

# FATORES DE PROTEÇÃO RELACIONADOS À SAÚDE MENTAL DO SERVIDOR PÚBLICO<sup>1</sup>

**Lucineide Batista Souza do Nascimento<sup>2</sup>**

**Profa. Helen Paola Viena Bueno<sup>3</sup>**

## RESUMO

A presente pesquisa pretende estudar os fatores de proteção relacionados à saúde mental do servidor público. Sua abordagem será uma análise qualitativa dos fatores identificados correlacionando-os à gestão de pessoas dos órgãos públicos, buscando subsidiar a implementação de projetos que visem à prevenção e promoção da saúde mental do servidor, para isso será realizada uma revisão bibliográfica exploratória, de publicações no Brasil, pela internet, relacionadas ao tema, mediante base de dados científica: artigos, monografias, dissertações, teses e livros, em português, e realizadas nos últimos 15 anos acerca do assunto. Os principais fatores de proteção encontrados são: o reconhecimento e valorização do trabalho do servidor, o trabalho em equipe inter e/ou multidisciplinar, bom relacionamento com colegas e chefias, autonomia para realizar suas tarefas, uma carga de trabalho adequada as suas condições físicas e mentais, oportunidade de aprender e exercer suas habilidades e criatividade, estar sujeito a uma liderança aberta a ouvir e lhe dar um trabalho que faça sentido, etc. Os estudos realizados demonstram que é frequente o adoecimento do servidor devido à organização do trabalho, contudo, é comum visualizar-se o adoecimento como uma questão pessoal do trabalhador, que por sua vez procura esconder seus sintomas ou trabalhar doente, por medo de ser taxado de “louco” ou “preguiçoso”, ou até mesmo de ser demitido, o que só agrava o problema.

**PALAVRAS-CHAVE:** 1 SAÚDE MENTAL. 2 BEM-ESTAR. 3 TRABALHO. 4 SERVIDOR. 5 FATORES DE PROTEÇÃO

---

## INTRODUÇÃO

As pesquisas mais recentes na área de saúde do trabalhador demonstram que têm crescido alarmantemente o número de pessoas que apresentam sintomas de doenças e transtornos mentais, em maior ou menor grau, relativos às condições do trabalho.

---

<sup>1</sup> Trabalho de conclusão do curso de pós-graduação lato sensu à distância em Saúde Mental pela UCDB/ Portal Educação.

<sup>2</sup> Psicóloga, servidora pública municipal, pós-graduada em direito administrativo e gestão pública, pós-graduanda em Saúde Mental pela Universidade Católica Dom Bosco – UCDB. lucineide\_batista@yahoo.com.br.

<sup>3</sup> Psicóloga, Mestre em Psicologia, Doutoranda em Psicologia da Saúde. Professora no Ensino Superior. Integrante do Laboratório de Qualidade de Vida do Trabalhador do CNPQ. Orientadora da Pós-Graduação em Saúde Mental da UCDB Virtual. helen\_psi@hotmail.com.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), os chamados transtornos mentais e comportamentais menores acometem cerca de 30,0% dos trabalhadores e os transtornos mentais graves, de 5,0 a 10,0%. No relatório da OMS, já em 2001, se considerava a depressão grave como a principal causa de incapacitação no mundo, e o quarto lugar dentre as doenças relatadas, com a estimativa de que pelos próximos anos a depressão deveria passar a ser a segunda causa da carga mundial de doenças.

A maioria dos estudos referentes à saúde do trabalhador está voltada para os fatores de risco no trabalho (condições inapropriadas de trabalho, baixos salários, falta de autonomia, sobrecarga de trabalho, longas jornadas, estilo de liderança rígido, ausência de capacitação, etc.), enquanto que os fatores de proteção a esses riscos têm sido pouco estudados, por isso escolheu-se buscar referências sobre estes últimos, o que pode dar um enfoque positivo para a elaboração de programas e possíveis ações de promoção à saúde mental do servidor público. Identificar e analisar os fatores intrínsecos que interferem positivamente na saúde do servidor pode nos proporcionar um novo olhar sobre intervenções e prevenções possíveis durante todo o tempo de atividade no serviço público, durante o qual ele poderá produzir melhor e com mais qualidade de vida, e, até mesmo, após a sua aposentadoria poderá gozar de boa saúde.

Tem-se verificado que o número reduzido de servidores em relação à carga laboral, à pressão pela excelência no atingimento de metas combinados a fatores pessoais, familiares, culturais e sociais dos trabalhadores, têm contribuído para a grande rotatividade de profissionais, bem como gerado doenças ocupacionais. Essa realidade reflete-se no aumento significativo de afastamentos e licenças médicas dos servidores (muitas delas relacionadas a ansiedade, stress, insônia, depressão e outros motivos atinentes à saúde mental), provocando um alto índice de absenteísmo, redução da capacidade laboral, afastamentos do serviço e aposentadorias precoces, que comprometem não somente a produtividade e qualidade do trabalho no nível da organização como um todo, mas também a qualidade de vida dos trabalhadores, gerando gastos altíssimos para os cofres públicos e para o servidor.

