

Mini Curso – Gestão de Riscos Psicossociais e Saúde Mental

HumanIQ AI – Apostila Resumo

HUMANIQ AI – PLATAFORMA DE RISCOS PSICOSSOCIAIS E DESENVOLVIMENTO HUMANO

Mini Curso – Gestão de Riscos Psicossociais e Saúde Mental no Trabalho
Identificação, Prevenção e Intervenção em Saúde Mental Ocupacional

Apresentação Institucional HumanIQ AI

A HumanIQ AI é uma solução inteligente focada em riscos psicossociais, saúde emocional, segurança psicológica e desenvolvimento humano. Este mini curso integra a trilha de prevenção e promoção de saúde mental no trabalho, apoiando empresas na identificação da prevenção de adoecimento e na criação de ambientes psicologicamente saudáveis.

Objetivo Geral do Curso

Capacitar líderes, gestores, RH e equipes técnicas a:

- Reconhecer sinais de estresse, burnout e outros transtornos mentais relacionados ao trabalho
- Identificar fatores de risco psicossocial no ambiente organizacional
- Atuar com intervenções adequadas e primeiros cuidados psicológicos
- Contribuir para a construção de ambientes de trabalho psicologicamente seguros e saudáveis

Público-Alvo

- Líderes formais (supervisores, coordenadores, gerentes, diretores)
- Profissionais de RH, Saúde e Segurança do Trabalho (SST), Qualidade de Vida e Bem-Estar
- Profissionais que atuam com programas de saúde mental, ESG e cultura organizacional
- Comitês internos de saúde, segurança e ética

Estrutura do Curso

Módulo 1 – Principais Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho

Módulo 2 – Fatores de Risco Psicossocial no Ambiente de Trabalho

Módulo 3 – Intervenção e Primeiros Socorros Psicológicos

Módulo 4 – Criação de Ambientes Psicologicamente Saudáveis

Cada módulo contém: conceitos, exemplos práticos, sinais de alerta, orientações de conduta, reflexões guiadas e atividades.

IMPORTANTE

Este curso tem caráter educativo e preventivo. Não substitui avaliação clínica, diagnóstico médico ou psicológico. Em situações de suspeita de transtornos mentais, recomenda-se encaminhamento a profissionais de saúde especializados.

MÓDULO 1 – PRINCIPAIS TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

1.1 Saúde mental no contexto ocupacional HumanIQ AI

Saúde mental no trabalho não é apenas ausência de doença, mas um estado em que a pessoa:

- Consegue lidar com as demandas emocionais do trabalho
- Tem sensação de propósito e pertencimento
- Mantém nível funcional de energia e concentração
- Consegue estabelecer limites saudáveis entre vida pessoal e profissional

1.2 Estresse ocupacional

Estresse é uma resposta natural a demandas e pressões.

No trabalho, torna-se prejudicial quando é:

- Intenso demais
 - Prolongado
 - Sem pausas de recuperação
- Sinais frequentes de estresse ocupacional:
- Cansaço constante
 - Irritabilidade

- Dificuldade de concentração
- Queixas físicas recorrentes (dores de cabeça, tensão muscular, distúrbios do sono)

1.3 Burnout (Síndrome do esgotamento profissional)

Burnout está associado a situações prolongadas de estresse crônico no trabalho, especialmente em ambientes de alta demanda.

Componentes típicos do burnout:

- Exaustão emocional (sensação de não ter mais energia)
- Cinismo ou distanciamento (indiferença, ironia, desengajamento)
- Redução da eficácia profissional (sensação de incompetência, queda de produtividade)

Sinais de alerta no dia a dia:

- Falas como “não aguento mais”, “vou explodir”, “não vejo sentido no que faço”
- Queda significativa de desempenho sem motivo aparente
- Afastamentos frequentes por motivos de saúde
- Irritabilidade elevada e conflitos recorrentes

1.4 Outros quadros comuns no ambiente de trabalho

Sem fazer diagnóstico (que é responsabilidade de profissionais de saúde), líderes e RH podem observar sinais de possíveis problemas:

- Ansiedade intensa
 - Preocupação constante, dificuldade de relaxar, sensação de ameaça iminente
- Humor depressivo
 - Tristeza persistente, perda de interesse, desânimo, sensação de inutilidade
- Transtornos relacionados a trauma
 - Após situações críticas (acidentes, violência, assédio grave), podem surgir reações intensas de medo, hipervigilância, ansiedade e depressão

O papel da empresa e da liderança não é diagnosticar, mas:

- Estar atenta a mudanças bruscas de comportamento
- Oferecer escuta e apoio inicial
- Facilitar o acesso a serviços de saúde, quando necessário

Atividade – Mapa de Sinais de Alerta

Liste sinais que você já percebeu em pessoas da equipe (sem citar nomes) que podem indicar sofrimento emocional.

