

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CAIO CESAR PRADO GOMES

**A SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO
PARANÁ SETOR LITORAL E PROPOSTAS PARA UMA MELHOR QUALIDADE
DE VIDA**

CURITIBA

2019

CAIO CESAR PRADO GOMES

**A SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO
PARANÁ SETOR LITORAL E PROPOSTAS PARA UMA MELHOR QUALIDADE
DE VIDA**

Projeto Técnico apresentado ao Departamento de Administração Geral e Aplicada do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão da Saúde.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Fernanda Moura
D'Almeida Miranda

CURITIBA

2019

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA.....	5
1.2. OBJETIVOS.....	5
1.2.1 Objetivo geral:.....	5
1.2.2 Objetivos Específicos:.....	6
1.3. JUSTIFICATIVA.....	6
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	6
2.1 TRABALHO.....	6
2.2 SAÚDE DO TRABALHADOR.....	8
2.3 SAÚDE MENTAL NO TRABALHO.....	10
2. 4 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO.....	15
3. DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA.....	17
3.1 DESCRIÇÃO GERAL DA ORGANIZAÇÃO.....	17
3.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO PROBLEMA.....	17
3.2.1. Resultados.....	18
4 PROPOSTA TÉCNICA PARA SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA.....	25
4.1 PROPOSTA TÉCNICA.....	25
4.1.1 Plano de implantação.....	27
4.1.2 Recursos.....	29
4.1.3 Resultados esperados.....	29
4.1.4 Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas O que pode dar errado e o que fazer nestes casos.....	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
6 REFERÊNCIAS.....	32

RESUMO

O presente trabalho tem como objeto de estudo analisar a percepção dos servidores técnicos administrativos e docentes lotados na Universidade Federal do Paraná Setor Litoral quanto a sua saúde mental e propor ações que visam uma maior qualidade de vida a eles. A maioria dos trabalhadores fixa a maior parte do seu dia no ambiente de trabalho, e muitos, seja por desmotivação ou outros fatores que transtornam a saúde mental, acabam adoecendo, e não são raras as vezes que os servidores acabam se afastando do trabalho para consultas e tratamentos em virtude da saúde mental. Estudos previdenciários apontam que essa já é a terceira maior causa de afastamento do trabalho no país. A fim de aferir a percepção dos servidores quanto a sua saúde mental e a sua motivação, foi aplicado um questionário com 14 perguntas, de respostas voluntárias. Após a análise dos questionários, verificou-se que cerca de 60% a 80% das pessoas que responderam as questões, consideram estar satisfeitas com o local em que trabalham, conceituando-o como “bom” ou “ótimo” na maioria dos quesitos. Também consta nesse trabalho, um levantamento de todos os afastamentos de servidores por saúde mental nos últimos dois anos, para se ter um parâmetro do quanto a instituição é atingida por esse problema. Para embasar este trabalho, foi feita uma revisão bibliográfica com alguns dos principais autores do tema saúde mental no trabalho e também sobre duas das principais teorias motivacionais, a Teoria dos dois fatores de Herzberg e a da Pirâmide das Necessidades de Maslow. Este trabalho apresenta propostas de ações que visam proporcionar uma maior qualidade de vida aos servidores e, conseqüentemente, diminuir os índices de insatisfação, desmotivação e absenteísmo em virtude de desgastes mentais.

Palavras-chave: saúde mental; motivação; qualidade de vida

ABSTRACT

The present study has the objective of analyzing the perception of the agent administrative technician and professors at the Coast Sector of the Federal University of Paraná, regarding their mental health and propose actions that aim at a higher quality of life to them. Most workers stay most of their day in the work environment, and many, whether out of demotivation or other factors that upset mental health, end up falling ill, and it is not uncommon for employees to drift away from work for consultation and treatments for mental health. Social security studies indicate that this is already the third largest cause of work withdrawal in the country. In order to assess the perception of the servants regarding their mental health and motivation, a questionnaire with 14 questions of voluntary responses was applied. After the analysis of the questionnaires, it was verified that about 60% to 80% of the people who answered the questions, considered to be satisfied with the place in which they work, conceptualizing it as "good" or "great" in most of the questions. Also included in this work is a survey of all the departures from mental health servers in the last two years, in order to have a parameter of how much the institution is affected by this problem. To support this work, a bibliographical review was done with some of the main authors of mental health at work and also on two of the main motivational theories, Herzberg's Two Factor Theory and Maslow's Needs Pyramid. This paper presents proposals for actions that aim to provide a higher quality of life to the employees and, consequently, decrease the levels of dissatisfaction, demotivation and absenteeism due to mental wear and tear.

Keywords: mental health; motivation; quality of life

1 INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA

É válido dizer que a falta de motivação é um dos problemas enfrentados em qualquer empresa, e por qualquer pessoa. Muitas vezes, essa desmotivação pode ocasionar problemas maiores, que afetam a saúde dos trabalhadores.

Segundo o Ministério da Saúde (2001, p. 55),

Muitas doenças, relacionadas ou não ao trabalho, exigem, pela sua gravidade, o imediato afastamento do trabalho, como parte do tratamento (repouso obrigatório) e/ou pela necessidade de interromper a exposição aos fatores de risco presentes nas condições e/ou nos ambientes de trabalho. Outras doenças, por serem menos graves, não implicam, necessariamente, o afastamento do trabalho.

De acordo com dados do Ministério da Previdência Social (MPS) brasileiro os transtornos mentais e comportamentais são a terceira maior causa de afastamentos no país. A Organização Mundial da Saúde (OMS) aponta que os transtornos mentais e comportamentais atingem em cerca de 40% dos trabalhadores.

Estes afastamentos supracitados também foram observados no local foco desse trabalho. Este trabalho foi desenvolvido com foco no âmbito da Universidade Federal do Paraná Setor Litoral em Matinhos-Paraná (PR).

Diante dos aspectos acima mencionados, é de extrema relevância identificar como está sendo percebida a saúde mental dos servidores por eles próprios e o que a instituição pode promover para diminuir os fatores desmotivadores, com a contribuição desse trabalho por meio de sugestões de melhoria da qualidade de vida.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral:

Propor ações que visem melhorias na qualidade de vida dos servidores da Universidade Federal do Paraná Setor Litoral, especialmente, no que se refere a saúde mental deles.

1.2.2 Objetivos Específicos:

1. Identificar o nível de motivação e a percepção quanto à saúde mental pelos servidores lotados na Universidade Federal do Paraná Setor Litoral.
2. Analisar a estrutura que a organização dispõe para acompanhar e promover a saúde do trabalhador.

1.3. JUSTIFICATIVA

O ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador permanece na maior parte do dia. Portanto, é extremamente importante que esse ambiente não esteja afetando a sua saúde. É válido ressaltar que um ambiente não saudável pode até motivar afastamentos do trabalho. Considerando a grande importância dos servidores técnicos administrativos e docentes para a instituição, é dever da administração minimizar os efeitos de insatisfação e afastamentos de servidores pelo mesmo motivo. Ressalta-se também, que, servidores afastados do trabalho é um desperdício de recursos financeiros para a instituição e governo, bem como causa um prejuízo em relação ao serviço prestado à sociedade.

Também é importante dizer que o autor deste trabalho é atualmente servidor técnico administrativo na instituição em tela, portanto, esse estudo foi realizado com um conhecimento interno em relação às conjunturas da Universidade, bem como realizado os levantamentos entre seus pares.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 TRABALHO

A supervalorização do trabalho em prejuízo de outros vínculos sociais e a percepção de que quanto mais se dedica, menos se aproveita na vida, torna a visão do trabalhador como desesperançosa. Parafraseando Dos Santos (2013), abdica-se do prazer imediato para obter mais prazer no futuro. Com isso, a frustração, a insatisfação e a tristeza são inevitáveis, as quais podem desembocar numa depressão.

No mesmo sentido, podemos depreender o desgastante esforço do trabalhador em prejuízo da sua saúde por meio de fragmentos da música de Chico Buarque “Vai trabalhar

vagabundo”:

“Vai trabalhar, vagabundo
 Vai trabalhar, criatura
 Deus permite a todo o mundo
 uma loucura [...]
 Pode esquecer a mulata
 Pode esquecer o bilhar
 Pode apertar a gravata
 Vai te enforçar;
 Vai te entregar;
 Vai te estragar
 Vai trabalhar [...]”

O trabalho como conhecemos hoje, é algo indissociável da sociedade, ele faz parte da maioria, se não de todas as culturas dos povos no mundo. Porém, no passado, já teve uma visão bem diferente do que é hoje.

Assim, nos explana o autor Coutinho (2017, p. 13-14):

“Do latim *labor* vem o significado de dor, sofrimento, esforço, fadiga ou qualquer atividade penosa acompanhando as palavras *labour*; trabalho. Correspondia à palavra grega *ponos*, da qual derivou pena. Somente por volta de 1120 *labor* dá origem a *labeur*; atividade agrícola, a *laboreur*; quem cultiva a terra, e *ouvrier*; do latim *operarius*, homem com pena, remetendo a *opus* (obra) e *operae* (tarefas), obrigações para com um cliente ou antigo patrão (*locatio operis faciendi*). A partir do século XV *travail* passa a significar obra a fazer e tem sua origem etimológica voltada a um instrumento de tortura ou instrumento para ferrar animais (três paus), o *tripalium*. Mais um século deve transcorrer para que se introduza a palavra *travailier* e a e ainda outro mais, chegando ao século XVII, para que o homem possa ser designado como *travailleur*. Trabalhoso, trabalho de parto, dar trabalho. Os sentidos atuais ainda guardam resquícios de tal origem ‘penosa’.”

