



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SOCIEDADE
CURSO DE GESTÃO PÚBLICA E
DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

POLIANA NUNES SANTANA

**SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO
OESTE DO PARÁ**

**SANTARÉM
2024**

POLIANA NUNES SANTANA

**SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE
DO PARÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Ciências da Sociedade, da Universidade Federal do Oeste do Pará, como requisito obrigatório para obtenção do título de bacharel em Gestão Pública e Desenvolvimento Regional.
Orientador(a): Dr^a Inailde Corrêa de Almeida.

**SANTARÉM
2024**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP) Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/UFOPA

S232s Santana, Poliana Nunes
Saúde mental dos servidores da Universidade Federal do Oeste do Pará./ Poliana Nunes Santana. -
Santarém, 2024.
55 p. : il.
Inclui bibliografias.

Orientadora: Inailde Corrêa de Almeida.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Oeste do Pará, Instituto de
Ciências da Sociedade, Bacharelado em Gestão Pública e Desenvolvimento Re- gional.

1. Saúde mental. 2. Técnicos administrativos. 3. Política pública. I. Almeida, Inail- de Corrêa de,
orient. II. Título.

CDD: 23 ed. 616.89098115

**SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE
DO PARÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Ciências da Sociedade, da Universidade Federal do Oeste do Pará, como requisito obrigatório para obtenção do título de bacharel em Gestão Pública e Desenvolvimento Regional.

Orientador(a): Dr^a Inailde Corrêa de Almeida.

Conceito:

Data de Aprovação: 12 / 01 / 2024

Dr.^a Inailde Corrêa de Almeida – Orientadora
(UFOPA)

Dr.^a Eloísa Amorim de Barros
(IESPES)

Dr. Rogerio Henrique Almeida
(UFOPA)



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SOCIEDADE
CURSO DE BACHARELADO EM GESTÃO PÚBLICA E DESENVOLVIMENTO REGIONAL

ATA DE DEFESA PÚBLICA DE MONOGRAFIA DO CURSO DE BACHARELADO EM GESTÃO PÚBLICA E DESENVOLVIMENTO REGIONAL

No décimo oitavo dia do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro, às 18 horas, realizou-se a Defesa Pública *on-line*, por meio da plataforma Google meet (link: meet.google.com/hps-manenwg), da Monografia do(a) acadêmico(a) **POLIANA NUNES SANTANA** (matrícula: 201800843), intitulada “**SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ**”, sob orientação do(a) Prof.(a) Dr^a Inailde Corrêa de Almeida que compôs a banca examinadora com os professores Dr.^a Eloísa Amorim de Barros e Dr. Rogerio Henrique Almeida. A presidente fez a abertura do trabalho com a apresentação dos componentes da banca e do(a) discente e atribuiu o tempo de vinte e cinco a trinta minutos para a apresentação do trabalho. Após a apresentação, seguiu-se a arguição e as respostas. Posteriormente, os membros da banca fizeram suas considerações finais passando a palavra para o(a) discente que efetuou seus agradecimentos. A comissão reuniu-se e apresentou o parecer final com a nota _____9,0_____. Nada mais havendo a tratar, eu, Prof.(a) Inailde Corrêa de Almeida, lavrei a presente ata que, após ser lida, será assinada pelos membros da banca.

Prof.(a) Inailde Corrêa de Almeida – Orientadora

Documento assinado digitalmente
gov.br INAILDE CORREA DE ALMEIDA
Data: 22/01/2024 16:45:08-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.(a) Eloísa Amorim de Barros – Membro da banca

Documento assinado digitalmente
gov.br ELOISA AMORIM DE BARROS
Data: 22/01/2024 21:41:50-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.(a) e Dr. Rogerio Henrique Almeida – Membro da banca

Documento assinado digitalmente
gov.br ROGERIO HENRIQUE ALMEIDA
Data: 22/01/2024 17:17:50-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Poliana Nunes Santana – Discente

Poliana Nunes Santana

A minha mãe biológica, por ter tentado o melhor por mim e meus irmãos, sinto sua falta todos os dias. A Poliana de 10 anos de idade que sonhava em se formar em uma universidade.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer primeiramente e especialmente a Deus, por me permitir chegar até aqui e por ser meu amigo de todas as horas, principalmente quando eu queria desistir de tudo, inclusive da vida.

Agradeço a minha mãe, por ser essa mulher forte, por me amar, por não desistir de mim nunca e por ter me dado o melhor, respeito, educação, honestidade, parceria. Tu és minha maior inspiração de viver e correr atrás dos meus sonhos.

A minha mãe biológica, que já não está mais aqui comigo, mas que amarei eternamente, obrigada por ter tentado.

Ao meu irmão Anderson, se não fosse por você, eu não estaria aqui hoje, obrigada por ter provido o mínimo, serei eternamente grata a você.

A minha amiga Jenna que foi uma das minhas maiores incentivadoras em todo o meu percurso acadêmico e na vida, obrigada por tanto e pela parceria.

A minha orientadora Inailde por ser essa pessoa maravilhosa e que aceitou esse desafio, obrigada por me incentivar e ajudar a concluir esse curso.

A Milena Poça, que desde o início dessa jornada, foi uma das minhas maiores motivadora e incentivadora, sem dúvidas tu fizeste essa caminhada ser mais leve, obrigada pelos acompanhamentos psicológicos e por ter se tornado minha amiga.

Ao meu amigo Lucas Mateus por cada palavra animadora e que além da amizade é meu irmão e sempre esteve ao meu lado, obrigada pela energia transmitida.

A minha amiga Rakel que sempre esteve torcendo por mim, obrigada pelos incentivos.

A minha amiga Maria Helena, que é uma das pessoas que sempre está comigo, obrigada por me dar uma família que me acolheu.

A tia Regiane, que foi uma das pessoas que mais me ajudou nesse caminhar, eu sou imensamente grata a senhora, creio que Deus tem grandes coisas para a sua vida.

Aos professores Girlián, Ana Beatriz, Ênio e Andreia vocês me fizeram ver a universidade com outros olhos, obrigada por me fazerem mais altruísta e fazer essa jornada mais divertida.

As minhas amigas Anissa Vitória, Fabiana Letícia e Clara Laís, vocês foram uma das melhores coisas que me aconteceram, obrigada pela parceria.

A tia Rilda que foi uma das pessoas mais importantes no início da minha

graduação, obrigada pelo cuidado e carinho.

A minha amiga Camila, que me fez entender e ver a vida com outros olhos, tu é inspiração, obrigada pelo companheirismo e amizade, amo você.

Ao Isaque e o baby Miguel, vocês são luz na minha vida, amo vocês.

A minha amiga Amanda Poça, uma artista incrível que me fez vivenciar a arte dentro da universidade, você me instiga e me estimula em uma nova holística fora da “caixinha” na academia e na vida.

A minha amiga Amanda Esquerdo, por estar comigo nos meus piores momentos desse ano, pelo carinho. Obrigada pelo cuidado e preocupação, sei que posso contar com você assim como podes contar comigo.

As minhas amigas Aline Gabriela Brenda Luma e Darlene Teixeira, sou muito grata a Deus por ter colocado pessoas como vocês na minha caminhada, obrigada por deixar tudo mais leve.

A minha amiga Patrícia Sousa, pelas conversas em nossos encontros no querido Diamantino, sempre temos uma troca proveitosa, obrigada por me amar e pela amizade, te amo.

A minha amiga Ana Campos, te conhecer foi um presente, obrigada pela parceria e torcida.

A minha amiga Ana Luiza, por sempre estar torcendo por mim, sem dúvidas você faz diferença.

As minhas amigas Katriane e Juliane, vocês são um presente pra mim, obrigada pelo respeito, pelo cuidado e pela parceria, vocês fazem meu dia melhor e mais feliz.

A Sara Juliana, você despertou o melhor de mim, obrigada por quebrar minhas barreiras, sem dúvidas fazes parte do meu crescimento e amadurecimento.

A Dra. Ada Frota por ser um exemplo de mulher forte, guerreira e que acredita no melhor das pessoas, obrigada pela oportunidade e confiança, você é inspiração.

E não menos importante agradeço ao esporte de basquete, meu escape, minha terapia, minha melhor parte da semana, foste e é minha boia salva vidas.

Ao longo da minha jornada encontrei pessoas maravilhosas e incríveis, levarei suas ações e palavras para o resto da minha vida.

RESUMO

É certo que a saúde mental da população brasileira e mundial precisa de cuidados pela saúde pública, principalmente pós a pandemia da Covid-19. O presente estudo tem como objetivo conhecer as políticas vigentes na promoção da saúde mental e bem estar dos servidores administrativos da Universidade Federal do Oeste do Pará. Através de pesquisas bibliográficas, no site da universidade, literaturas e entrevista com o coordenador da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Segundo os relatórios de 2019 a 2022, no site da universidade, foram realizados várias ações e programas voltados para essa questão. Em 2023 teve a agenda lotada da atuação da PROGEP na busca de ajudar os servidores nesse tema. Como resultado dessas abordagens, os servidores se sentiram mais a vontade a se cuidarem mais. Um exemplo foi a realização da V edição dos jogos dos servidores no ano de 2022 e no ano de 2023, pela primeira vez, a participação deles nos Jogos Intercampus da Ufopa, ou seja, em consequência da preocupação com o físico, se tem a preocupação com a saúde mental.

Palavras-Chave: saúde mental, técnicos administrativos, política pública.

ABSTRACT

It is true that the mental health of the Brazilian and global population needs public health care, especially after the Covid-19 pandemic. The present study aims to understand the current policies to promote the mental health and well-being of administrative employees at the Federal University from West of Pará. Through bibliographic research on the university website, literature and an interview with the coordinator of the Dean of People Management. According to reports from 2019 to 2022, on the university website, several actions and programs were carried out aimed at this issue. In 2023, PROGEP's work schedule was full in its quest to help servants on this topic. As a result of these approaches, employees felt more comfortable taking better care of themselves. An example was the holding of the V edition of the server games in the year 2022 and in the year 2023, for the first time, their participation in the Ufopa Intercampus Games, that is, as a result of the concern with the physical, it is concerned about mental health.

Keywords: mental health, administrative technicians, public policy.

