



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO
GREGÓRIO SEMEDO

DEPARTAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS
LINCENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Elaina Jaciara Afonso Tchiokuemala Martinho

**DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE
SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Estudo de caso realizado na
Administração Municipal do Lubango –Huila**

Lubango

2025

Elaina Jaciara Afonso Tchiokuemala Martinho

**DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE
SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Estudo de caso realizado na
Administração Municipal do Lubango –Huila.**

Pesquisa de TCC apresentado ao curso de GRH, do Instituto
Politécnico Gregório Semedo, como requisito a obtenção do
título de Licenciada em Gestão de Recursos Humanos

Orientador: Martinho Daniel Angelina, MSc

Lubango

2025

JÚRI AVALIADOR

Prof. Dr.	(Presidente)
------------------	---------------------

Prof. Dr.	(Arguente)
------------------	-------------------

Prof. Dr. Martinho Daniel Angelina

(Orientador)

Lubango

2025

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

PROPONENTE: ELAINA JACIARA AFONSO TCHIOKUEMALA MARTINHO

CURSO: **Gestão De Recursos Humanos**

Nº. MATRÍCULA: 190236

TELEFONE: 929156298/925757343

TEMA DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.

TÍTULO: IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Estudo de caso realizado na Administração Município do Lubango –Huila.

ORIENTADOR: Martinho Daniel Angelina, MSc



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO
GREGÓRIO SEMEDO

DEPARTAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS
LINCENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TERMO DE ACEITAÇÃO DO ORIENTADOR

Martinho Daniel Angelina, Cidadão Angolano, docente do Instituto Superior Politécnico Gregório Semedo/Huíla, é conhecedor dos deveres e obrigações dos orientadores de trabalho de conclusão de curso. Aceita ser proposto como orientador do trabalho de conclusão de curso, intitulado **DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**: Estudo de caso realizado na Administração Municipal do Lubango – Huila, a realizar pela estudante **Elaina Jaciara Afonso Tchiokuemala Martinho**, como exigência para a obtenção do título de Licenciada em Gestão de Recursos Humanos, Pelo que. Me comprometo a cumprir com as obrigações de orientador até a data em que se realize a defesa oral do referido trabalho

Lubango, Maio de 2025

: Martinho Daniel Angelina, MSc

Elaina J. A .Tch. Martinho

Orientador

Estudante



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO
GREGÓRIO SEMEDO

DEPARTAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS
LINCENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

DECLARAÇÃO DE ÉTICA E RESPEITO AOS DIREITOS AUTORIAIS

Elaina Jaciara Afonso Tchiokuemala Martinho, declara para os devidos efeitos e fins, que a pesquisa foi por si elaborada e que não há nesta monografia, cópias de publicações de trechos de títulos de outros autores sem a respectiva citação, nos moldes de American Psychological Association, (6ª Edição de Normas da APA, 2010).

Lubango, Maio de 2025

: Martinho Daniel Angelina, MSc

Elaina J. A .Tch. Martinho

Orientador

Estudante

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, amigos, familiares e ao grupo de grandes professores que tive ao longo destes duros 4 anos, que não se cansaram em partilhar os seus conhecimentos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primariamente ao criador do universo Jeová Deus por me conceder saúde e vida.

Este trabalho só foi possível com o apoio e a colaboração de diversas pessoas as quais gostaria de expressar os meus mais profundos agradecimentos e reconhecimento pela ajuda prestada no percurso da sua elaboração, em particular:

Aos meus pais, Maria Belita Afonso e Victor Pio Tchiokuemala em (memória) , pelo amor, carinho, compreensão, e incentivo permanente demonstrados.

Aos meus irmãos, Mauro Tchiokuemala, Laurete Tchiokuemala, Pistana Tchiokuemala, Rosanete Tchiokuemala, pelo apoio sempre presente.

Ao meu esposo pelo apoio, carinho, ajuda e compreensão em todo tempo.

Ao Dr. Martinho Angelina, orientador, que presto os meus mais profundos agradecimentos pela orientação, apoio, incentivo concedidos, e pela formação e ensinamentos prestados ao longo da elaboração deste trabalho.

Aos meus amigos e colegas pelo apoio e amizade demonstrados ao longo da execução deste trabalho.

E a todos aqueles que contribuíram para esta etapa da minha vida.

O meu muito obrigada a todos!