Marilena Chauí (1999, p. 11) aponta que nas sociedades grega e romana, o ócio era valorizado como condição para o cultivo do espírito e do corpo, sendo o trabalho, destinado como pena para os escravos e desonra para os homens livres.

A mudança do conceito de trabalho durante o período histórico veio aos poucos até se tornar o que é hoje. Segundo Hannah Arendt (2014), o conceito começou a ser mudado quando Locke descobriu que o trabalho é fonte de toda propriedade, quando Adam Smith afirmou que o trabalho era a fonte de toda a riqueza e quando Marx afirmou que o trabalho é fonte de toda a produtividade e expressão da própria humanidade do homem.

Para Coutinho (2017), a concepção moderna de trabalho, símbolo de domínio da natureza e de criação de utilidades, foi delimitada pela relação entre capital e trabalho caracterizada pelo trabalho assalariado e concentração dos meios de produção nas mãos do capital, possibilitando a exploração do trabalhador que dispõe apenas da força de trabalho.

Para Thompson (1993) apud Lima (2003), o local de trabalho é um espaço no qual

atuam diferentes pessoas, papéis de trabalho, procedimentos técnicos, máquinas e equipamentos, valores, ideologia, cultura, regras, interesses, estruturas de poder e mecanismos de controle. Portanto, trata-se de um local não homogêneo. Além de que, as pessoas criam vínculos e regras próprias, dão forma e conteúdo aos processos organizativos a partir de práticas de trabalho.

O trabalho passou a ser muitas vezes o local onde as pessoas mais dedicam o seu tempo, até mais do que tempo com a família ou na própria residência. Dessa forma, RIBEIRO (2005) aduz sabiamente a importância do trabalho, visto não só como uma execução de tarefas em um determinado local, mas também como uma construção de relações sociais que vão além do local de trabalho e um vínculo a um grupo ou uma classe social.

Também sabiamente, Marx (1972) citado por Rigotto (2008) já apontava sua importância, por meio do trabalho, transforma-se a natureza e é por ela transformado. As consequências para a saúde e a qualidade de vida nem sempre são positivas.

Embora a compreensão acerca do significado do trabalho comporte inúmeras interpretações no decorrer da história, é evidente a constatação de que o trabalho pode provocar desgaste no trabalhador, seja ele por condições físicas ou mentais.

Wandelli (2015), apud De Almeida (2018, p. 76),

“[...] o trabalho não só pode gerar o pior, em termos de degradação da saúde, de alienação, de reprodução de práticas sociais de violência, de degradação do ambiente, mas também pode gerar o melhor, como mediador privilegiado do desenvolvimento da personalidade, da construção da identidade, da conquista da saúde psíquica, do aprendizado ético e político. Mais que poder gerar o melhor, o trabalho é condição de possibilidade para que isso ocorra. Essa é a tese da centralidade antropológica do trabalho. O trabalho, como conjunto de atividades e relações, constitui-se em uma mediação essencial para autorrealização humana em termos de autonomia, saúde, ética e política.”

Sabendo da importância do trabalho na vida das pessoas, e a influência que esse causa em seu cotidiano, veremos a seguir a relação do trabalho com a saúde do trabalhador.

2.2 SAÚDE DO TRABALHADOR

Segundo o Ministério da Saúde (2001), a Saúde do Trabalhador é uma área da Saúde Pública que estuda as relações entre trabalho e a saúde, e tem por objetivos a promoção e a proteção do trabalhador, por meio do desenvolvimento de ações de vigilância dos ambientes e condições de trabalho, dos agravos à saúde do trabalhador e a prestação da assistência aos trabalhadores de forma integrada no SUS. “De modo particular, as ações de saúde do

trabalhador devem estar integradas com as de saúde ambiental, uma vez que os riscos gerados nos processos produtivos podem afetar, também, o meio ambiente e a população em geral.” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001 p. 17)

O Ministério de Saúde (2001) ainda acrescenta que as ações de saúde do trabalhador têm como foco as mudanças no processo saúde-trabalho em toda a sua complexidade, por meio de uma atuação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial, considerando os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e os fatores de risco ocupacionais.

No campo das legislações que defendem os direitos à saúde dos trabalhadores, podemos destacar algumas normativas. Além da Constituição Federal de 1988 e da Lei Orgânica de Saúde (LOS), a qual tem a responsabilidade de coordenar a política de saúde do trabalhador conforme expresso no art. 6º dessa lei, outros instrumentos e regulamentos federais também servem de orientação nesse campo, no âmbito do setor da Saúde, entre os quais destacam-se a Portaria/MS nº 3.120/1998 e a Portaria/MS nº 3.908/1998, responsáveis pela definição de procedimentos básicos para a vigilância em saúde do trabalhador e pela prestação de serviços nessa área, respectivamente. Ambas de responsabilidade atribuída a cada ente federativo da administração direta, no âmbito municipal, estadual e federal.

Conforme esclarece o Ministério da Saúde, no plano internacional, desde os anos 70, documentos da OMS, como a Declaração de Alma Ata e a proposição da Estratégia de Saúde para Todos, alertaram para a necessidade de proteção e promoção da saúde e da segurança no trabalho, reforçando a prevenção e o controle dos fatores de riscos. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção/OIT nº 155/1981, adotada em 1981 e ratificada pelo Brasil em 1992, estabeleceu que o país signatário deve instituir e implementar uma política nacional em matéria de segurança e do meio ambiente de trabalho.

Já no Brasil, a saúde do trabalhador começou a ter um enfoque maior a partir dos anos 70, incorporada gradativamente como uma política pública de saúde, principalmente a partir da promulgação da Constituição Federal, em 1988, quando ganhou o status de direito social, garantido por normas de saúde, higiene e segurança. Logo após, as tratativas em saúde do trabalhador ganharam força com a criação de alguns programas e serviços de atenção à saúde, tais como Programas de Saúde do Trabalhador (PST) e Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST), assessorias sindicais e organizações como o Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (DIESAT) e o Instituto Nacional de Saúde no Trabalho (INST), conforme explica a autora De Almeida (2018).

Como visto, não se é possível analisar a saúde do trabalhador apenas no âmbito da saúde, mas sobretudo no âmbito da questão social, visto que o trabalho como é hoje foi algo

construído ao longo da vida humana. Para Lourenço (2009), ao se analisar a saúde do trabalhador como questão social, ainda que manifestados individualmente, deve-se atentar às particularidades do processo social de vida e trabalho que a classe trabalhadora está imersa. Nesse sentido, imprescindível conhecer os trabalhadores e suas peculiaridades para que sua saúde possa ser tratada.

Para Jacques (2003), embora as condições e ambientes de trabalho terem melhorado nos últimos anos, reduzindo as taxas de morbidade entre os trabalhadores, os processos de trabalho têm revelado um acentuado desgaste no trabalhador, através de distúrbios orgânicos, psíquicos ou mistos: hipertensão, doenças coronárias e digestivas, neuroses e psicoses classificadas, genericamente, como doenças do estresse ou tensão.

A mesma autora ainda acrescenta que o coletivo de trabalho tem a capacidade de interferir positiva ou negativamente na regulação do modo como o trabalhador sente o trabalho. Os resultados através dessas relações é o que determinam se serão maiores ou menores os geradores de estresse e de sofrimento, e de maior ou menor patogenicidade.

Como vimos neste capítulo, o trabalho é um grande responsável pela manutenção da saúde do trabalhador, podendo haver interferências positivas ou negativas sobre a saúde deste. Adiante, veremos como o trabalho pode afetar a saúde mental dos trabalhadores.

2.3 SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Por ser responsável por ocupar boa parte do tempo das pessoas, o trabalho é também, por consequência, um dos maiores influenciadores da saúde da população.

Segundo Dos Santos (2013, p. 68) “Os estudos acerca da saúde mental e trabalho tem um papel de extrema importância para questionar o modo como os adoecimentos psíquicos dentro do âmbito do trabalho são tratados.”

Não é difícil observar reclamações acerca desse tema, principalmente no que se refere a saúde mental das pessoas. Corroborando com essa ideia, destacamos as palavras de Codo e Jacques (2003, p. 19):

“De médico, louco e analista de saúde mental no trabalho cada um tem um pouco. Isto se constata quando se anda pelas ruas e quando se conversa com as pessoas. É comum ouvir expressões como: *com um trabalho como estes, qualquer um fica doido!* É que a noção de que o trabalho pode ser responsável pelo sofrimento psíquico é óbvia, é como se fosse possível enxergar o sofrimento no rosto, no andar das pessoas, no sobrolho franzido das professoras, no olhar de desistência dos bancários, nas marcas do esforço das rufas precoces do boia-fria.”

