



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS V
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATU SENSU EM GESTÃO EM
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

ALBANITA MARIA FARIAS DA SILVA

**SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Um estudo da percepção dos
funcionários da ESPEP**

**JOÃO PESSOA/PB
2024**

ALBANITA MARIA FARIAS DA SILVA

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Um estudo da percepção dos funcionários da ESPEP

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a/ao Coordenação do Curso de Especialização em Gestão em Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba em parceria com a Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Gestão em Administração Pública.

Área de concentração: Estado, Governo e Políticas Públicas.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Sandra Cristina Moraes de Souza

JOÃO PESSOA/PB
2024

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586s Silva, Albanita Maria Farias da.
Saúde mental no ambiente de trabalho [manuscrito] : um estudo da percepção dos funcionários da ESPEP / Albanita Maria Farias da Silva. - 2024.
39 p. : il. colorido.

Digitado.

Monografia (Especialização Gestão em Administração Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas, 2024.

"Orientação : Profa. Dra. Sandra Cristina Morais de Souza, Especialização em Saúde Mental. "

1. Saúde mental. 2. Ambiente de trabalho. 3. Adoecimento no trabalho. 4. Saúde. I. Título

21. ed. CDD 351

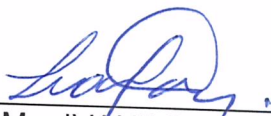
ALBANITA MARIA FARIAS DA SILVA

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Um estudo da percepção dos funcionários da ESPEP

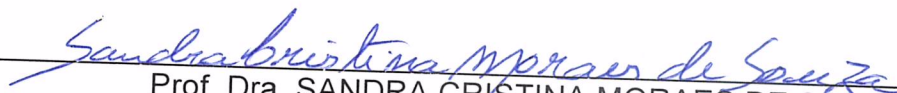
Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a/ao Coordenação do Curso de Especialização em Gestão em Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba em parceria com a Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Gestão em Administração Pública.

Aprovada em: 31/10/2023

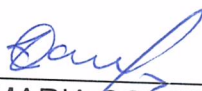
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. IVANILDA MATIAS GENTLE
Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba (ESPEP)



Prof. Dra. SANDRA CRISTINA MORAES DE SOUZA
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)



Prof. Dra. ILKA MARIA SOARES CAMPOS
Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba (ESPEP)

A todas as pessoas que me ajudaram e apoiaram para conclusão deste ciclo.

O trabalho é o veículo para a autocriação do homem enquanto homem (LUKÁCS, 2013, p.82).

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Dados Associados	14
Figura 2 – Atendimento psicológico para o servidor público na Paraíba.....	29

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – A saúde Mental dos Servidores	22
Gráfico 2 – Estados Psicológicos	22
Gráfico 3 –Saúde mental e desempenho profissional.....	24

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Saúde e Ambiente de Trabalho	25
Quadro 2 – Atividades de trabalho e lazer	26
Quadro 3 –Atuação da ESPEP	27

Sumário

1. INTRODUÇÃO	11
2. TRABALHO E SAÚDE	13
2.1. SISTEMATIZAÇÃO DO TRABALHO	13
2.2. EPIDEMIOLOGIA DOS TRANSTORNOS ASSOCIADOS AO TRABALHO	15
2.3. O CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL	16
3. METODOLOGIA	18
3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	18
3.2. POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA	18
3.3. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	19
3.4. ANÁLISE DOS DADOS	19
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	20
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS	30
APÊNDICE A	33
APÊNDICE B	34
APÊNDICE C	36

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Um estudo da percepção dos funcionários da ESPEP

ALBANITA MARIA FARIAS DA SILVA

RESUMO

O artigo tem por objetivo pesquisar sobre a saúde mental no ambiente de trabalho, a pesquisa foi aplicada aos funcionários da ESPEP. Considerando que a relação entre homem e trabalho possui complexidade crescente, sendo notável os aspectos psicossociais, de modo que os determinantes do processo saúde-doença devem ser contextualizados. Portanto, esta pesquisa, tem como objeto investigar a temática: saúde mental e trabalho como uma subárea do campo da saúde do trabalhador e com a finalidade analisar a percepção como os funcionários da ESPEP percebem a saúde mental e as relações entre trabalho e saúde. Pesquisa tem como objeto a saúde mental e trabalho como uma subárea do campo da saúde do trabalhador e como objetivo analisar o modo como os funcionários da ESPEP percebem a saúde mental e as relações entre trabalho e saúde. Metodologicamente, trata-se de um estudo com abordagem quali-quantitativa, exploratória e descritiva, tendo como delineamento um estudo de caso, realizado com a utilização de um questionário, formulário respondido por 30 participantes no *google forms*, analisado por meio da análise de conteúdo. Os dados quantitativos foram analisados a partir da estatística descritiva e os dados qualitativos foram analisados a luz da análise de conteúdo. Em termos específicos, a pesquisa possui relevância social e científica, os resultados nos propõem pensar os tipos de incentivos no trabalho, evidenciando mecanismos multidimensionais de melhorias e prevenções.

Palavras-chave: Saúde Mental. Trabalho. Equilíbrio. Adoecimento.

ABSTRACT

This article proposes us to think about mental health in the work environment, as a study of the perception of ESPEP officials. Considering that the relationship between home and work has increasing complexity, the psychosocial aspects being notable, so that the determinants of the health-doing process must be contextualized. This research at the level of Specialization in Management in Public Administration of the State University of Paraíba in partnership with the Public Service School of the State of Paraíba, with an area of concentration in state, government and public policies, has as its object mental health and work as A subarea of the health field of workers has the objective of analyzing the way in which ESPEP officials perceive mental health and the relationships between work and health. Methodologically, it is a study with a quali-quantitative, exploratory and descriptive approach, with a case study as a outline, carried out with the use of a questionnaire, a form answered by 30 participants in Google Forms, analyzed by a content analysis. The quantitative data are analyzed based on descriptive statistics and the qualitative data are analyzed in the light of content analysis. In specific terms, in search of social and scientific relevance, the results propose us to think about the types of non-work incentives, evidencing multidimensional mechanisms of benefits and prevention.

Keywords: Mental Health. Work. Relationships. Balance. Adoecimento.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho sempre foi um tema recorrente na história da humanidade. As ligações estabelecidas, no decurso do tempo, entre homem e trabalho há uma complexidade crescente em todas as dimensões da nossa vida e, são repletas de aspectos psicossociais, de modo que os determinantes do processo saúde-doença devem ser contextualizados.

Portanto, abordar sobre a saúde mental do trabalhador pode ser considerada uma das temáticas do estudo da qualidade de vida geral e, vem recebendo atenção crescente de cientistas das áreas de saúde, ecologia, psicologia, economia, administração e engenharia (VASCONCELOS, 2001), bem como das empresas que têm proposto programas que buscam melhoraria nas condições de trabalho e de vida dos trabalhadores.

Mas o que é Saúde Mental? Apesar de não existir uma definição oficial para o conceito de saúde mental, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade. A saúde mental é entendida como a área do conhecimento que estuda os aspectos psicológicos, emocionais, cognitivos e psicossociais que tocam o ser humano, se forma que a preservação da saúde mental diz respeito a um estado de qualidade de vida plena.

