Saúde mental no trabalho através do olhar dos servidores técnicos-administrativos de uma universidade pública no interior do nordeste: um relato de experiência

Eixo temático: Saúde e Trabalho - Saúde psíquica e trabalho

Margarida Mayara Moura Miranda
margarida_mayara@hotmail.com
Maria Wilma da Silva Dantas de Medeiros
mariawilma77@gmail.com
Rita Emanuela Santana
ritaa.emanuela@hotmail.com
Rafaele de Araújo Pinheiro
rafaeleapinheiro@gmail.com
Sabrina Cavalcante Barros
sabrina.barros@ufrn.br

INTRODUÇÃO

No serviço público, diante do avanço do neoliberalismo, a lógica gerencial do setor privado foi implementada, principalmente nas universidades públicas, com grande redução do quadro de trabalhadores e fragilização dos vínculos empregatícios através da diminuição de concursos públicos e a contratação de profissionais a partir de modalidades precárias, como a terceirização e os contratos temporários (Granzotto, 2011).

Nesse contexto, os servidores passaram a lidar com inúmeras mudanças no ambiente físico de trabalho, trabalhando a partir de indicadores de produtividade, com o acréscimo do número de atividades, sem o aumento proporcional do quantitativo de servidores, promovendo o isolamento dos trabalhadores e enfraquecendo a cooperação (Ramos & Macêdo, 2018).

Este cenário resultou em diversos impactos para as instituições e para as condições do trabalho de seus trabalhadores. As instituições públicas de ensino superior sentem as consequências destas situações frente aos casos de: absenteísmo crônico, aumento dos acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e afastamentos por motivo de saúde, devido

aos transtornos mentais, comportamentais e enfermidades osteomusculares (Ferreira, 2016).

A saúde mental ou saúde psíquica no contexto de trabalho é uma temática de extrema relevância nas organizações. De acordo com Zanelli e colaboradores (2010) as pessoas estão sendo cada vez mais pressionadas por exigências complexas advindas do trabalho. Os trabalhadores passaram a levar suas atividades para o lar ocupando as horas de lazer, à medida que precisam resolver demandas laborais e executar tarefas antes realizadas apenas no ambiente de trabalho. Nesse sentido, as pessoas se tornam vítimas muitas vezes do seu modo de viver e do ritmo intenso das múltiplas solicitações da vida familiar, social e das relações de trabalho.

Em se tratando do fazer da psicologia frente às situações que envolvem a temática sobre saúde psíquica no trabalho, é importante destacar as possibilidades de práticas de diagnóstico, prevenção e promoção da saúde mental nas organizações. Nessa perspectiva, não existe um modelo único de atuação que deve ser seguido é considerado eficaz, os modos dessas ações estão relacionados a distintas compreensões epistemológicas (Borges, Guimarães & Silva, 2013). Embora haja mais de um modelo, cresce na literatura uma compreensão mais ampla do que seja saúde psíquica do trabalhador, em que considera aspectos do contexto sob o qual o trabalhador está inserido.

As habilidades referentes à saúde psíquica no trabalho compõem atividades que estão se consolidando na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, portanto, ainda é preciso expandir tais atividades nas políticas públicas de trabalho e nas organizações. O crescimento das práticas em saúde psíquica e trabalho pode ser vista como uma possibilidade da(o) psicóloga(o) refletir sobre o fazer ético, prezando o compromisso social para que o bom desempenho esteja ligado ao bem-estar das pessoas (Borges, Guimarães & Silva, 2013).

Com a pandemia da Covid-19 no Brasil, ocorreu a suspensão das atividades presenciais de diversas universidades públicas brasileiras. Desde o mês de março do ano de 2020, os trabalhadores precisaram se adaptar a uma nova realidade até então desconhecida. O teletrabalho foi instalado no cotidiano dos trabalhadores e, com ele, apareceram inúmeras situações desafiadoras, seja com as tecnologias ou com o novo espaço de trabalho improvisado em suas casas (Ribeiro, 2021).

Com o retorno gradual estabelecido os servidores técnicos puderam voltar ao trabalho presencial seguindo todos os protocolos de biossegurança designados pelas instituições de ensino superior. Neste contexto, diante das inúmeras transformações das

condições laborais, o retorno ao trabalho presencial, a quantidade de horas trabalhadas, o isolamento social, a inadequação ergonômica no espaço laboral no contexto remoto, é perceptível o risco de consequências negativas que puderam atingir a saúde dos/as trabalhadores/as.

