

PRODUTO TÉCNICO TECNOLÓGICO

Ações de prevenção e promoção de saúde mental direcionadas a servidores universitários

Relatório técnico apresentado pela mestranda Priscila da Silveira Duarte ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Diego Costa Mendes, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública

**Viçosa
2024**

RESUMO

O presente relatório foi elaborado com base numa pesquisa que buscou compreender a relação entre a saúde mental de servidores e as suas experiências de prazer e sofrimento no trabalho, de forma a contribuir para a formulação, implementação e/ou aprimoramento das ações preventivas de saúde mental em universidades. Através da referida investigação identificou-se algumas das dificuldades que as Instituições de Ensino Superior (IES) públicas mineiras têm enfrentado para lidar com a prevenção do adoecimento mental da sua força de trabalho. Os achados indicaram que as IES têm lidado com problemas relacionados a aspectos da cultura organizacional, com questões gerenciais, com limitações de ordem pessoal, e com dificuldades em relação ao planejamento das ações. Em vista disso, propôs-se algumas medidas capazes de auxiliar as IES no avanço das ações, como: desenvolver um plano institucional sobre saúde mental; promover ações em parceria com membros da comunidade acadêmica da instituição; promover acordos colaborativos com a rede de saúde mental municipal; oferecer capacitação para chefias departamentais e para coordenadores da equipe de profissionais da saúde ocupacional; e ampliação da atuação da gestão de pessoas junto aos espaços de trabalho. A pesquisa também buscou compreender aspectos laborais que influenciam no bem e no mal-estar psíquico dos servidores, o que possibilitou apontar algumas recomendações que podem tornar a relação do servidor com o seu trabalho mais harmoniosa e menos agressiva à sua saúde psíquica. São elas: promover ações que contribuam para o senso de pertencimento e o reconhecimento do trabalho dos servidores técnicos; diminuir a sobrecarga de trabalho, principalmente de docentes e chefias; incentivar a prescrição mínima das funções e responsabilidades dos técnicos; instituir espaços de diálogos intersetoriais; estimular a criação de espaços de discussão sobre o trabalho nos departamentos; e desenvolver práticas que proporcionem ambientes de trabalho com relações mais harmoniosas e cooperativas.

Sumário

1. INSITUIÇÃO/ SETOR	4
2. PÚBLICO ALVO DAS INICIATIVAS.....	4
3. OBJETIVO:.....	4
4. DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA	4
5. RECOMENDAÇÕES DE INTERVENÇÃO	7

1. INSITUIÇÃO/ SETOR

O Relatório Técnico baseou-se numa investigação realizada nas seguintes universidades: Universidade Federal de Itajubá, Universidade Federal do Triângulo Mineiro; Universidade Federal de Lavras; Universidade Federal de Uberlândia; Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri; Universidade Federal de São João Del Rei; e Universidade Federal de Viçosa. Na primeira etapa da pesquisa, foram envolvidos profissionais das IES mencionadas que atuam junto a iniciativas de saúde mental ocupacional. Na segunda etapa da investigação, foram realizadas entrevistas com servidores lotados em uma dessas instituições.

2. PÚBLICO ALVO DAS INICIATIVAS

Servidores de Instituições de Ensino Superior públicas do estado de Minas Gerais.

3. OBJETIVO:

Recomendar ações que possam auxiliar IES públicas mineiras na construção de ações preventivas mais eficazes no combate ao adoecimento mental no trabalho.

4. DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

O adoecimento mental é um problema que tem acometido servidores universitários, sejam eles técnicos-administrativos em educação (TAE) ou docentes. Entende-se que as respostas institucionais dadas a essa problemática devem se pautar fundamentalmente em medidas preventivas, pois a interrupção do processo de adoecimento mental ajuda a evitar danos e prejuízos decorrentes da doença.

A partir da percepção de profissionais envolvidos com ações de saúde mental, foi possível detectar que a prevenção do adoecimento mental no trabalho em IES públicas mineiras parecem estar sendo prejudicadas:

- por percepções equivocadas acerca do adoecimento mental;

Concepções de que o adoecimento mental é decorrente apenas de aspectos individuais, ideias associadas a cultura do produtivismo, perspectivas de que o psicólogo é o único profissional atuante nas ações de saúde mental, e a visão estigmatizada sobre o adoecimento mental, são aspectos presentes na cultura organizacional das IES que parecem afetar o avanço das ações preventivas.

- pela ausência de um planejamento institucional voltado à saúde mental;

As ações destinadas à prevenção ao adoecimento mental na IES não são decorrentes de um planejamento institucional, a partir do qual se define metas, atividades, responsabilidades, alocação de recursos e indicadores de desempenho, o que possivelmente tem contribuído para a descontinuidade das ações, e também para a falta de integração entre os serviços de saúde ocupacional;

- por insuficiente mão de obra para atender as demandas de saúde mental;

A carência de profissionais para atuar juntos às ações de prevenção nas instituições foi outro problema identificado pelo estudo. Isso parece afetar significativamente o avanço das ações, já que a equipe de profissionais da saúde ocupacional acaba não sendo suficiente para atender todas frentes de trabalho necessárias à prevenção do adoecimento mental.