Fernandes et al.,(2018) afirmam que a relação saúde-trabalho-doença vem sendo cada vez mais estudada, em virtude da sua relevância para o homem e para a sociedade. Os transtornos mentais relacionados ao trabalho são reconhecidos como um problema global de saúde.

No Brasil, algumas das propostas da Política Nacional de Saúde Mental são apoiadas na Lei nº 10.216/02, na qual dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental, bem como o ápice do seu desenvolvimento ocorreu em consonância com a Constituição Federal (BRASIL, 1988) ao afirmar que a saúde é um direito de todos e dever do Estado. Assim, a saúde é considerada um dos direitos sociais que fazem parte das garantias fundamentais de qualquer cidadão no território nacional, através do acesso ao Sistema Único de Saúde (SUS).

O adoecimento do colaborador, sua insatisfação pessoal, a ausência de oportunidade para melhorar o desempenho de suas funções, as precárias condições ergonômicas, a falta de incentivo salarial e de benefícios são causas que influenciam na produtividade e se correlacionam a um ambiente de trabalho saudável e equilibrado

buscando contentamento dos trabalhadores. Diante do exposto, a busca pelo equilíbrio entre a vida pessoal e o profissional tem aumentado entre os trabalhadores.

Segundo Rocha e Bussinguer (2016), o mundo do trabalho tem passado por profundas transformações, associadas a diversos fatores, a saber: globalização, crises econômicas, tecnologias e desigualdades sociais. Nesse aspecto, essas transformações fizeram surgir novas formas de organização do trabalho, que repercutiram tanto na saúde física e mental dos trabalhadores.

Dejours (2021) já nos alertava acerca do sofrimento no trabalho, pois a organização do trabalho não domina somente a vida durante as horas de trabalho, mas invade igualmente, a vida fora dele.

A sociedade automatizada, informatizada, rompe as fronteiras continentais e as medidas temporais do fluxo de produção. O próprio trabalho não está mais vinculado ao local, visto que o teletrabalho permite a tomada de serviços à distância e possibilita a redução do custo dos salários (FONSECA, 2013).

É fato que dedicamos grande parte do tempo de nossas vidas ao nosso emprego e nem sempre isso é prazeroso ou satisfatório, daí a relevância de conhecimentos voltados à vida profissional e pessoal dos servidores estaduais, a fim de atingir melhores resultados nas relações interpessoais, assim gerando um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Em vista disso, a questão norteadora desta pesquisa, advém do seguinte questionamento: Como os funcionários da Escola de Governo no Estado da Paraíba – ESPEP percebem a sua saúde mental e as relações entre trabalho e saúde?

O objetivo geral do trabalho foi analisar o modo como os funcionários da ESPEP percebem a sua saúde mental e as relações entre trabalho e saúde. Como objetivos específicos, teve-se: Caracterizar o perfil sociodemográfico dos servidores da Escola de Governo no Estado da Paraíba – ESPEP participantes da pesquisa; descrever a percepção dos servidores da Escola de Governo no Estado da Paraíba – ESPEP acerca da sua saúde mental e as relações entre trabalho e saúde.

O panorama aludido demonstra a relevância deste estudo acerca da percepção dos servidores sobre a sua saúde mental, permitindo aprofundar a temática em questão, além da elaboração de uma proposta, que venha atuar de forma preventiva nas questões que envolvam o estresse ocupacional gerado no ambiente de trabalho.

O arcabouço teórico desse artigo toma como referência central os seguintes autores: Fernandes et al., (2018), Glina; Rocha (2006), Matos (2022) entre outros.

Com o desígnio de atender a proposta desse estudo, optou-se por uma pesquisa de natureza básica, com abordagem quali-quanti, exploratória e descritiva, tendo como delineamento um estudo de caso. A coleta de dados foi feita a partir de um formulário, disponibilizado no google forms. Os dados quantitativos foram analisados a partir da estatística descritiva e os dados qualitativos foram analisados a luz da análise de conteúdo.

2. TRABALHO E SAÚDE

2.1. SISTEMATIZAÇÃO DO TRABALHO

Matos (2018) aponta que a partir do aparecimento da Revolução Industrial, o processo de trabalho passou por intensas transformações e incorporações de tecnologias que buscaram mecanizar o trabalho, o que tornou a linha de produção mais sistemática e objetiva. Em vista disso, houve intensificação do ritmo de trabalho e aumento progressivo de cobrança pelo alcance de metas. Nessa conjuntura, a sistematização do trabalho tende a não deixar espaço para a expressão da subjetividade que, muitas vezes, ressurge em forma de adoecimento.

Um ponto que merece reflexão, diz respeito ao início da carreira, pois este é repleto de expectativas, objetivos, motivação e reconhecimento no trabalho. Logo, assim como o gestor espera algo do servidor que contrata, esse também tem diversos sonhos que gostaria de ver realizado a partir daquela oportunidade. Assim sendo, a frustração aparece quando o trabalhador não consegue realizar esses objetivos, o que reduz a sua expectativa ou, até menos, se torna inexistente.

Merlo (1999) destaca a importância do reconhecimento para minimizar o sofrimento, decorrente do conflito existente entre a organização real e a prescrita. O reconhecimento está no centro da construção da identidade, pois cada trabalhador possui um desejo de realizar coisas e de se autorrealizar e para isso, ele vai investir seus esforços, tentando expressar o que ele é, e o que quer ser.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), revela que em todo o mundo, 160 milhões de pessoas sofrem de males associados ao trabalho. Nesta ótica, o trabalho tem lugar central na construção da identidade do sujeito, na realização pessoal e nos processos de saúde/doença. Ainda, segundo a Organização Internacional do Trabalho (2021), o Brasil entre os anos de 2019 e 2020, levando em consideração o início da pandemia da COVID-19, teve um aumento de 30% dos auxílios-doença caracterizados pela depressão,

ansiedade, estresse e outros transtornos mentais e comportamentais, sendo 224 mil em 2019, atingindo a marca de 289 mil afastamentos em 2020.

A pandemia também foi um catalisador para situações que já aconteciam em ambientes de trabalho e o teletrabalho (ou trabalho remoto), imposto em muitas organizações devido ao isolamento social, apesar de favorecer parte dos trabalhadores, também trouxe à tona aspectos delicados dessa modalidade.

Neste cenário, e na atual circunstância se faz necessário, a busca de ferramentas que possam minimizar os riscos e assim contribuir para uma melhor qualidade de vida pessoal e no trabalho do servidor público estadual, em consonância com o seguinte dispositivo legal:

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1998, p. 119-120).