Segundo Silva, Bernardo e Souza (2016), o crescimento do desgaste mental dos trabalhadores pode ser verificado nas estatísticas oficiais, como as da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Ministério da Previdência Social (MPS). As autoras revelam dados da OMS que os transtornos mentais podem atingir até 40% dos trabalhadores, sendo que 30% são considerados transtornos “menores”, e entre 5 e 10% são de nível grave. Ainda indicam que segundo dados do MPS, os afastamentos por problemas de saúde mental cresceram muito nos últimos anos e já são a terceira maior causa de afastamento do trabalho no país.

Sabendo da relevância do tema e da quantidade de afastamentos originados por problemas de saúde mental, iniciou-se os estudos a algum tempo visando a minimização dos fatores que desencadeiam estes problemas. Como aduz Godinho (2003), o estudo das relações entre saúde mental e o trabalho se iniciou nas dinâmicas das atividades que conduziam o trabalhador, ora ao prazer, ora ao sofrimento, e os desdobramentos posteriores que poderiam o levar em patologia mental ou psicossomática, denominada de Psicopatologia do Trabalho. Ao longo do tempo, esse estudo passou a assumir a denominação de Psicodinâmica do Trabalho.

Segundo Lima (2003), a Psicopatologia do Trabalho emergiu a partir de um movimento no final da década de 40, na França, chamado de “Psiquiatria Social”, que deu origem a pelo menos duas correntes que prevaleceram durante muitos anos e ainda são abordadas nessa disciplina: a organogênese e a sociogênese. A primeira baseava-se nos trabalhos de Ey (mas tendo Sivadon como seu expoente maior) e defendia uma concepção organicista e dinâmica da doença mental, mas entendendo a doença, essencialmente como decorrente de alterações no substrato orgânico; Já a outra, baseava-se nos trabalhos de Politzer (tendo Le Guillant como seu maior representante) e que, tratando a saúde no trabalho como uma questão social, deu continuidade à visão dos distúrbios mentais como um fenômeno ao qual só podemos ter acesso se seguirmos o caminho traçado pela psicossociologia, uma disciplina que permite situar o indivíduo doente, ao mesmo tempo, no meio em que vive na sua história real.”

Paul Sivadon, por meio da sua teoria organo-social, foi o primeiro teórico a utilizar a expressão “Psicopatologia do Trabalho” em um artigo assim intitulado e publicado em 1952. Por meio da obra deste autor, fica clara a riqueza do trabalho desenvolvido por ele em diversas instituições, especialmente através da reinserção social de pacientes psiquiátricos. Segundo Lima (2003), Sivadon utilizou o trabalho como recurso terapêutico para paciente que sofriam transtornos mentais e pôde compreender que certos tipos de atividades profissionais podem culminar no adoecimento dos indivíduos. Segundo Lima (2003), Sivadon percebeu que, sob certas circunstâncias, o trabalho pode ser um excelente recurso terapêutico, auxiliando no tratamento e na reinserção de pacientes, no entanto, também pode contribuir

negativamente e desenvolver uma doença.

Porém, ainda que extremamente contributiva para o tema, é importante reconhecer que essa teoria possui alguns problemas, especialmente na tentativa de apontar quais atividades seriam prejudiciais e quais não seriam em relação à saúde mental dos trabalhadores, deixando de lado a subjetividade e organização de cada trabalho.

Para o autor Le Guillant, os seus estudos no campo da Psicopatologia do Trabalho foram em busca de compreender as relações entre um dado contexto laboral e os distúrbios mentais apresentados por aqueles que nele atuavam. Seus resultados obtidos são ainda utilizados pelos estudiosos do tema, mesmo após cinco décadas de sua pesquisa. “Sua proposta era a de desenvolver uma abordagem da saúde mental no trabalho, que fosse realmente científica, isto é, que permitisse demonstrar a existência de uma relação entre tal condição de vida ou de trabalho e o surgimento, a frequência e a ou a gravidade dos distúrbios mentais” (LIMA, 2003, p. 60)

Outro grande pesquisador com extensa contribuição para o campo da Saúde Mental e Trabalho, foi o pesquisador Cristophe Dejours. Este autor publicou o trabalho “A loucura do trabalho”, que, em 1987, deu início às discussões sobre esse tema de extrema urgência e necessário no país, até então precário, portanto, tornou-se uma forte referência para os trabalhos aqui desenvolvidos. No entanto, esse autor tem outros méritos que devem ser necessariamente mencionados, mesmo resumidamente, como seus estudos sobre os impactos do taylorismo/fordismo no psiquismo dos trabalhadores; a sua descoberta das estratégias defensivas elaboradas pelos coletivos de trabalhadores para enfrentar os riscos presentes no trabalho; a compreensão das estratégias de preservação da saúde (ou da normalidade) em situações patogênicas de trabalho; e, finalmente, seus estudos sobre a explicitação de elementos importantes para a compreensão do medo, da fadiga, da ansiedade e da exploração do sofrimento nos contextos de trabalho, conforme aduz a autora Lima (2003).

Godinho (2003) cita que conforme Dejours (1994), existe um espaço de liberdade, que permite ao homem negociações, criações, e adaptações na realização do trabalho de forma a torná-lo mais alinhado com suas necessidades e desejos. No entanto, quando não alinhados, dá-se início ao sofrimento e à luta contra o sofrimento.

Para Dejours, as repercussões do processo de trabalho sobre a saúde do trabalhador derivam tanto das condições de trabalho como da organização do trabalho. Enquanto as primeiras dizem respeito às condições físicas, químicas e biológicas do ambiente de trabalho se refletem sobre a saúde física do trabalhador, as outras dizem respeito à divisão técnica e social do trabalho (hierarquia, controle, organização) e repercutem sobre a saúde psíquica, causando-lhe sofrimento, doenças físicas e mentais, conforme explana a autora Jacques

(2003).

Jacques (2003, p. 99-100) acrescenta que “A vivência subjetiva deste contexto se expressa em queixas e sintomas psíquicos, genericamente agrupados e rotulados de “doença dos nervos””. A autora ainda esclarece que o DSM-IV (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais) reconhece a expressão “doença dos nervos” ou simplesmente “nervos” como um estado de vulnerabilidade geral frente a circunstâncias e experiências ansiogênicas. Segundo o referido manual, o termo inclui uma ampla faixa de sintomas como cefaléias, irritabilidade, perturbações estomacais, dificuldades com o sono, inquietação, incapacidade para se concentrar, tremores, sensação de formigamento no corpo, tontura, entre outros, muito similar a diagnósticos como os de transtornos de ansiedade, depressão, histeria ou psicose e cujo diagnóstico diferencial dependerá dos acontecimentos sociais associados com o início e com a evolução dos sintomas e com o nível de incapacidade experimentado.

Consoante Codo (2003), os estudos em saúde mental e trabalho, antes taxados de contestação das condições de trabalho, se transformaram em pesquisa e intervenção estratégica, visto que os problemas resultantes do sofrimento psíquico nas organizações passaram a ser responsáveis pela segunda causa de afastamento no trabalho na década de 90.

Conforme Limongi França e Rodrigues (1996), o trabalho se baseia em uma série de exigências, renúncias e escolhas que causam aborrecimentos e insatisfação, ocasionando estresse. Os supracitados autores citam ainda um modelo apresentado por Kertz e Kerman, de avaliação e manejo do estresse, chamado Hexágono Vital, que possibilita medir o estilo de vida das pessoas sobre seis aspectos: alimentação adequada; atividade física regular; tempo de repouso adequado; espaço para o lazer e diversão; trabalho que contenha a possibilidade de realização e inserção de grupo social (de apoio).

Consoante Godinho (2003, p. 27), “Outro conceito importante para medir a Qualidade de vida no Trabalho está diretamente ligada à Síndrome de Burnout. Essa expressão era usada originalmente para se referir ao colapso dos motores dos jatos e dos foguetes.” A referida autora acrescenta que em 1974, Freudenberg passou a designar os sintomas mais agudos do estresse como Síndrome de Burnout, que até então eram denominados como depressão e colapso nervoso, ou esgotamento da resistência física e emocional.

É válido dizer que não existe uma definição unânime sobre esta síndrome. “Trata-se de uma experiência subjetiva interna que agrupa sentimentos e atitudes e que tem um semblante negativo para o indivíduo, dado que implica alterações, problemas e disfunções psicofisiológicas com consequências nocivas para a pessoa e para a organização.” (GODINHO, 2003, p. 27)

Delvaux, citado por Limongi França e Rodrigues (1997), caracteriza o Burnout

emocional como exaustão emocional. O indivíduo passa a apresentar alguns sintomas como cansaço, irritabilidade, propensão a acidentes, sinais de depressão, sinais de ansiedade, uso abusivo de álcool, cigarros ou outras drogas, e o surgimento de doenças, especialmente, as psicossomáticas. A pessoa geralmente se avalia negativamente, sente ausência do prazer de viver e passa a agir negativamente em relação a outras pessoas com as quais trabalha.

Godinho (2003) aponta algumas sugestões para enfrentamento da Síndrome de Burnout de forma preventiva a fim de contribuir para melhorar a qualidade de vida no trabalho: evitar a monotonia no trabalho, diversificando a rotina; evitar o excesso de horas extras; dar melhor suporte social às pessoas; melhorar as condições sociais e físicas do trabalho; investir no aperfeiçoamento dos trabalhadores.