LISTA DE SIGLAS

CAPS - Centros de Atenção Psicossocial
CAPSAD - Centros de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas
CAPSI - Centros de Atenção Psicossocial Infanto-juvenil
CERSAMS - Centros de Referência em Saúde Mental
CIB - Comissão Intergestores Bipartite
DESME - Departamento de Saúde Mental, Álcool e outras Drogas
DGDP - Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas
DSQV - Diretoria de saúde e Qualidade de Vida
GEAP - Autogestão em Saúde
INSS - Instituto Nacional do Seguro Social
JIUFOPA - Jogos Intercampus da UFOPA
MEC - Ministério da Educação
NAPS - Núcleos de Atenção Psicossocial
OMS - Organização Mundial de Saúde
PROGEP - Pró-reitora de Gestão de Pessoas
PROGES - Pró-Reitoria de Gestão Estudantil
PROPLAN - Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional
RAPS - Rede de Atenção Psicossocial
SAMU - Sistema de Atendimento Móvel de Urgência
SES - Secretaria Estadual de Saúde
SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SIPAC - Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos
SMS - Secretaria Municipal De Saúde
SRT - Serviços Residenciais Terapêuticos
SUS - Sistema Único de Saúde
TSE - Tribunal Superior Eleitoral
UAA - Unidade de Acolhimento Adulto
UAI - Unidade de Acolhimento Infanto-Juvenil
UBS - Unidade Básica de Saúde
UFOPA - Universidade Federal do Oeste do Pará
UFPA - Universidade Federal do Pará
UFRA - Universidade Federal Rural da Amazônia

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Profissionais que trabalham no CAPS	16
Mapa 1 - Localização da UFOPA – unidade Tapajós.....	20
Gráfico 1 - Quantitativo de servidores na UFOPA.....	22
Gráfico 2 - Perfil etário e etnia/cor dos servidores da UFOPA	23
Gráfico 3 - Força de trabalho por unidades da UFOPA.....	24
Figura 1 - Critérios para ingresso à universidade.....	25
Figura 2 - Disposições preliminares	25
Figura 3 - Organograma Geral - UFOPA.....	26
Figura 4 - Organograma PROGEP	27
Figura 5 - Atestados SIASS.....	32
Figura 6 - Processos de saúde suplementar.....	33

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantitativo de pessoas atendidas nas ações em saúde e projetos realizados.....	30
Tabela 2 - Atendimentos por ações em 2019.....	31
Tabela 3 - Resultados alcançados a partir do planejamento.....	33
Tabela 4 - Ações voltadas à saúde e qualidade de vida.....	34
Tabela 5 - Saúde suplementar em 2020	32
Tabela 6 - Ações da DSQV	34

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	OBJETIVOS	13
3	REFERENCIAL TEÓRICO	13
3.1	O histórico das Políticas Públicas na área da Saúde Mental no Brasil	13
3.1.1	Centro de Atenção Psicossocial (CAPS).....	13
3.1.2	Sistema Único de Saúde (SUS).	17
3.1.3	Departamento de Saúde Mental, Álcool e outras Drogas (DESME).....	18
3.1.4	Rede de Atenção Psicossocial (RAPS)	18
3.1.5	Atenção Básica	19
3.1.6	Urgência e Emergência.	19
3.1.7	Serviços Residenciais Terapêuticos (SRT).	19
3.1.8	Unidades de Acolhimento.....	19
4	METODOLOGIA.....	20
4.1	Área de estudo.....	20
4.2	Procedimentos metodológicos.....	21
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	22
5.1	A gestão de pessoas: a força de trabalho	22
5.2	Estruturas organizacionais e políticas na área da Saúde Mental na UFOPA.....	26
5.3	A estrutura do trabalho pode influenciar na saúde mental dos servidores	37
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
	REFERÊNCIAS.....	42

1 INTRODUÇÃO

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a saúde mental é “um estado de bem-estar mental que permite às pessoas lidar com os momentos estressantes da vida, desenvolver todas as suas habilidades, aprender e trabalhar bem e contribuir para a melhoria de sua comunidade”.

Em 11 de março de 2020 a OMS declara a pandemia da Covid-19, causando um grande alvoroço no mundo inteiro. Fechou-se tudo, ficando somente estabelecimentos considerados como essenciais. Novas políticas foram criadas, como o uso obrigatório de máscaras, uso do álcool e lockdown. Tudo isso colaborou para uma sociedade doente mentalmente, aumentando significativamente os casos de ansiedade, depressão, dentre outros transtornos psíquicos.

Este estudo trará uma abordagem dos anos de 2019 a 2022 dentro da Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA), mostrando as ações na área da saúde mental junto aos servidores, objetivando os técnicos administrativos, identificando as estratégias existentes desde antes à pandemia e após ela.

O interesse em falar sobre os técnicos administrativos se dá em uma perspectiva em que se escreve e/ou se fala muito sobre, no meio acadêmico, os discentes e docentes. E na tentativa de sair desse parâmetro, surge, portanto, a narrativa sobre esse público em específico.

Hoje, há um quantitativo significativo de afastamentos de servidores em universidades, por causa de danos em sua saúde mental, principalmente pós-pandemia (FARIAS, 2023). Na UFOPA não foi diferente, visto que, anterior à pandemia, o trabalho era somente presencial e na universidade. Durante a pandemia, o cenário mudou, agora, o servidor disputa seu ambiente de conforto e pessoal, com o trabalho, sem deixar de mencionar aqueles que continuaram a ir para a academia, causando-lhes medo em contaminar seus familiares e pessoas queridas, além de si própria. Conseqüentemente, em meio a toda essa confusão e sem amparo psicológico, muitas vezes, se dá o afastamento.

Infelizmente a saúde mental ainda é um tabu na sociedade. O pensamento do século XIX ainda é muito latente, o qual quem procura um psicólogo/psiquiatra é “visto” como “louco”. A ideia de que não pode adoecer e que quem tem problemas com ansiedade, depressão e afins são fracos. Essa culpa é totalmente do capitalismo, o qual prega que as pessoas são como máquinas e que precisam

produzir para que consiga prover para si e para os seus. Na era atual, o foco é o estado físico, o cuidado com o corpo, esquecendo-se que para se ter uma vida saudável precisa ser a junção do corpo, mente e espírito.

Por esta razão, a temática deste trabalho vem abordar sobre a saúde mental dos servidores da UFOPA. De acordo com o Relatório do Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Trabalho e Previdência no Rio Grande do Sul (SINDISPREV-RS, 2003), a organização do trabalho, o ritmo, as atividades e a divisão das tarefas estão diretamente associadas à saúde física e psicológica.

Desta forma, surge como problema de pesquisa: quais são as políticas adotadas pela Universidade Pública, UFOPA, para amparar seus servidores?

2 OBJETIVOS

2.1 Geral

Identificar as políticas públicas efetivas voltadas para a saúde mental dos servidores da UFOPA, no período de 2019 a 2022 e a partir delas apresentar meios para potencializá-las.

2.2 Específicos

- Levantar o histórico das Políticas Públicas na área da Saúde Mental no Brasil;
- Levantar as Políticas Públicas na área da Saúde Mental na UFOPA para os servidores;
- Mostrar como a estrutura do trabalho pode influenciar na saúde mental dos servidores.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 O histórico das Políticas Públicas na área da Saúde Mental no Brasil

Nesta seção, abordaremos as políticas públicas na área de saúde mental, no Brasil, que passaram por diferentes fases ao longo da história, refletindo mudanças na compreensão da saúde mental e nas abordagens de tratamento. Com destaque para alguns marcos importantes na história.

3.1.1. Centro de Atenção Psicossocial (CAPS)

Os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) surgem como um dos aparelhos de Políticas Públicas que auxiliam na garantia de direitos instituídos pela Lei Federal, II, Art. 6º:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1998, Art. 6)

Na necessidade de ter um ambiente em que haja acolhimento psicossocial sem que o indivíduo precise ser internado, criou-se o CAPS. Este que por sua vez possui a função de criar estratégias e ser uma estratégia para cuidar deste sujeito:

“desenvolvendo projetos terapêuticos e comunitários, dispensando medicamentos, encaminhando e acompanhando usuários que moram em residências terapêuticas, assessorando e sendo retaguarda para o trabalho dos Agentes Comunitários de Saúde e Equipes de Saúde da Família no cuidado domiciliar.” (BRASIL, 2004).

Sempre em acompanhamento da família, amigos e/ou pessoas próximas do paciente. E assim, portanto, ao final do tratamento, incluir este, novamente, à sociedade.

O CAPS foi criado em 1986, a partir de um movimento social composto por pessoas trabalhadoras da área da saúde mental na cidade de São Paulo, por causa de descasos em hospitais psiquiátricos, os quais, na época, eram os únicos meios de tratamento para pessoas com transtornos mentais. A partir desses acontecimentos aparecem vários serviços para auxiliar na saúde mental, diminuindo as internações e melhorando a forma que essas pessoas eram tratadas.

Em 1982, criam-se oficialmente os NAPS/CAPS nacionalmente, ou seja, se instalou pelo menos um núcleo em cada cidade.

OS CAPS, NAPS (Núcleos de Atenção Psicossocial), os CERSAMs (Centros de Referência em Saúde Mental) e demais serviços referentes que surgiram e vem surgindo ao longo dos anos, são regulamentados pela Portaria nº 336/GM, de 19 de fevereiro de 2002 e que são inclusos no Programa do SUS (Sistema Único de Saúde). Esta portaria dá certa autonomia a essas Políticas Públicas para tratar cada pessoa na sua individualidade, de forma diurna, a depender da gravidade e intensidade da saúde do indivíduo. Os CAPS objetivam:

- Atender diariamente;
- Administrar as terapias de forma eficaz e única;

- Propiciar a incorporação dos indivíduos por meio de atividades interfuncionais que abrangem educação, trabalho, esporte, cultura e lazer planejando meios de embate dos problemas.

Possuem também a responsabilidade de estruturar a rede de serviços territoriais das tarefas de saúde mental. Importante ressaltar que o CAPS precisa ter uma estrutura própria e que possa suprir as necessidades específicas de seus pacientes.

Seu público alvo são pessoas com sofrimento psíquico que estejam interferindo em suas relações intrapessoais e interpessoais, isso engloba desde as dependências alcóolicas e suas ramificações, psicopatias, crianças e adolescentes com transtornos mentais. Para ser atendido por esse aparelho, basta apenas se dirigir a uma unidade local e expor sua demanda.

Vale enfatizar que os CAPS possuem suas especialidades e horários, que são (BRASIL, 2004):

- a) CAPS I – municípios com população entre 20.000 e 70.000 habitantes. Funciona das 8 às 18 horas. De segunda a sexta-feira;
- b) CAPS II – municípios com população entre 70.000 e 200.000 habitantes. Funciona das 8 às 18 horas. De segunda a sexta-feira. Pode ter um terceiro período, funcionando até às 21 horas;
- c) CAPS III – municípios com população acima de 200.000 habitantes. Funcionam 24 horas, diariamente, também nos feriados e fins de semana;
- d) CAPSi – municípios com população acima de 200.000 habitantes. Funciona das 8 às 18 horas. De segunda a sexta-feira. Pode ter um terceiro período, funcionando até às 21 horas;
- e) CAPSad – municípios com população acima de 100.000 habitantes. Funciona das 8 às 18 horas. De segunda a sexta-feira. Pode ter um terceiro período, funcionando até às 21 horas.

Observa-se que, pessoas que permanecem mais de 4 horas no recinto ou frequentam mais de uma vez na semana, tem direito a uma refeição. Não deixando de mencionar que a depender da necessidade do indivíduo, o atendimento pode ocorrer a noite e até mesmos finais de semanas, e assim poder evitar uma possível internação. Os CAPS podem ser responsáveis por fazer administração medicamentosa em pacientes que possuem a necessidade do uso, seja de forma direta e/ou encaminhamentos.