Em meio a atual realidade, surgiu o questionamento: como está a saúde mental dos servidores técnicos-administrativos das universidades públicas? A partir disso, foi construído no estágio de último ano do curso de psicologia um projeto de diagnóstico para investigar as condições de saúde mental dos servidores técnicos-administrativos de uma universidade pública no interior do nordeste. Para Caetano, Ferreira e Neiva (2016), o diagnóstico organizacional contribui para a compreensão dos desafios organizacionais, além de contribuir para transformações das práticas, estratégias e cultura organizacional. O diagnóstico organizacional possui três fases sendo elas a recolha sistemática das informações, o tratamento dos dados obtidos e a interpretação teórica fundamentada. O diagnóstico pressupõem ainda, a devolução dos resultados para a organização através de reuniões com os gestores e departamentos responsáveis (Caetano, 2016).

A proposta de estágio teve por objetivo identificar aspectos que indiquem o estado da saúde mental dos servidores técnico-administrativos desta universidade de modo a contribuir para a promoção da saúde mental desses trabalhadores. Como objetivos específicos buscou: (1) entender a percepção dos servidores acerca da temática da saúde mental e sua relação com o trabalho; (2) pesquisar a existência de ações propostas pela instituição voltadas para a saúde mental no trabalho; (3) propor intervenções que contribuam com a promoção de saúde e bem-estar dos servidores.

MÉTODO

O trabalho contou com a participação, organização e condução de três estagiárias do 5º ano e três estagiários do 4º ano do curso de psicologia. As ações obtiveram ainda, a orientação acadêmica de uma docente do curso da área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, além da supervisão da Psicóloga Organizacional do Serviço Escola de Psicologia Aplicada (SEPA) da referida instituição. Tais atividades aconteceram nos períodos entre outubro de 2021 e fevereiro de 2022.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 32 servidores técnico-administrativos, que ofereceram informações importantes para a construção de um mapeamento-diagnóstico relativo ao tema da saúde psíquica do trabalhador. As atividades foram realizadas de forma híbrida - presencial e remoto - adequando-se a organização que

a instituição aderiu no momento, desse modo, a equipe se deslocou à instituição para encontrá-los e assim fazer o convite diretamente. Outro método de contato se deu pelo envio de emails.

Do mesmo modo, as entrevistas foram realizadas presencialmente e de forma virtual, conforme indicação dos servidores. Os participantes que estavam em trabalho presencial participaram das entrevistas nas dependências da universidade, enquanto os servidores em trabalho remoto foram entrevistados de forma síncrona na plataforma Google Meet.

O roteiro da entrevista contemplou cinco questões relativas à temática sobre saúde mental no trabalho, visando entender como os profissionais estavam vivenciando o período de pandemia e o retorno às atividades presenciais. Além disso, na entrevista, foi possível averiguar a existência e participação dos servidores nas atividades voltadas para a temática de saúde mental no trabalho, bem como, investigar sugestões de ações possíveis para a promoção da saúde mental no trabalho. Para análise das entrevistas utilizou-se a leitura de caso a caso de modo a preservar a singularidade de cada sujeito.

RESULTADOS

Nas entrevistas, os principais resultados encontrados trouxeram um olhar para a saúde mental dos servidores técnicos. Ao serem questionados sobre o que seria a saúde mental, os entrevistados responderam estar relacionado ao bem-estar físico e emocional, é saber lidar com as adversidades e os estressores do dia a dia. Nesse sentido, a saúde mental para esses servidores estaria vinculada principalmente à qualidade de vida.

Em se tratando da relação entre saúde mental e trabalho, os profissionais ressaltaram enxergar uma grande relação que pode ser vista como positiva ou negativa: “Existe relação. Para ter saúde mental eu tenho que estar bem comigo mesmo, se isso afeta minha vida pessoal eu consequentemente não vou realizar o trabalho de forma correta” (Servidor técnico). Os participantes consideraram o trabalho um fator para o adoecimento mental quando surgem conflitos, sobrecarga de trabalho e condições inadequadas no ambiente laboral. Alguns limitadores apontados nas entrevistas dizem respeito à pressão no trabalho, ao isolamento, às relações de trabalho sem empatia, ausência de recursos, além da falta de limite com os horários para a comunicação.

Ao serem questionados sobre a participação em atividades voltadas para a saúde mental na unidade, os servidores técnicos ressaltaram que as ações estão escassas e praticamente não participam. Por fim, os entrevistados ressaltaram que existe uma

ausência de intervenções do curso de psicologia e possuem a expectativa de mais ações voltadas para a temática.