Vale ressaltar que após todos esses estudos nos últimos 40 anos, tem-se observado que o custo do estresse tem sido muito mais alto que o da sua prevenção. Para Cunha Arantes e Vieira (2002), as pesquisas ligadas aos locais de trabalho são unânimes em afirmar o alto preço pago pelas sociedades industrializadas com o desgaste de seus trabalhadores e de suas empresas.

Os autores supracitados ainda indicam alguns fatores causadores de estresse profissional tais como: intrínsecas ao trabalho: locais isolados como cabines, nível de barulho, fumaça, calor excessivo, emanações tóxicas etc; papel na organização: a ambiguidade na distribuição de papéis dentro da organização; desenvolvimento na carreira: a expectativa de promoção, principalmente com a implantação de avaliação por desempenho; relações profissionais: entre colegas, superiores e subordinados; estrutura e clima organizacional: condição do poder diante dos processos de decisão; e as características individuais.

Camargo *et. al.* (2010, p.20) afirma que “o estresse psíquico causa significativo impacto sobre a qualidade de vida (pessoal, social e ocupacional) e está vinculado a fatores psicossociais e organizacionais do trabalho.”

Carvalho (1985) apud De Almeida (2018) afirma que o sofrimento, pode se tornar adoecimento, como é o caso de depressões, fadiga crônica ou aguda, *burnout*, entre outros transtornos mentais. No entanto, o autor afirma que é preciso reconhecer que os efeitos do trabalho sobre a saúde não se limitam ao que é reconhecido legalmente como doença profissional, bem como, são válidas as palavras de Brant (2004) citado por De Almeida (2018), quando se trata de doença mental, esse rótulo é carregado de estigmas, e muitas vezes os trabalhadores evitam transparecer para que não sejam expostos.

A autora De Almeida (2018) esclarece que refletir sobre o sofrimento psíquico exige determinados cuidados, pois cada trabalhador interage de uma forma diferente com o meio ambiente de trabalho, deve ser considerada a subjetividade pela qual cada indivíduo percebe o

meio ambiente de trabalho.

A mesma advertência é apresentada por Minayo Gomez e Brant (2004) apud De Almeida (2018). Eles destacam que é importante reconhecer que o sofrimento não tem uma manifestação única e nem com a mesma intensidade para todos os indivíduos. O que é sofrimento para um, pode não ser para outro, ainda que nas mesmas condições ambientais.

Todavia, Dos Santos (2013) destaca que não necessariamente trata-se de reações patológicas, algo anormal no comportamento do indivíduo, mas sim de um processo natural de sofrimento, insatisfação e tristeza do trabalhador, que naturalmente acarretarão em desânimo, fadiga, isolamento, dentre outros fatores.

Em boa parte dos casos, é possível observar que o que ocasiona o adoecimento dos trabalhadores pode ser trabalhado internamente nas instituições de acordo com estímulos motivacionais. Portanto, a seguir, este estudo abordará um pouco acerca do tema.

2. 4 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

De acordo com Ribas (2011, p. 03), “a partir do século XX, o enfoque sociológico da abordagem da motivação foi acompanhado por sua aplicação no campo empresarial, inicialmente com o objetivo de se compreender e resolver as divergências existentes entre os interesses dos que detinham os meios de produção, com aqueles dos trabalhadores.” Ao longo do século XX, as teorias motivacionais evoluíram de maneira consistente para conciliar os interesses em objetivos comuns.

Para Sant’anna (2013), ainda é bastante comum encontrar pessoas desmotivadas no ambiente de trabalho, pois nem todas as organizações aprimoraram as condições de trabalho e desenvolvem políticas que atendam às necessidades dos seus colaboradores.

Podemos conceituar a motivação como uma força que impulsiona o indivíduo a dar o melhor de si para conquistar um objetivo, algo que ocorre de dentro pra fora, sendo considerado um sentimento intrínseco, conforme explana Das Neves (2013). Para Robbins (2007, p. 132) a motivação é vista como “o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta - ou seja, é o esforço que se realiza para alcançar um objetivo.

Várias foram as teorias motivacionais que orientam as organizações até hoje. Nesse estudo aborda-se duas delas tidas entre as principais: são elas as teorias de Maslow e de Herzberg.

De acordo com a teoria de Maslow, as necessidades humanas podem ser alinhadas em

uma pirâmide de importância e de nível de influência do comportamento humano. Segundo Das Neves (2013), na base estão as necessidades consideradas vitais e recorrentes, e ao longo de sua estrutura estão outras necessidades, que vão sendo supridas até chegar ao seu topo, que possui as necessidades mais elaboradas e intelectualizadas, conforme a Figura 1:

Figura 1: Hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte: Chiavenato (2006, p.278)

Conforme a autora Das Neves (2013), a pirâmide da motivação, de Maslow, pode ser ilustrada da seguinte forma: as necessidades fisiológicas constituem a base das necessidades humanas, para a subsistência do próprio indivíduo, como alimentação, sono, repouso, moradia. As necessidades de segurança são a preocupação contra perigos, com a preservação de sua vida e de sua família, garantindo abrigo, proteção e estabilidade. Já as necessidades sociais envolvem o desejo de afeto e amizade, de sentir-se acolhido e parte de um grupo. As necessidades de estima condizem com o desejo de reconhecimento por suas ações, e de ser respeitado pelas pessoas de seu grupo. Por fim, as necessidades de autorrealização são as necessidades mais elevadas, refere-se ao desejo do indivíduo de exercer sua capacidade plena e desenvolver suas potencialidades.

Os autores Rocha, Rocha e Duran (2009), também corroboram o pensamento de que a pirâmide de Maslow pode ser entendida pelo sentido de que a necessidade satisfeita deixa de motivar e necessidades não satisfeitas podem gerar frustração, conflito e estresse na vida das pessoas.

Na teoria da motivação de Herzberg, os fatores motivacionais foram divididos entre fatores motivadores e de manutenção. Para Pilatti (2012), os fatores motivadores são intrínsecos ao indivíduo, como sentimentos de realização, reconhecimento, responsabilidade,

ascensão, desenvolvimento e geram no indivíduo um esforço próprio para a realização das tarefas. Já os fatores de manutenção são extrínsecos ao indivíduo, e são os elementos fornecidos pela instituição, como condições de trabalho, salário, segurança, benefícios, política institucional etc.

Jakobi (2012) reitera que as características organizacionais e pessoais têm impacto na motivação do trabalhador, bem como a melhoria contínua da qualidade pode trazer muitos benefícios aos trabalhadores e a sua saúde. Ela também salienta que algumas características de personalidade, como baixa autoestima, por exemplo, podem deixar o indivíduo mais vulnerável ao ambiente laboral.

A motivação no ambiente de trabalho então faz-se necessária para que o trabalhador não prejudique sua saúde mental. É válido lembrar que a motivação é influenciada por fatores internos e externos aos indivíduos, mas, as organizações têm investido no que cabe a ela a fim de minimizar os riscos de perder os trabalhadores para os desgastes mentais.

3. DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

3.1 DESCRIÇÃO GERAL DA ORGANIZAÇÃO

O trabalho é desenvolvido no âmbito da Universidade Federal do Paraná Setor Litoral, situada em Matinhos no estado do Paraná. A instituição de ensino é uma autarquia federal e teve o início de suas atividades no segundo semestre de 2005. Atualmente a universidade oferta dezesseis cursos de graduação, dois cursos de especialização e dois cursos de mestrado, pelos quais estão distribuídos aproximadamente 1.600 estudantes com matrículas ativas. O quadro de servidores da instituição é composto por 123 docentes e 98 técnicos administrativos.

3.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Para o presente trabalho, foi realizado um levantamento junto à Seção de Atenção e Promoção à Saúde (SAPS) da Universidade Federal do Paraná, Setor Litoral, situada em Matinhos-PR. Foram levantados os dados dos afastamentos dos servidores técnicos administrativos e docentes, entre o período de dezembro de 2016 a novembro de 2018. Verificou-se que houve um total de 1651 dias de afastamentos por atestados médicos. Desses

1651 dias, 984 foram divididos em 78 períodos, entre 11 servidores técnicos; e 667 dias, entre 22 períodos, por 10 docentes. As causas são as mais variadas no que se refere a agravos em saúde mental, porém, não foi possível analisar os CIDs das doenças por motivo de sigilo médico e ética na unidade.

Também foi aplicado um questionário aos servidores com perguntas sobre a percepção deles quanto a sua saúde mental e fatores motivacionais no ambiente de trabalho dentro do âmbito da Universidade Federal do Paraná Setor Litoral.

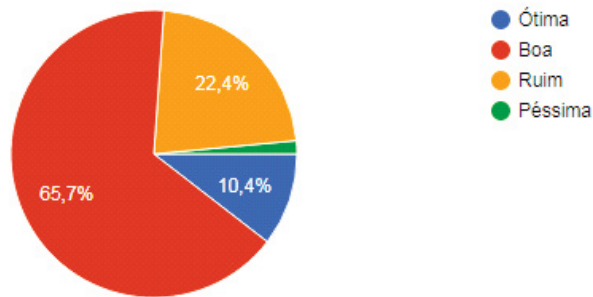
O questionário foi aplicado via correio eletrônico e teve a participação voluntária dos servidores. Ao todo, 67 servidores responderam o questionário, sendo 42 técnicos administrativos e 25 docentes. Foram 31 mulheres e 36 homens. A maioria (58,2%) possui idade entre 31 e 45 anos, 28,4% acima de 46 anos e apenas 13,4% até 30 anos. 70,1 % são casados, 4,5% viúvos, separados ou divorciados, e 25,4% solteiro. Entre os servidores que responderam o questionário, 40 deles possuem filhos. Quanto à escolaridade concluída, 22,4% possuem doutorado, 31,3% possuem mestrado, 38,8% possuem especialização e apenas 7,5% contam apenas com graduação. Apenas 18 servidores ainda estão cursando algum tipo de pós-graduação. Em relação ao tempo de serviço na UFPR, 35,8% trabalham há 5 anos no máximo, 40,3% de 6 a 10 anos e 23,9% acima de 11 anos.