RESUMO

A saúde mental no ambiente de trabalho configura-se como um tema de crescente importância no contexto contemporâneo, caracterizado pela intensificação da competitividade e pelas demandas profissionais cada vez mais exigentes. Este estudo investigou os desafios e oportunidades para a implementação de programas de saúde mental na Administração Municipal do Lubango, com o objectivo de promover o bem-estar e a qualidade de vida de seus funcionários. Para orientar a pesquisa, foi formulada a seguinte questão central: Quais são os principais desafios e oportunidades na implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho na Administração Municipal do Lubango? O objectivo geral foi, portanto, analisar esses desafios e oportunidades, com vistas a impulsionar a saúde mental e a qualidade de vida dos servidores municipais. Para a consecução desse objectivo geral, foram estabelecidos os seguintes objectivos específicos: (1) fundamentar teoricamente o tema em estudo; (2) realizar uma avaliação abrangente das necessidades e percepções dos funcionários em relação à saúde mental no ambiente de trabalho; (3) identificar as principais fontes de estresse e os factores de risco que afectam a saúde mental dos funcionários da Administração Municipal do Lubango; e (4) caracterizar de forma detalhada os desafios e oportunidades que se apresentam para a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho na administração municipal. A metodologia adotada foi um estudo de caso, com uma abordagem qualitativa. A população abrangeu todos os funcionários da Administração Municipal do Lubango, totalizando 1200 servidores, e a amostra foi composta por um grupo representativo de 300 funcionários, seleccionados de forma a garantir a diversidade de setores e níveis hierárquicos. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas e questionários, buscando uma compreensão aprofundada das experiências e percepções dos funcionários. A pesquisa abordou a influência do trabalho nos transtornos mentais, com ênfase em factores de risco como estresse, burnout e depressão. Os resultados da pesquisa revelaram desafios como a alta carga de trabalho, a falta de flexibilidade, a comunicação inadequada e a falta de reconhecimento, que impactam negativamente a saúde mental dos funcionários.

Palavras-chave: Saúde Mental, Ambiente de Trabalho, Promoção da Saúde, Administração Municipal, Recursos Humanos, Estresse, Burnout, Depressão.

ABSTRACT

Mental health in the workplace is an increasingly important issue in the contemporary context, characterized by increased competitiveness and increasingly demanding professional demands. This study investigated the challenges and opportunities for implementing mental health programs in the Municipal Administration of Lubango, with the aim of promoting the well-being and quality of life of its employees. To guide the research, the following central question was formulated: What are the main challenges and opportunities in implementing mental health programs in the workplace in the Municipal Administration of Lubango? The overall objective was, therefore, to analyze these challenges and opportunities, with a view to boosting the mental health and quality of life of municipal employees. In order to achieve this overall objective, the following specific objectives were established: (1) to theoretically substantiate the topic under study; (2) to conduct a comprehensive assessment of the needs and perceptions of employees regarding mental health in the workplace; (3) to identify the main sources of stress and risk factors that affect the mental health of employees of the Municipal Administration of Lubango; and (4) to characterize in detail the challenges and opportunities for implementing mental health programs in the workplace of municipal administration. The methodology adopted was a case study, with a qualitative approach. The population included all employees of the Lubango Municipal Administration, totaling 1,200 employees, and the sample was composed of a representative group of 300 employees, selected to ensure diversity of sectors and hierarchical levels. Data collection was carried out through semi-structured interviews and questionnaires, seeking an in-depth understanding of the experiences and perceptions of employees. The research addressed the influence of work on mental disorders, with an emphasis on risk factors such as stress, burnout and depression. The results of the research revealed challenges such as high workload, lack of flexibility, inadequate communication and lack of recognition, which negatively impact the mental health of employees.

Keywords: Mental Health, Work Environment, Health Promotion, Municipal Administration, Human Resources, Stress, Burnout, Depression.

LISTA DE ABREVIATURAS

SIGLAS

APA

OIT

OMS

SUS

TMM

TMG

PEA

GRH

TCC

NBR

ISO

SIGNIFICADOS

American Psychological Association

Organização Internacional do Trabalho

Organização Mundial da Saúde

Sistema Único de Saúde

Transtornos Mentais Menores

Transtornos Mentais Graves

População Economicamente Ativa

Gestão de Recursos Humanos

Trabalho de Conclusão de Curso

Norma Brasileira de Referência

International Organization for Standardization

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Tamanho da Amostra.....	37
Figura 2 - Alta carga de Trabalhos	42
Figura 3 - Falta de Flexibilidade no Trabalho	43
Figura 4 - Falta de Reconhecimento e valorização.....	44
Figura 5 - Dificuldades de Acesso a Informação e Recursos	45
Figura 6 - Desenvolvimento Pessoal	46
Figura 7 - Incorporação de práticas de atenção plena	47
Figura 8 - Investimento em Recursos Humanos.....	48
Figura 9 - Estresse no Trabalho esta imagem não e do trabalho	58
Figura 10 - Melhorar a Saúde Mental.....	59
Figura 11 - Sintomas de transtorno mental.....	59

