

Daniel Araújo de Almeida

<http://lattes.cnpq.br/7272761777691993>
Centro Universitário Católica de Quixadá,
UNICATÓLICA, Brasil

Antonio Wirly de Souza Lima

<http://lattes.cnpq.br/0166357183102201>
Centro Universitário Católica de Quixadá,
UNICATÓLICA, Brasil
Contato: limawirly@gmail.com

Dr. Leonardo Araújo Lima

<http://lattes.cnpq.br/0897211338229454>
Centro Universitário Católica de Quixadá,
UNICATÓLICA, Brasil
Contato:
leonardolima@unicatolicaquixada.edu.br

**PROGRAMA HUMANAMENTE: SAÚDE MENTAL
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

INTRODUÇÃO

O Programa Humanamente é uma iniciativa do projeto de extensão Práticas em Psicologia Social do Trabalho (PRÁXIS), o qual atua desde 2017 com questões ligadas à saúde mental de trabalhadores dentro e fora Unicatólica. O público-alvo do Práxis é variado e depende das parcerias estabelecidas a cada semestre letivo nos âmbitos públicos e privados da região, o Sertão Central cearense. Suas ações são de finalidade formativa para os estudantes, são gratuitas para os solicitantes e, quando possível, publicadas e divulgadas em eventos da área.

OBJETIVOS

A partir de maio de 2023, o Práxis se organiza em torno de ações preventivas e assistenciais para as pessoas que atuam na Unicatólica e no Colégio Diocesano Valdemar de Alcântara (CDVA). O objetivo central destas ações é a compreensão das contradições presentes nos processos organizativos de trabalho pelo ponto de vista das pessoas trabalhadoras – valorizando os seus saberes práticos na condução do trabalho real – alinhada com a perspectiva de desenvolver o trabalho coletivo através da ampliação do poder de agir sobre os modos de realizar as suas funções cotidianas. As ações que apresentaremos guardam em suas fundamentações e métodos os pressupostos da Psicologia Social do Trabalho (Coutinho *et al.*, 2016; Sato; Oliveira, 2008; Sato *et al.*, 2017) e da Clínica da Atividade (Clot, 2007, 2010, 2013).

Importante ainda indicar que as ações do Programa são estrategicamente integradas ao Ambiente de Desenvolvimento Humano (ADH), um espaço cuidadosamente projetado para proporcionar atendimentos individuais e coletivos, além de ambiente favorável à decompressão aos colaboradores das instituições. Acreditamos que a publicação dos resultados parciais do Programa contribua para o desenvolvimento de métodos adequados aos cuidados da saúde mental de trabalhadores a partir das próprias situações cotidianas que vivenciam na organização.

MÉTODO

No sentido de relatar sintética a experiência, ainda em desenvolvimento, do Programa Humanamente, evidenciamos que as suas ações são:

Atendimentos individuais

Cumprindo a função de assistência às questões de saúde mental, o Programa Humanamente abre espaço para agendamentos e atendimentos individuais para

dialogar sobre situações diversas da vida que impactam diretamente no cotidiano do trabalho. Sem uma abordagem conceitual estritamente definida, os atendimentos funcionam como função de acolhimento, orientação e potencialização de demandas pessoais. Para tanto, as pessoas que atuam nas instituições contatam a equipe do Práxis por aplicativo e agendam um atendimento no Ambiente de Desenvolvimento Humano. Cada pessoa pode ser atendida até cinco vezes com o mesmo técnico da equipe de apoio. As pessoas da equipe de apoio se revezam nos atendimentos segundo suas disponibilidades de dias e horários.

Com três meses e meio de execução já foram realizadas quarenta e três sessões de atendimentos com dezoito pessoas diferentes. Percebemos que as demandas vão ampliando de número e complexidade na medida em que as outras ações do Programa avançam e o público de colaboradores assumem maior confiança na equipe de apoio.

Formações temáticas

Dedicadas à prevenção em relação aos riscos psicossociais ligados ao trabalho cotidiano, a equipe do Práxis oferece formações para o grupo expandido de trabalhadores no sentido de promover reflexões sobre aspectos organizativos como: condições, relações, objetivos, tempo, cargas, tecnologias, valores etc. Estas formações foram e são realizadas no auditório e contam com a parceria da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes e Assédio (CIPAA) e do setor de recursos humanos. Até novembro de 2023 foram realizadas duas formações com os seguintes temas: “Os (des)cuidados com a saúde no trabalho” e “Valores humanos e Trabalho”. Até o final do ano pretendemos ainda oferecer uma formação com o tema: “Conexões que fortalecem a saúde no trabalho”.

