoções e Promoção da Saúde Mental

Nos resultados da dinâmica "Balcão das Emoções", que teve como objetivo identificar e expressar emoções vivenciadas na rotina profissional e pessoal, foram distribuídos balões aos colaboradores, que receberam instruções para enchê-los à medida que verbalizavam cada emoção, representando o acúmulo emocional em seu cotidiano. Observou-se a participação ativa dos colaboradores, sendo que a maioria relatou reconhecer a importância da verbalização de

emoções como ansiedade, medo, nervosismo, pressão, baixa autoestima social, orgulho e timidez. Os participantes destacaram que essas emoções podem influenciar a rotina diária e a atuação no contexto de trabalho, favorecendo o acúmulo de demandas, tensões psicológicas, dificuldades de concentração, pensamentos acelerados e preocupações cotidianas. Tais fatores, associados à rotina laboral, evidenciaram a presença de estressores ocupacionais e reforçaram a necessidade do desenvolvimento de estratégias de manejo emocional, conforme relatado pela maioria dos participantes durante a dinâmica.

Observou-se também que o manejo das emoções pode ser associado à prática de atividades físicas e à promoção do bem-estar. Como estratégia de suporte ao enfrentamento desses estressores ocupacionais, introduziu-se a prática do *mindfulness* (atenção plena), com o objetivo de favorecer o relaxamento e o aumento da consciência sobre as experiências internas e externas.

A realização da prática de *mindfulness* evidenciou que sua inserção na rotina de trabalho pode constituir uma ferramenta útil para o enfrentamento de situações estressantes, embora alguns participantes tenham relatado dificuldades iniciais, decorrentes do fluxo intenso de pensamentos durante a atividade. Sendo assim, o manejo emocional favorece o desenvolvimento de recursos para lidar com fatores estressores, especialmente aqueles relacionados às exigências profissionais e pessoais, podendo contribuir para o bem-estar individual e para um clima organizacional mais saudável.

Relações Interpessoais e Comunicação no Trabalho

A partir dos diagnósticos institucionais preliminares realizados junto ao setor de Recursos Humanos do SESCOOP/RO, identificou-se a necessidade de intervir em lacunas associadas à comunicação interna e à integração dos colaboradores pertencentes a diferentes níveis hierárquicos. Esse cenário justificou o desenvolvimento de ações focadas no fortalecimento dos vínculos interpessoais e na promoção de canais de comunicação assertiva. Sob o prisma teórico das dinâmicas grupais de Kurt Lewin (1965), o comportamento humano em grupos é regulado por forças e tensões que operam no interior do grupo. O autor salienta a relevância de analisar os diferentes perfis dos trabalhadores e o papel da comunicação clara na mediação de conflitos e no engajamento da equipe em torno dos objetivos institucionais.

A intervenção materializou esses conceitos por meio de atividades estruturadas em duplas

ou trios heterogêneos, reunindo propositalmente profissionais com menor grau de contato intersetorial. Mediante o sorteio de tópicos reflexivos de cunho pessoal e profissional, estimulou-se o conhecimento mútuo e o exercício da empatia. Como aponta Carvalho (2009), a harmonia relacional, a simpatia e o afeto entre os membros de um grupo aumentam substancialmente as probabilidades de cooperação, viabilizando a sinergia necessária para a obtenção de resultados produtivos consistentes. Desse modo, o fortalecimento da comunicação e das relações interpessoais contribuiu para integrar o desenvolvimento individual dos colaboradores aos objetivos coletivos da organização cooperativista.

Conscientização sobre Saúde Mental e Prevenção do Sofrimento Psíquico

Vários estudos têm evidenciado a considerável expansão da procura por profissionais da área de saúde mental, destacando o papel do psicólogo no suporte ao enfrentamento do sofrimento psíquico e na prevenção do adoecimento mental e de suas repercussões funcionais. Diante de transformações sociais profundas e da precarização das relações contemporâneas, a atenção à saúde mental consolidou-se como dimensão indissociável do cuidado integral. Esse panorama impõe aos profissionais um desafio que ultrapassa a técnica, exigindo o reconhecimento do sofrimento psíquico como elemento inerente à vida humana, moldado por determinantes sociais, culturais e econômicos que demandam intervenções sensíveis e contextualizadas nos diferentes níveis de atenção (Machado, 2024).

Os relatos dos colaboradores do SESCOOP/RO evidenciaram o reconhecimento da importância da saúde mental nos âmbitos pessoal, social e laboral. Houve relatos de que sintomas de ansiedade nem sempre eram reconhecidos pelos participantes como indicadores de sofrimento psíquico. Durante as atividades, observou-se que diversos colaboradores identificaram experiências compatíveis com manifestações persistentes de ansiedade, favorecendo reflexões sobre a importância do cuidado em saúde mental.