Reflita:

- Quais atitudes você teve?
- O que poderia ter sido feito de forma mais cuidadosa?

MÓDULO 2 – FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 O que são riscos psicossociais?

Riscos psicossociais são aspectos da organização do trabalho, da gestão, da cultura e das relações que podem:

- Prejudicar saúde mental e física
- Aumentar o estresse
- Gerar conflitos, assédio e adoecimento

Na abordagem HumanIQ AI, riscos psicossociais são avaliados a partir de múltiplos fatores, como:

- Demanda de trabalho
- Autonomia
- Apoio social
- Recompensa e reconhecimento
- Justiça organizacional
- Segurança psicológica
- Cultura de assédio e violência

2.2 Exemplos de fatores de risco psicossocial

- Carga de trabalho excessiva e prazos irreais
- Falta de clareza de papel e responsabilidades
- Falta de autonomia para tomada de decisões compatíveis com a função
- Comunicação falha ou contraditória
- Falta de reconhecimento e feedback justo

- Estilo de liderança autoritário, agressivo ou negligente
- Conflitos crônicos não tratados
- Ambiente de assédio moral ou sexual
- Falta de apoio em momentos de crise pessoal ou profissional

2.3 Fatores de proteção psicossocial

Além de mapear riscos, é fundamental identificar fatores que protegem a saúde mental, como:

- Liderança empática e acessível
- Cultura de respeito e inclusão
- Canais seguros para denúncias e manifestações
- Políticas claras de combate ao assédio
- Programas de desenvolvimento humano (como os cursos da trilha HumanIQ AI)
- Flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho (quando possível)

2.4 Uso da HumanIQ AI no mapeamento de riscos

A HumanIQ AI apoia empresas a:

- Levantar percepções de riscos psicossociais por meio de testes e instrumentos estruturados
- Identificar áreas, equipes ou unidades mais expostas
- Conectar dados de riscos com ações de desenvolvimento (treinamentos, intervenções, revisão de práticas)
- Monitorar a evolução ao longo do tempo

Atividade – Diagnóstico informal rápido

Em pequenos grupos, refletem sobre:

- Quais fatores de risco psicossocial são mais presentes em nossa realidade hoje?
- Quais fatores de proteção já existem?
- Quais seriam as 3 prioridades de intervenção nos próximos meses?

MÓDULO 3 – INTERVENÇÃO E PRIMEIROS SOCORROS PSICOLÓGICOS

3.1 O que são primeiros socorros psicológicos?

Primeiros socorros psicológicos (PSP) são cuidados iniciais oferecidos a pessoas em sofrimento emocional, especialmente quando não se trata de terapia, mas de apoio imediato, com foco em:

- Acolher
- Estabilizar emocionalmente
- Oferecer informações claras
- Encaminhar para ajuda especializada, quando necessário

3.2 Princípios dos primeiros socorros psicológicos no ambiente corporativo

- Proximidade
 - Estar disponível, aproximar-se da pessoa em sofrimento de forma respeitosa
- Escuta ativa
 - Permitir que a pessoa fale, sem pressão, julgamentos ou interrupções excessivas
- Calma
 - Falar com tom sereno, sem minimizar a dor, mas sem entrar em pânico
- Orientação
 - Explicar com clareza as possibilidades de apoio (RH, programas de assistência, saúde ocupacional)
- Confidencialidade
 - Respeitar a privacidade, compartilhar apenas o necessário com canais responsáveis

3.3 O que fazer e o que evitar

FAZER:

- Chamar para um espaço minimamente reservado
- Perguntar como a pessoa está e se quer falar sobre o que está sentindo
- Validar a experiência: “Entendo que isso seja muito difícil”, “Faz sentido se sentir assim diante do que aconteceu”
- Oferecer ajuda prática (organizar tarefas, ajustar prazos, encaminhar para apoio)