3.2.1. Resultados

O questionário foi dividido em duas partes: as questões relacionadas a fatores motivacionais e as referentes à saúde mental. Respectivamente, as primeiras foram baseadas nos fatores que podem ser fonte de desmotivação no ambiente de trabalho, abordados no capítulo 5 deste trabalho.

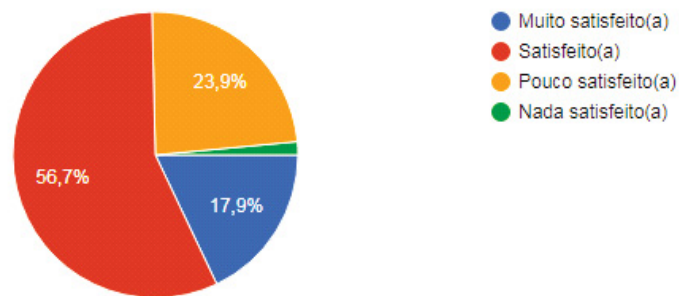
Foram extraídos os gráficos das respostas dos formulários eletrônicos e inseridos no corpo deste trabalho conforme será apresentado a seguir:

Gráfico 1 – Como você avalia as suas condições de trabalho (estrutura física, recursos disponíveis, ambiente)?



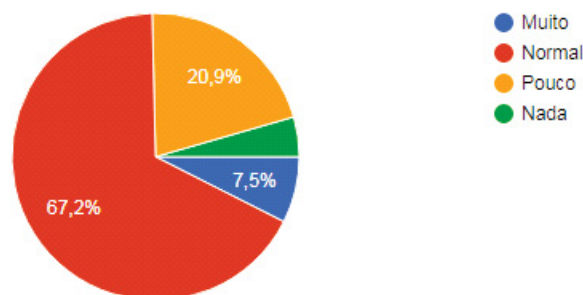
No gráfico 1, podemos observar que a maior parte dos servidores consideram as condições de trabalho boas. Somadas às que consideram ótimas, são 76,1%.

Gráfico 2 – Quanto ao seu sentimento de realização profissional, você se considera:



No gráfico 2, pode-se observar que a maior parte dos servidores se considera satisfeita quanto ao sentimento de realização profissional, seguida por quase 24% pouco satisfeita e quase 18% muito satisfeita.

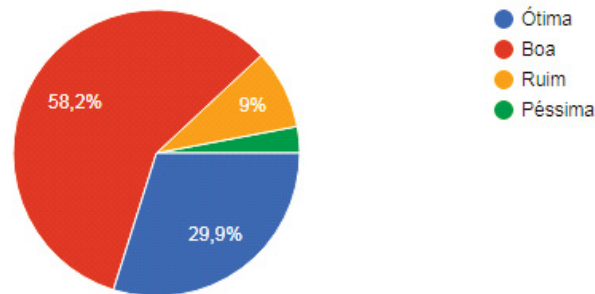
Gráfico 3 – Você considera seu trabalho reconhecido pela instituição, chefia e colegas?



Pelo gráfico 3, nota-se que 67,2% consideram seu trabalho reconhecido pela

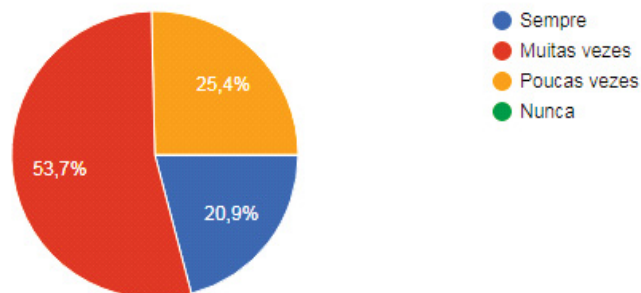
instituição, chefia e colegas. 7,5% considera muito reconhecido, 20,9% pouco reconhecido e 4,4% nada reconhecido.

Gráfico 4 – Como você considera sua relação com a equipe?



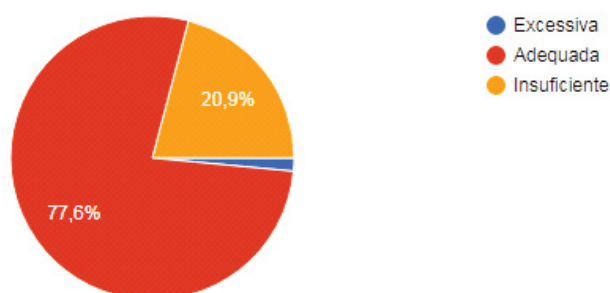
No gráfico 4, é visível que os servidores, em sua maioria, consideram sua relação com a equipe boa ou ótima, somando 88,1% do total.

Gráfico 5 – Você possui autonomia para decisões ou suas opiniões são levadas em conta nas tomadas de decisão da equipe?



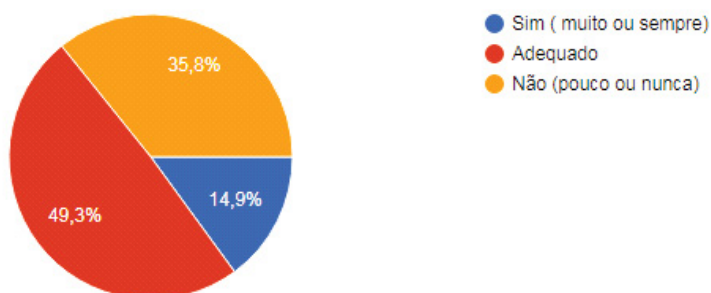
No gráfico 5, visualiza-se que 53,7% consideram possuir muitas vezes autonomia em suas decisões e acreditam ter suas opiniões levadas em conta. 20,9% consideram ter isso sempre, e 25,4% consideram ter isso poucas vezes.

Gráfico 6 – A sua remuneração em relação às atividades que você executa é:



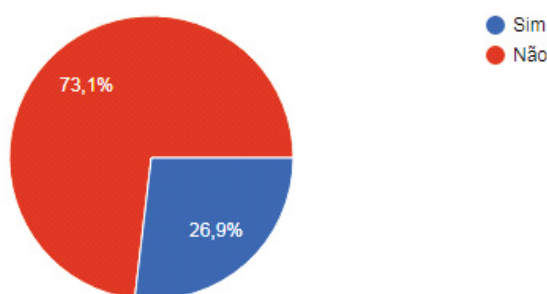
Pelo gráfico 6, é possível observar que a maior parte dos servidores considera sua remuneração adequada em relação às atividades que executa, totalizando 77,6%. Consideram insuficiente 20,9% do total. E apenas 1 pessoa considerou excessiva a sua remuneração.

Gráfico 7 – Você considera seu trabalho repetitivo, e/ou com pouca liberdade para criar ou para aprender algo novo?



No gráfico 7, observa-se que 49,3% considerou seu trabalho adequado quanto à repetitividade e liberdade para criar ou aprender algo. 35,8% considerou seu trabalho não ser nada repetitivo ou limitador de criação e aprendizagem. Somente 14,9% consideraram seu trabalho repetitivo e com pouca liberdade para criação e aprendizagem.

Gráfico 8 – Você considera seu volume e jornada de trabalho excessivo?



O gráfico 8 mostra que a maioria (73,1%) não considera o volume e a jornada de trabalho excessivos. Somente 26,9% queixaram-se disso.

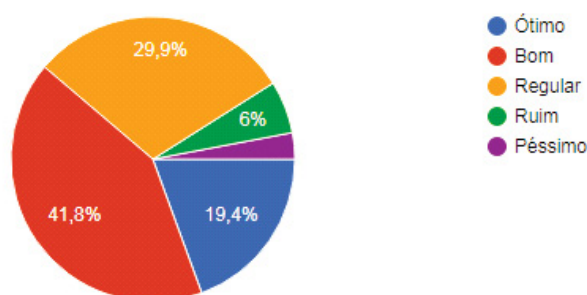
Esses foram os questionamentos aplicados com relação aos fatores motivacionais que podem exercer influência sobre o servidor da Universidade Federal do Paraná Setor Litoral. Na maior parte das respostas, obteve-se um percentual elevado de satisfação dos servidores, considerando como “bom” ou “ótimo” vários dos quesitos, girando em torno de 60 a 80% de grau de satisfação.

É importante ressaltar, no entanto, que a pesquisa foi feita entre os servidores da Universidade Federal do Paraná Setor Litoral, sendo respondida voluntariamente pelos que tiveram interesse, não sendo identificados de forma alguma qualquer servidor. Assim, não podemos analisar se houve respostas daqueles que já tiveram sofrimentos mentais mais graves, passíveis até de afastamentos do trabalho.