- por carências no gerenciamento estratégico de pessoas;

Aparentemente a gestão de pessoas das IES tem atuado mais como um departamento pessoal, se centrando mais em atividades burocráticas e deixando em segundo plano ações que visam promover um ambiente laboral mais saudável. No entanto, para prevenir o adoecimento mental é imprescindível que mudanças no âmbito organizacional sejam priorizadas pela gestão de pessoas.

- por falta de engajamento das lideranças.

Há indícios de que o agente coordenador da equipe de saúde ocupacional não mantém os profissionais envolvidos e motivados com as iniciativas, de que chefias departamentais estão pouco envolvidas na busca por soluções no ambiente de trabalho, e de que há negligenciamento no combate ao adoecimento mental pela administração superior.

Por meio de entrevistas com servidores de uma IES, também foi possível identificar algumas vivências no trabalho geradoras de sofrimento, entre elas estão:

- a sobrecarga de trabalho e intensificação do trabalho;

Ao que tudo indica a sobrecarga e o ritmo acelerado de trabalho são alguns dos fatores que tem prejudicado o bem-estar psíquico dos servidores. Essa condição parece ser decorrente da cobrança excessiva por resultados e da carência de profissionais nos setores. As consequências desse cenário parecem agravar principalmente a condição psíquica de servidores em cargos de chefia e de docentes.

- as relações interpessoais fragilizadas;

Relatos mostram contextos de trabalho com relações conturbadas. Técnicos relatam situações difíceis vivenciadas com professores, principalmente os mais antigos, e há indícios de que professores vivenciam em um ambiente de trabalho marcado pela competitividade e o individualismo.

- a invisibilidade do trabalho;

A valorização e reconhecimento do trabalho dos técnicos administrativos demandam atenção, pois relatos de TAEs mostraram que há um descontentamento com a pouca visibilidade direcionada ao trabalho que eles exercem, sendo que o reconhecimento laboral é imprescindível para o trabalho se tornar um elemento de sentido e realização para o indivíduo.

- a subutilização de competências;

Muitos relatos mostraram que servidores TAEs percebem que podem ser mais úteis na instituição, e que o fato de não terem devido espaço para utilizarem suas competências os deixa insatisfeitos e frustrados com o trabalho. Para o exercício profissional se tornar fonte de equilíbrio emocional é importante que haja estímulo à utilização e valorização de habilidades dos servidores no seu ambiente de trabalho.

Em oposição, os relatos também apontaram para condicionantes que proporcionam prazer no ambiente de trabalho, são eles:

- liberdade e autonomia:

Percebe-se que a autonomia intrínseca ao ofício do docente, e a abertura de diálogo com as chefias proporcionam satisfação do servidor com o seu trabalho. Cumpre frisar que locais onde a chefia participa ativamente na busca de saídas para as variabilidades do cotidiano laboral tendem a trazer benefícios para a saúde mental dos servidores.

- reconhecimento laboral:

Os resultados mostraram que o reconhecimento laboral ajuda a promover o bem-estar psíquico dos servidores, e que ele é percebido nas situações em que: o trabalho é estimado pela chefia, o servidor é reeleito para um cargo de chefia, os discentes reconhecem a contribuição do trabalho docente, o trabalho traz benefícios para a sociedade, a chefia apoia a realização de capacitações, o servidor conta com instalações físicas de qualidade, e quando se tem o devido retorno financeiro.

- relações de confiança e cooperação:

A investigação mostrou como as relações interpessoais têm sido um fator importante para a satisfação no trabalho. A ajuda mútua no cotidiano laboral, os laços de confiança, parecem influir de forma positiva no estado emocional dos servidores. Foi apontado até mesmo que as relações interpessoais compensam os problemas vivenciados no trabalho.

- disponibilidade de espaços para discussão sobre o trabalho:

Foi evidenciado que falar sobre o trabalho junto ao coletivo é um aspecto importante para se construir um trabalho saudável. Isto se deve ao fato do debate favorecer o consenso e possibilitar mudanças laborais, viabilizando o alcance mais eficaz dos objetivos do ofício, em condições que estão mais alinhadas às necessidades do trabalhador. No entanto, nota-se que há demanda para constituir espaços de diálogos intersetoriais.

- identificação com o trabalho desempenhado:

Observou-se que há um efeito positivo para a realização profissional do servidor quando ele realiza atividades com as quais se identifica. O profissional se sente mais satisfeito com o trabalho quando habilidades particulares são utilizadas a favor da instituição.