Por outro lado, atualmente, muitos órgãos públicos têm procurado a melhoria do clima organizacional, buscando promover políticas de gestão de pessoas que contribuam para o bem-estar de servidores, sendo uma de suas iniciativas a ênfase na promoção de saúde no trabalho.

Tentando responder as questões: Quais os fatores de proteção que são mais frequentemente citados nas pesquisas realizadas recentemente? E, Como estes fatores estão

correlacionados com a gestão de pessoas e podem impactar positivamente a saúde mental do trabalhador, foi que optou-se por pesquisar o conhecimento científico produzido no Brasil, publicado na internet, sobre fatores de proteção à saúde mental, especificamente, do servidor público, tendo em vista que o enfoque na prevenção é sempre melhor; além do mais, o setor público tem sido pouco estudado com relação à saúde de seus servidores, muito embora que, nos últimos anos, haja indícios de uma maior preocupação com a saúde física e mental destes.

A revisão bibliográfica da literatura publicada na área de saúde mental no trabalho, nos últimos quinze anos, tem apresentado pesquisas sob a abordagem das questões dos riscos psicossociais no trabalho, outras têm se voltado para a questão do bem-estar/prazer/satisfação/sofrimento do trabalhador. Todos esses termos estão muito interligados entre si, muitas vezes de uma forma antagônica, outras vezes complementar.

As pesquisas na área de saúde mental relativamente ao servidor público têm sido realizadas, principalmente, com profissionais da área de educação e da saúde pública, como professores, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, odontólogos, etc., profissionais, de alguma maneira, ligados ao cuidado com o outro. Poucos estudos foram encontrados relativamente a servidores da área administrativa.

## **1 FATORES DE PROTEÇÃO**

Para os fins a que se propõe este estudo, consideraremos como fatores protetores os índices de bem-estar, satisfação no trabalho e de afetos positivos relativos à Organização, encontrados nos estudos e pesquisas selecionados.

Eisenstein & Souza (1993, p. 19-20) *apud* Sapienza e Pedromônico (2005, p. 213) apresentam fatores de proteção como "recursos pessoais ou sociais que atenuam ou neutralizam o impacto do risco".

O conceito propagado pelo Instituto de Medicina Social e de Criminologia de São Paulo - IMESC (1999/2003) complementa e corrobora esse entendimento:

Os fatores de proteção são aqueles que protegem o indivíduo de fatos que poderão agredi-lo física, psíquica ou socialmente, garantindo um desenvolvimento saudável. Esses fatores reduzem, abrandam ou eliminam as exposições aos fatores de risco, seja reduzindo a vulnerabilidade ou aumentando as resistências das pessoas ao risco.

Analisar o trabalho e seu efeito na saúde mental do trabalhador é trazer à tona a dicotomia saúde-doença *versus* trabalho. O trabalho pode nos trazer realização pessoal e

social, suprir nossas necessidades e de nossa família, nos desenvolver e capacitar, tornando-nos produtivos e dignos; entretanto, o trabalho pode também ocasionar opressão, estresse, ansiedade, desesperança e diversos outros problemas relativos à saúde física e mental.

Para prover bem-estar e saúde ao ser humano, o trabalho deve ocorrer em situações e ambientes agradáveis, seguros, propícios a uma boa comunicação e livre de riscos. O problema é que não temos como controlar tantas variáveis. Até por que estamos lidando aqui com as subjetividades do ser humano, o que é agradável para uma pessoa nem sempre é agradável para outra. Ou o que gera segurança e boa comunicação para alguém, não necessariamente geraria para outros, porque o ser humano é singular, com histórias de vida diferentes, conceitos e valores, organismos com fraquezas e fortalezas, seus temperamentos e personalidades distintas, e, principalmente, com a percepção única de como enfrentar as dificuldades, os problemas, a vida, o trabalho e tudo que ele representa.

O ambiente de trabalho e as situações vividas ali podem ou não favorecer a saúde física e mental. Os estudos de Dejours (1992, p.133) nos leva a refletir nesta direção:

[...] a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora.

Embora os cuidados com a segurança no trabalho e com os direitos do trabalhador venham aumentando desde a revolução industrial, verifica-se que quando ocorre um desequilíbrio entre o trabalho e seu ambiente e as necessidades, capacidades e vida social do trabalhador, estão presentes os riscos psicossociais, gerando problemas sérios nas empresas como absenteísmo, rotatividade de pessoal, estresse ocupacional, presenteísmo, dentre outros; o que implica em gastos elevados para as organizações e acidentes e doenças diversas para o trabalhador.