Também vale lembrar que alguns fatores extrínsecos ao indivíduo podem ser minimizados ou potencializados pela organização por meio de medidas preventivas e corretivas. No entanto, não se pode ignorar a subjetividade dos fatores intrínsecos a cada indivíduo, que carrega com si uma percepção e um modo de agir e reagir únicos.

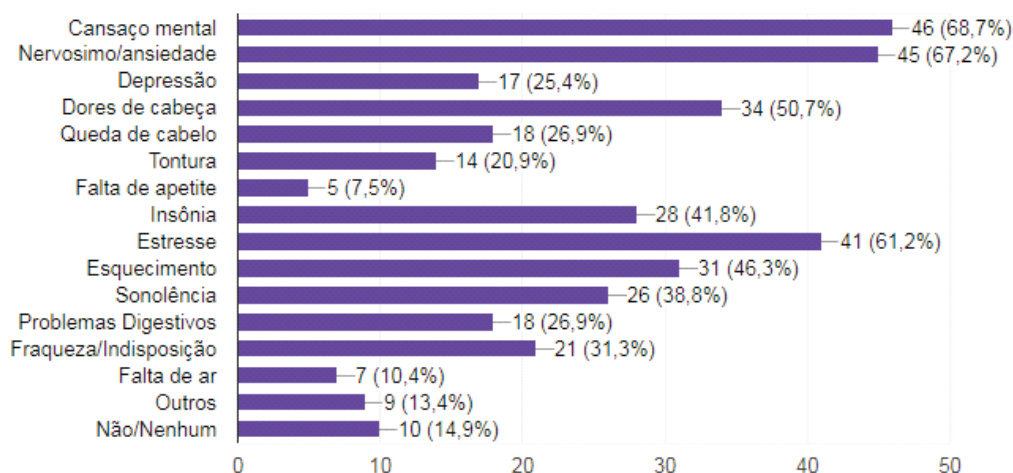
Na segunda etapa do questionário, os servidores foram indagados sobre como eles percebem a sua saúde mental e apontar os sintomas apresentados em função do desgaste mental no trabalho, especialmente nos últimos dois anos.

Gráfico 9 – De um modo geral, como você avaliaria o seu estado de saúde mental hoje?



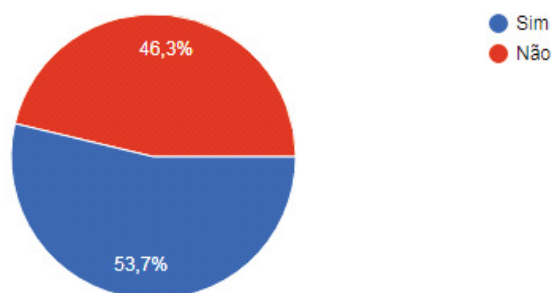
Pode-se depreender do gráfico 9 que aproximadamente 60% dos servidores consideram sua saúde mental boa ou ótima. Quase 30% consideram regular. E apenas aproximadamente 10% considera ruim ou péssima.

Gráfico 10 – Você já apresentou algum dos sintomas listados abaixo em virtude do trabalho no decorrer dos últimos dois anos?



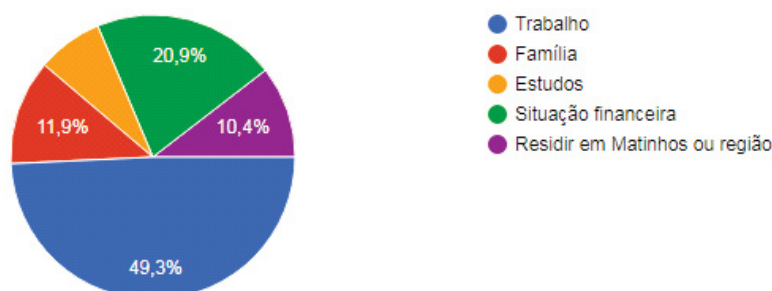
O gráfico 10 permite visualizar que a grande maioria dos servidores já sofreram com um ou mais dos sintomas de desgaste mental nos últimos dois anos em virtude do trabalho. Apenas 15% deles informaram não ter sofrido com nenhum sintoma relacionado ao desgaste mental no trabalho. O cansaço mental, o nervosismo e ansiedade, o estresse são os problemas mais recorrentes, sofridos por mais de 40 dos 67 servidores que responderam o questionário. Em seguida, as dores de cabeça, o esquecimento, a insônia e a sonolência foram percebidos por quase metade dos servidores.

Gráfico 11 – Já precisou passar por consulta ou tratamento (com ou sem medicamentos) com relação a algum(ns) dos sintomas listados acima nos últimos dois anos?



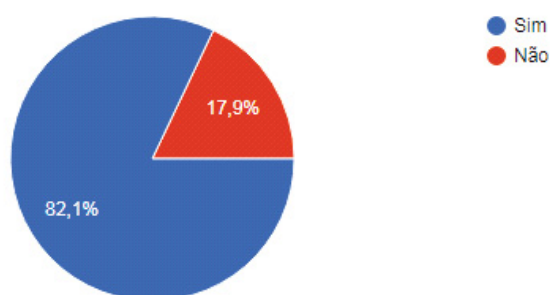
No gráfico 11, viu-se que pouco mais da metade dos servidores que responderam precisaram passar por consulta ou tratamento (com ou sem medicamento) nos últimos dois anos com relação aos sintomas apresentados em função do trabalho.

Gráfico 12 – Qual das relações abaixo você considera que desgasta mais a sua saúde mental?



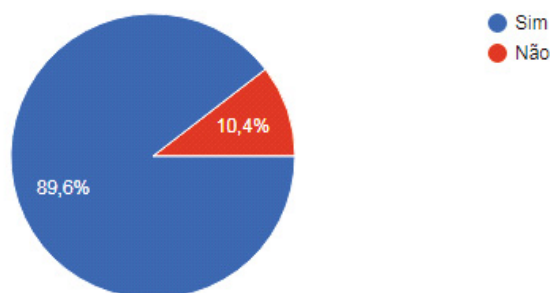
No gráfico 12, observa-se que entre os problemas que mais afetam a saúde mental dos servidores, o trabalho continua sendo o fator mais estressante para metade deles, seguido pela situação financeira com aproximadamente 20%, a família 11,9%, residir em Matinhos ou região com 10,4, e os estudos com 7,5%. Este gráfico demonstra que nem sempre o que mais afeta a saúde mental do trabalhador é o próprio local de trabalho, muitas vezes ele traz consigo problemas de fora, que acabam sendo aumentados ou sentidos no ambiente de trabalho.

Gráfico 13 – Você sabia que a UFPR Setor Litoral dispõe de psiquiatra que pode realizar atendimento aos servidores?



O gráfico 13 indica que os servidores, em sua maioria (82,1%), responderam já conhecer a existência do serviço de psiquiatria para servidores que a Universidade Federal do Paraná Setor Litoral oferece dentro da organização.

Gráfico 14 – Você considera necessária uma extensão do atendimento ao servidor com possibilidade de consulta com psicólogo?



Por fim, o gráfico 14 acrescenta que aproximadamente 90% dos servidores consideram necessária a extensão do atendimento ao servidor com possibilidade de consulta ao psicólogo. Atualmente, a UFPR Setor Litoral disponibiliza o atendimento com psicólogo apenas aos estudantes.

Embora a maioria dos servidores que responderam ao questionário, estivessem satisfeitos com o ambiente de trabalho, conforme as perguntas efetuadas em relação aos fatores motivacionais, foi verificado que a maioria deles já sofreram com algum transtorno mental, bem como já passaram por algum tipo de tratamento referente à saúde mental no trabalho nos últimos dois anos.

4 PROPOSTA TÉCNICA PARA SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

4.1 PROPOSTA TÉCNICA

Considerando os resultados obtidos nos questionários e a revisão bibliográfica, pode-se concluir que há possibilidade de propor ações que melhorem a qualidade de vida dos servidores, e, por consequência, a motivação e a saúde mental.

Quando se refere à qualidade de vida, deve-se saber que ela varia em alguns quesitos, de acordo com o momento da vida, com os valores, e com as expectativas de cada indivíduo. No entanto, esse conceito está sempre atrelado à ideia de bem-estar e de saúde, seja ela física, psicológica ou ambiental. Sobretudo, é importante focar na qualidade de vida no trabalho sob o prisma da humanização do trabalho.

Embora os servidores tenham respondido os questionários com maior índice de satisfação na maioria dos quesitos, a minoria representa, em média, uma a cada quatro pessoas

que responderam. Portanto, não dispensa a atenção da administração, no propósito de que se reverta esse quadro, bem como é importante ressaltar que a qualidade de vida deve ser algo proporcionado de maneira contínua, visto que a desmotivação e o desgaste mental podem ser sentidas por quaisquer pessoas, e, em quaisquer momentos.

Dentre os pontos mais críticos observados com base nos questionários estão: a evidente necessidade de extensão de serviço de psicólogo ao servidor; os sintomas percebidos pela maioria dos servidores quanto ao desgaste da sua saúde mental no trabalho; e, quanto aos quesitos percebidos por um a cada quatro servidores estão: as condições de trabalho, recursos disponíveis e ambiente; o sentimento de não realização profissional; volume e jornada de trabalho excessivos; o não reconhecimento do seu trabalho pela chefia, colegas e subordinados; e a falta de autonomia nas decisões e falta de receptividade das suas opiniões pelo grupo.