No âmbito institucional, é preciso que haja uma rede de apoio e encaminhamento. Gerir os riscos psicossociais pode ser tido como caro, mas o certo é que ignorá-lo pode ser mais oneroso. Dentre os danos associados, de acordo com Matos (2022), aponta-se:

Figura 1–Danos associados

PARA O INDIVÍDUO		
SINDROME DE BURNOUT	DORES GENERALIZADAS	ESGOTAMENTO FÍSICO E EMOCIONAL
ANSIEDADE	ESTRESSE	PERDA DO SIGNIFICADO TRABALHO
DEPRESSÃO	PALPITAÇÕES	SINDROME DO PANICO
TOC	DORES DE CABEÇA	PROBLEMAS FAMILIARES
ISOLAMENTO	HIPERTENSÃO ARTERIAL	IRRITABILIDADE
PARA A ORGANIZAÇÃO		
REDUÇÃO DA PRODUTIVIDADE	ABSENTEÍSMO(FALTAS)	LICENÇAS MÉDICAS
ROTATIVIDADE DE PESSOAL	MULTAS ADMINISTRATIVAS	
PARA O ESTADO		
CUSTOS COM TRATAMENTOS MÉDICOS		DESPESAS COM BENEFÍCIOS SOCIAIS
CUSTOS COM PROCESSOS		

Fonte: Matos (2022).

Para Ramos (1989), a racionalidade funcional ou instrumental, própria da ação administrativa, é a que predomina nas organizações formais, sendo assim, resta poucos espaços nos quais os indivíduos possam se autorrealizar e onde a racionalidade substantiva possa se manifestar. Entretanto, há uma tensão entre essas duas

racionalidades, e essa tensão se reflete num distanciamento entre os objetivos individuais e organizacionais (RAMOS, 1989; ANDION, 2015).

Apesar disso, a força dessa tensão pode alterar, conforme atenta Ramos (1989, p. 46), “nas situações administrativas o indivíduo se encontra ordinariamente em tensão. Todavia, os graus e conteúdo dessa tensão podem ser mais ou menos deteriorantes conforme a organização”.

A saúde do trabalhador é ameaçada porque o equilíbrio psíquico é danificado pelo meio em que vive ou trabalha, e não pela própria estrutura emocional da pessoa. São ambientes que apresentam situações conflitantes, por motivos de diferença entre a ética pessoal e a da instituição, ou quando dois coordenadores dão ordens contrárias. As pressões emocionais constantes não permitem que o profissional trabalhe em toda a sua potencialidade.

2.2. EPIDEMIOLOGIA DOS TRANSTORNOS ASSOCIADOS AO TRABALHO

O Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS, publicado em junho de 2022, alerta para a necessidade de mudança e investimento em saúde mental, demonstrando que transtornos mentais é a principal causa de incapacidade e causam um em cada seis anos vividos com incapacidade (OMS, 2022). Pessoas com condições graves de saúde mental morrem em média 10 a 20 anos mais cedo do que a população em geral, principalmente devido a doenças físicas evitáveis.

Ainda segundo o relatório, o Brasil possui a população com a maior prevalência de transtornos do mundo. O Brasil lidera o ranking de pessoas ansiosas e depressivas, em uma lista de onze países, onde nosso país lidera com mais casos de ansiedade (63%) e depressão (59%), seguida, respectivamente, da Irlanda e dos Estados Unidos. Com o anúncio oficial da pandemia, os índices desses transtornos se acentuaram consideravelmente, ou, se revelaram muito mais, em especial os sintomas ansiosos decorrentes da necessidade de isolamento social, da mudança de hábitos e dos impactos negativos do adoecimento e do luto.

Na atual conjuntura social, a ansiedade e a depressão em um termo geral são distúrbios que causam sintomas tais como: nervosismo, medo, bipolaridade, apreensão, tensão, desconforto, ataques de pânico, preocupação, entre outros. Apesar de muito comuns, e no país com a maior prevalência no mundo, quem tem transtorno mental ainda

é alvo de preconceito, causando impactos negativos sobre o bem-estar e as atividades diárias das pessoas, incluindo o ambiente de trabalho.

No Brasil, os transtornos mentais constituem um grupo muito relevante de agravos relacionados ao trabalho. Preservar a saúde mental é fundamental, visto que repercute diretamente na qualidade de vida da pessoa, no seu raciocínio, emoções, comportamentos e na maneira como se relaciona com os outros.

De acordo com o Ministério da Saúde, os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são resultado de contextos de trabalho em interação com o corpo e o aparato psíquico dos trabalhadores (BRASIL, 2001).

Poucas pessoas percebem os sintomas de adoecimento mental em si mesma e há uma “naturalização” do estresse e ansiedade, e o incentivo, a motivação, e a divulgação deve ser bastante intensificada nessa área, levando em conta a ampliação do estresse e a sobre carga de trabalho no serviço público.

Sabemos que o trabalho pode oferecer diversos fatores de risco para o desenvolvimento de várias doenças físicas e psicológicas. Um estudo realizado pela Canadian Journal of psychiatry (2020) comprovou que, quanto maior o uso de telas, maior o nível de ansiedade. O trabalho também pode ser um gatilho para muita gente, embora para outras pessoas seja motivo de alegria e prosperidade.

Diversos são os fatores que podem influenciar negativamente a nossa saúde mental. E uma grande fonte de sofrimento atualmente é o trabalho, pois dedicamos grande parte do tempo de nossas vidas ao nosso emprego e nem sempre isso é prazeroso ou satisfatório.

A alta taxa de desemprego no País, a baixa remuneração, más condições de trabalho, falta de planejamento profissional, entre outros, são questões que levam ao aumento significativo de transtornos. Às vezes o afastamento do funcionário por um período pequeno pode evitar que o(s) problema(s) se agrave(m) a ponto de acarretar uma ausência prolongada do trabalho, com gastos maiores.

2.3. O CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL

Antes de tudo é preciso conhecer a si mesmo, o autoconhecimento. Ter hábitos saudáveis é crucial para melhorar a qualidade de vida e evitar o desenvolvimento de doenças graves. Existem três pilares fundamentais: prevenção, percepção e tratamento, normalmente nessa ordem de prioridade, bem como a saúde é a base para o bem-estar, pois influencia em todos os outros fatores. Quando uma pessoa está saudável, fisicamente

e psicologicamente, tem maior disposição para buscar o equilíbrio em outros aspectos e ter uma vida estável.

É a capacidade de alcance de um bem-estar cognitivo, comportamental e emocional, no qual o indivíduo é capaz de usar as próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com sua comunidade, sendo capaz, inclusive, de aproveitar a vida e alcançar um equilíbrio entre as atividades. O desequilíbrio emocional facilita o surgimento de doenças mentais.

Atualmente, o cuidado com a saúde mental não se restringe apenas a minimizar riscos de internação ou controlar sintomas, a prevenção envolve também questões pessoais, sociais, emocionais e financeiras, relacionadas à convivência com o adoecimento mental. Manter a saúde mental, no entanto, não é tão simples quanto parece, principalmente nos dias de hoje onde o preconceito ainda atrapalha.

Relações pessoais com a família e amigos, também interferem nessa questão. Por isso, as empresas precisam, junto aos profissionais de RH, estar atentos em como a empresa pode capacitar os funcionários e trabalhar junto a eles para que todos consigam equilibrar a vida profissional com a vida pessoal, sempre procurando evoluir em seu ambiente profissional.

Pequenas ações inseridas no cotidiano podem provocar grandes mudanças ao longo do tempo com um impacto positivo no seu corpo e mente. O cuidado em saúde mental é decorrente de uma relação intrínseca entre os serviços de saúde, seus profissionais, o servidor e sua família, considerando as particularidades de cada contexto cultural, social e econômico.

