

ANÁLISE DO SOFRIMENTO PSÍQUICO EM SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA SOB A ÓTICA DA RELAÇÃO HOMEM-TRABALHO

ISANA MARIA DA SILVA RESENDE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)

BRUNNA CARVALHO ALMEIDA GRANJA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)

PAULO HENRIQUE DA SILVA ARAUJO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)

Agradecimento à orgão de fomento:

Agradecimento à Universidade Federal de Pernambuco e em especial, aos servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida e do Núcleo de Assistência à Saúde do Servidor (NASS), pela receptividade e disponibilidade durante a execução do trabalho.

ANÁLISE DO SOFRIMENTO PSÍQUICO EM SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA SOB A ÓTICA DA RELAÇÃO HOMEM-TRABALHO

1. INTRODUÇÃO

A sociedade atual apresenta um cenário alarmante relacionado à saúde mental. Segundo os dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020), o Brasil é o país com maior prevalência de depressão da América Latina, com 5,81% de sua população diagnosticada no ano de 2020, e o segundo com maior prevalência nas Américas, ficando atrás somente dos Estados Unidos que têm 5,92% de pessoas com depressão. Mundialmente, o Brasil está em quinto lugar no ranking de países com maior índice desta doença.

No âmbito da gestão pública brasileira, é importante considerar a temática associada à saúde mental uma vez que, o aumento do número de servidores afastados de suas atividades por motivo de doença associada aos transtornos mentais e comportamentais pode afetar a qualidade dos serviços e gerar sua descontinuidade, impactando negativamente no funcionamento das instituições.

No campo da administração pública, este artigo busca analisar a incidência do sofrimento psíquico numa Universidade Federal, pois se compreende a importância do papel dessas instituições na sociedade, ao promover a formação de profissionais que atuarão no mundo do trabalho, ao gerar conhecimento através de pesquisas e ao impactar as comunidades, através das ações extensionistas.

A Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), *locus* desse estudo, se compromete em sua missão a promover a formação de pessoas e a construção de conhecimentos e competências científicas e técnicas de referência mundial, seguindo sólidos princípios éticos, socioambientais e culturais (Plano..., 2013)

Atentando para a relevância da UFPE, considera-se importante abordar uma preocupação com o sofrimento mental gerado no ambiente organizacional. Para isso, esta pesquisa estará ancorada na teoria da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) formulada por Dejours (1994), ao afirmar que, mesmo o trabalho sendo um fator importante para a cidadania, integração social e a construção da identidade social do indivíduo, pode ser capaz de provocar sofrimento mental e até mesmo gerar o adoecimento. A instituição de trabalho, conforme o autor, pode representar um ambiente propício para a manutenção da saúde nos casos em que o sofrimento é administrado com criatividade, mas também pode representar um espaço de estímulo ao desenvolvimento da doença, quando a relação entre o trabalhador e a organização está bloqueada. Bendassoli (2007), corrobora com essa perspectiva, afirmando que o trabalho tanto pode contribuir para o tratamento de doenças da mente, como pode, igualmente, ser uma das mais decisivas causas de sofrimento mental e psíquico.

Partindo da PDT, é possível estabelecer uma associação com a sociedade do cansaço, assim denominada por Byung-Chul Han (2015). Para o autor, esta é a característica da sociedade atual, marcada por positividade e excesso de estímulos, gerando indivíduos depressivos e com o sentimento de fracasso, representando, portanto, mais um fator gerador de sofrimento psíquico. Ainda de acordo com Han (2015) é possível identificar alternativas para lidar com o sofrimento por meio do fortalecimento de elementos contemplativos, relacionados ao desenvolvimento da atenção plena e exercício da reflexão.

Diante do exposto, é fundamental que, independente da origem do sofrimento psíquico do servidor, as instituições, sobretudo as comprometidas com a formação e o desenvolvimento das pessoas, fomentem a discussão acerca de saúde mental de modo institucional, considerem a possibilidade da sua existência associada ao trabalho, demonstrem interesse em investigá-lo e adotem medidas atenuantes para solucionar e/ou mitigar o problema.

O presente estudo tem por objetivo analisar a incidência do sofrimento psíquico nos servidores vinculados à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida da UFPE, no período de 2015 a 2023, sob a ótica da relação do indivíduo com o trabalho. O estudo possibilitou também, de modo secundário, verificar a participação dos servidores em relação às ações adotadas pela instituição para lidar com essa problemática, considerando os referenciais teóricos explanados para a temática.

2. CONTEXTO INVESTIGATIVO

A Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) é composta por quatorze Centros Acadêmicos, distribuídos em três campi (Recife, Caruaru e Vitória de Santo Antão), oito Pró-Reitorias, quatro órgãos suplementares e cinco superintendências. De acordo com os indicadores institucionais, encerrou o ano de 2022 com 40.702 discentes, 3.003 docentes e 3.717 técnicos-administrativos (Anuário..., 2023).

O *lócus* da pesquisa foi a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal e Qualidade de Vida (PROGEPE), responsável pelo planejamento, execução, monitoramento e avaliação das ações de administração e desenvolvimento de recursos humanos. A PROGEPE é estruturada em três Diretorias: Diretoria de Desenvolvimento de Pessoal, Diretoria de Administração de Pessoal, Diretoria de Qualidade de Vida e unidades vinculadas ao Gabinete. Conforme indicadores, encerrou o ano de 2023 com 191 servidores e, participaram da presente pesquisa, 38 servidores.

A unidade responsável pelas ações na área de promoção à saúde mental e qualidade de vida, em toda instituição, é a Diretoria de Qualidade de Vida, estruturada da seguinte forma: Coordenação de Qualidade de Vida, Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS), Divisão de Apoio em Qualidade de Vida e Divisão de Prevenção e Promoção em Saúde Mental. Essa Diretoria foi criada em 2000 e hoje, destacam-se como principais atribuições associadas a temática foco deste estudo: gerenciar a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho da UFPE; planejar, coordenar, dirigir e supervisionar as atividades relacionadas à atenção à saúde, segurança no trabalho e perícia oficial em saúde; mapear, planejar e promover ações no âmbito da prevenção e promoção à saúde mental do servidor (Brasil, 2021).

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste primeiro momento, tem-se um breve histórico acerca da associação de doenças ao trabalho. No ano de 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial em 1925. A instituição elaborou a primeira lista de doenças do trabalho, contando apenas com três doenças, a saber: saturnismo, hidrargirismo e carbúnculo; todas elas são associadas a questões físicas. Entre as décadas de 30 e 60 do século passado, foi produzido bastante conhecimento acerca do tema “Patologia do Trabalho” com foco voltado às questões físicas e a áreas muito específicas de trabalho como minas e fábricas (Silva, 2002; Calado, 2016).