Gibert e Cury (2009, p.56) esclarecem que:

O sofrimento está presente no ambiente de trabalho, mas o trabalho não é, *per se*, uma entidade responsável pelo sofrer humano. Trata-se de um sistema complexo de interações que envolvem questões pessoais, as tarefas, as responsabilidades, as relações interpessoais horizontais e verticais, as recompensas e as expectativas, os riscos à saúde física e os sentimentos de cada trabalhador em relação a todo esse contexto.

Já nos ensinava Aristóteles "O prazer no trabalho aperfeiçoa a obra". Alguns fatores de proteção, de acordo com pesquisas realizadas aqui no Brasil, geram prazer e satisfação no trabalho, fazendo com que haja aumento da produtividade, da qualidade do produto e do serviço efetuado.

De acordo com Ferreira e Mendes (2001) a vivência moderada de prazer pode favorecer a neutralização do sofrimento no trabalho, o que denota a necessidade de se identificar esses fatores. A sugestão deixada no artigo é a de que sejam desenvolvidas mudanças organizacionais para redução do cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho.

De Marco *et al* (2008); Glanzner, Olschowsky e Kantorski (2011); Silveira e Grisotti (2011) encontraram índices de satisfação importantes quanto ao orgulho de pertencer a uma organização, de trabalhar com profissionais competentes que apresentam bons resultados em sua atuação e, ainda, quanto a oportunidade de aprender ou atualizar seus conhecimentos. A percepção de que se desenvolve um trabalho importante e a de que suas habilidades e potenciais estão sendo bem aproveitadas pela instituição, dá ao servidor um sentimento de que é valorizado e reconhecido, assim, torna-se mais criativo e produz com mais prazer/satisfação, o que se refletirá na sua saúde mental e também numa melhor produtividade.

Nas pesquisas de Sousa e Coleta (2015), os servidores da área de saúde pública que consideraram não ter o nível de formação e de capacitação exigidos para o trabalho tiveram um alto índice de afeto negativo para o exercício de seus cargos em comparação aos resultados de outros grupos que consideraram sua formação suficiente. Também demonstraram que a autonomia (liberdade para organizar suas tarefas, no seu ritmo, poder de decisão no nível de seu cargo/função) e a responsabilidade (confiança na capacidade do servidor para realização de tarefas) no serviço foram os itens que alcançaram maior nível de satisfação no trabalho, bem como a atuação em equipes multiprofissionais em comparação com a atuação individual.

Segundo Covacs (2006, p.74) em sua pesquisa sobre a percepção de suporte organizacional e de justiça,

[...] quanto mais uma organização apoiar seus empregados, ajudando-os a enfrentar seus desafios no trabalho, tratando-os de forma justa, via regras claras, bem definidas, com recompensas condizentes às responsabilidades a

eles atribuídas, procurando valorizar a sinceridade e a honestidade nas relações entre as pessoas e a organização, maior será a satisfação no trabalho.

De acordo com os achados de Tavares (2003), Soares (2013), De Marco *et al* (2008), e Marquardt, Jacobsen e Bernardini (2013) um fator de proteção importante no sentido de amenizar o sofrimento no trabalho é a experiência de uma convivência harmoniosa com a equipe de trabalho.

Marqueze e Moreno (2009) pesquisando sobre a satisfação e capacidade para o trabalho entre docentes universitários, concluíram que a satisfação no exercício do trabalho pode aumentar a capacidade para o trabalho. Da mesma forma, Martinez, Paraguay e Latorre (2004) chegaram à conclusão que a satisfação no trabalho está associada à saúde mental e a capacidade para o trabalho, independentemente de características demográficas e funcionais, mas está interligada com os fatores psicossociais do trabalho.

Os trabalhos de Tavares (2003), Covacs (2006) e Soares (2013) mencionam que a percepção do servidor, da justiça ou injustiça nos processos de trabalho, pode servir como fator de proteção ou como fator de risco, depende da forma com que o servidor sente que é tratado, seja quanto a critérios claros, objetivos e impessoais para conceder-lhes benefícios, seja quanto ao respeito pelo servidor no tratamento entre colegas, com as chefias, e atitudes de reconhecimento ou retaliação no trabalho.

A estabilidade no serviço público também foi encontrada nas pesquisas Silveira e Grisotti (2011) e Silva *et al* (2013) como uma fonte de motivação para o trabalho. É sabido que milhares de pessoas procuram no serviço público realizar seus sonhos de ter um emprego e uma profissão que lhes garanta, além da sobrevivência, a estabilidade funcional, ou uma carreira a galgar. Além disso, é bem mais tranquilo, seguro e prazeroso trabalhar sem o medo de ser demitido (ou destituído) a qualquer momento, como é o caso dos servidores que ocupam apenas cargos em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração, nas instituições públicas.