EVITAR:

- Minimizar: “Isso não é nada”, “Você está exagerando”
- Julgar: “Você é fraco”, “Falta maturidade emocional”
- Dar conselhos simplistas: “Pense positivo”, “É só ter fé”
- Expor o que foi dito a outras pessoas sem necessidade

3.4 Encaminhamento responsável

Em casos de sinais mais graves (fala sobre desejo de desistir de tudo, ideação suicida, crises intensas), é fundamental:

- Acionar imediatamente o canal interno responsável (RH, saúde ocupacional)
- Orientar a busca por atendimento profissional (psicólogo, psiquiatra, serviço de saúde)
- Nunca deixar a pessoa totalmente sozinha em momentos de crise intensa, até que alguém responsável assuma o cuidado

Atividade – Simulação guiada

Em duplas ou trios, um participante simula estar em sofrimento emocional no contexto de trabalho.

Outro pratica um atendimento inicial com base nos princípios dos primeiros socorros psicológicos, usando:

- Escuta ativa
- Empatia
- Orientação clara

Ao final, o grupo avalia: a pessoa se sentiu acolhida e respeitada?

MÓDULO 4 – CRIAÇÃO DE AMBIENTES PSICOLOGICAMENTE SAUDÁVEIS

4.1 O que é segurança psicológica?

Segurança psicológica é a percepção de que as pessoas podem:

- Falar sobre erros
 - Apresentar ideias
 - Admitir dúvidas
 - Expor fragilidades ou dificuldades
- sem medo de humilhação, retaliação ou punição injusta.

Ambientes com alta segurança psicológica:

- Têm mais inovação
- Apresentam menos erros encobertos
- Têm maior engajamento e colaboração
- São mais protetores para a saúde mental

4.2 Elementos de um ambiente psicologicamente saudável

- Respeito nas interações diárias
- Comunicação clara, transparente e consistente
- Liderança acessível e empática
- Regras claras contra assédio e discriminação, com aplicação real
- Espaços de escuta estruturados (pesquisas, reuniões, canais de diálogo)
- Reconhecimento equilibrado (não só cobrança)

4.3 Papel da liderança na promoção da saúde mental

Líderes HumanIQ AI são estimulados a:

- Dar exemplo de equilíbrio (respeito a pausas, limites de horário, uso responsável de mensagens fora do expediente, quan-
- Tratar erros como oportunidades de aprendizado, não como armas de humilhação
- Incentivar o uso de canais de apoio (programas de assistência, saúde ocupacional, treinamentos)
- Observar sinais de sofrimento e agir com responsabilidade, não com indiferença

4.4 Políticas e práticas organizacionais

A empresa pode:

- Implementar políticas claras sobre assédio moral, sexual e discriminação
- Oferecer programas de apoio psicológico ou parcerias com serviços de saúde
- Realizar avaliações periódicas de riscos psicossociais (como as instrumentos da HumanIQ AI)
- Integrar saúde mental em programas de liderança, ONBOARDING e desenvolvimento

4.5 Atividade – Plano de Ação para um Ambiente Psicologicamente Saudável

Cada participante (ou grupo) deve propor um plano com:

1. Três ações simples e imediatas (0 a 3 meses) para melhorar a saúde mental no time/empresa.
Ex.: rituais de reconhecimento, revisão de reuniões desnecessárias, canais de escuta.
2. Duas ações estruturantes (3 a 12 meses).
Ex.: revisão de políticas, implantação de programa de apoio, avaliação de riscos psicossociais com a HumanIQ AI.
3. Indicadores básicos para acompanhar evolução.
Ex.: percepção de clima em pesquisas internas, adesão a programas de apoio, redução de conflitos reportados.

ENCERRAMENTO DO MINI CURSO – GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL

Ao concluir este mini curso, líderes e profissionais são convidados a:

- Reconhecer seu papel ativo na prevenção de riscos psicossociais
- Manter postura de escuta, acolhimento e encaminhamento responsável
- Utilizar dados e instrumentos (como os da HumanIQ AI) para embasar decisões
- Contribuir para que o ambiente de trabalho seja mais saudável, humano e sustentável

Este mini curso é parte da trilha HumanIQ AI de desenvolvimento em riscos psicossociais e saúde mental, alinhada às metas de promoção de bem-estar e à construção de culturas organizacionais mais seguras e respeitosas.