Para se combater esses pontos listados acima, propõe-se: a extensão de serviço de psicólogo ao servidor; a possibilidade de promover atividades terapêuticas para minimizar os sintomas percebidos; melhorar as condições de trabalho, recursos disponíveis e ambiente; estimular o servidor destacando a sua importância para a instituição e para a sociedade, proporcionar o reconhecimento do trabalho do servidor pela chefia, colegas e subordinados, e, garantir autonomia e incentivar as opiniões apresentadas por eles.

Uma alternativa seria que a UFPR contratasse mais um psicólogo para lotar na Seção de Atenção e Promoção à Saúde (SAPS). No entanto, é necessária uma vaga disponível no quadro de servidores para que seja realizada a contratação. É importante salientar que a UFPR Setor Litoral possui dois psicólogos no seu quadro de servidores, porém, estes estão à disposição para atendimento apenas dos estudantes. Se possível, realizar uma reorganização da demanda, a fim de estender o atendimento aos servidores.

A promoção de atividades que possam ser uma opção ao servidor para desestressá-lo e diminuir os efeitos causados pela inatividade, descarregar o desgaste mental, com a realização de atividades de lazer, atividades desportivas, ginásticas laborais, espaços de convivência e terapias alternativas. Vale salientar que a Universidade dispõe de muitos recursos intelectuais para que se possam desenvolver essas atividades. Muitas dessas ações são promovidas no âmbito acadêmico, por meio de professores, alunos e comunidade, no desenvolvimento de projetos e aulas. Dentre os cursos que a universidade oferta, estão os cursos de Educação Física, Artes e Saúde Coletiva, que podem dar uma grande contribuição para o desenvolvimento dessas atividades. Deve-se inserir os servidores nesse contexto, especialmente durante o horário de trabalho, com o intuito de não sobrecarregar ainda mais o volume e a jornada de trabalho do servidor.

Proporcionar um ambiente mais agradável e fornecer os recursos e estruturas necessárias aos servidores. Promover a capacitação deles, e atribuir tarefas condizentes com a responsabilidade do cargo e o seu treinamento. Promover a integração dos servidores, conforme as atividades supracitadas, contribuindo para que as relações sociais sejam fortalecidas e conseqüentemente melhorando o ambiente de trabalho. Muitas vezes, muitas das atividades que possam ser prejudicadas com falta de recursos materiais e intelectuais, estruturas ou que sobrecarregam determinados setores em volume de trabalho e jornada excessiva, podem ser supridos com a integração entre os servidores com colaboração mútua das unidades e evita o resserviço.

Quanto ao reconhecimento, a realização profissional e a autonomia, sugere-se que a instituição promova debates democráticos entre toda a instituição para que todos possam opinar e sugerir melhorias, correções ou tirar eventuais dúvidas. Também é importante uma apresentação do trabalho de cada unidade, para que os servidores possam se conhecer e conhecer o trabalho de cada um. Outra sugestão é que a instituição divulgue por meio de seus canais de comunicação, as contribuições de cada servidor e unidade, tornando públicas as boas práticas desenvolvidas na instituição e valorizando assim os servidores empenhados. A importância do trabalho dos servidores e do papel da Universidade na sociedade deve ser frequentemente fortalecida entre os próprios servidores e com relação ao desenvolvimento da sociedade, a fim de que os servidores possam reconhecer a sua importância efetiva na transformação da sociedade e aumentarem os seus sentimentos de realização profissional.

Também é importante monitorar os índices de afastamentos de servidores, conforme foi levantado no texto as estatísticas dos dois últimos anos. É preciso um acompanhamento para que se possam aprimorar as políticas de intervenção para melhorar a qualidade de vida e diminuir o absenteísmo no trabalho que pode estar sendo provocado pelo próprio trabalho.

4.1.1 Plano de implantação

A implantação iniciará primeiramente com a apresentação à direção da instituição, do diagnóstico realizado quanto à percepção dos servidores em relação à sua saúde mental, e de acordo com os apontamentos obtidos pelos questionários. Posteriormente, se apresentará ao coletivo de servidores, a fim de reunir, voluntariamente, equipes que possam trabalhar com cada proposta.

Após a formação de equipes, deve-se definir as ações que serão realizadas, com base nas propostas elencadas no subitem anterior. A instituição deve buscar uma política de

valorização do servidor como prioridade na instituição, afinal o servidor motivado produz muito mais, e, conseqüentemente, beneficia à instituição e a toda a sociedade. Para isso, para conseguir aplicar todas as propostas supracitadas, a instituição deverá promover as seguintes ações:

- Identificar e prevenir os riscos ambientais: avaliar o ambiente de trabalho do servidor com relação à ergonomia, iluminação, ruídos, segurança, temperatura, limpeza, organização e recursos materiais disponíveis.
- Promover atividades de integração, com uma atenção maior aos recém-admitidos pela instituição, apresentando a toda a instituição, servidores, funções, e normas que devem orientá-los.
- Buscar eventos de capacitação profissional e desenvolvimento de competências e habilidades. Para isso, deve-se realizar um levantamento das necessidades dos servidores e tentar buscar capacitações in loco, para minimizar os custos, e se possível, ofertados pelos próprios servidores públicos do Setor Litoral ou de outra unidade dentro da UFPR.
- Reconhecer anualmente os projetos e ideias que contribuíram para o desenvolvimento da instituição e da sociedade, e fazer ampla divulgação desse trabalho.
- Incentivar o desenvolvimento de projetos, cursos, oficinas, palestras etc, pelos próprios servidores, valorizando-os pela iniciativa.
- Promover atividades de lazer, eventos culturais, atividades desportivas, mostra de talentos, terapias de relaxamento, ou qualquer outro meio sugerido pelos servidores, com a possibilidade de participação de familiares nos eventos da instituição.
- Implantar ginástica laboral, no mínimo duas vezes na semana, com duração de 15 minutos, nos ambientes de trabalho dos servidores.
- Criar uma semana anual de qualidade de vida. Onde possa concentrar todas essas atividades e expô-las à comunidade acadêmica e sociedade.
- Planejar confraternizações mensais, como aniversariante do mês, e, em datas comemorativas, como dia do funcionário público, dia do professor, dia dos pais, dia das mães, fim de ano etc, a fim de reforçar a integração de todos.
- Incentivar a participação ativa dos servidores em campanhas ecológicas, solidárias, de promoção à saúde, e destacar a importância da educação que a instituição promove na sociedade.
- Realizar um acompanhamento dos afastamentos dos servidores por motivos de saúde mental, trimestralmente, e, realizar uma avaliação junto à comunidade acadêmica sobre a melhoria do ambiente de trabalho, para avaliar os resultados e propor novas mudanças.

4.1.2 Recursos

Por se tratar de um órgão público, a universidade tem recursos limitados, então, pensou-se em utilizar, basicamente, os recursos intelectuais da própria instituição, ou seja, os próprios servidores, uma vez que a maioria das atividades serão propostas por eles mesmos. Também pode-se contar com a colaboração dos acadêmicos nos projetos, campanhas e ações. Se houver possibilidade, haverá bolsas para os projetos, mas a princípio, as atividades desenvolvidas serão certificadas para que os estudantes possam validá-las como atividades formativas complementares. Ressalta-se que, para as atividades físicas (ex: ginástica laboral), terapêuticas e artísticas, temos por exemplo os cursos de Educação Física, Artes e Saúde Coletiva que podem contribuir em muitas dessas ações. Quanto aos recursos materiais, a universidade dispõe de todo ou quase todo o material necessário para a oferta dos cursos, oficinas, palestras etc, como salas de aula, espaço externo, equipamentos multimídia, materiais de expediente etc.

Conforme avaliação do ambiente de trabalho, talvez seja necessária a disposição de recursos para melhorias (reformas, compras de materiais e equipamentos), mas para isso, é necessária a prévia avaliação das necessidades dos servidores e unidades.

Eventualmente, as capacitações poderão ser ofertadas por empresas externas à UFPR, no entanto, há uma rubrica específica que a universidade recebe para despesas de capacitação. Priorizar-se-á as ofertas de capacitações pelos servidores do quadro da UFPR, e, especialmente as capacitações de grupos *in loco*.

Quanto às confraternizações dos servidores, o que for de despesa alimentícia deverá ser angariado os valores com os próprios servidores, tendo em vista que a universidade, por ser pública, não pode fornecer essas vantagens.

4.1.3 Resultados esperados

A meta principal do projeto é a motivação dos servidores, por meio das ações que visem aumentar sua qualidade de vida, tornando o ambiente de trabalho mais agradável. Espera-se que, além dos benefícios aos servidores, sejam percebidos também os benefícios à instituição e à sociedade, por meio da melhoria dos serviços prestados por servidores mais satisfeitos.

Pretende-se também reduzir os índices de desgaste mental do trabalhador e,

consequentemente, do absenteísmo no trabalho.

4.1.4 Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas O que pode dar errado e o que fazer nestes casos

Para se implantar novas práticas, deve-se prever que quase sempre haverá resistência, principalmente dos conservadores, dos acomodados e dos que estão satisfeitos com a situação. Para combater essa questão, deve-se fazer uma grande conscientização da comunidade acadêmica. A comunicação deve ser efetiva.