Cada CAPS possuem sua especificidade (BRASIL, 2004):

- a) CAPS I e II atende-se diariamente adultos com transtornos mentais graves;
- b) CAPS III atende-se em tempo integral adultos que possuem transtornos mentais graves;
- c) CAPSi atende-se diariamente crianças e adolescentes com transtornos mentais. Integra-se a esta especificidade autismo, psicoses, neuroses graves e todos aqueles que, por sua condição psíquica, estão impossibilitados de manter ou estabelecer laços sociais;
- d) CAPSad atende-se diariamente pessoas com transtornos decorrentes ao uso excessivo de álcool e outras drogas, dependentes, sendo o diferencial dessa estrutura a adequação em ter macas para realizar a desintoxicação das substâncias químicas.

É importante observar que, os CAPS são uma consequência da saúde pública, em especial o Sistema Único de Saúde (SUS). Possui vários profissionais em suas especializações a nível médio, técnico e graduação: médicos, enfermeiros, psicólogos, pedagogos, professores, serviços gerais, técnicos administrativos e etc. Sendo cada CAPS específico um quantitativo de profissionais limitado, conforme o quadro 1:

Quadro 1 - Profissionais que trabalham no CAPS.

Tipos de profissionais que trabalham nos CAPS – Equipes mínimas	
CAPS I	<ul style="list-style-type: none"> • 1 médico psiquiatra ou médico com formação em saúde mental • 1 enfermeiro • 3 profissionais de nível superior de outras categorias profissionais: psicólogo, assistente social, terapeuta ocupacional, pedagogo ou outro profissional necessário ao projeto terapêutico • 4 profissionais de nível médio: técnico e/ou auxiliar de enfermagem, técnico administrativo, técnico educacional e artesão
CAPS II	<ul style="list-style-type: none"> • 1 médico psiquiatra • 1 enfermeiro com formação em saúde mental • 4 profissionais de nível superior de outras categorias profissionais: psicólogo, assistente social, terapeuta ocupacional, pedagogo, professor de educação física ou outro profissional necessário ao projeto terapêutico • 6 profissionais de nível médio: técnico e/ou auxiliar de enfermagem, técnico administrativo, técnico educacional e artesão
CAPS III	<ul style="list-style-type: none"> • 2 médicos psiquiatras • 1 enfermeiro com formação em saúde mental • 5 profissionais de nível superior de outras categorias profissionais: psicólogo, assistente social, terapeuta ocupacional, pedagogo ou outro profissional necessário de nível superior • 8 profissionais de nível médio: técnico e/ou auxiliar de enfermagem, técnico administrativo, técnico educacional e artesão

Fonte: BRASIL, 2004.

Um dos maiores incentivos que os CAPS fazem para promoção dessas pessoas e reintegrá-las à sociedade são de acolher também os familiares, estimulando-os a participarem desse processo de reabilitação. Pois, a contribuição da família é essencial para que o acolhimento seja eficiente e eficaz. E no meio desse processo sanar dúvidas, criar laços, seja com o próprio indivíduo ou até mesmo com outras pessoas desse círculo.

É importante salientar e enfatizar que a participação da sociedade como um todo pode ser um grande aliado na reconstrução dos usuários desses serviços. Profissionais, estudantes, membros de entidades religiosas e etc. podem voluntariar-se para ajudar de alguma forma: doações, realizar eventos, dinamizar o ambiente que muitas vezes é “pesado” por conta do cotidiano.

3.1.2 Sistema Único de Saúde (SUS)

O SUS foi criado em 19 de setembro de 1990 pela Constituição Federal, a qual determina que seja direito de todo cidadão o acesso à saúde, Lei 8080, Título II:

Art. 4º O conjunto de ações e serviços de saúde, prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público, constitui o Sistema Único de Saúde (SUS).

§ 1º Estão incluídas no disposto neste artigo as instituições públicas federais, estaduais e municipais de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, inclusive de sangue e hemoderivados, e de equipamentos para saúde.

§ 2º A iniciativa privada poderá participar do Sistema Único de Saúde (SUS), em caráter complementar (BRASIL, 1990, Art. 4).

Ressalta-se o parágrafo único da mesma lei:

Dizem respeito também à saúde às ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social (BRASIL, 1990, Art. 4).

Anterior a essa lei, o direito a saúde era exclusivo aos trabalhadores ligados a Previdência Social e Associações Filantrópicas.

O SUS é um Programa municipal, estadual e nacional que de forma universal abrange todo e qualquer serviço de saúde, pessoa, raça, sexo, classe social e etc. Sua competência estende-se além dos serviços de saúde, ou seja, é uma ação também, pois se ramifica nas atenções primárias, média e alta complexidades, os serviços urgência e emergência, a atenção hospitalar, as ações e serviços das vigilâncias epidemiológica, sanitária e ambiental e assistência farmacêutica.

O Sistema é formado por três órgãos estipulados pela Constituição:

a) Ministério da Saúde

O principal administrador formula, normatiza, fiscaliza, monitora e avalia políticas e ações, em articulação com o Conselho Nacional de Saúde. Atua no âmbito da Comissão Intergestores Tripartite para pactuar o Plano Nacional de Saúde. Integram sua estrutura: Fiocruz, Funasa, Anvisa, ANS, Hemobrás, Inca, Into e oito hospitais federais.

b) Secretaria Estadual de Saúde (SES)

Participa da formulação das políticas e ações de saúde, presta apoio aos municípios em articulação com o conselho estadual e participa da Comissão Intergestores Bipartite (CIB) para aprovar e implementar o plano estadual de saúde.

c) Secretaria Municipal De Saúde (SMS)

Planeja, organiza, controla, avalia e executa as ações e serviços de saúde em articulação com o conselho municipal e a esfera estadual para aprovar e implantar o plano municipal de saúde.

3.1.3 Departamento de Saúde Mental, Álcool e outras Drogas (DESME)

Recém-criado, objetiva fortalecer e avançar as políticas públicas da saúde mental, buscando um atendimento humanizado e que reintegre os usuários desses serviços novamente à sociedade. O Brasil tem hoje uma das maiores redes de saúde mental do mundo, já internacionalmente reconhecida pela OMS (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2023).

3.1.4 Rede de Atenção Psicossocial (RAPS)

Engloba todos os pontos de ação que possuem serviços de acolhimento de pessoas com sofrimento ou transtorno mental e com necessidades em consequência do uso de crack, álcool e outras drogas, no âmbito do SUS. É formada pelos CAPS, Atenção Básica, Urgência e Emergência, SRT e Unidades de Acolhimento.

Onde possui como diretrizes: O respeito aos direitos humanos, garantindo a autonomia e a liberdade das pessoas; a promoção da equidade, reconhecendo os determinantes sociais da saúde; o combate a estigmas e preconceitos; a garantia do acesso e da qualidade dos serviços, ofertando cuidado integral e assistência multiprofissional, sob a lógica interdisciplinar; a atenção humanizada e centrada nas necessidades das pessoas; o desenvolvimento de estratégias de Redução de Danos, dentre outros (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2023).

3.1.5 Atenção Básica

É um dos instrumentos mais importantes da RAP, pois é a partir desta que o indivíduo pode ser encaminhado em uma atenção específica da saúde mental, como o CAPS por exemplo. É a principal porta de entrada do direito a acessar o SUS.

3.1.6 Urgência e Emergência

Sistema de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU), sala de estabilização, UPA 24h e pronto socorro são os que podem identificar qual o nível de gravidade da situação do indivíduo, além de fazer desintoxicação quando se trata de álcool e/ou outras drogas.

3.1.7 Serviços Residenciais Terapêuticos (SRT)

São estruturas de moradia para aqueles que precisam de um tratamento mais intensivo a ponto de internação. Geralmente esses são os que já tiveram algum

tratamento e que retornaram ao uso de drogas e afins e, de hospitais com alas psiquiátricas.

3.1.8 Unidades de Acolhimento

É um trabalho residencial que ajuda pessoas dependentes de álcool e outras drogas e que se encontra em sofrimento psíquico, não conseguindo se estabelecer na vida, sem propósito de vida.

Possui duas divisões:

- a) Unidade de Acolhimento Adulto (UAA) - destinada às pessoas maiores de 18 anos, de ambos os sexos;
- b) Unidade de Acolhimento Infanto-Juvenil (UAI) - destinada às crianças e aos adolescentes, entre 10 e 18 anos incompletos, de ambos os sexos.

Em meio a todos esses órgãos e afins, possui também os leitos de saúde mental em hospital geral nos casos urgência e emergência, onde há a internação provisória dos indivíduos que chegam com abstinência ou sob efeito de drogas, respeitando sempre a especificidade de cada caso.

4 METODOLOGIA

4.1 Área de estudo

Com seus 14 anos, a UFOPA foi criada em 5 de novembro de 2009, pela Lei nº 12.085. Possui sede na cidade de Santarém-Pa em duas unidades: Tapajós (Salé) e Rondon (Caranazal). Conta com campi nas cidades de: Alenquer, Itaituba, Juruti, Monte Alegre, Óbidos e Oriximiná.

A UFOPA surgiu a partir do programa de expansão das universidades federais e é resultado de um acordo de cooperação técnica firmado entre o Ministério da Educação (MEC) e a Universidade Federal do Pará (UFPA). Nasceu da junção do Campus de Santarém da UFPA e da Unidade Descentralizada Tapajós da Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA). Abaixo se pode ter a imagem (mapa 1) da localização da sede da UFOPA em Santarém.

Mapa 1 - Localização da UFOPA – unidade Tapajós



Fonte: MAPS, 2023.

A universidade foi criada em um ponto estratégico da Região e tem como objetivo Ensino, Pesquisa e Extensão. Sua Missão é produzir e socializar conhecimentos, contribuindo para a cidadania, inovação e desenvolvimento na Amazônia; Visão e ser referência na produção e difusão do conhecimento científico, tecnológico e interdisciplinar para contribuir com o desenvolvimento regional sustentável por meio da formação de cidadãos e tem como Valores a Democracia e Pluralismo, Inclusão, Compromisso Ambiental, Ética, Autonomia (UFOPA, 2023).

4.2 Procedimentos metodológicos

O presente trabalho possui como público alvo os técnicos administrativos da UFOPA. Segundo o site da Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PROPLAN), possuem 603 técnicos administrativos.

Para alcançar o objetivo geral desse estudo, foram utilizados métodos, como: revisão de literatura, a partir da utilização da metodologia de pesquisa bibliográfica. Além da análise de política por meio do uso da revisão narrativa. Para completar os métodos foi feito o uso de entrevista com algumas perguntas objetivas com o coordenador da Diretoria de saúde e Qualidade de Vida (DSQV) Oton Fernando

Figueira da Silva (em apêndice), via whatsapp e e-mail.

O banco de dados disponibilizado foram os Relatórios de Gestão da UFOPA de 2019 a 2022, dos quais se extraiu informações detalhadas das ações e políticas desenvolvidas na universidade e, outras literaturas sobre o assunto como, o Manual da saúde mental no SUS.

Gil (2008) define métodos como caminho para se chegar a determinado fim e método científico como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento.

Estes métodos têm por objetivo proporcionar ao investigador os meios técnicos para garantir a objetividade e a precisão no estudo dos fatos sociais. Mais especificamente, visam fornecer a orientação necessária à realização da pesquisa social, sobretudo no referente à obtenção, processamento e validação dos dados pertinentes à problemática que está sendo investigada (Gil, 2008, p. 15).