Em conformidade com a visão de Gil (2001), afirma-se que é necessário que as empresas/órgãos proporcionem um ambiente agradável aos seus funcionários (as), isto significa que, ao realizar as tarefas que lhes são atribuídas, eles estejam felizes. Existe a necessidade de sentir que são tratadas de forma humanizada e que suas contribuições para a empresa estejam de acordo com suas habilidades para que sejam produtivos.

O equilíbrio da saúde física, mental e social é fundamental para garantir não só a saúde, mas também o bem-estar e produtividade dos trabalhadores. Com a assistência e cuidados adequados, é possível minimizar e até mesmo mitigar o surgimento de diversas doenças relacionadas ao ambiente de trabalho.

Entre as práticas estão yoga, terapia, meditação, técnica de redução ao estresse, automassagem, tai chi, acupuntura entre outros. Os atendimentos são feitos em grupo e em individual. Apesar de ser recente o trabalho já apresenta resultados positivos.

3. METODOLOGIA

3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para realização desse trabalho optou-se por uma pesquisa de natureza básica, de abordagem quali-quantitativa. Segundo Gil (2008, p. 27) “a pesquisa de natureza básica ou pura busca o progresso da ciência, procura desenvolver os conhecimentos científicos [...]”.

A combinação de dados advindos de abordagens qualitativas e quantitativas se apresenta como um importante elemento para compreender eventos, fatos e processos o que exige uma profunda análise e reflexão por parte do pesquisador.

Esse viés metodológico de pesquisa denomina-se método misto ou quali-quantitativo. Para Gatti (2004) as pesquisas qualitativas e quantitativas não são opostas e antagônicas, ao contrário, são complementares e oportunizam compreender melhor os fenômenos investigados.

Com relação aos objetivos, este estudo se caracteriza por ser uma pesquisa descritiva e exploratória. A pesquisa descritiva inclui um estudo observacional, visando à identificação, registro e análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno estudado (NUNES; NASCIMENTO; ALENCAR, 2016).

De acordo com Gil (2008), a pesquisa exploratória, proporcionar maior familiaridade com o problema (explicitá-lo). Pode envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas experientes no problema pesquisado. Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Com relação aos procedimentos técnicos, trata-se de um estudo de caso, que consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.

3.2. POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA

O público pesquisado foram os servidores das diversas áreas de atuação da ESPEP, escolhidos aleatoriamente, o critério de inclusão foi o tempo de atuação na organização. O período de coleta foi compreendido entre agosto e setembro de 2023.

A amostra foi composta por 30(trinta) servidores que exercem atividades nos diversos setores da instituição. A participação foi voluntária e os profissionais assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

3.3. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados foi um questionário desenvolvido no google forms e enviado aos participantes via link. O instrumento constava de 12 perguntas abertas e 09 perguntas fechadas.

A pesquisa obedeceu a normas e diretrizes regulamentadas pela Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS) nº 466/2012, que regulamenta as pesquisas envolvendo seres humanos. A resolução descreve que:

A presente resolução incorpora, sob a ótica do indivíduo e das coletividades, referenciais da bioética, como: autonomia, não maleficência, beneficência, justiça e equidade, visando assegurar os direitos e deveres dos participantes da pesquisa a comunidade científica e ao estado (BRASIL, 2012, p.1-2).

O TCLE consta com a assinatura nas duas vias, autorizando as informações cedidas para a pesquisa. O termo será escrito numa linguagem de fácil compreensão, onde estará explícito o objetivo do presente estudo e o método de coleta de dados utilizado, bem como os meios de contatos com as pesquisadoras, assegurando o sigilo dos dados coletados durante e após a coleta das informações. Seguindo também as orientações do documento oficial “Orientações para procedimentos em pesquisa com qualquer etapa em ambiente virtual”. (MS/CNS/CONEP), 18 Brasília, 24/02/2021. Esperando assim garantir os direitos e a integridade física, psicológica do indivíduo envolvido, validando assim a pesquisa.

3.4. ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram obtidos a partir do Google Forms, ferramenta online que possibilita apresentação imediata da estatística dos resultados da pesquisa. Para realização da análise foi utilizada a estatística descritiva simples. Os dados qualitativos foram analisados a luz da análise de conteúdo. Segundo Moraes (1999, p. 3) “[...] de certo modo a análise de conteúdo, é uma interpretação pessoal por parte do pesquisador com relação à percepção que tem dos dados”.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A amostra deste estudo foi composta por 30 servidores(as) das diversas áreas de atuação da Escola de Governo no Estado da Paraíba – ESPEP. O objetivo geral foi analisar o modo como os funcionários da ESPEP percebem a sua saúde mental e as relações entre trabalho e saúde.

Nesse tópico apresenta-se os resultados da caracterização dos servidores(as) participantes da pesquisa.

Verificou-se que **64,3%** da amostra era do sexo feminino e **28,6%** do sexo masculino. De acordo com (D'ALONSO, 2008) a presença da mulher no mercado de trabalho tem sido uma constante no século XXI, essa presença é o resultado das mudanças no final do século passado, as mulheres trabalhadoras atuais possuem uma escolaridade mais elevada e encontra-se em ocupações mais diversificadas.

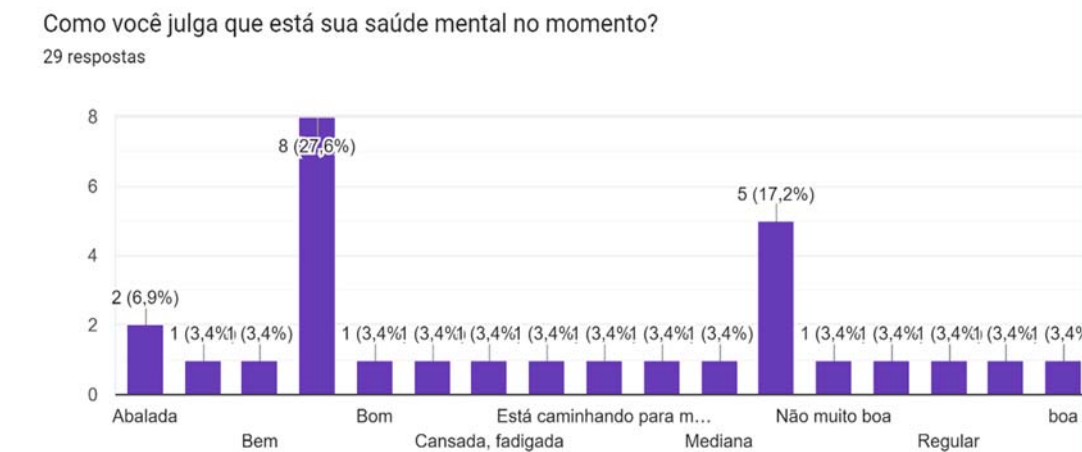
No que diz respeito às idades dos (as) participantes, estas variam de 30 e 50 anos. O estado civil, **44,8%** casados (as), **41,4%** solteiros (as) e **13,8%** divorciados (as). Com relação a escolaridade, **25%** possuem pós-graduação, **32,1%** possuem ensino superior completo, **39,3%** possuem ensino médio.

Dos (as) participantes, **39,3%** são funcionários comissionados, prestadores de serviços e **21,4%** efetivos. O tempo de serviço na instituição, em sua maioria, **69%**, de 01 a 05 anos e 31% distribuídos entre 06 a 30 anos.