## **2 SAÚDE MENTAL E BEM ESTAR**

A importância da saúde mental tem sido reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 1946) que entende a saúde como “um estado de completo bem-estar físico,

mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade". Definição bastante criticada, por se entender que este é um conceito utópico, inalcançável, ultrapassado. Mais recentemente, no relatório sobre saúde mental no mundo, em 2001, a OMS declara que para muitos estudiosos "Os conceitos de saúde mental abrangem, entre outras coisas, o bem-estar subjetivo, a autoeficácia percebida, a autonomia, a competência, a dependência intergeracional e a autorrealização do potencial intelectual e emocional da pessoa". E, ainda, que "é quase impossível definir saúde mental de uma forma completa".

A definição de saúde e doença dada por Cruz (2009, p.28) nos mostra a amplitude desses conceitos:

O processo saúde-doença se configura como um processo dinâmico, complexo e multidimensional por englobar dimensões biológicas, psicológicas, socioculturais, econômicas, ambientais, políticas, enfim, pode-se identificar uma complexa interrelação quando se trata de saúde e doença de uma pessoa, de um grupo social ou de sociedades.

Embora não se tenha uma definição oficial aceita pela maioria dos estudiosos, sabe-se que a saúde mental é formada por uma complexidade de fatores. Fatores esses estudados e pesquisados sob a perspectiva de diversas abordagens.

Na área da saúde ocupacional procura-se conhecer fatores de risco à saúde ou de bem-estar, sofrimento/prazer ou motivação para o trabalho. Os fatores de risco são aspectos relacionados às condições de trabalho que podem gerar adoecimento, tais como: acúmulo de tarefas, falta de controle e autonomia, fragmentação do trabalho em pequenas tarefas sem significado, falta de reconhecimento e de liberdade para criar novas formas de produzir, dificuldade de relacionamentos com as chefias ou entre colegas de trabalho, dentre outras. Este assunto tem sido extensivamente estudado, chegando-se a conclusão de que o sofrimento psíquico que gera adoecimento surge quando esgotadas as possibilidades intelectuais e psicoafetivas do indivíduo em lidar com essas situações. Os fatores de riscos psicossociais geram transtornos menores identificados nas pesquisas como irritabilidade, distúrbios do sono, estresse, ansiedade, indisposição, apatia para o trabalho, choro, problemas de memória, que somados, ou não tratados, podem gerar doenças mais graves como a depressão crônica, a síndrome de *Burnout*, a síndrome do estresse pós-traumático, uso e abuso de drogas, etc.

Várias destas pesquisas abordam o afastamento de servidores em razão de transtornos mentais a exemplo de Silveira e Grisotti (2011); Mattos, Bonfin e Schlindwein (2011); Fonseca e Carlotto (2011); De Marco *et al* (2008); Silva *et al* (2012).

Com o intuito de identificar a prevalência de afastamentos por Transtornos

Mentais e do Comportamento relacionados ao trabalho, bem como avaliar a associação entre variáveis sociodemográficas, laborais e tipo de transtorno com a quantidade de licenças e dias de afastamento, em servidores públicos judiciários, Fonseca e Carlotto (2011, p. 120), confirmaram que houve elevada prevalência de afastamentos por transtornos de humor (58,4%). E concluíram que

Este resultado pode estar relacionado aos inúmeros fatores de estresse aos quais estão expostos estes profissionais, como a crescente demanda pelos serviços prestados, com aumento do volume de trabalho de alta complexidade e responsabilidade que, por sua vez, gera pressão pela produtividade e celeridade.

Numa pesquisa realizada por Silva *et al* (2012) com servidores públicos de diversos cargos no Estado de Alagoas, encontrou-se que 20,2% (1.668) das licenças médicas examinadas se devem a transtornos mentais e comportamentais, destas, 1.015 casos referem-se a transtornos de humor – afetivos, seguido por transtornos neuróticos relacionados ao estresse e transtornos somatoformes com 440 afastamentos. Ressalta-se que os episódios depressivos são os que se apresentam em maior número entre os transtornos de humor.

Bazzo (1997) faz uma reflexão muito pertinente e atual sobre sofrimento psíquico e trabalho, ele comenta sobre o quanto é frequente a ocorrência de transtornos e doenças mentais e emocionais entre os servidores públicos, decorrentes da organização do trabalho, e o quanto há dificuldade de se falar ou de se tratar desse assunto, devido ao preconceito e ao medo das pessoas de serem taxadas de “loucas” pelos colegas e/ou por psiquiatras e psicólogos. Esse medo faz com que haja dissimulação dos sintomas e conflitos emocionais, o que só acentua o problema e o preconceito.