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 A gestão de pessoas: a força de trabalho

Conforme dados disponibilizados pela PROGEP, a UFOPA possui no seu quadro de servidores um total de 1.108 pessoas, sendo dessas, 603 técnicos administrativos, desta forma, pode-se concluir que há mais técnicos do que docentes, ou seja, mais de 50%, conforme apresentado no gráfico 1.

Gráfico 1 - Quantitativo de servidores na UFOPA.

Docente				Técnicos Administrativos	
Magistério Superior		Básico Tecn. Tecnológico		Feminino	Masculino
Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
216	287	1	1	329	274



Fonte: UFOPA, 2022.

Os dados apresentados no gráfico 1 demonstram que 43% dos docentes são do sexo feminino, e 57% do sexo masculino. Entretanto, dentre os servidores técnicos as mulheres são maioria, com 55% e, os homens com 45%. Segundo a Agência Brasil (2023), a participação de mulheres em cargos de alta liderança na administração pública federal aumentou de 29%, em dezembro de 2022, para 34%, em abril de 2023, o que representa crescimento de 17%, em quatro meses.

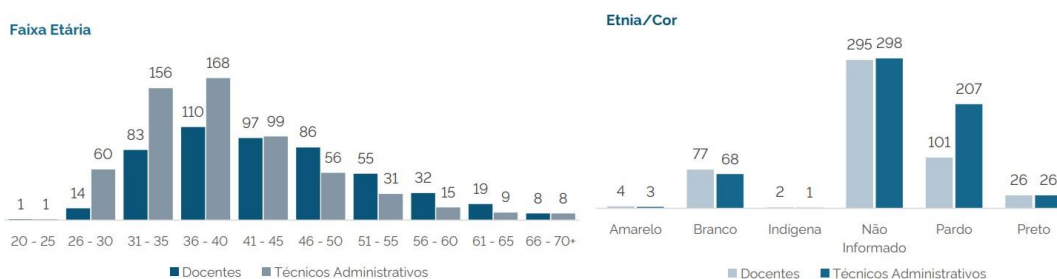
Em 2020 o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) fez uma campanha de incentivo as mulheres a ingresarem em cargos públicos chamado Mulheres na Política, no qual o scrip da campanha era o seguinte:

Quando uma mulher tem voz ativa, ela incentiva outras a falarem também.
Quando uma mulher lidera, ela incentiva outras a liderarem também.
Quando uma mulher ocupa um cargo público, ela incentiva outras a ocuparem também, diz a mensagem das peças. (TSE, 2020).

Pode-se dizer que a presença feminina nas universidades brasileiras é de grande importância. Visto que, muitas se inspiram naquelas que já possuem um cargo. Ademais, um número significativo de alunas, muitas vezes, decidem o percurso de sua vida a partir da universidade, escolhendo por vezes permanecer nela como servidora, seja como docente ou técnica.

O perfil etário e etnia/cor dos servidores técnicos da UFOPA, apresenta numero mais expressivo na faixa etária entre 31-35 e 36-40 anos, e com 68 pessoas se autodeclaram brancas e 207 pardas, conforme o gráfico 2.

Gráfico 2 - Perfil etário e etnia/cor dos servidores da UFOPA.



Fonte: UFOPA, 2022.

O gráfico 2 mostra uma universidade pública plural, representada por seu corpo administrativo. A região do Baixo Amazonas é conhecida por abrigar uma mescla de diferentes grupos étnicos e culturais, incluindo populações indígenas, quilombolas e migrantes nordestinos. O município de Santarém recebeu um grande

fluxo de migrantes nordestinos ao longo do tempo. Esses migrantes, vindos principalmente dos estados do Maranhão, Piauí, Ceará e Paraíba, buscaram oportunidades de trabalho e melhores condições de vida na região. É importante destacar que, muitas destes grupos étnicos, enfrentam grandes desafios em relação ao acesso a serviços públicos, infraestrutura adequada, educação e saúde.

A força de trabalho em uma universidade compreende um conjunto diversificado de profissionais que desempenham papéis cruciais para o funcionamento eficiente da instituição. Observamos que os servidores técnicos são maioria, com 220 nas Pró-Reitorias, 162 nos Intitutos, 59 nos Campi, 24 na Reitoria e 138 nos Órgãos Suplementares (Gráfico 3).

Gráfico 3 - Força de trabalho por unidades da UFOPA



Fonte: UFOPA, 2022.

O modo de ingresso dos servidores é por meio de concurso público. A realização de concursos públicos para o preenchimento de vagas em universidades federais é uma prática comum e está sujeita às normas e regulamentações estabelecidas pelo governo federal, especificamente pelo MEC e pela instituição de ensino superior.

A última vez que houve concurso para servidores, técnicos administrativos, na UFOPA, foi pelo edital nº 26 de 30 de agosto de 2016, no qual os critérios foram (Figura 1 e 2):

Figura 1 - Critérios para ingresso à universidade.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ

5. DOS REQUISITOS BÁSICOS PARA A INVESTIDURA NO CARGO

5.1. Os requisitos básicos para investidura no cargo são:

- a) ter nacionalidade brasileira ou nacionalidade portuguesa de acordo com a hipótese prevista no parágrafo 1º, do artigo 12 da Constituição Federal da República;
- b) se estrangeiro deverá ser portador de visto permanente ou de naturalizado;
- c) estar em dia com as obrigações eleitorais;
- d) estar em dia com as obrigações militares, no caso de candidatos do sexo masculino;
- e) possuir o nível de escolaridade exigido para o exercício dos cargos/ especialidades, conforme indicado Quadro 4 deste Edital;
- f) possuir o registro no órgão de classe, quando solicitado;
- g) ter idade mínima de dezoito anos completos na data da posse;
- h) ter aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo atestada pela Junta Médica Oficial da UFOPA;
- i) apresentar os documentos que se fizerem necessários, solicitados pelo Departamento de Recursos Humanos, por ocasião da posse.

5.2. A falta de comprovação de qualquer um dos requisitos especificados no item 5.1 e daqueles que vierem a ser estabelecidos conforme alínea “i” impedirá a posse do candidato.

5.3. É vedada a acumulação remunerada de cargos e empregos públicos, com exceção das hipóteses previstas no inciso XVI, do artigo 37, da Constituição Federal da República.

Fonte: UFOPA, 2016.

Sendo duas classificações em cargos: Nível ‘E’ correspondente ao ensino superior e nível ‘D’ correspondente ao ensino médio.

Figura 2 - Disposição preliminares.

1. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1. O concurso será promovido pela Universidade Federal Oeste do Pará (UFOPA), executado pelo Centro de Processos Seletivos da Universidade Federal do Pará (Ceps/UFPA), regido por este Edital, sob a supervisão da Comissão Organizadora do Concurso Público nomeada pela Portaria nº 2.083, de 17 de agosto de 2016, da Reitoria da UFOPA.

1.2. O concurso será realizado para provimento de **76 (setenta e seis) vagas, sendo 24 (vinte e quatro) para cargos de nível “E” e 52 (cinquenta e duas) vagas para cargos de nível “D”**, distribuídas em 17 (dezesete) cargos de nível “E” e 15 (quinze) de nível “D”, do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), conforme Quadro 2, de acordo com as determinações deste Edital e demais disposições legais.

Fonte: UFOPA, 2016.

O método de avaliação utilizado para classificação dos servidores foi por prova objetiva, apesar disso os candidatos a alguns cargos também realizaram

provas discursiva e prática.

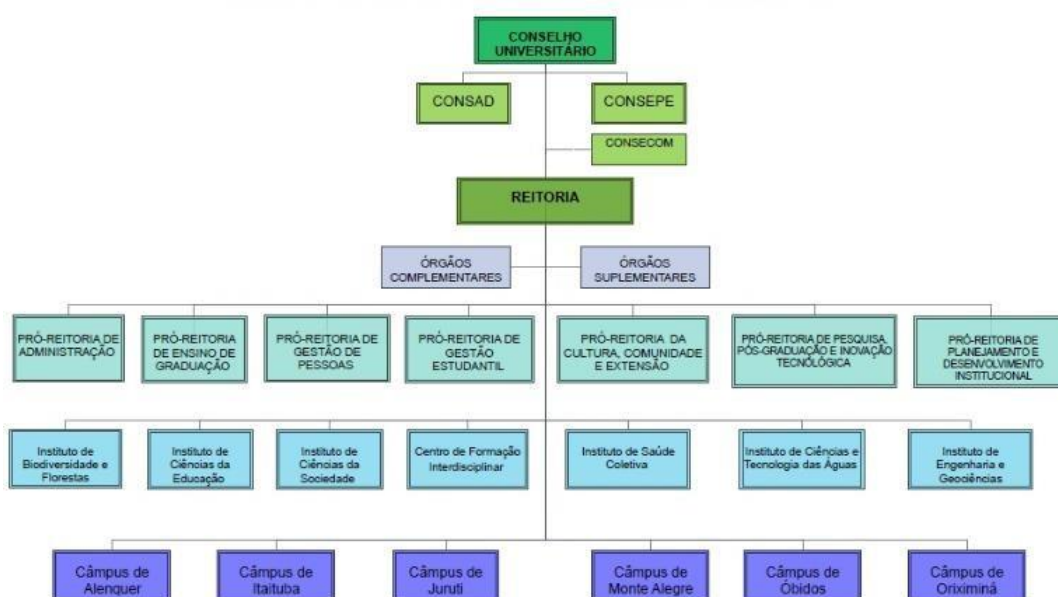
Como visto acima, esta sessão mostra a diversidade do corpo de servidores que atuam em uma universidade pública, no interior da Amazônia, entretanto sempre a avançar visando ampliar o número de servidores negros, pardos e indígenas. Conhecer seu perfil etário, a pluralidade étnica e a formação de ingresso, visa abrir portas para novas reflexões de aprimoramento do desenvolvimento profissional, das necessidades individuais e do grupo, além de contribuir para um ambiente mais inclusivo e que valorize a diversidade.

A partir do exposto, seguiremos para o elemento-chave do desenho organizacional da instituição, a coordenação das atividades e a relação com seus funcionários.

5.2 Estruturas organizacionais e políticas na área da Saúde Mental na UFOPA

A estrutura organizacional da UFOPA é composta por Conselhos Superiores, Reitoria, Pró-Reitorias, unidades acadêmicas, órgãos suplementares e campi. Conforme a figura 3:

Figura 3 - Organograma Geral - UFOPA.



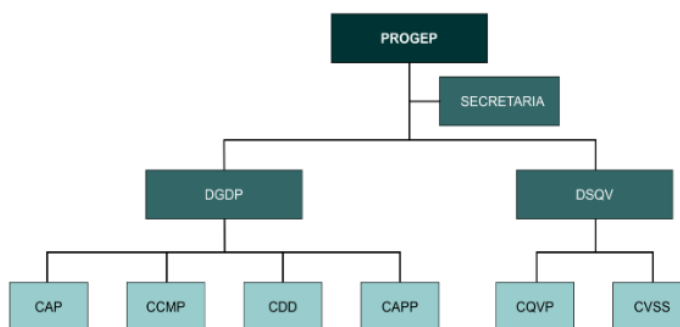
Fonte: UFOPA, 2019.