A proposta deve ter o envolvimento de todos, principalmente dos gestores, que devem dar o pontapé inicial nas mudanças. A importância dessas novas práticas deve ser sempre ressaltada, e, concentrar esforços para que as ações sejam contínuas. Reunir-se com o coletivo, ouvir suas sugestões e aplicá-las é essencial para que o projeto dê certo. Perceber que as ideias não vão para a frente, ou suas opiniões não são levadas em conta só geraria ainda uma maior desmotivação. Para evitar que as ações acabem descontinuadas, é interessante que as ações estejam previstas em calendário.

É fundamental que as avaliações sobre as necessidades dos servidores sejam precisas, para identificar o que está afetando a saúde mental deles, e a instituição possa propiciar uma maior qualidade de vida a todos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho se propôs a realizar uma análise acerca da percepção sobre a saúde mental do servidor da Universidade Federal do Paraná Setor Litoral e propor ações que visem melhorar a qualidade de vida e motivação dos servidores, como forma de prevenir o desgaste mental sofrido por eles.

Por meio do questionário aplicado, pôde-se verificar que, pelo menos para a maioria dos voluntários que o responderam, a instituição encontra-se em um nível satisfatório.

Também se teve acesso aos fatores que mais desgastam a saúde mental dos servidores. Nem sempre o trabalho é o mais desgastante na saúde mental do trabalhador, ele pode estar passando por diversos problemas na vida social, na família, na situação financeira etc. Porém, para metade dos servidores que responderam o questionário, o mais desgastante continua sendo o trabalho. São vários os fatores que podem desencadear um desgaste mental no ambiente de trabalho, tais como: o relacionamento com colegas e com a hierarquia, a sua

satisfação e seu comprometimento, a carga mental no trabalho, o suporte social, o suporte afetivo, o conflito trabalho-família, as estruturas físicas e recursos, a remuneração, o reconhecimento pelos superiores e colegas, o volume de trabalho, a pouca liberdade para criar ou para tomar decisões etc.

Abordou-se no estudo, a saúde mental e a motivação como temas correlatos, uma vez que a desmotivação no trabalho é talvez a fonte principal de sofrimento psíquico no trabalho. Uma pessoa motivada dificilmente apresentará desgaste mental, assim como uma pessoa saudável mentalmente possivelmente estará motivada para trabalhar.

A motivação, como vimos na fundamentação teórica, ela tem seus estimulantes intrínsecos e extrínsecos. Por ser algo subjetivo, não é possível elaborar a receita perfeita de como motivar todos os servidores, pois cada um tem uma reação singular a cada ação da instituição. Portanto, a instituição deve agir para melhorar a condição de vida de seus servidores por meio de medidas corretivas e preventivas. Quanto às corretivas, a instituição deve realizar uma autoavaliação para identificar quais aspectos devem ser potencializados e quais devem ser minimizados. Até mesmo esse questionário pode ser um instrumento de análise desses aspectos. O objetivo é fazer com que a pessoa se sinta parte daquela instituição, valorizada, sensação de bem-estar, parte da equipe, para que o resultado coletivo seja ainda superior ao individual.

Viu-se que a instituição já tem inserido estruturas para o tratamento dos servidores que sofrem com o desgaste mental, como por exemplo, o atendimento do psiquiatra ao quadro de servidores. Quase 90% dos servidores que responderam ao questionário também consideram importante a extensão desse atendimento com a possibilidade de consulta ao psicólogo, que o Setor Litoral ainda não dispõe.

Foi levantado os fatores que devem ser priorizados na instituição, e propostas ações que se resumem em melhorar a qualidade dos servidores, por meio da valorização do indivíduo e cuidados com a saúde física, mental e ambiental.

Especialmente no serviço público, como no caso em tela, onde as pessoas convivem por muitos anos umas com as outras e muitas vezes no mesmo local, é imprescindível que a instituição demande uma maior atenção à saúde mental dos seus servidores, a fim de evitar que desmotivem, adoçam e conseqüentemente se ausentem do trabalho para tratamento. Como vimos no estudo, o menor gasto para a administração ainda é investir em prevenção, buscar motivar os seus servidores e assim manter uma relação produtiva e saudável entre o trabalho e o trabalhador.

REFERÊNCIAS

ARENDT, H. **A condição humana**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

BERGAMINI, C. W. **Motivação**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1990.

BRANT, L. C; MINAYO-GOMEZ, C.. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciênc. saúde coletiva** [online]. 2004, vol.9, n.1, p. 213-223. ISSN 1413-8123. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232004000100021>> Acesso em 20/12/2018.

CAMARGO, D. A.; CAETANO, D.; GUIMARÃES, L. A. M. **Psiquiatria ocupacional: aspectos conceituais, diagnósticos e periciais dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho**. São Paulo: Editora Atheneu, 2010.

CARVALHO, R. A. Saúde mental e trabalho: um novo (velho) campo para a questão da subjetividade In: CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho (Org.). **Sofrimento psíquico nas organizações – Saúde mental e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1985.

CHAUÍ, M. Introdução. In: LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. São Paulo: Huicitec; Unesp. 1999.

CHIAVENATO, I. **Administração Geral e Pública**. 4ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

COUTINHO, A. R. Trabalho, subordinação e servidão: Entre La Boétie e Somerset Maugham. In: DUTRA, Lincoln Zub. **Direito Fundamental ao Trabalho – O valor social do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2017.

CUNHA ARANTES, M. A. A, VIEIRA, M. J. F., **Estresse**, Coleção Clínica Psicanalítica, Casa do Psicólogo, São Paulo, 2002.

DAS NEVES, F. **A motivação no ambiente organizacional público: um estudo de caso no departamento de gestão de pessoas do Núcleo Estadual do Paraná do Ministério da Saúde**. 48 f. Projeto técnico (Especialização em Gestão Pública) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

DE ALMEIDA, T. **Trabalho, saúde mental e sofrimento psíquico: crítica à racionalidade do direito do trabalho**. 154 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Setor de Ciências Jurídicas. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho; estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Oboré, 1987.

DOS SANTOS, L. B. P. **Uma análise crítica da depressão dentro do âmbito do trabalho e de suas consequências jurídicas**. 89 f. Trabalho de graduação (bacharelado em Direito) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

DSM-IV. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. 4ª ed., São Paulo: Brasiliense, 1990.

GODINHO, A. L. A. **Avaliação de saúde mental dos trabalhadores de uma empresa siderúrgica**. 96 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Escola de Engenharia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

JACQUES, M. G; CODO, W. **Saúde mental e trabalho**. 2ª ed. – Petrópolis: Vozes, 2003.

JAKOBI, M. R. R. **Proposta de levantamento de saúde ocupacional dos professores face à violência escolar**. Artigo (Especialização em Medicina do Trabalho) – Departamento de Saúde Comunitária, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2012.

LE GUILLAND, L. **Quelle psychiatrie pour notre temps?** Paris: Érès, 1984.

LIMA, M. E. A. Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In: JACQUES, M. G; CODO, W. **Saúde mental e trabalho**. 2ª ed. – Petrópolis: Vozes, 2003.

LIMONGI FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1996.

LOURENÇO, E. A. S. **Na trilha da saúde do trabalhador**: a experiência de Franca. Franca: UNESP-FFHDSS, 2009.

MARX, K. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1972.

MINISTÉRIO DA SAÚDE; organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz de Almeida et al. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da saúde do Brasil, 2001.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. Ponta Grossa, v. 04, n 01, 2012. Disponível em:
<<http://revistas.utfpr.edu.br/pg/index.php/rbqv/article/view/1195/801>> Acesso em 18/12/2018.

POLITZER, G. **Critique aux fondements de la psychologie**. Paris: PUF, 1968.

RIBAS, R. A motivação empreendedora e as teorias clássicas de motivação. **Caderno de Administração**. São Paulo, vol. 05, n. 01, 2011. Disponível em:
<<http://revistas.pucsp.br/index.php/caadm/article/view/7781>> Acesso em 15/12/2018.

RIBEIRO, H.P. **O juiz sem a toga**: um estudo da percepção dos juizes sobre trabalho, saúde e democracia no judiciário. Florianópolis: Lagoa, 2005.

RIGOTTO, R. M. **Desenvolvimento, ambiente e saúde**: implicações da (des)localização industrial. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2008.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

ROCHA, E.; ROCHA, K.; DURAN, C. **Gestão de Pessoas: motivação, equipes e liderança**. 2º reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SANT'ANNA, D. A. **Análise da (des)motivação dos funcionários públicos da administração indireta**. Monografia (Especialização em Gestão Pública) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2013.

SILVA, M. P.; BERNARDO, M. H.; SOUZA, H. A.; Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 41, 12 dezembro 2016. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000003416>> Acesso em 08/01/2019.

SIVADON, P. **Psychiatries et Socialités**. Paris: Érès, 1993.

THOMPSON, E. P. **Customs in common. Studies in traditional popular culture**. New York, The New York Press, 1993.

WANDELLI, L. V. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**. v. 10, n.1, 2015. Disponível em www.ufsm.br/revistadedireito Acesso em 12/01/2018.