Nesse sentido, o projeto estruturou-se sob o viés da psicoeducação, direcionando esforços para a desmistificação de estigmas associados às desordens mentais e para a conscientização acerca da valorização da vida, em consonância com as diretrizes da campanha Setembro Amarelo.

De acordo com o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM-5-TR (APA, 2023, p. 251), o transtorno de ansiedade generalizada é caracterizado por preocupação excessiva e persistente, relacionada a diferentes aspectos da vida cotidiana, cuja intensidade é

desproporcional às circunstâncias vivenciadas. Entre os principais focos de preocupação estão questões relacionadas ao trabalho, saúde, finanças e atividades rotineiras, como compromissos diários.

O diagnóstico clínico do transtorno de ansiedade generalizada (TAG) baseia-se nos critérios estabelecidos pelo DSM-5-TR (APA, 2023), segundo os quais o transtorno caracteriza-se por preocupações excessivas e persistentes, frequentemente direcionadas a múltiplas situações da vida cotidiana e que podem variar ao longo do tempo. Além disso, o manual descreve sintomas como ansiedade intensa, inquietação, fadiga, dificuldade de concentração, irritabilidade, tensão muscular e alterações do sono. O curso do transtorno tende a ser crônico e pode ser agravado por situações de estresse, sendo frequente sua associação com outros transtornos psiquiátricos, como depressão maior, transtorno do pânico e fobias.

O transtorno de ansiedade generalizada caracteriza-se por preocupação excessiva e persistente, capaz de causar sofrimento, sintomas físicos e prejuízos no funcionamento social, profissional e em outras áreas da vida do indivíduo, apresentando mudanças no foco das preocupações ao longo de sua evolução (APA, 2023). No que tange às estratégias práticas de manejo emocional fomentadas durante o ciclo interventivo, enfatizou-se o desenvolvimento de recursos para o enfrentamento de demandas estressoras. Por conseguinte, foram introduzidos conceitos e exercícios práticos voltados à autorregulação emocional e à atenção concentrada, com foco na técnica de *mindfulness*.

Atualmente, diferentes estratégias de manejo do estresse podem ser utilizadas no contexto psicoterapêutico para o tratamento dos transtornos de ansiedade, entre elas o *mindfulness*. A incorporação de práticas de atenção plena ao cotidiano do colaborador pode favorecer o relaxamento, a redução do fluxo intenso de pensamentos e a ampliação da percepção das experiências internas e externas, configurando-se como uma estratégia complementar de promoção da saúde mental. Além disso, os participantes foram estimulados a reconhecer o suporte oferecido pelas redes de apoio formais, como psicoterapia e acompanhamento psiquiátrico multiprofissional, e pelas redes informais, como familiares e pessoas próximas, reforçando que a busca por auxílio especializado constitui importante estratégia de cuidado em saúde mental.

Em consonância com a pedagogia cooperativista e os princípios éticos da Psicologia, as intervenções demonstraram que a construção de ambientes laborais saudáveis depende da integração entre suporte psicossocial, comunicação assertiva e valorização humana. Dessa forma,

a conscientização em saúde mental pode contribuir para a prevenção do sofrimento psíquico e para o fortalecimento das relações de trabalho.

Embora existam avanços nas políticas públicas de saúde mental, o estigma permanece como um obstáculo significativo, reduzindo o indivíduo ao sofrimento e manifestando-se desde a desqualificação de suas queixas até formas explícitas de exclusão. Por isso, a humanização do cuidado exige práticas concretas baseadas na escuta qualificada, no acolhimento e no reconhecimento do usuário como sujeito autônomo e de direitos, fortalecendo uma relação terapêutica pautada na corresponsabilização (Machado, 2024).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As práticas realizadas no Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado de Rondônia (SESCOOP/RO) permitiram o desenvolvimento de ações interventivas focadas na promoção da saúde mental, no fortalecimento das relações interpessoais e na socialização entre colaboradores. A fundamentação teórica ancorou-se em referenciais da Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Teoria e dos Processos Grupais, das teorias da motivação, do manejo das emoções por meio de técnicas de mindfulness, das relações interpessoais no trabalho e do manejo da ansiedade.