A cultura organizacional de uma instituição com seu conjunto de regras, processos e valores, afetam diretamente a saúde dos colaboradores. O Organograma de uma instituição é um documento que deve ser abordado numa

perspectiva da horizontalidade ao invés de abordagem hierarquizada. A abordagem horizontal sugere que as decisões e as trocas de informações devem ocorrer de maneira mais fluida e colaborativa, em vez de seguir estritamente uma cadeia de comando vertical. Isso promove um ambiente em que as contribuições de todos são valorizadas e há uma maior abertura para o diálogo.

Na UFOPA o setor responsável pela gestão de pessoas é a PROGEP, que se organiza conforme ilustrado na Figura 4.

Figura 4 - Organograma PROGEP.



PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	CDD	Coordenadoria de Desempenho e Desenvolvimento
Secretaria	Secretaria Executiva da Progep	CAPP	Coordenadoria de Administração e Pagamento de Pessoal
DGDP	Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoal	DSQV	Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida
CAP	Coordenadoria de Admissão de Pessoal	CQVP	Coordenadoria de Qualidade de Vida e Apoio Psicossocial
CCMP	Coordenadoria de Cadastro e Movimentação de Pessoal	CVSS	Coordenadoria de Vigilância em Saúde do Servidor

Fonte: UFOPA, 2021.

Essa por sua vez desenvolve iniciativas que vão desde o momento da contratação dos servidores, de sua avaliação e desenvolvimento na carreira, dentre outras atribuições (OLIVEIRA, 2020). Compete a ela assessorar a reitoria na tomada de decisões ao estabelecer políticas correspondentes à área. Possui duas diretorias: Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (DGDP), encarregada de desenvolver a parte humana da instituição, procura incentivos para executar políticas específicas da área, a partir das demandas externas. Ou seja, é a parte burocrática desse departamento. Trabalha com quatro coordenações - Admissão de Pessoal; Desempenho e Desenvolvimento; Cadastro e Movimentação de Pessoal; Administração e Pagamento de Pessoal. A outra Diretoria é a da Saúde e Qualidade de Vida (DSQV),

[...] tem por finalidade executar as ações previstas na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor, através das orientações descritas no decreto 6.833/2009, Subsistema Integrado de Atenção à Saúde

do Servidor Público Federal (SIASS), bem como, em outros documentos que normatizam nossas ações, sendo que, de acordo com o Decreto 6.833/2009, temos por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo. Está estruturada em duas coordenações (Qualidade de Vida e Apoio Psicossocial e Vigilância em Saúde do Servidor). (OLIVEIRA, 2020, p.74.)

Conforme os relatórios da PROGEP, no ano de 2020 com a declaração da pandemia da Covid-19, todo o planejamento e orçamento para este ano foi realocado e redistribuído. Uma das medidas foi a instituição do trabalho remoto, suspendendo totalmente o trabalho presencial, isto é, uma situação inédita foi abruptamente imposta aos servidores, um cenário cheio de medos, inseguranças e incertezas, em consequência de algo novo e incerto pela ciência e sociedade.

Esta Pró-Reitoria é responsável em organizar, planejar e executar políticas específicas na saúde mental e bem estar dos servidores. Segundo o seu site, possui algumas ações e projetos com este intuito, são eles:

- a) **Atitude e saúde** – o site não detalha o que vem ser essa ação, mas identifica como prevenção e controle de doenças e agravos não transmissíveis;
- b) **Metamorfose** – é um projeto de educação que objetiva prevenir transtornos mentais a aqueles que saíram para aposentadoria e/ou os que estão prestes a tirar, encoraja a reflexão e discussão em grupo e a prática de vivências que favoreçam a construção de projetos de vida e planejamento diante da iminência da aposentadoria e estimula o envelhecimento ativo, baseado em práticas saudáveis para o bem-estar biopsicossocial nessa nova fase da vida (UFOPA, 2016, p. 62).
- c) **Pilates Solo** – é um projeto que busca a saúde física dos colaboradores, é administrado pela fisioterapeuta da DSQV, duas vezes por semana com duração de uma hora e meia de aula;
- d) **PrevDORT** – é uma roda de conversa para conscientização de doenças osteomusculares. É um programa que visa a prevenção de possíveis doenças referentes à mobilidade e a postura;
- e) **Saúde da voz docente** – ação de tratamento à voz dos docentes;
- f) **DSQV itinerante** – foi criado em 2016, com o objetivo de passar por todos os campi a fim de promover qualidade de vida aos servidores. Leva atendimento de nutrição, fisioterapia e psicologia. Um dos serviços interrompidos devido à

pandemia.

- g) **Inclusão para PCD's** – ações que promovem inserção, aos docentes que possuem algum tipo de deficiência.

Ademais, os servidores possuem alguns convênios e parcerias na área da educação e saúde em algumas empresas, assim como seus dependentes. Na área da saúde, a parceria é no Centro de Fisioterapia Neurofuncional Richelma Barbosa e SEST SENAT. Caso o servidor queira fazer algum convênio em uma instituição particular, a DSQV é a responsável em assegurar o ressarcimento do mesmo.

Nos Relatórios de Gestão, de 2019 a 2022, obtivemos informações a respeito da saúde dos técnicos administrativos na promoção de saúde a estes.

Em 2019 a PROGEP, através da DSQV, harmonizou-se aos:

[...] eixos em atrair e fixar pessoal qualificado e estimular a motivação e valorização dos servidores com foco em resultados institucionais, visa atender também as premissas da Política de Atenção à Saúde do Servidor que é sustentada nos eixos promoção e vigilância em saúde, perícia em saúde e assistência à saúde do servidor. [...] as ações realizadas buscaram consolidar os aspectos de prevenção e promoção à saúde e estimular uma cultura de autocuidado nos servidores desta Instituição (UFOPA, 2005, p. 85).

Em 2019, foram realizadas 52 ações em saúde, entre ações próprias e participação em eventos institucionais, tendo o público atendido de 1.074 pessoas, sendo 524 técnicos, 162 docentes, 266 discentes e 122 externos à comunidade acadêmica. Também foram realizados atendimentos ambulatoriais nas especialidades de enfermagem, fisioterapia, fonoaudiologia, nutrição, psicologia e serviço social. Ao longo de 2019, 432 pessoas foram atendidas, totalizando 1091 atendimentos (UFOPA, 2005, p. 85) (Tabela 1).

Tabela 1 - Quantitativo de pessoas atendidas nas ações em saúde e projetos realizados

Ações	Técnicos	Docentes	Discentes	Externos	Parcial
Aniversário Ufopa	29	5	104	29	167
Atitude Saúde	47	2	1	12	62
Educação financeira	19	1	0	0	20
Gestação ativa	9	3	4	8	24
Jornada acadêmica	1	1	5	0	7
Metamorfose	5	7	0	0	12
Movimente-se com saúde	18	1	1	2	22
Outubro rosa	22	2	4	1	29
Pedalada	4	1	2	24	31
Pilates	19	4	0	0	23
Pré-carnaval	33	4	50	7	94
Progep itinerante	80	20	0	4	104
Saúde da voz	40	14	0	0	54
Vacinação	198	97	95	35	425

Fonte: UFOPA, 2019.

Na tabela 1, observamos algumas ações com maior participação dos funcionários. Abaixo, vamos destacar estas principais atividades, na promoção da saúde e bem estar dos servidores:

- a) **Atitude saúde** – foi criada no ano de 2017, acontece por meio de visitas frequentes em todas as unidades da universidade. O Projeto direciona o perfil de saúde, responsável em acompanhar os servidores, assim como desenvolver práticas educativas. É multiprofissional, prioriza a prevenção das doenças crônicas não transmissíveis, é aberto a diversas temáticas relacionadas à saúde e segurança no trabalho, com o intuito de aproximar a DSQV dos servidores (PROGEP, 2018);
- b) **Gestação ativa** – foi criado em 2015, objetiva atividades físicas e educacionais para um público geral, não limitando somente as servidoras.

Os encontros do projeto são realizados em grupo, duas vezes por semana, com atividades físicas orientadas por fisioterapeuta e rodas de conversas periódicas ministradas por equipe multiprofissional em saúde, com o objetivo de oferecer suporte profissional e informações às gestantes, além de prepará-las para o parto e o puerpério (ALMEIDA e LIMA, 2018);

- c) **Metamorfose** – tem como público alvo servidores acima dos 50 anos, independente de já estar no processo de aposentadoria ou não. Os encontros

abordam temas relevantes para esse momento da vida do servidor, como:

[...] planejamento financeiro adequado para complementar a renda no futuro; o impacto da reforma da previdência na aposentadoria dos servidores, possibilidades de ocupação após deixar o trabalho, e ainda, aspectos de saúde física e mental para um envelhecimento ativo e com qualidade de vida (PROGEP, 2019);

- d) **Movimente-se com saúde** – teve início em 2018 em parceria com a Autogestão em Saúde (GEAP) acontecia na quadra de areia próximo a reitoria (UFOPA, 2018);
- e) **Outubro Rosa** – neste ano foi realizado ainda na unidade que se localizava no Amazônia, com o intuito de falar sobre prevenção e autocuidados, com relação a câncer de mama e útero (UFOPA, 2019);
- f) **Vacinação** – em 2019 houve a campanha de vacinação contra a gripe. Objetivando a redução das complicações, as internações e a mortalidade em consequência das infecções pelo vírus da influenza, no público alvo para vacinação (PROGEP, 2019).

A UFOPA possui um serviço de perícia médica, o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), um sistema de suma importância na promoção de saúde e qualidade de vida. Onde, os afastamentos por motivos de saúde da universidade, por meio de atestados e perícias médicas são registrados na base de dados do SIASS, além da oferta de serviços médicos, sendo os atendimentos de maior destaque, foram de Nutrição com 133 e Serviço Social com 45 atendimentos aos técnicos (Tabela 2).

Tabela 2 - Atendimentos por ações em 2019

Ações	Técnicos	Docentes	Dependentes	Via Siass	Discentes	Total
Fisioterapia	17	5	0	0	0	22
Fonoaudiologia	0	0	0	0	0	0
Nutrição	133	77	32	12	3	257
Psicologia	34	13	12	11	1	71
Serviço social	45	20	7	8	2	82

Fonte: UFOPA, 2019.