No Brasil, a autora Edith Seligmann-Silva pode ser considerada uma das precursoras da tradição em pesquisa em saúde mental e trabalho, iniciada em 1979. A partir da década de 1980, começaram a aparecer estudos tratando do tema do adoecimento em servidores públicos, como relata Campos (2006). Em 1999, o Ministério da Saúde publicou uma lista de doenças associadas a “transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho”, criando um novo “rol” de doenças representadas pelo código CID-F (Brasil, 1999; Schmidt, 2017).

A teoria intitulada Psicodinâmica do Trabalho (PDT), criada por Dejours na década de 1980, corresponde à análise dinâmica dos processos psíquicos pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho. O interesse central da PDT é direcionado justamente para os conflitos surgidos da conexão estabelecida entre o trabalhador, portador de história singular e

preexistente, e uma situação de trabalho com características específicas e, por vezes, contraditórias às vontades do sujeito.

Dejours (1994) explica que avaliar o sofrimento decorrente da relação funcional do trabalho implica analisar o funcionamento da própria organização e, por esse motivo, é um tema complexo de ser abordado. É notável para o autor que existe o sofrimento singular, herança da história psíquica própria de cada ser, o que ele denomina de dimensão diacrônica, e o sofrimento atual, que aparece no reencontro com a situação do trabalho, considerada por ele dimensão sincrônica. São expressões diretas de sofrimento: desânimo, desencorajamento, morosidade, sentimento de não reconhecimento dos méritos específicos de cada agente, vivências de injustiça e iniquidade, tensões, às vezes entre equipes e desenvolvimento de um individualismo.

No âmbito da PDT, tem-se o termo carga psíquica do trabalho, estreitamente associado aos elementos afetivos e relacionais. A carga psíquica do trabalho resulta da confrontação do desejo do trabalhador à injunção do empregador, contida na organização do trabalho, e é inversamente proporcional à liberdade de organização do trabalho (Dejours, 1994). Representa o modo de perceber as repercussões das exigências da organização e dos processos de trabalho sobre a capacidade dos trabalhadores de respondê-las efetivamente. Pode ser interpretada, portanto, como decorrente da subjetividade da relação homem-trabalho, sendo expressa de modo diferente para cada indivíduo, considerando seus fatores psicogênicos. Quando essa carga está em desequilíbrio, tem-se a sobrecarga ou subcarga de trabalho, onde as exigências realizadas são além ou aquém da capacidade do indivíduo de respondê-la. Vale salientar, no entanto, que o autor pondera que a organização pode ser fonte de identificação e de realizações, mas pode igualmente proporcionar angústia e sofrimento (Dejours, 1994).

Para Seligmann-Silva (2007), a influência das características do trabalho sobre a saúde mental do trabalhador dá-se a partir de inúmeros fatores e situações que vão desde questões pontuais, como exposição a agrotóxico ou qualquer outra situação que coloque em risco a integridade física, à questões mais complexas, como a formas de organização do trabalho, políticas de gerenciamento de pessoas ou qualquer outra situação que imponha a anulação da subjetividade do ser em detrimento do alcance de metas e resultados para organização. A referida autora, esclarece ainda que não existe um consenso em relação à classificação dos distúrbios psíquicos vinculados ao trabalho, entretanto, ainda assim, há uma concordância entre cientistas que o trabalho possui impacto na saúde do trabalhador.

Em paralelo com a associação homem-trabalho exposta até aqui, tem-se a perspectiva da sociedade atual, onde a positividade leva os seres humanos a um esforço exagerado por maximizar desempenho e afastar a negatividade para não atrapalhar o processo de aceleração e de produtividade no trabalho (Han, 2015). Este movimento leva as pessoas a responderem excessivamente aos estímulos e impulsos, não dando a devida importância aos momentos de não-fazer, assim como não se permitem sentir emoções consideradas negativas.

As consequências advindas dessa sociedade, são neuronais, segundo aponta o referido autor, marcada por transtornos mentais e comportamentais, que gera indivíduos deprimidos, reforçando assim o sofrimento psíquico decorrente das relações de trabalho. Somado a este elemento, esses mesmos indivíduos podem possuir história individual e familiar já carregada de sofrimento. Em seu livro “Sociedade do Cansaço”, Han (2015, p. 70) afirma:

A sociedade do desempenho e a sociedade ativa geram um cansaço e esgotamento excessivos. Esses estados psíquicos são característicos de um mundo que se tornou pobre em negatividade e que é dominado por um excesso de positividade. (...) O excesso da elevação do desempenho leva a um infarto na alma.

Neste sentido, é possível fazer um paralelo da Teoria da Psicodinâmica do trabalho

(Dejours, 1994) com a Sociedade do Cansaço (Han, 2025), uma vez que a teoria aborda a relação do sujeito com a organização do trabalho e, pode-se afirmar que essa confrontação homem-trabalho está inserida no contexto descrito por Han (2015). Isto por que, a sociedade atual, caracterizada por sujeitos de desempenho e de produção, sujeitos mais rápidos e produtivos, que por si só, é geradora de seres depressivos e fracassados, causa sofrimento. É fundamental, portanto, que as instituições compreendam a importância dessa temática no contexto atual, promovendo práticas de trabalho que possibilitem um olhar atento aos trabalhadores e seus possíveis sofrimentos.

Uma alternativa para lidar com as questões e problemas decorrentes do sofrimento psíquico, de acordo com Han (2015) é a vida contemplativa, contrária à vida ativa, aos excessos de estímulos e de positividade, ao ver superficial e ao retrocesso da multitarefa, preconizados pela vida ativa. A vida contemplativa está associada à atenção profunda e à consciência plena na experimentação do ser e, pressupõe uma pedagogia específica do ver. O aprender a ver significa habituar o olho ao descanso, à paciência, ao deixar aproximar-se de si, isto é, significa capacitar o olho a uma atenção profunda e contemplativa, a um olhar demorado e lento. Para o autor, é necessário para o caráter da humanidade, fortalecer o elemento contemplativo. Quanto mais o olhar for capacitado à atenção profunda e contemplativa, mais o indivíduo aproxima-se de si mesmo e ao aproximar-se de si, mais se aproxima de sua plenitude (Han, 2015).

Considerando uma alternativa para lidar com o sofrimento mais próxima da realidade do trabalho, Bendassoli (2012) apresenta algumas possibilidades extremamente importantes neste processo, a saber: propor desafios aos trabalhadores, fornecer boas condições de trabalho e instaurar programas de qualidade de vida na organização. Além de abordar essas ações como sendo importantes na relação homem-trabalho, torna-se necessário buscar entender como a interação do trabalhador com seu trabalho repercute em sua subjetividade, suscitando a vivência de sofrimento e, para que se alcance esse entendimento, é mister, segundo Seligmann-Silva (2007), que a organização realize pesquisas de campo correlacionando o sofrimento psíquico com a situação atual de trabalho.