Aqui, começa a apresentação das respostas do instrumento de coleta de dados, primeiro iremos apresentar os apuração em forma de gráficos, posteriormente serão apresentados os quadros, com as respostas subjetivas.

Foi-se questionado como os servidores julgam a sua saúde mental no momento. Dessa forma, o **Gráfico 1** ilustra os resultados obtidos no contexto da saúde mental dos servidores, os respondentes apresentaram que:

Gráfico 1 – A saúde mental dos servidores



Fonte: Dados da autora (2023).

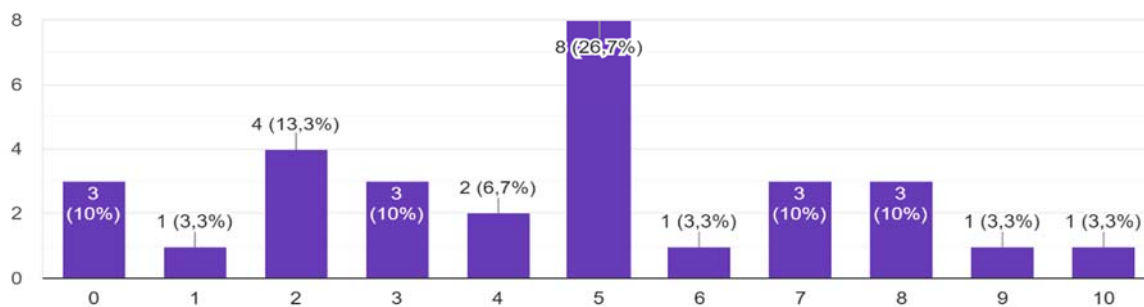
Segundo os dados acima, **27,6%** dos respondentes informaram que a saúde mental se encontra boa. Este dado nos chama atenção, pois nem sempre o trabalhador tem plena consciência do seu sofrimento mental. Na tentativa de lidar com esse sofrimento que nasce nos diversos contextos de produção, que é composto pelas dimensões da organização, condições e relações sociais de trabalho, os trabalhadores constroem estratégias de mobilização coletiva e estratégias de defesas (MENDONÇA; MENDES, 2013).

Essas estratégias são ditas como defensivas, ou seja, são modos de agir, individuais ou coletivos, que se manifestam por meio de mecanismos de negação e/ou controle do contexto de trabalho causador de conflitos e contradições, que geram custo humano e sofrimento (MENDONÇA; MENDES, 2013).

Gráfico 2 – Estados psicológicos

Você tem se sentido muito nervoso, ansioso ou depressivo ultimamente? Dê uma nota de 0 a 10 para cada um.

30 respostas



Fonte: Dados da autora (2023).

No que se refere ao **Gráfico 2**, este envolve as questões de nº 13 e 14, na busca por compreender como os servidores estão se sentindo e a intensidade dos seus sintomas. Os resultados apontam uma variedade de respostas, o valor mais significativo é representado pelo percentual de **40%**, ou seja, a soma de 12 pessoas afirmou que sentem nervosismo, ansiedade e depressão, além de afirmarem a presença desses sintomas com frequência. Esse dado, contradiz o resultado do **Gráfico 1**, já que os participantes consideram que sua saúde mental se encontra bem.

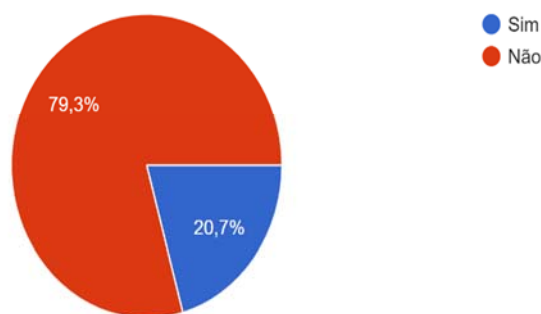
Nesse sentido, podemos observar que a relação entre prazer e sofrimento no trabalho encontra-se presente nas respostas. Mais uma vez nos vemos diante das estratégias defensivas criados pelos trabalhadores para lidarem com as pressões do mundo do trabalho, em contrapartida, nem sempre conseguimos lidar com elas, o que pode desencadear desordens no corpo do tipo endócrino-metabólicas, fazendo surgir doenças psicossomáticas, perturbações psíquicas como o desenvolvimento de traços neuróticos, como estresse, depressão, etc. (MENDONÇA; MENDES, 2013).

De acordo com Sauteret al., (1998) existem algumas condições que podem causar estresse no trabalho, tais como: trabalho pesado, descansos infrequentes, turnos e horas de trabalhos excessivos, trabalho agitado e rotina com atividades que não utilizam as habilidades dos profissionais, sentimento da falta de controle, falta de participação nas tomadas de decisões, ruídos na comunicação, ausência de políticas que favoreçam a vida familiar, ambientes sociais desfavoráveis, falta de apoio e ajuda de colegas e supervisores, expectativas do trabalho mal definidas, excesso de responsabilidades e funções, insegurança no trabalho, falta de oportunidade para o crescimento pessoal, mudanças rápidas a que os profissionais não foram preparados, condições ambientais desagradáveis e perigosas como, ruídos, calor excessivo, contaminação do ar, problemas ergonômicos, falta de estrutura física e material para desempenho das funções, entre outros.

Gráfico 3 – Saúde mental e desempenho profissional

Você acha que seu estado de saúde mental tem atrapalhado seu desempenho no trabalho?

29 respostas



Fonte: Dados da autora (2023).

Nota-se, mediante o **Gráfico 3**, que a maioria dos(as) participantes, cerca de **79,3%** relatam que o estado de saúde mental não atrapalha no trabalho, o que contradiz as informações do **Gráfico 2**, tendo em vista que **40%** dos(as) demonstraram que ultimamente se sentem nervosos(as), ansiosos(as) e/ou depressivos(as), e que a maioria vem sentido esses sintomas por um bom tempo.

Em face do exposto, podemos dizer que os funcionários ainda, desconhecem ou limitadamente não sabem identificar/mensurar os principais sintomas psicológicos e, o quanto a saúde mental pode afetar no ambiente de trabalho.

Além do desconhecimento, a doença nunca é bem vista no ambiente de trabalho. O trabalhador usa de sua capacidade física e mental como garantia de sobrevivência financeira, por isso, a doença ou até mesmo a dor, pode significar fragilidade por parte do empregado, o que pode levar a queda do desempenho (FRANÇA; RODRIGUES, 2009). Portanto, é comum que os trabalhadores neguem essa fragilidade, ou mesmo, criem falsas crenças a respeito do adoecimento, como forma de lidar com os desdobramentos das doenças psicossomáticas.