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Melhorar a Saúde Mental no Trabalho	10
Tabela 2 - Principais Causas de Estresse no Trabalho	22

SUMÁRIO

DEDICATÓRIA.....	I
AGRADECIMENTOS	Erro! Marcador não definido.
0.1 Introdução.....	2
0.2 Problema De Pesquisa	2
0.3 Objectivos.....	4
0.3.1 Objectivos Gerais	Erro! Marcador não definido.
0.3.2 Objectivos específicos	5
0.4 Justificativa.....	5
0.5 Novidade Científica.....	6
1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	8
1.1 Saúde Mental Do Trabalhador.....	8
1.2 Transtornos Mentais No Ambiente De Trabalho	14
1.3 TRABALHO	19
1.4 SAÚDE NO TRABALHO	20
1.5 ESTRESSE NO TRABALHO.....	21
1.5.1 Teoria do estresse ocupacional	
1.5.2 Teoria de autodeterminação	
1.6 MODELO BIOPSIKOSSOCIAL	23
1.6.1 Contextualização Histórica do Modelo Biopsicossocial	23
1.6.2 Caracterização do Modelo Biopsicossocial	24
1.7 MODELO HOLÍSTICO	24
1.7.1 Contextualização Histórica do Modelo Holístico.....	24
1.7.2 Caracterização do Modelo Holista	25
1.7.3 Modelo de intervenção em tres niveis	

1.7.4 Modelo de gestao participativa

1.7.5 Desafios e oportunidades na implementacao de programas de saude mental no ambiente de trabalho

CAPITULO II: FUNDAMENTAÇÃO METODOLOGICA

2.1 Caracterização da Administração Municipal do Lubango

2.3 Design da investigação

2.3.1 Classificação da pesquisa

1.8 Métodos **Erro! Marcador não definido.**

1.8.1 Tipo de Pesquisa..... **Erro! Marcador não definido.**

1.8.2 Tecnicas e instrumentos de pesquisa

Determinação da população e amostra

População e amostra

Apresentação dos resultados

Análise e discussão dos resultados

Conclusões

Sugestões

Bibliografia..... **Erro! Marcador não definido.**

INTRODUÇÃO

Introdução

Em um mercado cada vez mais competitivo de negócios e profissionais, o acúmulo de pressões aumenta. Manter uma carreira estável hoje é, muitas vezes, sinónimo de estresse, ansiedade e outros tipos de sofrimentos mentais, tornando a saúde mental no ambiente de trabalho ainda mais importante.

A saúde mental dos funcionários é uma preocupação crescente em ambientes de trabalho em todo o mundo, e a Administração Municipal do Lubango não é excepção. Reconhecendo a importância de promover o bem-estar mental de seus colaboradores, esta pesquisa propõe a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho.

A saúde mental é parte integrante da saúde e do bem-estar, conforme a definição preconizada pela Organização Mundial da Saúde: "A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade". A saúde mental precisa ser abordada por meio de estratégias abrangentes de promoção, prevenção, tratamento e recuperação.

Os determinantes da saúde mental incluem não são apenas atributos individuais, como a capacidade de gerenciar pensamentos, emoções, comportamentos e interações com os outros, mas também sociais, culturais, económicos, políticos e factores ambientais, como as condições de trabalho (OMS, 2013).

O trabalho influencia de forma directa na esfera económica, social e cultura de uma sociedade, pois é um elemento central da vida do homem moderno. A actividade laborativa apresenta-se como um elemento capaz de interferir ou até mesmo contribuir para a relação saúde-doença mental (Leão e Vasconcellos, 2015).

Fernandes et al., 2018 afirmam que a relação saúde-trabalho-doença vem sendo cada vez mais estudado, em virtude da sua relevância para o homem e para a sociedade. Os transtornos mentais relacionados ao trabalho são reconhecidos como um problema global de saúde.