4. MÉTODO

A presente pesquisa possui natureza aplicada, pois é voltada para aquisição de conhecimentos com vistas à aplicação numa situação específica (Gil, 2022).

A abordagem foi quali-quantitativa, pois realiza a triangulação de diferentes fontes de dados quantitativos e qualitativos (Richardson, 2009). Os dados levantados que serão considerados nessa triangulação, foram coletados da seguinte forma: pesquisa documental e bibliográfica, aplicação de questionário e realização de entrevista semiestruturada.

O conteúdo da pesquisa bibliográfica foi extraído mediante leitura de artigos e livros associados à temática. A pesquisa documental foi realizada por meio de informações disponíveis nos documentos institucionais, disponíveis no sítio da UFPE, bem como por meio de relatórios de afastamento para tratamento de saúde por transtornos mentais e comportamentais, obtidos no Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor - NASS, via Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), considerando o período de 2015 a 2023.

A pesquisa de campo ocorreu mediante a realização de entrevista semiestruturada com psicólogos da instituição, atuantes na escuta qualificada dos servidores notadamente em sofrimento psíquico, e com os responsáveis pela coordenação dos programas da UFPE, na área de Saúde Mental.

Em paralelo às entrevistas, foram aplicados questionários, elaborados na plataforma do

Google Forms, contendo 12 perguntas, dentre elas 1 identificadora do tempo do servidor na instituição e 11 associadas ao conteúdo da pesquisa. O instrumento foi estruturado em 3 seções, abordando aspectos do indivíduo, do trabalho e das ações institucionais promovidas pela instituição. As perguntas foram elaboradas objetivando verificar (1) a associação do sofrimento psíquico com o trabalho, considerando a relação preconizada por Dejours (1994) do indivíduo com o trabalho, (2) a influência de fatores físicos, sociais e organizacionais nessa relação (Seligmann-Silva, 2007; Bendassoli, 2012) e (3) a importância de programas de qualidade de vida conforme explanado por Bendassoli (2012).

O questionário possuiu um tempo médio de resposta de 15 minutos e foi enviado para um corpus de 38 servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE), selecionados de modo a considerar diferentes tempos de experiência dos servidores e representantes de todos os setores de trabalho. Foi obtido o total de 38 respostas, sendo tal amostra correspondente a 20% dos servidores totais da Pró-Reitoria.

Por fim, a análise dos dados extraídos do questionário foi realizada por meio de tabulação e gráficos. Para as entrevistas, foi utilizada a análise de conteúdo de Laurence Bardin, que consiste num processo envolvendo a identificação, codificação e categorização dos dados para obter indicadores (quantitativos ou não), que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) das mensagens. (Bardin, 2004)

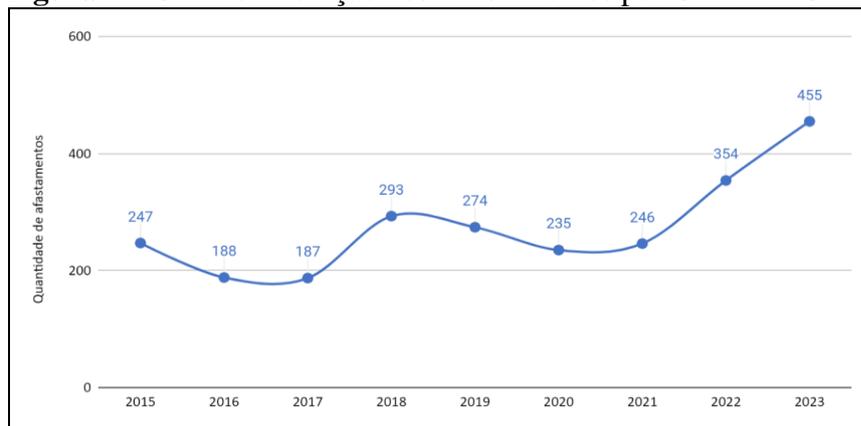
Na triangulação, foram considerados os dados quanti e qualitativos, possibilitando a compreensão da evolução do sofrimento psíquico no período estudado e a relação estabelecida entre o sofrimento psíquico e o trabalho. Ainda foi possível identificar uma breve descrição das ações adotadas atualmente pela UFPE, que contribuem com a promoção da saúde mental e atenção psicossocial dos servidores.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O ponto de partida da análise dos dados foi a identificação, entre os servidores da UFPE, com ênfase na PROGEPE, dos afastamentos associados ao código CID-F, relacionado a transtornos mentais e comportamentais. O setor responsável por controlar e validar os afastamentos por doença dos trabalhadores da UFPE é o Núcleo de Assistência à Saúde do Servidor (NASS). Esse núcleo é parte integrante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE) e está diretamente ligado à Diretoria de Qualidade de Vida. O NASS, através de seus profissionais, desenvolve um papel no acompanhamento e tratamento das doenças ligadas ao trabalho dos servidores da UFPE. O trabalho do NASS corrobora com o entendimento de Dejours (1994) ao defender a importância do médico do trabalho. Para ele, tais profissionais ocupam uma “posição-chave” na organização e facilita a análise da relação saúde mental-trabalho.

Observando inicialmente os dados da UFPE, coletados junto aos profissionais do NASS, demonstraram um expressivo aumento nos registros de afastamento por motivo de saúde associado ao CID-F, considerando o período de 2015 a 2023, conforme está apresentado na Figura 1.

Figura 1 – Gráfico Evolução dos Afastamentos por CID-F na UFPE

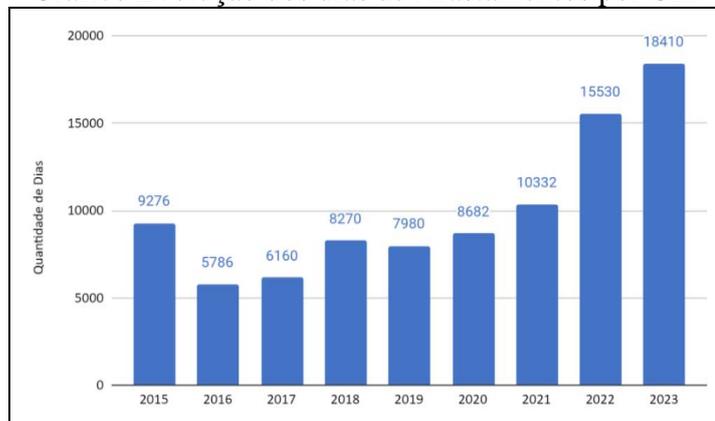


Fonte: Elaborado pelos autores.