Dando continuidade à nossa análise, trazemos os resultados das questões subjetivas, elas compreendem um total de **12** perguntas abertas. Em relação à Saúde e Ambiente de Trabalho os resultados mostram das questões de nº 9, 16, 17 e 20, são representadas no **Quadro 1**, a seguir:

Quadro 1– Saúde e Ambiente de Trabalho

PERGUNTA(S)	RESPOSTA
9 – Já teve algum tipo de afastamento do trabalho por motivo de doença? Qual?	Não – 69% Sim – 31% (subdivididos em: Fraturas, COVID, Cirurgia, Gripe, Hemorragia e sem indicação do afastamento).
16 – Você toma ou já tomou algum medicamento psiquiátrico? Qual?	Não – 81% Sim – 19% (remédios: fluoxetina, escitalopram, sertralina).
17 – Existe alguma situação específica no trabalho que tem prejudicado sua saúde mental?	Não – 53,3% Sim – 46,7% (subdivididos em: Carga horária e excesso de trabalho, Falta de organização e comunicação, Estresse, Salários demasiadamente distintos, fofoca e falta de compromisso e os colegas).
20 – Como a pandemia afetou sua saúde mental?	Não afetou – 28,2% Sim afetou – 71,8% (subdivididos em: ansiedade, convivência social, percas de parapentes, medo, insegurança, insônia).

Fonte: Dados da autora (2023).

O quadro acima traz várias interpretações. Na questão sobre algum tipo de afastamento devido ao adoecimento. A maioria **69%** informa não ter tido afastamento por motivo de doença. Mais uma vez, percebemos a reação de negação, especialmente no que diz respeito a saúde mental, pois nenhum dos(as) participantes, elencaram afastamento por motivo de saúde mental, entretanto, **19%** responderam que fazem uso de algum tipo de substância química para tratamento de sintomas psiquiátricos.

Um importante fato, diante dessa realidade, é o crescente uso de medicamento, como o recurso terapêutico, para o tratamento de sintomas como tristeza, desamparo, solidão, inquietude, receio, insegurança ou até mesmo a ausência de felicidade, sem que seja questionado a confirmação do diagnóstico de transtorno mental ou a utilização de outra estratégia terapêutica para as pessoas acometidas por estas manifestações (LEMOS et al., 2017).

No tocante a questão de nº 17, **53,3%** dos(as) participantes responderam que não existe nenhuma situação específica no trabalho que tenha trazido prejuízos a sua saúde mental. Entretanto, um percentual significativo de **46,7%**, afirmam a existência de

situações, a saber: carga horária e excesso de trabalho, falta de organização e comunicação, estresse, salários distintos, fofoca e a falta de compromisso dos colegas.

De acordo com Matos (2022), a flexibilização da carga horária sem o incremento da institucionalização de ferramentas de suporte à saúde mental do trabalhador pode ocasionar aumento excessivo do ritmo de trabalho, sobrecarga de jornada, conflitos entre equipes, isolamento social e sensação de falta de controle sobre o processo de produção individual. Nesse cenário, as condições de trabalho podem ter impacto negativo sobre a saúde e, conseqüentemente, sobre o quadro de serviços da instituição.

Quadro 2 – Atividades de trabalho e lazer

PERGUNTA(S)	RESPOSTA
10 - Descrição das principais atividades no atual cargo.	Abertura de processos, organização de arquivos, tabelas Gifp, separação de Aps., Assessoria Técnica Pedagógica, Chefe de Serviços Gerais. De quase tudo um pouco, Gerenciamento de planejamento orçamentário, financeiro, contábil, materiais, manutenção e de pessoal. Setor financeiro e Contábil, Coordenador da unidade de operações. Comunicação e Recepcionista.
18 – Você tem conseguido dormir bem? Quantas horas?	Responderam não, 08 pessoas, dormem em média 4h às6h. Responderam sim, 13 pessoas, dormem em média 6h às 8h. Responderam às vezes, 09 pessoas, dormem em média 6h às 8h.
19 – Como está o seu lazer?	Responderam bem/ótimo, 12 pessoas. Responderam regular/razoável, 06 pessoas. Responderam às vezes/zero, 07 pessoas.

Fonte: Dados da autora (2023).

As questões de nº 18 e 19, focaram nos aspectos relacionadas ao sono e o lazer, 13 pessoas relatam que dormem bem, ou seja, mais uma vez fica implícito que a resposta a essa questão pode não ser real, já que **19%** dos(as) participantes fazem uso de medicamentos, o que demonstra que esse sono pode estar sendo induzido.

No quesito lazer, especificamente na questão de nº 19, os(as) participantes, no total de **12** pessoas, enfatizam que o seu lazer se encontra bem e/ou ótimo. O lazer é essencial e parte integrante da vida humana.

De acordo com Dumazedier (1999), o lazer pode ser compreendido como um conjunto de ocupação às quais o indivíduo pode entregar-se de livre e espontânea vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora, após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

Quadro 3 – Atuação da ESPEP

PERGUNTA(S)	RESPOSTA
21 – O que você acha que a ESPEP poderia fazer no sentido de cuidar da saúde mental dos funcionários?	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar melhor as demandas internas; - Palestras de conscientização; - Rodas de conversas, interação, e exercícios comunitários; - Uma área de lazer; - Oficinas de praticas ante estresse e gerenciamento da ansiedade; - Terapias alternativas e cursos sobre saúde mental; - Apoio psicológico e sessões de aconselhamento; - Momentos de descontrações; - Participação dos funcionários nos cursos.

Fonte: Dados da autora (2023).

Considerando as respostas da questão de nº **21**, os servidores aspiram cuidados a respeito da saúde mental no trabalho, de modo que a Instituição possa proporcionar ferramentas do tipo: momentos voltados ao lazer, exercícios físicos, maior participação dos servidores nos cursos do tema em tela, promoção de palestras de conscientização e cursos práticos, e o mais respondido foi oferecer terapias alternativas e apoio psicológicos aos servidores.

Outro dado relevante, é a importância de um profissional especializado, no ambiente de trabalho, o qual poderá realizar um acompanhamento contínuo junto aos

servidores, com o propósito de auxiliar em tarefas simples de auto cuidado, o que sugere a possibilidade de identificar e aprimorar suas habilidades, de forma a proporcionar uma rotina mais saudável no Setor Público.

Fica claro, a partir da fala dos(as) participantes, a necessidade de criar uma rotina de diálogos e atividades, que possam subsidiar a curto prazo e médio resultados significativos no ambiente de trabalho. Essas iniciativas poderão favorecer a criação de uma cultura organizacional de inovação, que aumente a legitimidade e a confiança dos serviços prestado, além de proporcionar benefícios aos gestores e servidores públicos em geral, de forma a elevar o engajamento direto de pessoas, resultando em um serviço público mais eficiente e humanizado.

Além desses enfoques, o clima organizacional é o indicador de satisfação dos trabalhadores. Um local de trabalho saudável pode ser descrito como aquele em que trabalhadores e gestores contribuem ativamente para o ambiente de trabalho, promovendo e protegendo a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os funcionários (OMS, 2018).

Para complementar essa discussão, apresentamos abaixo uma imagem que traz o número de atendimento psicológico para o servidor público do Estado da Paraíba.

Figura 2 – Atendimento psicológico para o servidor público na Paraíba



ATENDIMENTO PSICOLÓGICO PARA O SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL DA PARAÍBA

Mês	Número acumulado de servidores em atendimento.	Número de servidores na lista de espera.	Número de servidores que receberam alta.	Número de encaminhamentos para atendimento psiquiátrico.
Outubro	11	0	0	0
Novembro	33	16	0	0
Dezembro	65	60	0	0
Janeiro	89	123	2	0

Nota: Atualmente a equipe conta com o suporte de 6 profissionais psicólogos para atender a demanda. Dados atualizados em 10/02/2023.