A esse respeito, Fonseca e Carlotto (2011) consideram que, muitas vezes, as pessoas se sujeitam a trabalhar doentes por medo de serem tratadas como preguiçosas ou indolentes, e, que os médicos, na avaliação clínica de sintomas de transtornos emocionais, ainda hoje, só visualizam e dão ênfase aos aspectos físicos, que geralmente mascaram os distúrbios psíquicos, pois, além de serem mais fáceis de identificar do que as doenças mentais, também requerem mais tempo de análise dada a complexidade para se definir e associar tais distúrbios com as condições e circunstâncias que vive o trabalhador.

De outro modo, mas obtendo o mesmo resultado dos estudos com fatores de proteção, está a investigação de Mattos, Bonfin e Schlindwein (2011) demonstrando o perigo das relações interpessoais conflituosas e obtendo um índice altamente significativo quanto a afastamentos decorrentes de transtornos mentais relacionados ao trabalho, cujos percentuais



de ocorrência são elevadíssimos (61% para mulheres e 46% para os homens), assunto corroborado e bem detalhado por Bruch (2009) em sua dissertação sobre relações interpessoais e saúde mental em trabalhadores. Para superar esse tipo de problema, a autora sugere que as organizações devem investir na comunicação, em ações que levem as equipes a refletirem e discutirem sobre seus relacionamentos e convivência no ambiente de trabalho.

Na busca de um modelo de exame periódico de saúde para os servidores do Tribunal de Contas da União, Salvador & Tonhá (2006, p. 66) fizeram uma análise das licenças para tratamento de saúde daqueles servidores, e, detectaram que

[...] os custos dos afastamentos no período estudado foram de R\$ 6.629.304,53, mas com a implementação de programas de prevenção de doenças e promoção de saúde, como o exame periódico de saúde, esses custos podem ser reduzidos em torno de R\$ 2,1 milhões por ano. No entanto, podem aumentar, também, em torno de R\$ 2,1 milhões por ano, caso não implantado nenhum programa.

É importante considerar que ações de prevenção podem ser bastante proveitosas, tanto para o servidor quanto para a Administração Pública. Também é preciso atentar para as recomendações finais descritas nessa análise, no sentido de adequar o quantitativo de servidores, reestruturar as atividades do cargo efetivo, bem como desenvolver ações para implantar o programa de exame periódico dos servidores a fim de garantir a saúde e a segurança no trabalho.

### **3 SERVIÇO PÚBLICO E A GESTÃO DE PESSOAS**

Desde a promulgação da Carta Magna em 1988, o Setor Público passou por muitas transformações, seja para atender as demandas do interesse público, tentando obter uma melhor qualidade nos serviços à população, seja para evitar perdas econômicas e melhorar a imagem da Administração.

O servidor público civil, no âmbito da União, é regido por um regime jurídico único, a Lei nº 8.112/90, que desde a sua edição, até a presente data, tem sido alterada sucessivamente, com a extinção e/ou redução de vários direitos do servidor, a exemplo de: abono pecuniário, anuênios, quintos, licença prêmio, etc.

As outras esferas de governo têm seguido o direcionamento desta Lei e, no mesmo sentido, seus regimes jurídicos são praticamente cópias dela e de suas alterações, com raras exceções.

Com a revolução industrial e a inserção da tecnologia da informação, os órgãos procuram vencer o aumento da procura pelos serviços públicos utilizando-se de muitas ferramentas da informática para atender a comunidade com maior rapidez e eficiência, entretanto, esquecem-se de olhar mais detidamente para o pessoal que trabalha com estes instrumentos facilitadores, o que indica uma grande falha na gestão de pessoas. Sabe-se que as pessoas são o grande capital de qualquer órgão, empresa ou organização de trabalho. Investir em pessoal pode ser o grande diferencial na busca de um trabalho de qualidade voltado para a excelência.

Para vencer a morosidade tão criticada no serviço público, e, buscando melhorar a imagem de seus diversos órgãos, a administração pública procura focar na avaliação do servidor e estabelecer metas de produtividade para cumprimento. O servidor tem sido o alvo dos projetos que visam uma maior qualidade e excelência do trato com coisa pública, sem, no entanto, ter garantidas as condições favoráveis ao bom andamento do serviço. À parte, as diferenças específicas de cada organização governamental, o que se tem encontrado nas pesquisas sobre o servidor público e seu ambiente de trabalho é que este convive, geralmente, com uma hierarquia rígida, um baixo grau de autonomia, centralização do poder, normatização burocrática, novos modelos de gestão que mudam repentinamente sem continuidade e problemas no relacionamento das equipes de trabalho. Isto tem gerado stress, doenças, absenteísmo e dificultado o grau de aperfeiçoamento que se quer alcançar. Assim, com muito mais deveres, do que direitos, os servidores públicos, em todos os níveis, se deparam com muita cobrança e pressão por competência, eficácia e eficiência.