Problema de Pesquisa

"Identificação dos principais desafios e oportunidades na implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho na Administração Municipal do Lubango."

Este problema de pesquisa visa compreender os obstáculos que podem surgir durante a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho da

Administração Municipal do Lubango, bem como identificar as áreas de oportunidade para promover o bem-estar mental dos funcionários. Ao explorar esses desafios e oportunidades, será possível desenvolver estratégias eficazes para superar as barreiras e maximizar os benefícios dos programas de saúde mental no contexto específico da administração municipal.

A Constituição de 1988 e a implementação dos direitos trabalhistas, possibilitou grandes avanços sociais como: a humanização do trabalhador, a inclusão social, melhores condições de trabalho, bem como modificações nas relações entre trabalho e capital. Não obstante, o que se vê no cenário actual, é uma regressão no que diz respeito às condições de trabalho cada vez mais precarizadas, onde se busca uma grande produção, com poucos recursos e pouca mão de obra. Impondo-se, assim, ao trabalhador uma postura multitarefa, com ritmo acelerado, grandes demandas, propiciando a insegurança, a individualidade e a competição. (Pereira *et al.*, 2020).

Dessa forma, Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 232) propõem a análise de algumas dimensões do processo de precarização do trabalho, entre elas: vínculos de trabalho cada vez mais instáveis, com perda de direitos trabalhistas, benefícios e redução de salários; organizações de trabalho com metas cada vez mais irrealistas e inalcançáveis, que eliminam os períodos de descanso do trabalhador e diminuem os momentos de lazer fora do ambiente de trabalho; a saúde do trabalhador colocada em segundo plano, uma vez que as condições de trabalho são inadequadas para o biorritmo dos trabalhadores, gerando acidentes e adoecimentos físicos e mentais. Além de uma dimensão social que abarca questões como a alienação do trabalho, fragilidade dos vínculos, trabalhadores vistos como descartáveis, ambiente pautado pela “coisificação das relações humanas e humanização das coisas”. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os factores de risco psicossociais estão relacionados a todos os elementos inseridos no contexto do trabalho. Tais como, às condições do ambiente e do conteúdo do trabalho, relações interpessoais, clima organizacional, necessidades dos trabalhadores, demandas exigidas dos trabalhadores, além de factores externos pessoais. No contexto actual do mundo do trabalho, os factores de risco psicossociais estão sendo vistos como uma grande preocupação, já que podem afectar a saúde física e mental, a produtividade e desempenho, além da motivação e satisfação com o trabalho (Pereira *et al.*, 2020).

Diante do exposto, se faz necessário pensar o papel das organizações e dos empregadores frente a acções de melhorias num ambiente que se faz tão adoecedor. É

recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) , que as empresas ofereçam acções de protecção e promoção da saúde mental, como: o treinamento de gerentes e líderes, através da informação sobre saúde mental, de forma que eles possam compreender os estressores do trabalho e como eles podem ser gerenciados; o treinamento para os próprios trabalhadores, gerando conscientização sobre saúde mental; e intervenções para os indivíduos, visando o desenvolvimento de habilidades de manejo do estresse e outros sintomas, através de intervenções psicossociais, e oferta de actividades físicas e de lazer para todos.

Se faz necessário também, na criação de um ambiente saudável de trabalho que visa o bem-estar dos trabalhadores, um modelo de liderança que integre políticas de saúde mental; investimentos e recursos para acções de melhorias no bem-estar dos trabalhadores; implementação de leis e regulamentos trabalhistas que estejam em sintonia com os direitos humanos e com a não discriminação; participação dos trabalhadores na tomada de decisões sobre acções dentro das organizações para a promoção da saúde mental, consultando os trabalhadores sobre suas vivências e experiências; orientações sobre as acções para a saúde mental que sejam baseadas em evidências; cumprimento de leis, regulamentos e recomendações (OMS, 2022).

Quais são os principais desafios e oportunidades na implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho na Administração Municipal do Lubango?

Este problema de pesquisa visa compreender os obstáculos que podem surgir durante a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho da Administração Municipal do Lubango, bem como identificar as áreas de oportunidade para promover o bem-estar mental dos funcionários. Ao explorar esses desafios e oportunidades, será possível desenvolver estratégias eficazes para superar as barreiras e maximizar os benefícios dos programas de saúde mental no contexto específico da administração municipal.

OBJECTIVOS

Objectivo Geral: O objectivo geral deste estudo é analisar os desafios e oportunidades de implementar programas de saúde mental na Administração Municipal do Lubango, visando promover o bem-estar mental e a qualidade de vida dos funcionários.