Sobre a saúde mental em relação ao retorno das atividades presenciais, foi citado por um servidor como sendo difícil e estranho essa retomada, tendo em vista que, não enxerga o ambiente de trabalho como antigamente, pela percepção da ausência dos alunos na instituição e dos colegas de trabalho, onde eram frequentemente encontrados antes da pandemia.

Por último, quando perguntados sobre o que a instituição poderia fazer para fomentar as questões de promoção à saúde mental, os servidores ressaltaram querer participar de ações voltadas para as temáticas de: relações interpessoais, empatia, comunicação no trabalho, grupos de apoio e compartilhamento para quem está retornando às atividades presenciais, dificuldades de conciliar o trabalho remoto e outras responsabilidades, e gestão de conflitos.

Além disso, foi apontado a necessidade de considerar duas dimensões: quem está em trabalho presencialmente e quem ainda está em trabalho remoto. Um participante enfatizou a falta de integração entre os setores e percebe o isolamento no trabalho muito fortemente, por isso sente a necessidade de atividades de integração entre os servidores de maneira dinâmica e lúdica.

Como encaminhamentos, na segunda etapa do projeto de estágio foi planejada pela equipe a proposta de intervenção com os servidores. O principal objetivo da atividade teve como foco o desenvolvimento de atividades lúdicas que, concomitantemente, levassem a refletir sobre a saúde mental no trabalho e seus aspectos conceituais. É importante ressaltar que em função do contexto pandêmico, optou-se por realizar a intervenção no formato remoto, com atividades assíncronas e síncronas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A experiência de estágio permitiu o desenvolvimento de competências e habilidades para os estudantes, como conseguir levantar indicadores/fatores de risco da saúde mental e construir intervenções que contribuíssem para melhorias no bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Além disso, permitiu a atuação nos processos de saúde no trabalho e suas relações com os fatores de risco e proteção à saúde do trabalhador, bem como o manejo de conflitos e planejamento para a intervenção de promoção, prevenção no âmbito da saúde, bem-estar e qualidade de vida.

A vivência do mapeamento-diagnóstico-intervenção proporcionou o acesso às demandas da instituição, passando pela etapa de coleta de informações com as entrevistas, análise dos dados, planejamento e execução da intervenção e por fim o feedback dos participantes. A organização do tempo foi importante para o andamento das atividades, bem como, para a divisão das tarefas de cada estagiário. Com isso, manter uma comunicação eficiente foi crucial no desenrolar de cada etapa, pois uniu a equipe para atingir os objetivos do trabalho.

Por fim, é importante destacar que a promoção da saúde mental nos contextos do serviço público precisa ser uma prática constante, planejada e contextualizada para a realidade dos trabalhadores e das trabalhadoras. Além disso, torna-se necessário uma gestão comprometida com o bem-estar dos servidores técnicos-administrativos e aberta para o diálogo e novas práticas de intervenção que valorizem o lúdico.

REFERÊNCIAS

Borges L. O., Guimarães L. A. M., Silva S. S. (2013). Diagnóstico e promoção da saúde psíquica no trabalho. Borges L. O. & Mourão L. (Org.) *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia* (pp. 581-618). Porto Alegre: Artmed.

Borges L. O., & Albuquerque F. J. B. (2014). Socialização Organizacional. Zanelli, J. C., Borges-Andrade J. E., & Bastos A. V. B. (Org.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*, 2ed. (pp. 385-412). Porto Alegre: Artmed.

Caetano, A, Mendonça, H, & Neiva, E. R. (2016). Análise e diagnóstico organizacional. In Mendonça, H., Ferreira, M. C., & Neiva, E. R. (*orgs.*) *Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática*. São Paulo: Vetor.

Ferreira, M. C. (2016). *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores* (3a ed.). Brasília, DF: Paralelo 15.

Granzotto, T. M. (2011). A implementação de ações neoliberais nas universidades públicas. *Revista Serviço Social & Saúde*, *10*(12), 171-196. doi: 10.20396/sss.v10i2.8634830

Ramos, L. de F. de C., & Macêdo, K. B. (2018). Reflexões sobre o adoecimento dos servidores técnico-administrativos em educação. *Argumentum*, *10*(3), 107-122. doi:10.18315/argumentum.v10i3.16911

Ribeiro, B. M. S. S. (2021). Saúde mental e teletrabalhadores: revisão integrativa. *Revista Saúde e Meio Ambiente, 12*(2), 127-147.

Zanelli, J. C. (Coord.), Calzaretta, A. V., García, A. J., Lipp, M.E. N., Chambel, M. J.

(2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências.* Porto Alegre: Artmed.