O ano de 2023, comparado ao ano de 2019, último ano antes da pandemia mundial causada pelo Covid-19, registrou um aumento de 60% nos números de afastamentos. Nos anos de 2020 e 2021, nota-se um leve declínio desses números, porém, esse fato pode ser atribuído à redução na formalização dos pedidos de afastamento, uma vez que as atividades estavam sendo realizadas remotamente, entre março de 2020 a setembro de 2021. Vale salientar que, até meados de 2022, as atividades estavam parcialmente remotas, só retornando a sua integralidade presencial em junho de 2022. De modo geral, para o período analisado, percebe-se um aumento no número de afastamentos.

Percebeu-se também aumento significativo em relação a quantidade de dias desses afastamentos, considerando dados do período de 2015 a 2023, demonstrando que houve aumento não apenas na quantidade de afastamentos, mas também na quantidade de dias que os servidores necessitaram ficar afastados (Figura 2).

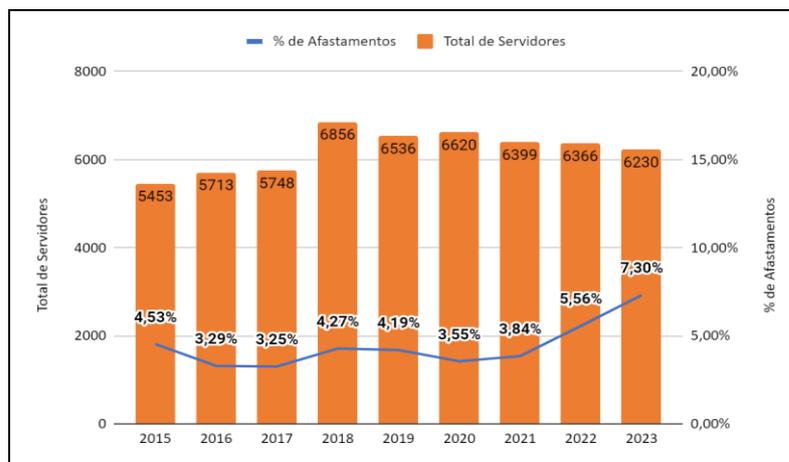
Figura 2 – Gráfico Evolução dos dias de Afastamentos por CID-F na UFPE



Fonte: Elaborado pelas autores.

Considerando a dimensão da UFPE, composta por quatorze Centros Acadêmicos, distribuídos em três *campi* (Recife, Caruaru e Vitória de Santo Antão), oito Pró-Reitorias, quatro órgãos suplementares e cinco superintendências, é válido analisar os valores absolutos considerando o total de servidores efetivos da instituição, obtendo assim o percentual de afastamentos no decorrer dos anos, conforme está apresentado na Figura 03.

Figura 3 – Gráfico Percentual de Afastamentos por CID-F na UFPE em relação ao total de servidores



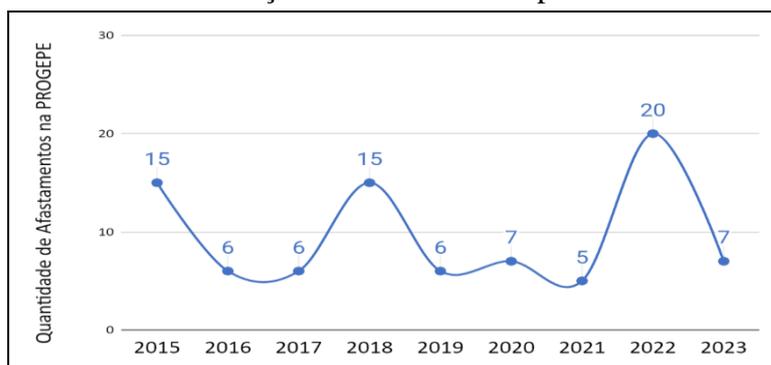
Fonte: Elaborado pelos autores.

Em 2023, o total de servidores afastados foi equivalente a 7,30% do total de servidores ativos no ano (6.230) na Universidade, o maior percentual no período analisado, de 2015 a 2023. Estabelecendo um paralelo com os dados a nível nacional, esse percentual está acima do identificado no cenário do país, no qual 5,81% da população foi diagnosticada com depressão (OMS, 2020). Este quadro sinaliza para a necessidade de ações que auxiliem esses servidores na melhoria de sua saúde mental. O declínio do percentual de afastamentos nos anos de 2020 e 2021 pode ser atribuído à redução na formalização dos pedidos de afastamento, conforme relatado anteriormente.

Observando os relatórios avaliados, as principais causas de transtornos, dentro de uma variedade de cerca de 45 tipos registrados foram: transtorno misto ansioso e depressivo, episódio depressivo moderado, ansiedade generalizada, episódio depressivo grave, transtorno de adaptação, episódios depressivos, transtorno depressivo recorrente, outros transtornos ansiosos e transtorno de pânico. Tais dados corroboram com o cenário alarmante relacionado à saúde mental a nível mundial e nacional, apresentados no início deste trabalho, bem como ratificam as características apontadas pela Sociedade do Cansaço descrita por Han (2015).

Direcionando a análise para a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida, foco deste trabalho, considerando o mesmo período de 2015 a 2023, nota-se, na Figura 04, um aumento expressivo desses afastamentos por CID-F no ano de 2022, ano em que ocorreu, no seu segundo semestre, o retorno ao trabalho presencial em sua integralidade, retornando ao patamar registrado nos anos anteriores no ano de 2023.

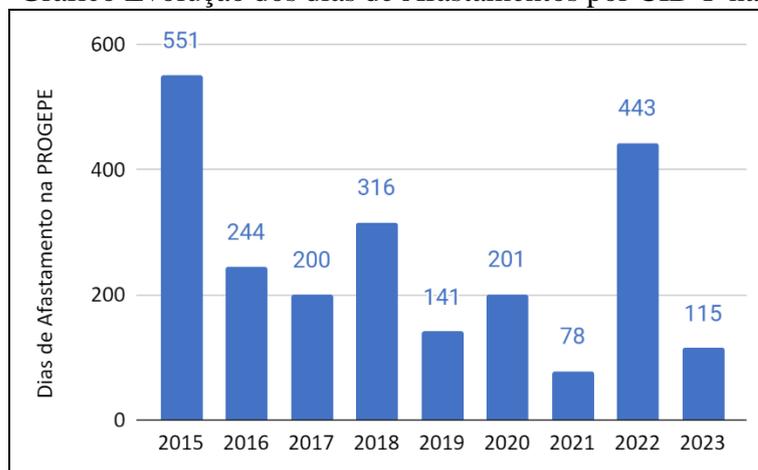
Figura 4 – Gráfico Evolução de Afastamentos por CID-F na PROGEPE



Fonte: Elaborado pelos autores.