Objectivos específicos

- Fundamentar teoricamente o tema em estudo desafios e oportunidades de implementar programas de saúde mental;
- Realizar uma avaliação das necessidades e percepções dos funcionários em relação á saúde mental no ambiente do trabalho, por meio de questionários, entrevistas ou grupos focais;
- Identificar as principais fontes de estresse e factores de risco para a saúde mental dos funcionários da Administração Municipal do Lubango;
- Caracterizar os desafios e oportunidades da implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho na administração municipal do Lubango;

Justificativa

A justificativa para tal estudo baseou-se no facto de desafios e oportunidades da implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho na administração municipal do Lubango

Constituem importantes ferramentas para preparar as pessoas para o desempenho de seus cargos, ajudando os colaboradores manter um canal activo de feedback a adquirir eficiência no trabalho presente ou futuro, via hábitos apropriados de pensamento e acção, habilidades, conhecimentos e atitudes.

Esse trabalho pretende mostrar não somente a importância de debates acerca da necessidade de se repensar as formas de trabalho e seus impactos nos trabalhadores, como também criar um espaço de promoção da saúde mental, como um lugar de pertencimento e escuta qualificada para esses trabalhadores.

Atendendo à crescente demanda por uma construção social do trabalho menos adoecedora, com organizações que se preocupem cada vez mais com o bem-estar dos seus colaboradores, garantindo assistência psicológica aos trabalhadores, pretende-se, com esse trabalho, oferecer a promoção da saúde mental, através de mecanismos que oferecerá informação sobre saúde mental, incluindo a identificação de possíveis sintomas dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, apoio psicológico através de atendimentos semanais, além do controle de uma rotina mais saudável para os trabalhadores. Gerando, assim, uma melhora na saúde física e mental, uma maior qualidade de vida, um fortalecimento dos vínculos sociais e de trabalho, resultando em uma maior produtividade e manutenção do trabalho.

Novidade Científica

Uma novidade científica relevante para a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho é a crescente pesquisa sobre os benefícios da atenção plena. Estudos têm demonstrado que a prática regular da atenção plena e meditação, pode ajudar a reduzir o estresse, melhorar a resiliência emocional e promover o bem-estar mental no local de trabalho.

Estrutura do Trabalho

Quanto à organização e apresentação do conteúdo, o presente trabalho, encontra-se estruturado em uma parte introdutória e dois capítulos de maneira a facilitar a compreensão do tema em estudo. A parte introdutória, apresenta o trabalho com o intuito de relatar a formulação do problema, justificação da escolha do tema, o objectivo geral e os objectivos específicos do trabalho. Em seguida, encontramos o primeiro capítulo que abrange a fundamentação teórica, apresentando as principais bases teóricas que deram suporte à realização da pesquisa.

O segundo capítulo, apresenta os procedimentos adoptados, a apresentação, da metodologia utilizada na pesquisa, apresentação, tratamento e discussão dos resultados. Na parte final do trabalho, consta as considerações finais, onde são apresentadas as principais conclusões e sugestões, apêndices e anexos do estudo, abrindo assim a possibilidade para futuras linhas de investigação.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 Saúde Mental Do Trabalhador

Actualmente nas organizações faz-se necessário a estimulação dos profissionais para um pleno conhecimento, direccionando-os para um diferencial estratégico, competitivo e de sucesso. Aumenta-se a necessidade da geração de informações e que as mesmas sejam úteis e significativas para que promovam o aprendizado individual e organizacional, produzindo assim melhores resultados (Chiavenato, 1992). É importante ressaltar que ter consciência que a saúde mental dos colaboradores tem que estar em primeiro lugar, em que os funcionários são intimamente afectados pelo lugar onde estão, e com isso um ambiente bom e a base para ter um grande desempenho profissional e ter uma produtividade satisfatória nas empresas.

É possível identificar um número crescente de casos de adoecimento mental relacionado ao trabalho. Apesar disso, os transtornos psicológicos não são facilmente identificados na avaliação clínica e, frequentemente, são indicados por sintomas físicos (Glina, Rocha, Batista, Mendonça, 2001 *apud* Giroto; Diehl *et al.*, 2016).

A OMS define saúde mental como "um estado de bem-estar no qual um indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses quotidianos, pode trabalhar produtivamente e é capaz de contribuir para sua comunidade" (WHO, 2018).