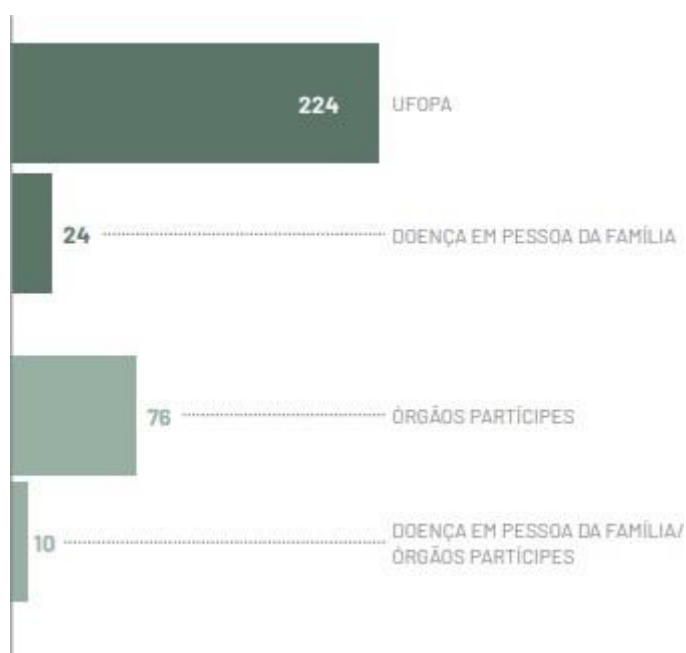
A DSQV oferece aos servidores da Universidade e dos órgãos partícipes do SIASS Tapajós e seus dependentes (cadastrados no seu assentamento funcional) o serviço de atendimento nutricional. O serviço é realizado através de agendamento,

sendo por demanda espontânea, ou seja, sem a obrigatoriedade de apresentação de encaminhamento médico. O atendimento nutricional consiste em anamnese alimentar; avaliação; orientação e educação nutricional; elaboração de plano alimentar.

Além disso, a Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida conta com uma equipe multidisciplinar, que envolve assistentes sociais, fisioterapeuta, fonoaudióloga, nutricionistas e psicólogos para o atendimento dos servidores.

Em 2019, foram registrados 334 atestados e realizadas 522 perícias singulares e 130 por junta (UFOPA, 2019, p. 86) (Figura 5).

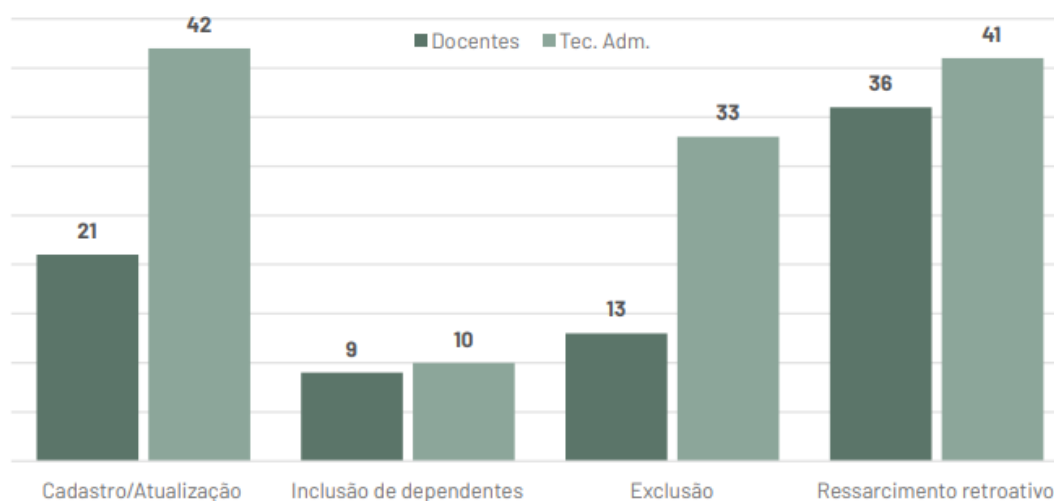
Figura 5 - Atestados SIASS



Fonte: UFOPA, 2019.

A respeito da saúde suplementar e ressarcimento. Em 2019 foi realizado pelo Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC). A PROGEP operou no atendimento de técnicos e docentes da universidade (Figura 6).

Figura 6 - Processos de saúde suplementar.



Fonte: UFOPA, 2019.

Entretanto, em 2020, por conta da declaração da pandemia da Covid-2019, houve-se restrição e cancelamento em várias ações. Basicamente os gastos, as ações, programações e promoção da saúde e bem estar, agora realocados, ficaram assim (UFOPA, 2020, p. 161) (Tabela 3):

Tabela 3 - Resultados alcançados a partir do planejamento.

AÇÃO/OBJETIVO	ESTIMATIVA	RESULTADO	ORÇAMENTO ALOCADO	EXECUTADO
Ajuda de custo	2	2	R\$15.119,99	R\$15.119,99
Pagamento de parcela de curso de doutorado	1	1	R\$61.325,96	R\$61.325,96
Licitação (Pregão de EPs, material de consumo e expediente)	1	1	R\$ 47.268,15	R\$ 47.268,15
Diárias e Passagem	6	6	R\$5.081,80	R\$5.081,80
Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (Cursos de Capacitação Remotos)	11	11	R\$30.478,93	R\$30.478,93
DSQV Itinerante	-	-	R\$30.000,00	R\$0

Fonte: UFOPA, 2020.

Vê-se que o a DSQV itinerante não usou o recurso planejado, pelo medo da contaminação e pelo fato de novas medidas terem sido tomadas pelo Ministério da Saúde, como o lockdown, por exemplo, e o distanciamento social.

Com a pandemia, muitas ações deixaram de serem realizadas de forma presencial, passando para forma remota, desde rodas de conversas a Workshops, utilizando interações online como meio de comunicação e formação de conhecimento (Tabela 4).

Tabela 4 - Ações voltadas à saúde e qualidade de vida

AÇÕES	SERVIDORES ATENDIDOS
Inspecões de Segurança (IS) e Análise de Prática de Segurança (APS)	-
Relatórios e Segurança (APS, IS, etc)	-
Rodas de Conversa de Segurança	15
Treinamento de Combate a Princpio de Incêndio	40
Laudos ambientais (emitidos ou atualizados)	-
Testagem de Infecções Sexualmente Transmissíveis	75
Campanha de vacinação contra a gripe	80
Roda de conversa on-line da psicologia junto a servidores da unidade solicitante com o tema "motivação", com colaboração do Prof. Edair Canuto.	10
Roda de conversa do projeto "Atitude e saúde" sobre saúde e doenças crônicas não transmissíveis.	15
Rodas de conversa on-line do projeto "Gestação ativa".	193
Workshop on-line de "Finanças e investimentos".	1522
Roda de conversa on-line em alusão ao "Outubro rosa" instituído pelo Ministério da Saúde.	114
Roda de conversa on-line em alusão ao "Novembro azul" instituído pelo Ministério da Saúde.	51
Aulas on-line do "O Projeto Xô, Dor nas Costas!".	6.701
Acolhimento psicológico on-line para comunidade	310
Atendimentos presenciais em atividades do grupo do projeto "Pilates".	15

Fonte: UFOPA, 2020.

Um fato interessante na tabela 4, é o item o aulas on-line do "O Projeto Xô, Dor nas Costas". Como o trabalho passou a ser remoto, os servidores passaram a prestar seus serviços na frente de um computador de um novo ambiente, e muitas vezes sua estrutura, em suas residências, não eram confortáveis. Além do tempo excessivo sentado, passando mais de 3 horas, pode-se ter consequências como dores nas costas, tensões musculares, dentre outras doenças. Lê-se que, foi um público bastante interessante, com 6.701 pessoas assistindo. Conclui-se que, foi uma aula bastante proveitosa e importante na promoção da saúde e bem estar.

Enquanto em 2021, essas foram as ações realizadas pela PROGEP (UFOPA, 2021, p. 83-84) (Tabela 6):

Tabela 6 - Ações da DSQV.

AÇÕES	QTD	PÚBLICO ATENDIDO	ÍNDICE PERCENTUAL DE PARTICIPAÇÃO NAS AÇÕES
Inspecões de Segurança (IS)	11	990	89,92
Relatórios e Segurança (relacionados às IS)	11	1101	100
III Encontro de Saúde e Segurança do Trabalho da Ufopa	1	796 (ou 265)	72,30 (ou 24,10)
I Encontro de Técnicos em Laboratório da Ufopa (on-line)	1	126	11,44
Podcasts de Segurança Ocupacionais (educativo)	2	110	9,99
Videos de Segurança Ocupacional (educativo)	1	24	2,18
Processos movimentados (adicionais ocupacionais)	7	7	0,64
Concessões de adicionais ocupacionais	5	5	0,45
Negativa ao adicional	2	2	0,18

Visitas domiciliar/hospitalar	12	12	
Acolhimento de servidor em conflitos no ambiente de trabalho	2	2	
Acolhimento de servidor em dificuldades psicossociais diversas	5	5	
Acolhimento admissional	3	3	
Atendimentos de servidor pelo serviço social em videochamadas		50	
Atendimentos de servidor de órgãos partícipes do SIASS pelo serviço social em videochamadas		5	
Atendimentos de familiar do servidor pelo serviço social em videochamadas	100	13	
Atendimentos de familiar do servidor de órgãos partícipes do SIASS pelo serviço social em videochamadas		2	
Workshop sobre previdência privada	1	135	12,2
Webinar "Orientações fonoaudiológicas para atividades online e presencial"	1	110	9,9
Live "Alimentação saudável" em alusão ao dia nacional da saúde	1	87	7,9
Roda de conversa em alusão ao agosto Lilás	1	211	19,1
Roda de conversa em alusão ao outubro rosa	2	160	14,5
Roda de conversa "Desenvolvimento infantil na linguagem e audição"	1	43	3,9
Podcast sobre prevenção de doenças crônicas	1	16	
Podcast sobre saúde do homem, em alusão ao novembro azul	1	14	
Elaboração de vídeos educativos para o canal do YouTube e outras redes sociais	1	63	5,7
Atendimento nutricional online	25	25	
Orientações em saúde ao servidor pela Fisioterapia	5	5	
Orientações em saúde a familiar de servidor pela Fisioterapia	1	1	
Atendimento fonoaudiológico remoto	23	23	
Caminhada e ação em saúde em alusão ao dia do servidor	1	45	4,1
Reuniões online com os diretores dos campi fora de sede para a retomada do Progep Itinerante	6		

Fonte: UFOPA, 2021.

Em 2021, com a “normalidade” voltando, os atendimentos retornaram e segundo a tabela 6 vê-se um rendimento de 100% aproveitados. Em 2022, não possui informações no Relatório de Gestão.

Para melhor compreendermos e aprofundarmos nosso estudo, foi realizada a entrevista com o coordenador da DSQV, sua explanação foi bastante pertinente para o enriquecimento deste trabalho.

Ao ser questionado sobre: “O que a universidade está fazendo para que haja um equilíbrio da vida profissional e pessoal dos servidores”, ele citou algumas ações realizadas em alguns meses do ano:

[...] assunto esse tratado na campanha 'janeiro branco', trazendo perspectiva e conscientização sobre essa temática. Além disto, teve o evento 'abril verde' com a palestra 'saúde mental: equilíbrio entre vida pessoal e trabalho' tratando sobre a sobrecarga de trabalho, resultando em um mau relacionamento familiar e social, atrapalhando no autocuidado e colaborando para o adoecimento do servidor (Ex: Cid QD85, Síndrome de burnout) (OTON, 4 DE DEZ. DE 2023).