Neste sentido, o judiciário federal tem procurado investir mais nos seus quadros de pessoal com desenvolvimento das carreiras e capacitação dos servidores, e, a buscar soluções nas boas práticas e na execução de projetos que objetivam mudanças nos modelos ultrapassados de gestão, além de investigar as causas e consequências da grande rotatividade de servidores, e dos aspectos já citados.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A prevenção no campo da saúde do servidor pode reduzir significativamente os afastamentos por motivo de doença e conseqüentemente os gastos com pessoal. Sabe-se que a organização, o ambiente e as circunstâncias de trabalho a que estão submetidos os servidores conjuntamente com suas condições físicas, psicológicas, familiares, espirituais, sociais e econômicas podem em determinadas situações gerar transtornos e doenças mentais. O que

chama a atenção neste estudo, é que o sofrimento no trabalho, em detrimento da satisfação, é o que tem tido maior destaque, embora tenhamos encontrado fatores de bem-estar e satisfação constantes em todas as pesquisas. Os sintomas desse sofrimento muitas vezes surgem no dia-a-dia do trabalho, porém se procura ocultá-los por causa do preconceito, que ainda é grande com relação aos transtornos mentais; a vergonha e o medo de, além de ser segregado, perder o emprego ou a possibilidade de ter algum crescimento dentro da instituição. Por sua vez, os gestores também não querem intervir numa situação que é vista como “individual”. Essa atitude só agrava o quadro clínico do servidor que enfrentará dificuldades cada vez maiores, culminando nos afastamentos já amplamente comentados neste artigo.

Sendo a saúde-doença mental dependente de múltiplos fatores, detectou-se que muitos deles têm a ação benéfica de fortalecer o emocional, a afetividade e a individualidade dos profissionais no contexto laboral, que são os fatores de proteção. Dentre eles podemos citar: a estabilidade no serviço público, que protege o servidor de maus gestores que procuram atender a seus próprios interesses; o orgulho de fazer parte daquela organização; o reconhecimento e a valorização do trabalho do servidor; uma carga de trabalho e horários apropriados; o trabalho com equipes inter ou multidisciplinares; estar sujeitos a uma liderança que lhe ouve, lhe permite participar, contribuir com ideias, lhe dá certa autonomia; fazer um trabalho que tenha sentido, que esteja dentro de suas atribuições e de suas capacidades; um trabalho onde possa aprender e usar de sua criatividade; um relacionamento respeitoso, harmonioso com a chefia e colegas de trabalho; a liberdade para realizar as atividades respeitando seu próprio ritmo e condições.

Por fim, conhecer os fatores de risco e de proteção presentes na organização do trabalho é o primeiro passo em direção à implementação de políticas de prevenção e promoção à saúde, com a elaboração de programas na área de gestão de pessoas. Portanto, torna-se indispensável a criação e/ou engajamento de setores que trabalhem com a atenção primária à saúde física e mental dos servidores; a criação em cada órgão de equipe de saúde destinada a trabalhar pelo bem-estar dos servidores - com a realização de exames periódicos, orientação, e acompanhamento dos sintomas iniciais apresentados - e o desenvolvimento de programas de tratamentos individuais, grupais, criação de hábitos saudáveis, psicoterapia, e desenvolvimento de habilidades sociais. Além disso, o remanejamento do servidor para uma lotação que atenda melhor as suas necessidades físicas e mentais; um horário reduzido quando o trabalhador apresentar doenças crônicas ou graves que não suportem a carga horária completa, a exemplo do que ocorre com as pessoas que tem necessidades especiais; a realização de cursos voltados para a gestão de pessoas e relações interpessoais que alcancem

todos os servidores são ações que podem contribuir efetivamente para o bom andamento do trabalho e para motivar o trabalhador.

É preciso discutir a gestão, a organização do trabalho e o planejamento dos serviços de forma contínua, agregando novas práticas com o intuito de superar as dificuldades e obter melhores resultados. O processo de conscientização e a atualização das competências e saberes necessários a um trabalho excelente devem fazer parte do dia-a-dia do profissional, assim como a valorização do seu trabalho. A publicação, na mídia interna e externa, das práticas de gestão, tratamentos e intervenções que tiveram bons resultados, no que se refere à prevenção e promoção da saúde mental do servidor público concorrerá para a propagação de uma nova imagem do serviço público com implicações na educação e conscientização para quebra do preconceito com a pessoa que apresenta sintomas, transtornos ou doença mental no trabalho.