O conceito de saúde começou a ser entendido pela OMS de forma mais complexa, considerando os princípios de universalidade, integralidade e equidade no cuidado à saúde com a criação da Constituição Federal de 1988. Desse modo, o Sistema Único de Saúde (SUS) brasileiro adoptou um conceito ampliado de saúde e incluiu em suas prioridades o cuidado à saúde mental. Assim, a Lei 10216, de 06 de Abril de 2001 (Brasil, 2001), discorre sobre os direitos das pessoas portadoras de transtornos e sofrimentos mentais:

Essa lei dispõe sobre a protecção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos e sofrimentos mentais enfatizando a existência de um modelo assistencial em saúde mental. Em seu artigo 6º, define-se os tipos de internação (internação voluntária, involuntária e compulsória) para os pacientes que precisam de um atendimento diferenciado (Brasil, 2001).

Trazendo esta discussão para o campo da saúde mental do trabalhador, o trabalho, com as transformações ocorridas no mundo do trabalho a partir da década de 1970, os factores que podem gerar riscos psicossociais no ambiente profissional se tornaram um tema emergente em diferentes contextos. A sua relevância tem sido gradualmente reconhecida por governos, académicos, organizações e sindicatos. Essas mudanças são impulsionadas, por um lado, por novas abordagens de gestão que visam a optimização de recursos e a flexibilidade no trabalho. Por outro lado, a constante inovação tecnológica também desempenha um papel significativo. Essas condições se desenrolam em meio a um contexto de globalização intensa e crises económicas e sociais recorrentes (Antunes, 2018; Bouffartigue, 2012; Moreno-Jiménez, 2011 apud Rodrigues et al., 2020).

Tabela 1 - Melhorar a Saúde Mental no Trabalho

Ação	Benefícios	Como Implementar
Promover a Comunicação e o Diálogo	Reduzir o estresse, melhorar o clima organizacional, facilitar a resolução de conflitos e aumentar a colaboração.	Criar espaços para diálogo e feedback, como reuniões regulares, fóruns online, grupos de apoio. Estimular a comunicação aberta e transparente entre funcionários e gestores
Investir em Desenvolvimento Profissional	Aumentar a autonomia e a competência dos funcionários.	Oferecer cursos de qualificação, treinamentos e workshops sobre temas relevantes para o trabalho..
Promover o Bem-estar Físico e Mental	Reduzir o estresse e a ansiedade, melhorar a qualidade de vida e aumentar a produtividade.	Criar espaços de relaxamento no ambiente de trabalho, como áreas de descanso, salas de meditação ou espaços verdes.
Incorporar Práticas de Atenção Plena	Auxiliar os funcionários a lidar com o estresse, aumentar a concentração e aumentar a resiliência emocional.	* Implementar programas de mindfulness, meditação ou atenção plena no ambiente de trabalho. Criar espaços para a prática de meditação e relaxamento.
Criar Grupos de Apoio	Reduzir o isolamento e aumentar a saúde mental dos colaboradores, facilitando o compartilhamento de experiências e a busca por apoio emocional.	Incentivar a criação de grupos de apoio para os funcionários, com foco em temas como gestão de estresse, depressão e ansiedade. Disponibilizar um espaço seguro e confortável para o diálogo e a troca de experiências.
Investir em Recursos Humanos	Oferecer apoio psicológico aos funcionários que estejam enfrentando dificuldades.	Criar um serviço de apoio psicológico na administração municipal, com a contratação de profissionais qualificados.

Fonte: (Hygia, 2020)

No ano de 1984, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) emitiu o seu primeiro documento oficial abordando de maneira específica os perigos psicossociais presentes no ambiente de trabalho, destacando a sua crescente incidência e a necessidade de intervenção. A partir dessa publicação, uma agenda de pesquisa global foi estabelecida, acompanhada por uma série de publicações tanto pela OIT quanto por outras organizações internacionais. Porém, no contexto brasileiro, os investimentos nessas áreas têm sido limitados e com poucos progressos (Cardoso, 2014; Fischer, 2012; Rodrigues; Faiad, 2019; Zanelli; Kanan, 2018 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