Observando a figura abaixo, tem-se a evolução dos dias de afastamento na Pró-Reitoria analisada, sendo perceptível mais uma vez o aumento expressivo no ano de 2022, além do aumento expressivo também no ano de 2015. Nesse sentido, depreende-se comportamento variado da evolução dos afastamentos e dos dias registrados para esses afastamentos, com alguns picos em anos alternados.

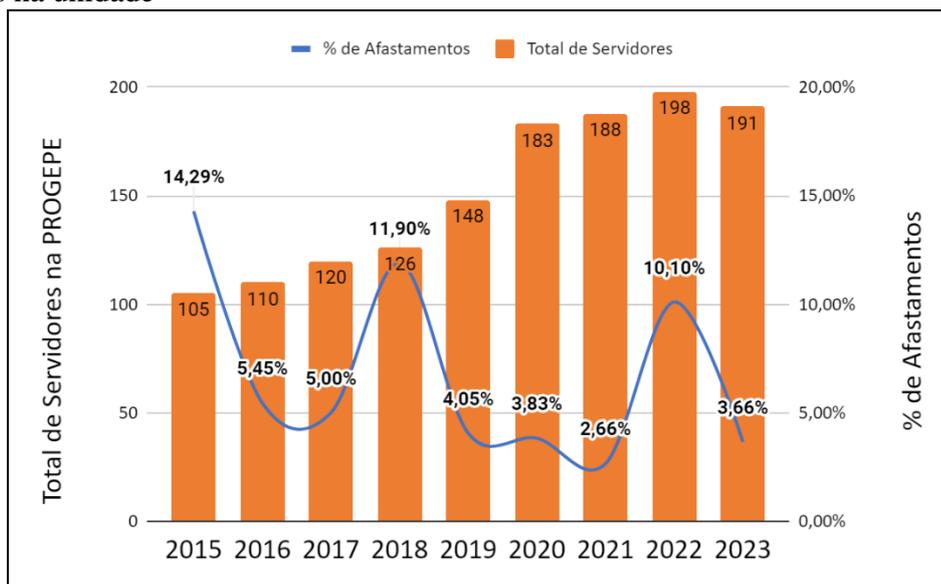
Figura 5 – Gráfico Evolução dos dias de Afastamentos por CID-F na PROGEPE



Fonte: Elaborado pelos autores.

Em relação ao percentual de afastamentos da PROGEPE, considerando os valores absolutos dos números de afastamentos e de servidores na referida unidade, para os anos analisados, de 2015 a 2023, percebe-se uma tendência de redução, com pontos de atenção para alguns anos, cujo percentual foi mais expressivo. Mais uma vez, destaca-se, recentemente, o ano de 2022, onde o percentual de afastamentos foi 10,10%, além dos anos de 2015 e 2018, de acordo com a Figura 6.

Figura 6 – Gráfico Percentual de Afastamentos por CID-F na PROGEPE em relação ao total de servidores na unidade

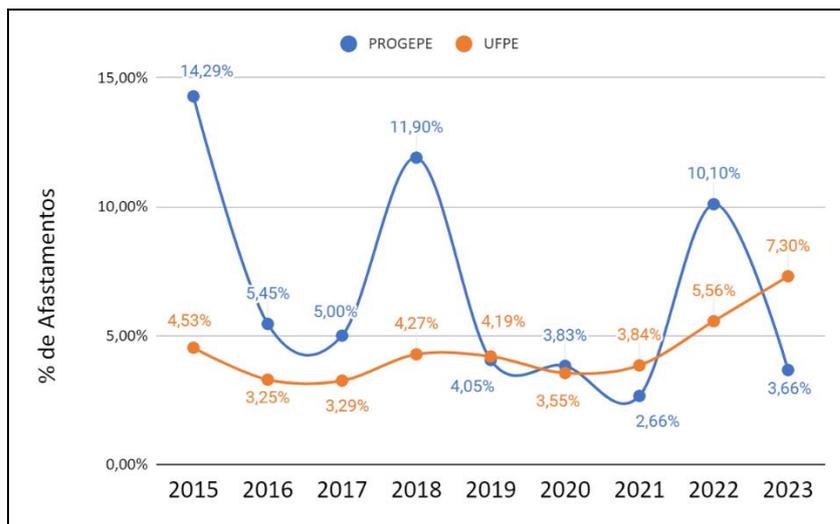


Fonte: Elaborado pelos autores.

Estabelecendo mais uma vez um paralelo a nível nacional e a nível local institucional,

o percentual de servidores afastados por transtorno mental e comportamental diagnosticado na Pró-Reitoria no ano de 2023, correspondente a 3,66%, está abaixo do percentual nacional registrado, de 5,81%, e abaixo também do percentual local institucional registrado, de 7,30%, em contraponto com o percentual dos anos de 2022, 2018 e 2015, onde os índices da Pró-Reitoria demonstraram-se extremamente elevados em relação aos percentuais registrados na UFPE, conforme figura 7.

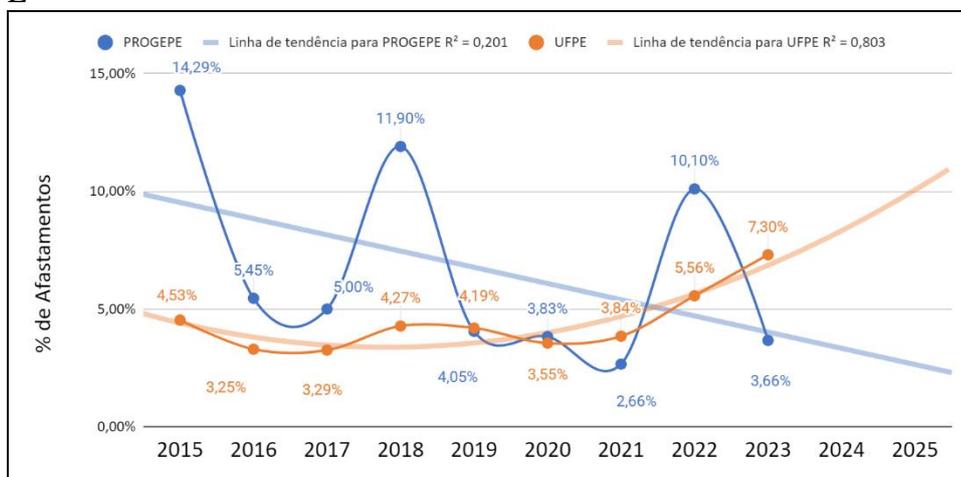
Figura 7 – Gráfico comparativo percentual de Afastamentos por CID-F na UFPE e na PROGEPE



Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir desses percentuais, é possível estabelecer uma linha de tendência para a ocorrência de afastamentos, tanto da UFPE como na PROGEPE, em relação ao total de servidores na instituição e na Pró-reitoria, respectivamente. Depreende-se, a partir da Figura 08 que a tendência do percentual de afastamentos na Progepe está decaindo, enquanto a tendência na instituição está em ascensão.