Os resultados alcançados evidenciaram avanços nas relações interpessoais dos colaboradores e elevado engajamento nas atividades propostas, favorecendo espaços de expressão emocional em um ambiente seguro e acolhedor. Durante os encontros, foi perceptível a assimilação dos conteúdos trabalhados e sua aplicação prática, visto que alguns colaboradores relataram utilizar as técnicas desenvolvidas ao longo das atividades para o manejo de suas emoções. Com isso, os autores Domingues e Meinen destacam a importância da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

Os resultados alcançados foram satisfatórios, demonstrando a evolução nas relações interpessoais dos colaboradores, o engajamento nas atividades propostas, permitindo aos colaboradores expressarem suas emoções em um ambiente seguro e acolhedor. Durante os encontros foi perceptível a assimilação dos conteúdos expostos e sua elaboração prática, visto que alguns colaboradores relataram utilizar técnicas desenvolvidas nos encontros para manejo pessoal de suas emoções. Com isso, os autores Domingues e Meinen destacam a importância da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

“Promover saúde significa compreender e trabalhar com o indivíduo a partir de suas relações sociais; significa trabalhar estas relações construindo uma compreensão sobre elas e sua transformação necessária. Promover saúde significa trabalhar para ampliar a consciência que o indivíduo possui sobre a realidade que o cerca, instrumentando-o para agir, no sentido de transformar e resolver todas as dificuldades que esta realidade lhe apresenta” (Domingues; Domingues; Meinen, 2002, p. 109 - 110).

Nesse contexto, as intervenções proporcionaram o desenvolvimento de habilidades relacionadas ao manejo emocional, à psicoeducação, à escuta qualificada, ao acolhimento e à condução ética, favorecendo o envolvimento dos colaboradores, que demonstraram interesse e participação ativa ao longo dos encontros. Conclui-se que os objetivos propostos foram alcançados, contribuindo para o bem-estar dos colaboradores no contexto organizacional. Por tratar-se de um relato de experiência, os resultados não possuem pretensão de generalização; entretanto, evidenciam o potencial de intervenções grupais em Psicologia Organizacional e do Trabalho para promover a saúde mental, fortalecer as relações interpessoais e estimular práticas institucionais voltadas ao bem-estar dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. Tradução: Daniel Vieira *et al.* 5. ed. rev. Porto Alegre: Artmed, 2023.

CARVALHO, Ana Paula Menezes; MORAIS, Pauliane Aparecida de. Estresse e os efeitos do mindfulness em profissionais da saúde: revisão integrativa da literatura. **Caderno de Diálogos**, v. 8, n. 1, 2024.

CARVALHO, Maria do Carmo Nacif de. Relacionamento interpessoal: como preservar o sujeito coletivo. Rio de Janeiro: **LTC**, 2009.

DOMINGUES, I.; DOMINGUES, R. M. C.; MEINEN, M. C. Promoção da saúde e qualidade de vida: uma abordagem integradora. Florianópolis: UFSC, 2002.

LEWIN, Kurt. Fronteiras na dinâmica de grupo. In: LEWIN, Kurt (Org.). Teoria de campo em ciência social. São Paulo: **Livraria Pioneira**, 1965.

LINHARES, Ricardo. Mindfulness: O que realmente é, como funciona, como começar e desenvolvê-lo. **SER Edições**, 2022.

MACHADO, Regina Célia Bueno Rezende. Saúde Mental Como Compromisso Coletivo: Humanização, Prevenção e Mudança de Olhares. **Advances in Nursing and Health**, v. 8, n. 1, 2026.

MASLOW, A. H. (1943). Uma teoria da motivação humana. **Psychological Review**, 50(4),

370-396.

MENDES, A.M. (2004). Cultura organizacional e prazer-sofrimento no trabalho: Uma abordagem psicodinâmica. In: A. Tamayo (Org.), Cultura e saúde nas organizações (pp. 59-76). Porto Alegre: **Artmed**.

MORAES, Ana Beatriz Arrebola de; CASTRO, Nayara Souza. Qualidade de vida, saúde mental e gestão de pessoas no trabalho. 2023. 25f.

MOREIRA, Daniela Zanoni; RODRIGUES, Maria Beatriz. Saúde mental e trabalho docente. **Estud. psicol.** (Natal), Natal, v. 23, n. 3, p. 236-247, set. 2018.

OLIVEIRA, P. T. [et a.]. Liderança e o impacto da saúde mental no clima organizacional. **e-Acadêmica**, v. 3, n. 2, 2022.

OLIVEIRA, S. F. A. O clima organizacional e seus reflexos na saúde do trabalhador. Curso de Administração – **Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB**. São Luís, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Saúde mental no trabalho. Genebra: **OMS**, 2022.

SANTANA, V.S. (2006). Saúde do trabalhador no Brasil: Pesquisa na pós-graduação. **Revista de Saúde Pública**, (n. esp.), 101-111.

SALAMON, Lester. Estratégias para o fortalecimento do terceiro setor. In: Terceiro setor: desenvolvimento social sustentado. Rio de Janeiro: **Paz e Terra**, 2005.

TENÓRIO, F. Um espectro ronda o terceiro setor: o espectro do mercado. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro: v. 33, n. 5, p. 85-102, set./out. 1999.