Além disso, de acordo com Rodrigues et al (2020), os termos "risco" e "factor de risco", embora amplamente utilizados no meio académico e profissional, nem sempre são empregados da maneira correta, resultando, muitas vezes, em ambiguidades ou sobreposições. No contexto dos riscos psicossociais, especificamente, adopta-se a ideia de risco como um potencial dano à integridade física ou mental de um trabalhador, seja na forma de transtornos, de doenças, por meio de lesões ou acidentes de trabalho. Nesse caso, a definição de "risco" está associada ao próprio processo de adoecimento do indivíduo (OIT, 1984 apud Rodrigues et al, 2020). Considerando que os riscos psicossociais representam danos resultantes, os elementos que aumentam a probabilidade de ocorrência desses danos são denominados factores de risco psicossociais. Portanto, os factores de risco são elementos anteriores aos riscos associados, embora seja importante ressaltar que a relação entre eles não é de causa e efeito directo. Assim, uma vez que os factores de risco psicossociais interagem entre si, estes podem desempenhar um papel moderador, mediador ou até mesmo actuar como indicadores de riscos relacionados. (Cortez *et al.*, 2019; KraemeR et al., 2001 apud Rodrigues *et al.*, 2020).

A figura abaixo apresenta o que um profissional deve fazer para melhorar a saúde mental: Procure explicar as 4 fases do atendimento da saúde mental e transferir a imagem em anexo, mas chamando a atenção a partir do texto.

Os factores que representam riscos psicossociais estão ligados à interacção dinâmica entre os trabalhadores e o ambiente de trabalho, abrangendo aspectos como o desempenho no trabalho, o grau de controle e autonomia sobre as actividades realizadas, a estrutura organizacional do processo produtivo, a carga horária e intensidade do trabalho, às características específicas da organização e o contexto interno e externo em que as organizações estão inseridas. (Ahumada; Martínez, 2011; Portuné, 2012 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

Esses factores, quando apresentam características negativas, estão intimamente ligados a diversos problemas de saúde que afectam os trabalhadores. Entre esses problemas estão incluídos transtornos mentais, acidentes de trabalho, suicídio, abuso de substâncias, entre outros. Esses factores desfavoráveis atuam como antecedentes desses problemas de saúde, podendo desencadear ou contribuir para sua ocorrência. (Benavides *et al.*, 2002; Fischer, 2012; Harvey Et Al., 2017; Stansfeld; Candy, 2006 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

O avanço no reconhecimento dos riscos psicossociais marca um passo significativo na preservação da saúde dos trabalhadores (Dollard *et al.*, 2007; Ruiz; Araújo, 2012 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020). No entanto, a persistente falta de conhecimento sobre esses riscos representa um obstáculo à efectiva protecção (Kortum *et al.*, 2010; OIT, 2010 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020). Além disso, ao considerar os conceitos de risco e factores de risco como intercambiáveis, aumenta-se a probabilidade de acções que apenas superficialmente abordam os desafios provenientes da configuração contemporânea do ambiente de trabalho (Moreno-Jiménez, 2011 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

A delimitação conceitual entre factores de risco e riscos psicossociais no contexto laboral possui implicações teóricas e empíricas de grande relevância, especialmente para o desenvolvimento de estratégias eficazes de avaliação e intervenção nos cenários de trabalho. O efectivo fomento do trabalho como fonte de emancipação e dignidade humana demanda, de maneira imperativa, a identificação e gestão dos factores de risco (Zanelli; Kanan, 2018 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

Ademais, trazendo uma visão mais filosófica entre a saúde mental e o trabalho, segundo Rumin *et al* (2021), o trabalho desempenha um papel central na vida das pessoas, pois é responsável por transformar suas habilidades e potencialidades em acções e resultados valorizados pela sociedade. Os esforços humanos demonstram o desejo de contribuir para a sociedade e, a nível individual, acabam por proporcionar uma reapropriação narcísica com o que foi investido no trabalho. Ao se dedicar ao trabalho, espera-se que haja um retorno satisfatório, o reconhecimento da contribuição para a comunidade, assim como o seu pertencimento, o que é fundamental para a preservação e manutenção da saúde mental. Portanto, a saúde mental está intrinsecamente ligada à satisfação pessoal e aos resultados alcançados por meio do trabalho (Rumin *et al.*, 2021).

Ainda nesse sentido, segundo Rumin *et al* (2021), tais factores se endereçam na relação entre homem e trabalho e assim, é vivenciado como:

uma prova capital para a própria subjectividade, tendo, ao fim do processo, a possibilidade de uma transformação do sofrimento. Pois, vencendo a resistência do real, o sujeito transforma-se a si mesmo, torna-se de algum modo, mais inteligente, mais competente e mais hábil do que era antes de ter superado essas dificuldades. Trabalhar não é apenas

produzir, implica necessariamente na transformação do eu (Dejours 2018, p. 18 *apud* Rumin *et al.*, 2021).