Quando questionado como foi a atuação da DSQV, em 2020, ele citou algumas ações no intuito de promover a prevenção de saúde, como:

[...] atitude e saúde, metamorfose, gestação ativa, educação financeira, PrevDort, além dos atendimentos individuais (acolhimento psicológico, Atendimento do serviço social, atendimentos de fisioterapia, fonoaudiologia e nutrição). Contudo, infelizmente, em 2020 a 2022 alguns projetos foram suspensos e outros continuaram mesmo em contexto pandêmico, através de lives e atendimentos on-line. A partir de agosto de 2022 algumas ações em saúde foram retomadas de forma presencial e outras permaneceram remotas, ao longo de 2023 os eventos em saúde foram

retomados de forma presencial, com algumas demandas atendidas on-line (OTON, 4 DE DEZ. DE 2023).

Vale salientar que na PROGEP possuem 3 psicólogos,

[...] (atualmente um deles está afastado para realização de doutorado em Psicologia), que estão lotados na Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida, mais especificamente na Coordenadoria de Qualidade de Vida e Assistência Psicossocial, onde atuam conforme as prerrogativas da profissão e da política de atenção à saúde do servidor (PASS), sobretudo da Portaria nº 1.261 de 05 de maio de 2010/SRH/MPOG (princípios, diretrizes e ações em saúde mental), realizando as atividades prevenção e promoção à saúde, atendimentos individualizados (acolhimento psicológico) aos servidores e dependentes que constem em seu assentamento funcional, suporte à perícia oficial em saúde por meio da emissão de relatórios técnicos e suporte no âmbito da psicologia organizacional (Ex: orientação aos gestores, orientação aos servidores, palestras e oficinas relacionados ao ambiente de trabalho e promoção do bem-estar no trabalho) (OTON, 4 DE DEZ. DE 2023).

Enquanto sobre o atendimento nos campi ocorre a partir das demandas solicitadas:

Também há o projeto PROGEP Itinerante com visita anual aos campi. No ano de 2023 foram realizadas atividades de enfermagem, segurança do trabalho, nutrição e fisioterapia nos campi. No ano de 2022 todos os campi receberam os profissionais de psicologia e serviço social da PROGEP (OTON, 4 DE DEZ. DE 2023).

Sobre as políticas públicas atuantes para amparar a saúde e bem-estar dos servidores, foi citado que:

A política de atenção a saúde do servidor (PASS) é a política que norteia as atividades da Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida e de suas Coordenadorias (Coordenadoria de Vigilância em Saúde do Servidor e Coordenadoria de Qualidade de Vida e Assistência Psicossocial) além da própria lei nº 8.112/1990. Dentre alguns dos instrumentos legais que compõem a política PASS estão: o Decreto nº6833/2009; Portaria normativa nº 03/2010/SRH/MPOG; Portaria nº 1.261/2010/SRH/MPOG; Portaria normativa nº 3/2013/SEGEP/MPOG (OTON, 4 DE DEZ. DE 2023).

Em detrimento a essa temática, questiona-se se há materiais que indicam e explicitam essas ações ao público, segundo o Oton:

Anualmente os dados são publicados no Relatório de Gestão que levam em conta dados de atendimentos individuais e as ações de promoção á saúde. Além disso, a perícia médica constrói o perfil epidemiológico que dá base para as ações futuras. Existem trabalhos já publicados sobre a temática e podem ser encontrados nos anais do VI Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho & II Congresso sobre Riscos Psicossociais e Saúde nas Organizações e no Trabalho, realizado de 18 a 20 de novembro de 2019 [...] dentre outros [...] (OTON, 4 DE DEZ. DE 2023).

Vale dizer que o sistema mandante da sociedade é o capitalismo, onde seu maior objetivo é acúmulo de capital, ou seja, tudo gira em torno de dinheiro e bens

ativos. Não obstante disso e muito menos isentos desse sistema, os servidores, como qualquer cidadão, dentro de seus direitos, quer usufruir o melhor e, conseqüentemente, oferecer o mesmo para seus dependentes. Portanto,

com relação ao plano de saúde, os servidores que contratam planos de saúde de forma privada, podem solicitar o ressarcimento de uma parte do valor, a partir de variáveis como a idade e o vencimento do servidor, de acordo com a política de saúde suplementar da Agência Nacional de saúde (OTON, 4 DE DEZ. DE 2023).

A partir do exposto pelo entrevistado, refletimos que as políticas implementadas pelo UFOPA, possuem vasta participação dos servidores técnicos, tanto da Sede em Santarém, quanto dos outros Campis. A DSQV conseguiu se manter ativa, apesar da paralisação das atividades presenciais no período pandêmico, o que mostra o compromisso e a importância da manutenção da saúde mental dos funcionários, como veremos na próxima seção sobre a influência da estrutura do trabalho na saúde mental.

5.3 A estrutura do trabalho pode influenciar na saúde mental dos servidores

Segundo Coutinho, Diogo e Joaquim (2008) os técnicos administrativos, por serem responsáveis pelas “atividades-meio”, nem sempre recebem atenção prioritária nas políticas públicas e internas das instituições de educação [...]’ (FERREIRA, et al. 2020, p. 1841). Com a introdução do neoliberalismo essa situação se tornou mais agravante, uma vez que, o quadro de trabalhadores diminuiu, assim como os concursos públicos, fragilizando o vínculo empregatício, sem deixar de mencionar as diversas falhas no processo de contratação de servidores terceirizados.

No dia 24 de outubro de 2022 houve um seminário de “**Gestão de pessoas**” da UFOPA, e uma das palestras ministradas foi sobre a sobrecarga de trabalho e como isso pode influenciar na saúde mental dos servidores. O palestrante convidado foi o psicólogo Ruy Guilherme Castro de Assis, que trouxe a discussão sobre como a estrutura organizacional lida com este assunto e o que se pode melhorar a partir dos pontos em que foram levantados e discutidos. Sabe-se que, no ano de 2021, pós-pandemia, um novo “território” foi encontrado na universidade, no qual se encontrou novos medos, inseguranças, incertezas, dentre mais sentimentos negativos. Com isso, os servidores precisaram adaptar-se a esse novo espaço.

O mesmo sinalizou as consequências do excesso de trabalho: patologias (dores no corpo, falta ou excesso de sono/fome, dentre outros), queda na produtividade, ansiedade e suas ramificações, insatisfações, síndromes como burnout e até ações e emoções mais drásticas como suicídio e/ou depressão. Mas assim como mencionou as negativas, falou também de como evitar chegar nessas condições, tais como:

- Fazer planejamento de tempo, dividir as tarefas igualmente entre todos, a partir da competência de cada um;
- Criação de fluxos de tarefas (fazer resolução dos trabalhos por grau de prioridades);
- Treinamento de liderança (apesar de ter uma chefia imediata, treinar um sucessor e/ou um substituto na ausência da principal chefia); apoio de tecnologia (facilitação dos processos a partir da tecnologia);
- Espaços abertos para feedbacks (escutas além de cobranças, ou seja, ter reuniões que não sejam inteiramente para resolver alguns problemas, mas também para ouvir o servidor);
- Trazer um ambiente de relacionamentos interpessoais); pesquisa de sentimentos (perguntar como as pessoas estão, se precisam de algo, ter a atitude de ouvir); observação constante (uma equipe satisfeita entrega os melhores resultados – a importância de olhar tudo de perto).

A partir desse contexto, apresentado pelo psicólogo, percebe-se a importância da chefia imediata, em intermediar os conflitos que possam ocorrer em seu respectivo setor. Este por sua vez é o responsável em identificar se algo está errado em seu departamento. Tendo como base a identificação, no comportamento de seu(s) subordinado(s), seja esse pela baixa produtividade, pelo desleixo em cumprir horários, entrega de tarefas, baixas estima, entre outros. Esse chefe tem por obrigação chamar esse servidor e analisar os fatos expostos. Após, levar ao setor responsável e como um bom líder, ajudar este colega a se sentir bem novamente, usando os meios que a Universidade proporciona.

É importante salientar que, para que essa chefia possa ajudar, principalmente ao que competem as questões psíquicas, este também precisa de cuidados, ou seja, pela grande responsabilidade em cuidar de um setor e, conseqüentemente, liderados, sua saúde física e mental precisa estar em dia. Portanto, a DSQV, como

principal política pública interna, precisa estar sempre em uma boa condição, seja ela estrutura física e organizacional, suprindo assim as necessidades dos servidores.

O sofrimento mental e a fadiga são proibidos de se manifestarem numa fábrica. Só a doença é admissível (DEJOURS, 1992). Essa frase é do livro *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* de Christophe Dejours, 5ª edição, de 1992. Mesmo depois de 31 anos, permanece sendo atemporal, pois com o avanço da tecnologia, o progresso e desenvolvimento de muitas questões, a saúde mental, continuam sendo um tabu. Pelo contrário, a sociedade entendeu, de forma errônea, que essas doenças são comuns e que ao invés de tratarem e trazerem essa demanda de conflitos interpessoais e intrapessoais está naturalizando esses adoecimentos. Segundo Dejours (1992), o medo não possui um conceito psicanalítico por ser uma resposta de mecanismo de defesa. Portanto, trazer essa emoção para fundamentar uma realidade onde a psicopatologia do trabalho é real em todos os ambientes de trabalho, demonstra que a toxicidade organizacional é pertinente e que merece atenção.

Visto que, a partir de uma holística fundada em pesquisas, pode-se perceber e entender que os indivíduos adoecem pelo excesso daquilo que era para salvá-los e manterem-vos em alerta. Ainda na fala do psicólogo Ruy Guilherme, nesse contexto de escuta e cuidados com a saúde dos servidores, principalmente nesse primeiro contato com a Universidade e suas demandas, além do acompanhamento com o médico, que é obrigatório, também há uma assistência da DSQV, de um assessoramento de pelo menos um mês nessa escuta de orientações.

Ademais, cada servidor tem direito a quatro atendimentos individuais com duração de uma hora de escuta. Informar-se que, na UFOPA não tem tratamento, existe prevenção e promoção da saúde, pois não tem psicólogo clínico, somente institucional.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No propósito de saber quais as atitudes que a universidade está tendo em relação à saúde mental dos servidores, consideraram-se três objetivos a serem atingidos: 1- Levantar o histórico das Políticas Públicas na área da Saúde Mental no Brasil; 2- Levantar as Políticas Públicas na área da Saúde Mental na UFOPA para os servidores e; 3- Mostrar como a estrutura do trabalho pode influenciar na saúde

mental dos servidores. O primeiro obteve-se a partir da leitura do manual feito pelo Ministério da Saúde sobre o CAPS. O segundo foi na leitura e análise do site da PROGEP, Relatórios de Gestão do site da PROPLAN e entrevista com o coordenador da DSQV. O terceiro baseou-se na leitura bibliográfica e perspectiva de todos os documentos lidos, seja da universidade, ou encontrados na internet.

De acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 2022, 209.124 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais, entre depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer, enquanto em 2021 foram registrados 200.244 afastamentos (FARIAS, 2023). Percebe-se que, com esse estudo realizado, a universidade, mesmo que nos diversos cortes orçamentários que houve na gestão presidencial anterior, preocupa-se com a saúde mental e física de seus servidores e ao longo do ano promove ações e programações para enfatizar esse exercício.