A partir das formações o Práxis pode exercer a dupla função de, por um lado, horizontalizar informações sobre os possíveis cuidados com a saúde no ambiente de trabalho. Por outro lado, torna-se possível também, estimular o debate sobre estas questões e, a partir dos relatos, aproximar-se das situações cotidianas nas instituições

que mais revelam riscos à saúde mental. Estas aproximações levantam suspeitas importantes para que, nas próximas ações, sejam possíveis algumas intervenções mais diretas. Importante destacar também que as formações com foco na saúde de trabalhadores é uma exigência regulamentar que as empresas devem informar para a Plataforma E-social como comprovação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) à saúde de trabalhadores, uma exigência regulamentar desde 3 de janeiro de 2022.

Oficinas em grupo

Trata-se de encontros grupais para diálogos sobre as situações de trabalho específicas que podem compor riscos à saúde mental. Estes grupos assumem temáticas específicas e têm a função de estimular o diálogo sobre situações de trabalho cotidianas. É importante destacar que esses encontros não tinham o propósito de avaliação ou vigilância, mas sim de apoio e discussão.

Inicialmente, os encontros foram agendados mediante o preenchimento de um formulário online aplicado em toda a instituição e, a partir do interesse, foram organizados grupos com até 15 colaboradores. Posteriormente, os grupos passaram a ser organizados segundo a disponibilidade (e o interesse) de cada setor em participar das atividades. Para tanto, são agendados com antecedência dia e hora em que o setor para seus serviços correntes pelo período de 90 minutos.

Começamos o encontro explicando que se trata de um momento aberto ao diálogo franco, que não existe ali uma tentativa de avaliação e que os facilitadores estão enquadrados numa conduta ética de não identificar autores dos comentários. Explicamos que será muito normal (e até desejável) se houver divergências de pontos de vista e que podem servir para eles como interlocutores de suas exigências junto à gestão. Evidenciamos também que não se trata de um treinamento, mas que dialogamos e que a condução deste diálogo vai depender do interesse e da abertura deles em comentar sobre o que acontece em seus cotidianos.

A depender do planejamento, iniciamos o debate com uma conjectura que une um contexto de trabalho a determinados fatores de riscos identificados. Essa conjectura fica presente na apresentação durante todo o tempo de debate. Mas, cada vez que o facilitador dar o comando, abre uma nova pergunta na apresentação *mentimeter*. As perguntas seguem uma sequência e buscam problematizar as situações tomando como referência os fatores de risco levantados anteriormente. Para cada pergunta, as pessoas respondem com palavras ou frases, as quais os demais podem ler instantaneamente em seus próprios equipamentos. O facilitador lê algumas respostas e estimula que as pessoas comentem as respostas umas das outras. Outras pessoas da equipe do Práxis se fazem presentes no encontro e tomam nota dos principais fatos comentados para cada resposta.

Nos encontros buscamos mobilizar o debate simplificando as perguntas e desafiando as respostas. Pedimos detalhes e exemplos das enunciações trazidas pela equipe. Ao final de cada ciclo de perguntas, tentamos mediar algum consenso em torno de um critério para mensurar aquele fator de risco e como o grupo poderia se comprometer com ações para evitar o agravamento dos mesmos.

Até o momento foram realizadas sete oficinas com o tema "Saúde Mental no Trabalho: É Possível?", direcionadas a diferentes setores, incluindo Serviços Gerais, Manutenção, Jardinagem, Gestores e Professores. O público atendido totaliza sessenta e duas pessoas.

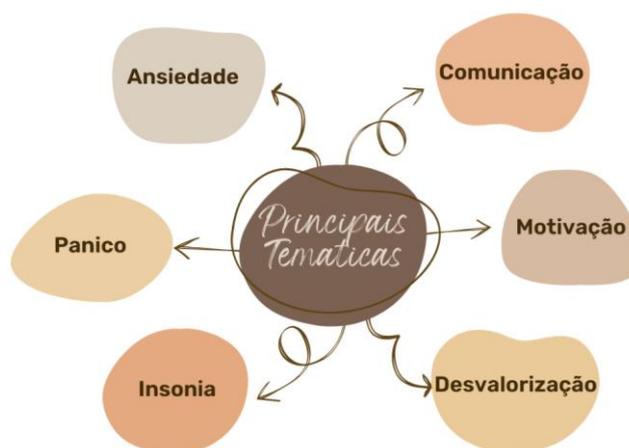
DISCUSSÃO

Com as práticas em grupos desenvolvidas pelo Programa Humanamente, que houve uma alta participação e envolvimento dos colaboradores da Unicatólica e do CDVA, foi possível observar uma melhora nas queixas relatadas e demandas apresentadas, partindo de discussões nas oficinas que permitiram aos funcionários o compartilhamento de preocupações e desafios relacionados à saúde mental no trabalho, como comunicação destrutiva, comunicação não assertiva, conflitos e falta

de confiança evidenciam a importância de abordar essas questões para melhorar o ambiente de trabalho e o bem-estar dos colaboradores.