Secretaria de Estado da Administração –SEAD

Secretaria de Estado da Saúde - SES

Fonte: Governo da Paraíba (2023).

A figura acima, demonstra a procura por atendimento psicológico no ano de 2023. Esse dado traz consigo uma realidade significativa, existe sim, uma demanda por atendimento, o que sugere a necessidade de conhecer e discutir a temática da saúde mental no trabalho e fora dele.

Para tanto, a Secretaria de Estado de Administração, em parceria com a Secretaria de Estado da Saúde, desenvolveu, desde 2022, um projeto que faz atendimento psicológico para os servidores do Estado. Esta ação foi adotada para fins do bem-estar e a saúde mental dos servidores públicos da Paraíba.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar o modo como os funcionários da ESPEP percebem a sua saúde mental e as relações entre trabalho e saúde. Sobre os objetivos traçados, podemos afirmar que conseguimos atendê-los.

A caracterização dos servidores demonstra a participação efetiva das mulheres no ambiente organizacional. Quanto ao quadro de funcionários, constamos um número significativo de prestadores de serviços em detrimento ao número de funcionários efetivos. A escolaridade é um fator preocupante, pois a maioria apresenta apenas ensino médio.

No tocante a relação entre saúde mental e trabalho, constatamos que existe sim um adoecimento mental, embora, esteja camuflado, pois em algumas respostas ele encontra-se presente, mas logo em seguida, é negado tal existência. O que sugere a tentativa de dissociação por parte dos(as) servidoras.

Os resultados também apontam para necessidade de criar junto a instituição a promoção de ferramentas, que possam prevenir e/ou amenizar situações de desgastes, tais como: I – Disponibilização de Apoio Psicológico e Terapias alternativas; II – Exercícios físicos (laborais); III – Área de lazer com interações; IV – Valorização profissional e Empatia; e V – Palestras de conscientização.

Diante do exposto, acentua-se a necessidade de programas/ferramentas alusivas à Saúde Mental voltado a esses servidores públicos em foco, a partir de contratação de profissionais especializados (psicólogos e/ou psiquiatras) para atender, in loco, de forma gratuita, evitando o deslocamento (trânsito/ônibus), a espera nos atendimentos, a falta de informações, além de possibilitar um atendimento mais humanizado, com foco na prevenção, e se necessário, um diagnóstico/tratamento.

As recomendações realizadas, a partir deste estudo, se direcionam na perspectiva de criação de um programa de atendimento aos servidores da ESPEP, com o objetivo de contribuir para melhor qualidade de vida pessoal e no trabalho. E um dos instrumentos que tenha como finalidade interligar a um possível “Programa diário” é a promoção de

atividades físicas e/ou exercícios laborais que ajudam na liberação da endorfina sejam no início do expediente ou no final. Com isso, o dia pode se tornar mais leve e produtivo tanto para o funcionário como para seu local de trabalho. Essa é uma ferramenta simples de prevenção que pode ser adotado diariamente, haja vista o curso já fazer parte do portfólio da Instituição.

Vale salientar que este trabalho apresentou algumas limitações, estas dizem respeito ao número de participantes, entretanto, é preciso considerar que essa limitação, pode ser interpretada como uma oportunidade para novas pesquisas a respeito do tema.

Por fim, os resultados aqui apresentados da pesquisa, os pontos que envolvem a psicodinâmica do trabalho tornam-se áreas essenciais de preocupação para abranger um local de trabalho saudável, com estratégias e políticas governamentais, na promoção da saúde mental nas organizações.

REFERÊNCIAS

AGENDA BRASIL. **Tratamentos terapêuticos garantem bem-estar aos servidores da Saúde.** Disponível em: <https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2022/03/01/tratamentos-terapeuticos-garantem-bem-estar-aos-servidores-da-saude/>. Acesso em: 05 de jul. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Na América Latina, Brasil é o país com maior prevalência de depressão.** 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/na-america-latina-brasil-e-o-pais-com-maior-prevalencia-de-depressao>. Acesso em: 19 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.** Brasília, 2012.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos: gestão humana.** São Paulo: Atlas, 2021.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho.** São Paulo: Cortez, 2021.

DUMAZEDIER, J. **A revolução cultural do tempo livre.** São Paulo: Nobel: SESC; 1999.

FERNANDES, M. A., SILVA; D. R. A., SOUSA, A.R. I; SILVA, J. S. Adoecimento mental e as relações com o trabalho: estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental. **Rev Bras Med Trab**, n. 16, v. 3, p. 277-86, 2018.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FONSECA, R. T. M. Saúde mental para e pelo trabalho. In: FERREIRA, J.J.; PENIDO, L. O. **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás.** Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

GATTI, B. A. Estudos quantitativos em educação. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, SP, v. 30, n. 1, p. 11-30, jan, 2004.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GLINA, D. M. R., ROCHA, L. E. Saúde Mental e trabalho. In: LOPES, A C (ed.). **Tratado de Clínica Médica.** São Paulo: Roca, 2006. Seção 3: Saúde no trabalho e meio ambiente, v. 1. p. 248-258.

GOVERNO DA PARAÍBA. **Cartilha de orientação em saúde mental**: um caminho para inclusão social. Disponível em: <https://paraiba.pb.gov.br/diretas/saude/arquivos-1/cartilha-saude-mental.pdf>. Acesso em: 05 de jul. 2023.

GOVERNO DA PARAÍBA. **Governo oferta atendimento psicológico para servidores do Estado-PB**. 2023. Disponível em: <https://paraiba.pb.gov.br/noticias/governo-oferta-atendimento-psicologico-para-servidores-do-estado>. Acesso em: 23 jun. 2023.

GUERREIR, A. R. **A nova ciência das organizações**: uma reconceituação da riqueza das nações. Rio de Janeiro: FGV, 1989.

LEMOS, L. N. *et al.* Prevalência de utilização de psicofármacos entre acadêmicos do curso de psicologia da universidade da região da campanha (URCAMP) de Bagé/RS. [anais...]14 Mostra de Iniciação Científica URCAMP, v. 14, p. 718–718, 2017.

MATOS, L. S. **Cartilha Saúde Mental e Trabalho: Riscos e Prevenção**. UNILAB, 2022.

MATOS, Jhonata de Souza. **A indústria 4.0 na economia brasileira: seus benefícios, impactos e desafios**. Minas Gerais. 2018 Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/23894/1/Ind%C3%BAstriaEcnomiaBrasileira.pdf>> Acesso em: 29 de ago. 2018.

MENDES, A. M. (2013). **ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DO SOFRIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO BANCÁRIO**. Estudos E Pesquisas Em Psicologia, 3(1), 38–48. Recuperado de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revispsi/article/view/7778>

MENDONÇA, Fabiana Luzia de Rezende. **Entre concepções docentes e práticas pedagógicas: o processo de inclusão de alunos com deficiência intelectual na rede pública de ensino do Distrito Federal**. Dissertação (Mestrado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde) – Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

MERLO, A. R. C. **A informática no Brasil: prazer e sofrimento no trabalho**. Porto Alegre. Ed. Da Universidade/UFRGS. 1999.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, RS, v. 22, n. 37, p. 7- 32, 1999.