Em suma, os resultados mostram que o avanço das ações de saúde mental no eixo preventivo se esbarra em problemas de diferentes ordens, os quais necessitam de grande empenho institucional para serem superados, e para isso propõe-se algumas medidas que podem auxiliar as IES a lidar com algumas das questões apontadas. Ademais, dentre as vertentes de atuação da prevenção do adoecimento mental está o controle do trabalho como fonte de adoecimento. Assim, por meio da compreensão das vivências de prazer e sofrimento também se sugere providências que subsidiam a construção simbólica do trabalho, que, por sua vez, potencializam as ações de combate às doenças psíquicas desenvolvidas no âmbito laboral.

5. RECOMENDAÇÕES DE INTERVENÇÃO

Olhando para o futuro, algumas estratégias podem ajudar as IES a superar alguns dos entraves à lógica preventiva, tais como:

- Mudar concepções e percepções sobre doença e saúde mental:

Investir em medidas psicoeducativas, na tentativa de acabar com alguns tabus e preconceitos relacionados ao adoecimento mental no trabalho.

- Institucionalizar as ações:

Criar uma política de saúde mental que produza efeitos nos modelos de atenção à saúde ocupacional e de gestão de pessoas nas IES, envolvendo medidas que auxiliam a construção de um trabalho edificante, como as que são sugeridas por este relatório. Essa medida é primordial para manter o estado contínuo das ações, já que os resultados das práticas preventivas ocorrem de modo gradativo.

- Redirecionar a atuação da gestão de pessoas:

Redirecionar as práticas da gestão de pessoas para um modelo que priorize o aumento da satisfação e da qualidade de vida no trabalho, oportunizando diálogos com os servidores, como forma de compreender suas insatisfações, e possibilitar o atendimento das suas demandas laborais.

- Capacitar chefias setoriais:

Capacitar as chefias das unidades administrativas das IES, para que elas possam participar de forma mais ativa na gestão de problemas laborais relacionados a servidores subordinados a elas.

- Capacitar coordenadores da saúde ocupacional:

Treinar gestores envolvidos com a coordenação das equipes de saúde ocupacional, de forma que eles sejam preparados e munidos com técnicas de gestão para ser aplicado no desenvolvimento de equipes.

- Oferecer ações em parcerias com colaboradores da instituição:

Criar banco de dados composto por membros da comunidade universitária com competências (artísticas, culturais, terapêuticas, esportivas, etc.) que tenham potencial de promover saúde mental.

➤ Oferecer ações em parcerias com outras instituições:

Fazer parcerias junto a rede de saúde mental do município, buscando desenvolver em conjunto palestras, eventos, atividades terapêuticas, campanhas de conscientização, grupos de conversa, etc.

Por outra perspectiva do estudo foi possível pensar também em medidas que potencializam a construção simbólica do trabalho:

➤ Promover visibilidade e reconhecimento do trabalho:

Por mais que se tenha premiações que reconheçam a atividade administrativa dos TAEs, é importante desenvolver mais ações que conscientizem toda a comunidade acadêmica sobre a relevância do papel dos técnicos para a atividade fim da universidade. Além dos mais, torna-se relevante que a instituição estimule o reconhecimento e a valorização dos TAEs dentro do próprio ambiente de trabalho.

➤ Auxiliar no sentimento de pertencimento institucional:

Promover treinamentos que proporcionem aos técnicos a clareza da sua função dentro da estrutura macro da instituição, e como o seu trabalho está interconectado com outras unidades da universidade. Auxiliar no senso de pertencimento, favorece satisfação e envolvimento com o trabalho.

➤ Otimizar o uso das competências:

Realizar o mapeamento das áreas de interesse dos servidores TAEs e viabilizar suas alocações em setores nos quais suas habilidades possam ser utilizadas em favor da instituição.

➤ Promover relações harmoniosas no trabalho:

Investir em medidas que possam fomentar a construção de ambientes mais solidários e colaborativos, principalmente entre os professores, diminuindo a competitividade e o trabalho individualizado entre eles. Para os TAEs é importante também que sejam definidas as suas responsabilidades e atividades no setor, como forma de evitar a incidência de condutas abusivas. Além disso, vale pontuar que as prescrições mínimas de trabalho ajudam a promover o senso de pertencimento do servidor junto a equipe de trabalho e a minimizar as possibilidades de sobrecarga.

➤ Redimensionar força de trabalho:

Redimensionar a força de trabalho dos técnicos, de modo que o número de profissionais nos setores seja compatível com a sua demanda. Essa medida pode atenuar a carga de trabalho de professores (e chefias) que têm assumido atividades de suporte administrativo pela falta de TAEs no seu setor.

➤ Equalizar o número de professores nos departamentos:

Tendo disponibilidade de vagas para docentes na instituição é importante que dentre os critérios que definem a alocação da vaga esteja incluído a sobrecarga de trabalho decorrente da carência de profissionais.

➤ Incentivar o debate coletivo sobre o trabalho:

Instituir espaços de discussão entre as diferentes unidades administrativas para se debater questões relacionadas ao trabalho, como também incentivar a ampliação da gestão participativa dentro dos setores da universidade.

Discente: Priscila da Silveira Duarte
Orientador: Diego Costa Mendes

Universidade Federal de Viçosa
09 de agosto de 2024