Durante os atendimentos individuais, as demandas (gráfico 01) que afetavam o desempenho profissional foram abordadas de forma eficaz por meio de técnicas de psicoeducação e aconselhamento psicológico, sendo possível a obtenção de resultados referentes a estabilização de humor, controle de ansiedade e pânico, treinamento e obtenção habilidades de comunicação assertiva, e resolução de conflitos familiares.

Gráfico 1 – Demandas dos atendimentos individuais



Fonte: Autores (2023).

Os resultados provenientes das oficinas serviram de base para compreensão das demandas focais em cada setor, servindo de base para cuidados com a saúde mental através da discussão e investigação de causas que estão levando a tais problemáticas abordadas acima. Onde se observou até onde foi possível a investigação de problemas semelhantes, quanto a questões internas de grupos acerca de comunicações destrutivas entre os membros. Porém se observou uma semelhança a qual a maioria dos colaboradores têm no ambiente de trabalho um alívio de questões particulares e externas ao trabalho.

CONCLUSÕES

O Programa Humanamente se apresenta como uma iniciativa eficaz na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho da Unicatólica e do CDVA. As atividades realizadas, como os encontros de grupo, as oficinas e os atendimentos individuais, proporcionam um espaço seguro para os colaboradores discutirem preocupações e desafios relacionados ao trabalho. Além disso, a identificação de temas específicos, como comunicação destrutiva e conflitos, permite à instituição direcionar esforços para resolver essas questões.

A possibilidade da aplicação de todas as atividades propostas no Ambiente de Desenvolvimento Humano foi essencial nos resultados obtidos, pois a sala proporcionou um local reservado e acolhedor para a expressão de dramas internos dos colaboradores, tanto na aplicação de oficinas quanto para atendimentos individuais.

A implementação do Programa Humanamente não apenas contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e agradável, mas também demonstra o comprometimento da instituição com o bem-estar de seus colaboradores. Essa abordagem é fundamental para a promoção da saúde mental no trabalho e a resolução de conflitos, resultando em benefícios significativos para a organização e seus funcionários. Portanto, o programa representa um passo importante na criação de um ambiente de trabalho seguro e focado na melhoria contínua das práticas relacionadas à saúde mental no local de trabalho.

Finalizamos esta exposição tecendo alguns comentários mais conceituais sobre os resultados parciais. Consideramos que os resultados do Programa sejam adequados para os seus objetivos pela proposta de aproximação com o ponto de vista das pessoas sobre o trabalho real, de suas experiências concretas na complexidade cotidiana dos fatos, bem como pela abertura de espaço para a valorização dos saberes práticos construídos, individualmente e em grupo.

Neste curto espaço de execução já conseguimos construir mediadores para a análise do trabalho a partir de instrumentos interativos e do próprio ambiente do trabalho. Também focamos nos conflitos impostos com a proposta de recriar os processos, de cuidar do trabalho, de ampliar o poder de agir, de validar soluções e de estabelecer critérios de avaliação para os riscos do trabalho à saúde mental.

Por fim, acreditamos que, nestas experiências, estamos conseguindo alguma “mobilização subjetiva” (Clot, 2007) em torno de um “desenvolvimento potencial bifásico”, entre efetividade e sentidos do trabalho. Ou seja, por um lado, questionamos as operações físicas e cognitivas da atividade com a proposta de “ampliar o campo de exercício da eficiência do sujeito” (Clot, 2007, p. 162). Por outro lado, abrimos espaço para a recriação dos sentidos da atividade a partir do “domínio subjetivo da experiência social” (Idem), investigando a relação entre motivos, prescrições, estilos e histórico dos processos em determinado setor. Espero que, em breve, eu tenha a oportunidade de compartilhar com vocês os resultados desta experiência de pesquisa-intervenção.

REFERÊNCIAS

CLOT, Y. **A Função Psicológica do Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2007.

CLOT, Y. **Trabalho e Poder de Agir**. Belo Horizonte: Febrefactum, 2010.

CLOT, Y. O ofício como operador de saúde. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 16, n. especial 1, p. 1-11. 2013.

COUTINHO, M. C. *et al.* Olhar o cotidiano: percursos para uma Psicologia Social do Trabalho. **Psicologia USP**, v. 17, n. 2, p. 289-295, 2016.

SATO, L.; OLIVEIRA, F. Compreender a gestão a partir do cotidiano de trabalho. **Alethia**, v. 27, n. 1, p. 188-197, jan./jun. 2008.

SATO, L. *et al.* (org.). **Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2017.

REGISTROS FOTOGRÁFICOS



Logo PRÁXIS



Local de Descompressão



Local de Atendimento Individuais



Local de Oficinas



Registro da Oficina de Saúde Mental no Trabalho