## REFERÊNCIAS

BAZZO, Ezio Flavio. Algumas considerações sobre a saúde mental dos funcionários públicos. **Revista Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, a.17, n.1, p. 41-44, 1997.

BRUCH, Vera Lúcia Anzolin. **Relações interpessoais e saúde mental em trabalhadores**. 127f. Dissertação (mestrado). Universidade do Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo, 2009. Disponível em: <[http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select\\_action=&co\\_obra=16680](http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=16680)> Acesso em: 15 fev. 2016

COVACS, Jorge Miguel Luiz de Macedo. **Bem-Estar no Trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça**. Dissertação (mestrado). Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo, 2006. Disponível em: <[http://ibict.metodista.br/tedeSimplificado/tde\\_arquivos/2/TDE-2007-06-18T133511Z-356/Publico/JORGE%20MIGUEL%20L%20M%20COVCS.pdf](http://ibict.metodista.br/tedeSimplificado/tde_arquivos/2/TDE-2007-06-18T133511Z-356/Publico/JORGE%20MIGUEL%20L%20M%20COVCS.pdf)> Acesso em: 10 fev. 2016.

CRUZ, Marly Marques da. Concepção de saúde-doença e o cuidado em saúde. **Qualificação de Gestores do SUS**. 2009. Disponível em: <[http://www5.ensp.fiocruz.br/biblioteca/dados/txt\\_14423743.pdf](http://www5.ensp.fiocruz.br/biblioteca/dados/txt_14423743.pdf)> Acesso em 11 abr. 2016.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.

DE MARCO, Patrícia Furuta; CÍTERO, Vanessa de Albuquerque; MORAES, Edilaine; NOGUEIRA-MARTINS, Luiz Antonio. O impacto do trabalho em saúde mental: transtornos

psiquiátricos menores, qualidade de vida e satisfação profissional. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**. 2008; 57(3):178-183. Disponível em:  
<<http://www.scielo.br/pdf/jbpsig/v57n3/04.pdf>> Acesso em: 19 jan. 2016.

SAPIENZA, Graziela; PEDROMÔNICO, Márcia Regina Marcondes. Risco, Proteção e Resiliência no Desenvolvimento da Criança e do Adolescente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 10, n. 2, p. 209-216, mai./ago. 2005. Disponível em:  
<<http://www.scielo.br/pdf/pe/v10n2/v10n2a07.pdf>> Acesso em: 19 set. 2015.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, 2001, 6(1), 93-104. Disponível em:  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2001000100010](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2001000100010)> Acesso em: 12 fev. 2016.

FONSECA, Rosália Maria Costa; CARLOTTO, Mary Sandra. Saúde Mental e Afastamento do Trabalho em Servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. **Psicologia em Pesquisa**. UFJF. 5(02). 117-125. Julho-Dezembro de 2011. Disponível em:  
<<http://www.ufjf.br/psicologiaempesquisa/files/2012/01/v5n2a04.pdf>> Acesso em: 5 fev. 2016.

GIBERT, Maria Agnes Pérez; CURY, Vera Engler. Saúde Mental e Trabalho: um estudo fenomenológico com psicólogos organizacionais. **Boletim de Psicologia**, 2009, v. 59, n.130, p.45-60. União das Faculdades da Organização Paulistana Educacional e Cultural. Curso de Psicologia da Faculdade Jaguariúna, Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0006-59432009000100005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432009000100005)> Acesso em: 04 ago. 2015.

GLANZNER, Cecília Helena; OLSCHOWSKY, Agnes; KANTORSKI, Luciane Prado. O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um Centro de Atenção Psicossocial. **Rev Esc Enferm. USP**, 2011, 45(3):716-21. Disponível em:  
<<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n3/v45n3a24.pdf>> Acesso em: 04 ago. 2015.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; GRUBITS, Sonia. **Série saúde mental e trabalho**, v. 2, p. 279, Editora Casa do Psicólogo, 2004.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. **Psicologia Organizacional e do trabalho**. Curso de Pós-graduação Lato Sensu a distância. EAD – Educação a distância: parceria Universidade Católica Dom Bosco e Portal Educação. (apostilado – 65 p.)

IMESC -INSTITUTO DE MEDICINA SOCIAL E DE CRIMINOLOGIA DE SÃO PAULO/INFODrogas 1999-2003. Fatores de risco e de Proteção. Disponível em:  
<[www.imesc.sp.gov.br/infodrogas/fatores.htm](http://www.imesc.sp.gov.br/infodrogas/fatores.htm)> Acesso em: 04 ago. 2015.

MANFROI, José. **Métodos e Técnicas de Pesquisa**. Curso de Pós-graduação Lato Sensu a distância. EAD – Educação a distância: parceria Universidade Católica Dom Bosco e Portal

Educação. (apostilado – 59 p.)