Figura 8 – Gráfico comparativo linha de tendência dos Afastamentos por CID-F na UFPE e na PROGEPE



Fonte: Elaborado pelos autores

Além da análise documental, foi realizada coleta de dados por meio da aplicação de questionários fechados a um corpus de 38 servidores da PROGEPE, selecionados de modo a

considerar diferentes tempos de experiência dos servidores e representantes de todos os setores de trabalho, visando, neste recorte específico da UFPE, verificar a associação do sofrimento psíquico com a organização do trabalho. Foi obtido o total de 38 respostas, correspondente a 20% dos servidores totais da Pró-Reitoria.

As perguntas iniciais visaram identificar, sob a ótica da psicodinâmica do trabalho (Dejours, 1994) e da perspectiva de Seligmann-Silva (2007), o impacto de fatores físicos e sociais no trabalho bem como a satisfação dos indivíduos em relação a esses fatores.

Notou-se que os fatores sociais (clima da unidade, ambiente favorável ao diálogo, cooperação entre equipe, apoio da chefia) foram os de maior impacto na percepção dos servidores, tendo os fatores físicos (equipamento de trabalho, espaço físico, temperatura, limpeza) um impacto menor quando comparado aos sociais, corroborando com Seligmann-Silva (2007), ao afirmar que a influência das características do trabalho sobre a saúde mental do trabalhador dá-se a partir de inúmeros fatores e situações que vão desde questões pontuais, relacionadas a aspectos físicos, à questões mais complexas, como as formas de organização do trabalho, políticas de gerenciamento de pessoas ou qualquer outra situação que imponha a anulação da subjetividade do ser, em detrimento do alcance de metas e resultados para organização. Alinhado a essa perspectiva também está a PDT, ao defender que o trabalho tem impacto direto no indivíduo decorrente da subjetividade da relação homem-trabalho, sendo expressa de modo diferente para cada indivíduo.

No que diz respeito aos fatores sociais abordados, estes estão associados com elementos afetivos e relacionais, referenciais na identificação da carga psíquica do trabalho. Observando especificamente esses fatores, pode-se afirmar que a maioria se mostrou “muito satisfeita” com os fatores sociais, inferindo-se que, possivelmente, para esses servidores a carga psíquica do trabalho, apontada na Teoria da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1994), pode ser diminuída em detrimento dos elementos relacionais e afetivos.

Em seguida, buscou-se analisar a identificação dos servidores com seu trabalho, através de perguntas associadas ao senso de utilidade no ambiente, satisfação com as atividades exercidas e perspectivas futuras em relação ao trabalho, considerando que o trabalho é um fator relevante na construção da identidade social segundo a PDT e essa falta de identificação pode gerar o bloqueio na relação indivíduo-trabalho, levando ao sofrimento psíquico (Dejours, 1994).

Percebeu-se que 70% dos respondentes sentem-se úteis por meio de seu trabalho e 56% dos respondentes conseguem perceber as suas ações na instituição e as consequências do trabalho que desempenham. Em relação à identificação com o trabalho, a maioria (49%) informou que se identifica totalmente com o trabalho e 43% alegou que se identifica parcialmente. Apenas 1% respondeu que nem concorda nem discorda sobre essa questão.

Sobre a satisfação com as atividades que desempenha, 46% está parcialmente satisfeito, 22% está totalmente satisfeito e menos de 1% está parcialmente insatisfeito. Outro fator analisado foi a existência de alinhamento das expectativas individuais com as da chefia, indicando a maioria dos respondentes, 38%, que o alinhamento existe parcialmente, enquanto 24% indicaram que existe o alinhamento total das expectativas e apenas um respondente indicou que não existe qualquer alinhamento. Infere-se nesse caso, que no geral, as pessoas se identificam com o trabalho e se sentem úteis, sendo essas percepções contributivas para diminuição da carga psíquica do trabalho, preconizada na teoria PDT como resultante da confrontação do desejo do trabalhador à injunção do empregador, contida na organização do trabalho, e é inversamente proporcional à liberdade de organização do trabalho (Dejours, 1994).

Buscou-se também identificar o cuidado dos indivíduos estudados com a integralidade de sua saúde, incluindo questão relacionada ao contato com a natureza, a fim de identificar se é visto nesta amostra o que prevê o autor Han (2015) como vida contemplativa, capaz de atenuar

o sofrimento psíquico. Dentre os dados, é possível afirmar que a maioria dos respondentes possuem hábitos saudáveis. Entretanto, dois fatores merecem atenção, a saber: contato com a natureza mostrou um hábito para 43% dos respondentes e, suporte para saúde mental foi um hábito para apenas 21% dos servidores. É possível inferir que seria importante o fortalecimento da vida contemplativa nesses indivíduos, como uma possibilidade de melhorar a saúde mental, bem como o estímulo por parte da instituição de busca por um suporte profissional para a saúde mental nos casos necessários.

A fim de analisar mais estritamente a relação do sofrimento psíquico com o trabalho, foi questionado se os indivíduos já possuíam algum transtorno antes do ingresso na instituição, confirmando desse modo o sofrimento singular, abordado por Dejours (1994), presente na história particular e pessoal do servidor, não sendo neste caso gerada pelo trabalho. Apenas 2,7% já possuía transtornos antes do ingresso na instituição e, cerca de 13,2%, apresentaram algum afastamento da instituição por motivo de saúde mental nos últimos 5 anos, evidenciando que esses afastamentos ocorreram após o ingresso na instituição.