No ano de 2022 e 2023 a realização de atividades físicas e esportivas, específicas aos servidores, foi algo que com certeza fez um grande diferencial na vida dessas pessoas. Um exemplo desse incentivo da Pró-Reitoria foi a realização do V Jogos dos Servidores em 2022 e em 2023 a participação inédita no Jogos Intercampus da UFOPA (JIUFOPA).

Ressalta-se que as políticas vigentes tem muito a melhorar, principalmente ao que compete ao quantitativo de psicólogos e encontros, para uma grande demanda, a oferta ainda é insuficiente.

Por vivência particular, esta que foi meu maior incentivo em falar sobre esse tema, digo que, sem saúde mental, não há saúde espiritual e nem física. As três se completam, não há um sem o outro.

Como usuária do CAPS II, digo que há muito que melhorar principalmente o que diz respeito à estrutura física. Em Santarém, o CAPS II está localizado provisoriamente na Rua Afonso Pena, 48, Santa Clara, desde o dia 13 de junho de 2023 com previsão de 12 meses, enquanto o prédio oficial passa por reforma, atende no horário de 7 horas às 18 horas, de segunda à sexta-feira.

O sistema de saúde no Brasil é um efeito dominó, se não há a manutenção de um, logo, todos são atingidos. Mas, mesmo com a precariedade em que se encontram, as pessoas que são atendidas pelo SUS, tem um grande retorno. Eu, por exemplo, passei pelo atendimento psicológico da Pró-Reitoria de Gestão Estudantil (PROGES) na UFOPA. Após, isso fui encaminhada para o CAPS II, posteriormente, ao final do tratamento, fui encaminhada para a Unidade Básica de Saúde (UBS) para

manutenção de receita.

Por isso, digo com propriedade, apesar de estar tendo um bom retorno, no tratamento e cura de pessoas, nosso sistema de saúde precisa de mais investimento e de uma melhor gestão. Está faltando contratações de enfermeiros, médicos, psicólogos, pedagogos e outros profissionais que atendem e são tão importantes quanto no acesso a saúde e bem estar. Faltante também de estruturas físicas que tragam conforto e segurança aos usuários.

É perceptível que alguns servidores, digo na experiência pessoal no CAPS II, estão cansados e não fazem um atendimento humanizado, trazendo desconforto e insegurança a aqueles que vão até lá para pedir acolhimento e ajuda. Isso se dá em consequência de uma grande demanda para poucos trabalhadores.

Portanto, se torna contraditório, um sistema que oferece ajuda, quando seus trabalhadores estão “gritando”, também, por cuidados.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Daniela. Agência Brasil. **Mulheres ocupam 34% de cargos de alta liderança no setor público**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-05/mulheres-ocupam-34-de-cargos-alta-de-lideranca-no-setor-publico>. Acesso em: 12 dez 2023.
- ALMEIDA, José Miguel Caldas de. Política de saúde mental no Brasil: o que está em jogo nas mudanças em curso. **Cad Saúde Pública**, v. 35, n. 11, e00129519, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00129519>. Acesso em: 07 out 2023.
- ALMEIDA, Marissol Rabelo de; LIMA, Francimara Ferreira Barreto de. Perfil das gestantes atendidas no projeto de extensão gestação ativa. *In: Jornada Acadêmica UFOPA*, 2014. Disponível em: <https://www.ufopa.edu.br/anaisdajornada/6/resumo/7/perfil-das-gestantes-atendidas-no-projeto-de-extensao-gestacao-ativa>. Acesso em: 10 dez 2023.
- ALVARENGA, João; MOREIRA, Heitor. G1 Globo. **Problemas de saúde mental afastam, em média, quatro servidores por dia em Campinas**, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2023/07/25/problemas-de-saude-mental-afastam-em-media-quatro-servidores-por-dia-em-campinas.ghtml>. Acesso em: 10 dez 2023.
- BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF, 1990.
- BRASIL. **Emenda Constitucional nº 90, de 15 de setembro de 2015**. Brasília, DF. Dá nova redação ao art. 6º da Constituição Federal, para introduzir o transporte como direito social. Brasília, DF, 2015.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde mental no SUS: os centros de atenção psicossocial**. Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. 86 p.
- CALDAS, Fabiana Botelho; REIS, Maria Carollina Padilha Montenegro; VIEIRA, Roberta de Lima Sousa; FERREIRA, Breno de Oliveira. Saúde mental e trabalho na universidade pública: uma revisão sistemática. **Revista de Psicologia**, v.13, n. 1, p. 81-96, 2022
- COLUCCI, Bruna; TELLES, Raissa; SOUZA, Stefani. **O papel da mulher na gestão pública: uma discussão sobre os espaços de liderança**. 2023. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/coisapublica/2023/09/06/o-papel-da-mulher-na-gestao-publica-uma-discussao-sobre-os-espacos-de-lideranca/>. Acesso em: 07 dez 2023.
- FARIAS, Erika. **Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental**. Fiocruz, 2023. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude->

Preparação para a Aposentadoria – Metamorfose. Universidade Federal do Oeste do Pará, 2019. Disponível em: <https://www.ufopa.edu.br/ufopa/comunica/noticias/ufopa-realiza-seu-programa-de-preparacao-para-a-aposentadoria-metamorfose/>. Acesso em: 05 dez 2023.

PROPLAN. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Relatório de gestão exercício 2020.** Universidade Federal do Oeste do Pará, 2020. Disponível em: <https://www.ufopa.edu.br/media/file/site/proplan/documentos/2021/fdbcd86de58670961f455513f5ecd31a.pdf>. Acesso em: 06 out 2023.

PROPLAN. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Relatório universidade federal do oeste do Pará 2021.** Universidade Federal do Oeste do Pará, 2020. Disponível em: <https://www.ufopa.edu.br/media/file/site/proplan/documentos/2022/cbb2f67b8aebd6e6460c50de11d5a34c.pdf>. Acesso em: 10 out 2023.

SINDISPREV-RS. **A dor do trabalho no trabalhador.** Departamento de Imprensa e Divulgação do Sindicato dos Trabalhadores da Previdência no Rio Grande do Sul, 2003.

TITTONI, Jaqueline; NARDI, Henrique Caetano. Saúde mental e trabalho: reflexões a partir de estudos com trabalhadores afastados do trabalho por adoecimento profissional. *In*: JACQUES, MGC., et al. (orgs). **Relações sociais e ética.** Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, p. 70-80, 2008.

UFOPA. Universidade Federal do Oeste do Pará. **Outubro Rosa da Ufopa.** 2019. Disponível em: <https://www.ufopa.edu.br/ufopa/comunica/eventos/outubro-rosa-da-ufopa/>. Acesso em: 09 dez 2023.

UFOPA. Universidade Federal do Oeste do Pará. **Projeto “Movimente-se com Saúde” é retomado e chega à Unidade Tapajós.** 2018. Disponível em: <https://www.ufopa.edu.br/ufopa/comunica/noticias/projeto-movimente-se-com-saude-sera-retomado-e-chega-na-unidade-tapajos/>. Acesso em dez 2023.

UFOPA. Universidade Federal do Oeste do Pará. **Relatório de Gestão Universidade Federal do Oeste do Pará 2022,** 2022. Disponível em: <https://www.ufopa.edu.br/media/file/site/proplan/documentos/2023/18d5766346c23661363f0e8da2625926.pdf>. Acesso em out 2023.

UFOPA. Universidade Federal do Oeste do Pará. **Edital nº 26 – Ufopa, de 30 de agosto de 2016.** Concurso público para cargos técnico-administrativos em Educação. 2016. Disponível em: <https://blog-static.infra.grancursosonline.com.br/wp-content/uploads/2022/06/08111101/Edital-TAE-2016-UFOPA.pdf>. Acesso em: 10 dez 2023.

APÊNDICES

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ INSTITUTO DE
CIÊNCIAS DA SOCIEDADE
CURSO DE GESTÃO PÚBLICA E DESENVOLVIMENTO
REGIONAL

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ

AUTORA: POLIANA NUNES SANTANA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Nome: _____

Cargo: _____

1. Como o excesso de trabalho prejudica a saúde mental do servidor?
2. Quais as ações preventivas da PROGEP sobre o impacto da sobrecarga de trabalho na saúde mental dos servidores? O que mudou desses projetos para o ano de 2023?
3. Quais são os psicólogos da PROGEP? Fora de sede são 2 ou 3 visitas?
4. Quais são as políticas públicas implementadas dentro da universidade para amparar a saúde e bem estar dos servidores?
5. Existem índices de ações que promovem a saúde e a qualidade de vida do servidor?
6. Existem planos institucionais e/ou ações de capacitação, qualificação e promoção de saúde e qualidade de vida do servidor?
7. Os servidores usufruem de seus benefícios, plano de saúde e etc.?



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
REITORIA
SISTEMA INTEGRADO DE BIBLIOTECAS
BIBLIOTECA CENTRAL RUY BARATA
TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE TRABALHOS ACADÊMICOS

1. Identificação do autor

Nome completo: POLIANA NUNES SANTANA

CPF: 039.154.132-32

RG: 7063871

Telefone: (93) 99214-3627

E-mail: POLLY.NUNES123@GMAIL.COM

Titulação recebida: GESTORA

PÚBLICA

Seu e-mail pode ser disponibilizado na página de rosto?

Sim Não

2. Identificação da obra

Monografia TCC Dissertação Tese Artigo científico Outros: _____

Título da obra: SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ

Programa/Curso de pós-graduação: CURSO DE GESTÃO PÚBLICA E DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Data da conclusão: 12 / 01 / 2024.

Orientador: : DR^a INAILDE CORRÊA DE ALMEIDA.

E-mail: INAILDEALMEIDA@HOTMAIL.COM

Co-orientador: _____

Examinadores: Dr.^a Eloísa Amorim de Barros

Dr. Rogerio Henrique Almeida

3. Termo de autorização

Autorizo a Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) a incluir o documento de minha autoria, acima identificado, em acesso aberto, no Portal da instituição, na Biblioteca Ruy Barata, no Repositório Institucional da Ufopa, bem como em outros sistemas de disseminação da informação e do conhecimento, permitindo a utilização, direta ou indireta, e a sua reprodução integral ou parcial, desde que citado o autor original, nos termos do artigo 29 da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998. Essa autorização é uma licença não exclusiva, concedida à Ufopa a título gratuito, por prazo indeterminado, válida para a obra em seu formato original.

Declaro possuir a titularidade dos direitos autorais sobre a obra e assumo total responsabilidade civil e penal quanto ao conteúdo, citações, referências e outros elementos que fazem parte da obra. Estou ciente de que todos os que de alguma forma colaboram com a elaboração das partes ou da obra como um todo tiveram seus nomes devidamente citados e/ou referenciados, e que não há nenhum impedimento, restrição ou limitação para a plena validade, vigência e eficácia da autorização concedida.

Santarém, 05 / 12 / 2024.

Poliana Nunes Santana
Assinatura do autor

4. Tramitação

Secretaria / Coordenação de curso

Recebido em ___/___/____. Responsável: _____
Siape/Carimbo