MARQUARDT, André Rosito; JACOBSEN, Alessandra de Linhares; BERNARDINI, Isadora de Souza. Análise dos Fatores que Influenciam a Motivação para o Trabalho de Servidores Públicos de um Centro de Atenção Psicossocial de Álcool e Drogas (CAPSad). **Coleção Gestão da Saúde Pública**, v. 1, Artigo 6.2013. Disponível em: <<http://gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/02/Anais-GSP-Vol-1-Artigo-6.pdf>> Acesso em: 28 jul. 2015.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. Maringá, Paraná. **Psicol. estud.** 2009; 14(1): Jan./Mar. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v14n1/a10v14n1>> Acesso em:

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra; LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Rev Saúde Pública.** 2004;38(1):55-61 55. Disponível em: <[www.scielo.br/pdf/rsp/v38n1/18452.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rsp/v38n1/18452.pdf)> Acesso em: 17 fev. 2016.

MATTOS, Cristiane Marques de; BONFIN, Vivian; SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. **Um estudo do adoecimento psíquico entre os servidores públicos do Instituto Nacional de Seguridade Social/INSS de Rondônia.** 2011. Disponível em: <[www.ppi.uem.br/eventos/artigos/24.pdf](http://www.ppi.uem.br/eventos/artigos/24.pdf)> Acesso em: 17.dez. 2015

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório sobre a saúde no mundo 2001:** Saúde mental: nova concepção, nova esperança. Organização Mundial da Saúde, 2001. Disponível em: <[www.who.int/whr/2001/en/whr01\\_po.pdf](http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_po.pdf)> Acesso em: 10 fev. 2016.

SALVADOR, Paulo; TONHÁ, Sivilan Quadros. **Análise quantitativa das licenças para tratamento da própria saúde dos servidores do Tribunal de Contas da União:** subsídio para um modelo de exame periódico de saúde. Brasília: UnB, 2006. 71 p. Monografia (Especialização). Disponível em: <<http://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A24F0A728E014F0ADA82DC4E26>> Acesso em: 25 jul. 2015.

SILVA, Eli Borges de Freitas; TOMÉ, Layana Alves de Oliveira; COSTA, Teresinha de Jesus Gomes da; SANTANA, Maria da Conceição Carneiro Pessoa de. Transtornos mentais e comportamentais: perfil de afastamentos de servidores públicos estaduais em Alagoas, 2009. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, 21(3):505-514, jul-set 2012. Disponível em: <[http://scielo.iec.pa.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-49742012000300016&lng=en&tlng=en](http://scielo.iec.pa.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742012000300016&lng=en&tlng=en)> Acesso em: 28 jul. 2015.

SILVA, *et al.* Valorização e satisfação no trabalho: estudo sobre profissionais de saúde em um hospital universitário público federal. **17º Seminário Nacional de Pesquisa em Enfermagem.**2013. Disponível em: <[http://www.abeneventos.com.br/anais\\_senpe/17senpe/pdf/1809po.pdf](http://www.abeneventos.com.br/anais_senpe/17senpe/pdf/1809po.pdf)> Acesso em: 17 out.

2015.

SILVEIRA, Silvana da Gama; GRISOTTI, Márcia. Trabalho e Saúde: um estudo sobre o processo saúde-doença dos servidores de um hospital universitário. **Saúde & Transformação Social / Health & Social Change**, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, Brasil. v. 2, n. 1, p. 18-27, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265323523005>> Acesso em: 4 ago. 2015.

SOARES, Donaldson Resende. **Em busca dos sentidos do trabalho para servidores públicos policiais**: um estudo entre peritos criminais federais. 2013. 208 f. Dissertação (mestrado). Fundação Getúlio Vargas - FGV - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/11420/Dissertacao%20FGV%20Sentidos%20do%20Trabalho.pdf?sequence=1>> Acesso em: 17 out. 2015.

SOUSA, Alline Alves de; COLETA, Marília Ferreira Dela. Perfil profissional, bem-estar e satisfação no trabalho de psicólogos que atuam em serviços de saúde pública. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, Campinas, v.32, n.2, abr./jun. 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-166X2015000200249&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2015000200249&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em 8 jan. 2016.

TAVARES, Daniela Sanches. **O sofrimento no trabalho entre servidores públicos**: uma análise psicossocial do contexto de trabalho em um Tribunal Judiciário Federal. São Paulo, Dissertação (mestrado), Faculdade de Saúde Pública - Universidade de São Paulo. 2003. Disponível em: <[www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde.../Disserta\\_oCompleta.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde.../Disserta_oCompleta.pdf)> Acesso em 2 out. 2015.