Em relação à percepção de sobrecarga no trabalho, 55,3% dos respondentes indicaram que se sentem sobrecarregados atualmente. Tentou-se identificar as principais causas de sobrecarga apontadas pelos servidores, a fim de verificar, diretamente, se as questões profissionais, associadas ao trabalho eram predominantes ou não, justificando o sofrimento gerado pelo trabalho, tendo sido também, questionado diretamente se o servidor atribuía seu sofrimento ao trabalho ou não. Percebeu-se que 56,8% dos respondentes sentem-se sobrecarregados atualmente e desse percentual, 85,7% atribui a sobrecarga a questões profissionais. Esse percentual é um sinalizador de que é necessário investigar, mesmo sabendo que os fatores sociais se mostram positivos nesse ambiente, o que está causando a sobrecarga nesses trabalhadores. A sobrecarga ou subcarga apontada por Dejours (1994) é resultante de desequilíbrio na carga psíquica do trabalho, decorrente de exigências realizadas além da capacidade do indivíduo de respondê-la

Outro indicador importante nessa relação homem-trabalho, foi em relação aos 13,5% dos servidores que informaram ter se afastado da instituição nos últimos 5 anos por motivo de saúde mental; 60% desses servidores atribuíram a causa do afastamento ao trabalho. Esse percentual confirma que, dentre os servidores em sofrimento psíquico, a maioria alega ser estar associado ao trabalho, sinalizando a necessidade de investigar os motivos e promover ações para atenuar esse sofrimento. Confirma portanto a relação estabelecida por Dejours (1994), de que o trabalho pode ser fonte de realização ou sofrimento. Nesse caso, mais da metade dos afastamentos foram associados ao trabalho.

Por fim, buscou-se verificar, considerando a perspectiva de Bendassoli(2012), onde apresenta os programas de qualidade de vida na organização são considerados como fatores extremamente importantes para a melhoria da relação homem-trabalho, se os servidores estavam cientes das ações promovidas pela instituição na área de saúde mental e se já haviam participado.

A maioria, 86,8%, dos respondentes têm conhecimento das ações promovidas pela UFPE na área de saúde mental, porém um percentual de 13,2% indicou não conhecer nenhuma ação promovida pela UFPE nessa área. Desses 86,8% que conhecem as ações, cerca de 60% já participaram de alguma ação. Considerando que as ações mencionadas no questionário são promovidas por uma das Diretorias da Pró-Reitoria estudada, este dado é preocupante, visto que espera-se que ao menos os servidores da própria unidade conheçam parte do trabalho desenvolvido por ela.

Diante do exposto, percebe-se que a Universidade tem demonstrado preocupação com o tema e tem tomado iniciativas na área de qualidade de vida para atenuar os problemas decorrentes, alinhando-se ao entendimento de Bendassoli (2012), quanto ao reconhecimento da importância dos programas de qualidade de vida na instituição. No ano de 2023 foi

instituído o Comitê de Saúde Mental na instituição e, em julho do mesmo ano, foi elaborada a minuta da Política de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial da UFPE, formalizando a nível institucional a relevância dessa temática e, até o momento de conclusão desse estudo, o documento estava em fase de validação com a Alta Gestão. Atualmente, a Universidade tem promovido as ações conforme quadro abaixo na área de saúde mental.

Quadro 1: Ações promovidas pela UFPE na área de saúde mental

| Ação | Setor responsável | Descrição das Atividades |
|---|--|--|
| Saúde Mental e Educação: tecendo cuidados e saberes na Univer(cidade) | Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS) | Projeto de extensão composto por 3 eixos: Escuta acolhedora; publicação de conteúdo informativo na área de prevenção ao suicídio, saúde mental e violência contra mulher, saúde mental do homem; rodas de conversa, diálogo acerca de temas na área de saúde mental; |
| Divisão de Promoção da Saúde Mental e Atenção Psicossocial | Diretoria de Qualidade de Vida (DQV) | Criação de divisão, que tem como objetivo a Promoção da Saúde Mental e Atenção Psicossocial, sendo responsável pela coordenação do Grupo de Trabalho de Saúde Mental que reúne representantes de diversas áreas da comunidade acadêmica e também, pela realização de Oficinas, cursos e ações de sensibilização e propôs minuta da Política Institucional de Saúde Mental; |
| Projeto Fluir com a Vida | Diretoria de Qualidade de Vida (DQV) | Visa coordenar, executar e acompanhar ações de promoção à satisfação e ao reconhecimento socioprofissional, relações interpessoais harmoniosas, um ambiente laboral saudável e um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal; |
| Escuta Qualificada | Equipe de psicologia da PROGEPE | Auxilia na promoção da qualidade das relações interpessoais no trabalho e nos casos de remanejamento de lotação, possibilitando acolhimento nos casos de assédio ou más condutas; |
| Projeto Te.Ser.Mente | Diretoria de Qualidade de Vida (DQV) | Atividades de lazer, esportivas, educativas, artísticas, de promoção à saúde e culturais que propiciem o autocuidado e melhor qualidade de vida. As Ações em desenvolvimento atualmente são os seguintes exercícios físicos: Método Pilates, Mobilidade, Alongamento e Fortalecimento e Funcional. |

Fonte: Elaborado pelos autores.

No tocante à participação em alguma ação promovida pela UFPE, observou-se que mais da metade dos respondentes, isto é, 58%, já participaram de alguma ação, tendo destaque o Projeto “Fluir com a Vida”, com 34,2% de participantes, demonstrando a importância de tal ação, voltada para promoção da qualidade das relações interpessoais no trabalho, para a promoção de um ambiente laboral saudável e de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Os dados decorrentes da aplicação do questionário e da pesquisa documental, quando confrontados com os dados obtidos por meio das entrevistas, foram confirmados no que diz respeito ao aumento nos números de servidores afastados na instituição, uma vez que a percepção dos entrevistados foi positiva em relação à ascensão no número de afastamentos por transtorno mental e comportamental. No que diz respeito às principais queixas de sofrimento psíquico recebidas pelos profissionais da área de Psicologia, as mais recorrentes foram relacionadas a transtorno de ansiedade, depressão e pânico, associadas às questões no trabalho. Essa última constatação, corrobora com o dado do questionário, onde os

respondentes já diagnosticados com transtorno mental ou comportamental, associaram, em sua maioria, o sofrimento às questões profissionais.

6. CONCLUSÃO

A incidência de afastamentos para tratamento de saúde associada a transtornos mentais e comportamentais tem crescido de modo expressivo ao longo dos anos na UFPE, e na Pró-Reitora foco do estudo, percebeu-se um comportamento decrescente no decorrer dos anos. Verifica-se, também, alguns comportamentos intrigantes: de um lado, o decréscimo no decorrer dos anos, de outro, altos índices em anos específicos. Pode-se atribuir, entretanto, ao cenário com tendência de redução dos afastamentos na PROGEPE, o fato da unidade ter demonstrado iniciativas para lidar com essa problemática no decorrer dos anos e também, ao fato de seus servidores estarem, em sua maioria, engajados nas ações realizadas.