NUNES, G.C.; NASCIMENTO, M.C.D.; ALENCAR, M.A. C. Pesquisa científica: conceitos básicos. **Id on Line Revista de Psicologia**, 10, 29, 144-151, 2016. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/390/527>, acesso em 09 abr. 2023.

OMS - Organização Mundial de Saúde. **Relatório de saúde mental**. Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/world-mental-health-report>. Acesso em: 12 set. 2023.

OMS. Organização Mundial de Saúde. **Guia de Estudo. Saúde Mental**. Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2019/01/Guia-deEstudos-OMS-Sa%C3%BAde-Mental.pdf>. Acesso em: 12 set. 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Série SmartLab de Trabalho Decente**: Gastos com doenças e acidentes do trabalho chegam a R\$ 100 bi desde 2012. 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_783190/lang-pt/index.htm#:~:text=O%20total%20de%20aux%C3%ADlios%2Ddoen%C3%A7a da %20pandemia%20da%20COVID%2D19](https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_783190/lang-pt/index.htm#:~:text=O%20total%20de%20aux%C3%ADlios%2Ddoen%C3%A7a%20pandemia%20da%20COVID%2D19), acesso em 06 abr. 2022.

RAMOS, A. G. **A nova ciência das organizações**: uma reconceituação da riqueza das nações. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1989.

ROCHA, S.H.; BUSSINGUER, E.C. de A.A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho. **Pensar**, Fortaleza, 21, 3, 1104-1122, 2016. Disponível em: https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/4470/pdf_1. Acesso em 12 mar. 2022.

SAUTERET AL., (1998). Disponível em: <https://prev-one.com.br/artigo/saude-mental-no-trabalho>

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisa em Administração**, v.8, n.1, 2001.

APÊNDICE A – Instrumento de Coletas de Dados

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Prezado(a) participante:

Você está sendo convidado(a) para participar de uma pesquisa intitulada: SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Um estudo da percepção dos funcionários da ESPEP.

A presente pesquisa atende as exigências da Resolução no. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNE).

Antes de você responder às perguntas relacionadas ao estudo, apresentaremos o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para sua leitura e anuência.

Seja bem-vindo(a)!

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado(a) para participar da pesquisa “SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Um estudo da percepção dos funcionários da ESPEP” O objetivo do estudo é analisar o modo como os funcionários da ESPEP percebem a sua saúde mental e as relações entre trabalho e saúde. O (A) pesquisador(a) responsável por esta pesquisa é ALBANITA MARIA FARIAS DA SILVA.

Convidamos você para responder a este questionário com duração de aproximadamente 10 minutos, sobre Saúde Mental e Trabalho. O acesso ao questionário somente ocorrerá depois de você ter dado o seu consentimento para participar neste estudo. Você poderá contribuir para esta pesquisa ao responder às questões. Contudo, você não deve participar contra a sua vontade. Os dados serão arquivados por 05 anos no computador pessoal do(a) pesquisador(a) responsável.

A pesquisa envolve risco mínimo de possível desconforto ao responder a alguma(s) pergunta(s) do questionário proposto. Caso isso ocorra, você tem a liberdade para não responder, interromper a pesquisa, fazer pausas, ou cancelar a sua participação a qualquer momento. Em todos esses casos, você não será prejudicado(a), penalizado(a) ou responsabilizado(a) de nenhuma forma. Como benefício, acreditamos que a pesquisa proporcionará uma visão mais ampla em relação ao adoecimento mental, o que contribuirá para uma visão mais ampla em relação aos impactos do trabalho na saúde mental dos seus colaboradores.

Os resultados do estudo poderão ser apresentados ou publicados em eventos, congressos e revistas científicas. Garantimos que a sua privacidade será respeitada, assim como o anonimato e o sigilo de suas informações pessoais. O(A) pesquisador(a) poderá contar para você os resultados da pesquisa quando esta terminar, se você quiser saber.

Você não receberá pagamentos por ter respondido ao questionário. Os custos diretos e indiretos da pesquisa serão arcados pelo(a) pesquisador(a) responsável. Todas as informações obtidas por meio de sua participação serão de uso exclusivo para esta pesquisa e ficarão sob a guarda do(a) pesquisador(a) responsável. Caso a pesquisa resulte em dano pessoal, o ressarcimento e indenizações previstos em lei poderão ser requeridos pelo(a) participante.

Em caso de qualquer dúvida sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o(a) pesquisador(a) responsável pelo estudo, ALBANITA MARIA FARIAS DA SILVA, que poderá ser encontrado(a) pelo e-mail: albanitamfs1489@gmail.com

Caso clique no ícone sobre “aceitar participar da pesquisa”, você responderá ao questionário do estudo em questão e permitirá que estes dados sejam divulgados para fins científicos ou acadêmicos, sendo mantida em sigilo a sua identidade. Também declara que está ciente dos propósitos e procedimentos do estudo e que teve oportunidade de avaliar as condições informadas sobre a pesquisa para chegar à sua decisão em participar deste estudo.

Você tem o direito a ter acesso aos resultados da pesquisa. Caso queira, basta solicitar através do e-mail: albanitamfs1489@gmail.com

Você poderá solicitar uma cópia deste Termo de Consentimento pelo e-mail:
albanitamfs1489@gmail.com

Desde já, agradecemos!

APÊNDICE C – Questionário

1 – E-mail

2 – Deseja participar da pesquisa?

Sim

Não

3 – Idade

18 a 29 anos

30 a 39 anos

40 a 49 anos

50 a 59 anos

Acima de 60 anos

4 – Gênero

5 – Escolaridade

Ensino médio completo

Superior incompleto

Superior completo

Pós-graduação

6 – Estado civil

Solteiro

Casado

Divorciado

Viúvo

7 – Tipo de contrato de trabalho

Funcionário efetivo

Comissionado

Prestação de serviço

8 – Tempo de serviço na instituição

01 a 05 anos

06 a 10 anos

11 a 15 anos

16 a 20 anos

21 a 25 anos

26 a 30 anos

Acima de 30 anos

9 – Já teve algum tipo de afastamento do trabalho por motivo de doença? Qual?

10 – Descrição das principais atividades no atual cargo.

11 – Como você julga que está sua saúde mental no momento?

12 – Você tem se sentido muito nervoso, ansioso ou depressivo ultimamente? Dê uma nota de 0 a 10 para cada um.

13 – Baseado nas respostas da pergunta anterior, há quanto tempo você tem se sentido assim?

14 – Você consegue identificar algum motivo que esteja causando essa situação?

15 – Você acha que seu estado de saúde mental tem atrapalhado seu desempenho no trabalho?

16 – Você toma ou já tomou algum medicamento psiquiátrico? Qual?

17 – Existe alguma situação específica no trabalho que tem prejudicado sua saúde mental?

18 – Você tem conseguido dormir bem? Quantas horas?

19 – Como está o seu lazer?

20 – Como a pandemia afetou sua saúde mental?

21 – O que você acha que a ESPEP poderia fazer no sentido de cuidar da saúde mental dos funcionários?