Os resultados obtidos na presente pesquisa demonstram que, para a maioria dos respondentes que se afastaram das atividades laborais em decorrência de transtorno mental e comportamental nos últimos 5 anos, um percentual de 13,2%, o sofrimento psíquico está associado a questões profissionais, em especial, com a carga elevada do trabalho, corroborando com a perspectiva de que o trabalho tanto pode contribuir para o tratamento de doenças da mente, como pode, igualmente, ser uma das mais decisivas causas de sofrimento mental e psíquico (Dejours, 1994; Bendassoli, 2007).

É mister destacar que os servidores respondentes, em sua maioria, reconheceram que os fatores sociais têm significativo impacto em suas atividades, e indicaram nível positivo de satisfação em relação aos mesmos, apontando para a existência na referida Pró-Reitoria de clima organizacional positivo, ambiente favorável ao diálogo, existência de cooperação entre as equipes e apoio das chefias nas atividades realizadas. No geral, as pessoas se identificam com o trabalho e sentem-se úteis. Constatou-se também que a maioria dos respondentes possui hábitos saudáveis, demonstrando preocupação com saúde em sua integralidade, porém ainda assim foi percebida uma necessidade de fortalecimento de elementos contemplativos. Apesar do reconhecimento do impacto positivo dos fatores sociais nas atividades profissionais, merece atenção o fato da maioria ter afirmado sentir-se sobrecarregada, estando a sobrecarga atribuída a questões profissionais. Dos servidores que se afastaram nos últimos 5 anos, a maioria, 60%, atribuiu o afastamento a questões associadas ao trabalho.

É válido ressaltar, adicionalmente, que a identificação com o trabalho desenvolvido, o senso de utilidade e a possibilidade de enxergar as consequências do próprio trabalho na instituição, apontados pela maioria dos respondentes, certamente contribuíram com a construção da identidade social desses indivíduos, conforme Dejours (1994), sendo um fator positivo na relação estabelecida entre homem-trabalho. Entretanto, embora uma minoria tenha sinalizado sofrimento psíquico, associando-o a questões do trabalho, esse fato merece atenção juntamente com o fato da maioria dos respondentes sentirem-se sobrecarregados e atribuírem essa condição ao trabalho.

Diante do atual contexto, pode-se afirmar que a UFPE tem adotado medidas e tem tido iniciativas para atenuar os efeitos decorrentes do sofrimento psíquico em seus servidores, através de ações e sobretudo, da elaboração da Política de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial da UFPE, que eleva a temática para o nível estratégico e institucional. É preciso reconhecer que a Universidade Federal de Pernambuco começou a demonstrar nos últimos anos uma preocupação maior com a saúde e a qualidade de vida dos seus servidores.

Sugere-se, no entanto, que essa prática esteja associada a ações entre os servidores, periodicamente, para identificação dos fatores associados ao sofrimento relacionado ao trabalho. Recomenda-se que seja analisada a associação homem-trabalho, proposta neste estudo, com amostras de outros setores da instituição e orienta-se que essa temática seja levada em consideração nas políticas institucionais de Gestão de Pessoas que preveem

qualquer natureza de movimentação ou alocação de pessoal.

As limitações apresentadas por esse estudo foram atribuídas ao acesso às informações internas da Pró-Reitora no que diz respeito aos afastamentos, uma vez que, por tratar-se de informação sensível, a coleta precisa ser efetuada por servidores atuantes no Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor – NASS e, demanda tempo para verificação e registro dos dados.

Destarte, diante das constatações e análises, é importante ter ciência de que a normalidade dos comportamentos não implica a ausência de sofrimento. E que o sofrimento, além disso, não exclui o prazer (Dejours, 1994). É possível sofrer e ter prazer no ambiente de trabalho, assim como é possível ter um comportamento aceito socialmente e estar em sofrimento. De todo modo, é possível afirmar que para uma instituição oferecer permanentemente um serviço de qualidade à sociedade, é imprescindível prezar pela saúde dos seus servidores, em sua integralidade, incluindo a saúde mental.

REFERÊNCIAS

ANUÁRIO Estatístico UFPE 2016 - 2022. UFPE, 2023. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYjI5ZTVmMTgtYjM4NS00NWl5LTk0MzctMWE4ZWU1ZmZkYzJmIiwidCI6ImQ2NzZmM5NWZmLTcxNDAtNDZhZS1hMzhjLTE5OGZmYzY0MTEwNCJ9&pageName=ReportSection2421a51cb652412e481e>. Acesso em: 01 jul. 2024.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.

BENDASSOLI, P.F. Felicidade e Trabalho. **GV executivo**, São Paulo, v. 6, n. 4, p.57-61, jul./ago., 2007.

BENDASSOLI, P.F. Saúde e trabalho podem caminhar juntos? **GV executivo**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 26-30, jul./dez., 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. Universidade Federal de Pernambuco. Portaria Normativa nº 05 de 19 de fevereiro de 2021. Aprova a Estrutura Regimental da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida, e dá outras providências. **Boletim Oficial**: Recife, v. 56, n. 25, p. 1-52, 24 fev. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999. Institui a Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho, a ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho no Sistema Único de Saúde, para uso clínico e epidemiológico. **Diário Oficial da União**; Poder Executivo, Brasília, DF, 19 nov. 1999. Seção I, p.21-29. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acessado em: 02 fev. 2024.

CALADO, C. F. M. **Entre o pessoal e o profissional**: proposta de análise sobre o sofrimento na relação de servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Pernambuco com a organização do trabalho. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2016.

CAMPOS, F. E. A desprecarização é urgente. **Radis: Comunicação em Saúde**, Rio de Janeiro, n. 46, p. 8-10, jun. 2006.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI Elisabeth, JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini – Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

OMS. **Estimated population-based prevalence of depression**. Organização Mundial da Saúde, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/estimated-population-based-prevalence-of-depression>. Acessado em: 27 dez. 2023.

PLANO Estratégico Institucional UFPE 2013-2027. Recife: Editora UFPE, 2013. 40 p. Disponível em: https://www.ufpe.br/documents/38954/713399/pei13_27_.pdf/02b4e655-63e3-40fe-b285-90bf01186a5d. Acesso em: 01 jul. 2024.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia e Saúde Mental no Trabalho. In. MENDES, R (org). **Patologia do Trabalho**. 2.ed. atual. Eampl. São Paulo: Atheneu, 2007.

SCHMIDT, M. L. G.; SELIGMANN-SILVA, E. Entrevista com Edith Seligmann-Silva: saúde mental relacionada ao trabalho — concepções e estratégias para prevenção. **R. Laborativa**, v. 6, n. 2, p. 103-109, out. 2017.

SILVA, R. L. **Direito Internacional Público**. Belo Horizonte: Ed. Del Rey, 2002.