Outrossim, de acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, entende-se o trabalho como um espaço onde há investimento pulsional. Dessa forma, pode proporcionar prazer quando o trabalhador se sente realizado, encontra significado no que faz, é valorizado, é livre e o trabalho estimula a sua criatividade. No entanto, também pode ser uma fonte de sofrimento quando é infrutífero e exaustivo, quando não há reconhecimento e falta de liberdade para expressar-se e realizar-se profissionalmente. (Alderson, 2004; Duarte; Mendes, 2013 *apud* Rodrigues *et al.*, 2020).

O estabelecimento de ligação causal entre as o trabalho e a saúde mental tem sido discutido entre as teorias da Psicologia e representa um tema complexo, visto que é atravessado pela subjectividade de cada indivíduo e trabalhador. Para estabelecer esse nexos é importante que exista uma descrição e análise detalhada do contexto de trabalho apresentado, da individualidade e modo de agir do sujeito e possíveis impactos no adoecimento mental. (Gliná *et al.* 2001). Dessa forma, a relação do sujeito com o trabalho, segundo Lancman (2008), contribui na construção de identidade e no processo subjectivo:

O quotidiano ajuda na constituição da identidade individual e social. É a partir de trocas materiais e afectivas que o sujeito constitui sua singularidade em meio às diferenças. O espaço do trabalho é um campo importante para essas trocas, aparecendo como um mediador do desenvolvimento, da constituição e da complementação da identidade e da construção da vida psíquica (Lancman, 2008).

Tendo em vista o impacto das relações no trabalho para a saúde mental do trabalhador, nota-se a urgência e a importância de investimentos em intervenções eficazes para tornar o ambiente corporativo mais saudável e assim, possibilitar uma maior satisfação e felicidade no trabalho. É importante que as organizações saibam agir de forma a minimizar os factores de risco relacionados ao adoecimento mental no trabalho (Sesi, 2021)

1.2 Transtornos Mentais No Ambiente De Trabalho

O trabalhador é impactado directamente se o seu ambiente de trabalho estiver inadequado, podendo gerar problemas físicos e distúrbios mentais a esse trabalhador. Dentro da população trabalhadora é possível notar um grande índice de distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho, porém, muitas vezes, eles não são reconhecidos como tais no diagnóstico clínico, o que gera uma dificuldade no início de um tratamento imediato. Segundo a Organização Mundial da Saúde, três por cento da População Economicamente Activa (PEA) sofre com transtornos mentais menores (TMM), 12 por cento necessita de algum atendimento em saúde mental – seja ele contínuo, ou eventual – e, ainda, estima-se a ocorrência de cinco a dez por cento de transtornos mentais graves (TMG – incapacitantes). Ou seja, esta é uma realidade presente no ambiente de trabalho e que merece a visibilidade para se proporcionar o cuidado com a saúde mental dos trabalhadores (Brasil, 2007).

Os transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho podem levar a diversos sintomas como insónia, irritabilidade, dificuldade de concentração e baixa auto-estima, afectando a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. De acordo com a relação específica desses transtornos mentais relacionados ao trabalho tem-se, hoje, 12 grupos de doenças mentais no ambiente de trabalho (Brasil, 2001). Especificamos abaixo, cinco delas: transtornos do sono, alcoolismo crónico, neurose profissional, episódios depressivos e burnout (Vasconcelos; Faria, 2008).

De acordo com uma pesquisa feita pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2016), 40% da população mundial não dorme o suficiente como gostaria de dormir. Essa redução do tempo de dormir ou mesmo a privação do sono produzem efeitos prejudiciais ao organismo, incluindo prejuízos cognitivos, mau humor, aumento de irritabilidade e estresse. O sono, no estágio “Rapid Eyes Movement” (REM) é fundamental para o desenvolvimento do cérebro, sendo, portanto, danoso dormir pouco. O sono tem a função reparadora, de manutenção da imunidade. Sua privação interfere na memória, na capacidade de concentração, nos registos sensoriais, na tomada de decisões. E também aumenta a ansiedade, o cansaço e a irritação, comprometendo a qualidade e o desempenho dos trabalhadores em seus respectivos ambientes de trabalho. Portanto, uma boa noite de sono repara o organismo, promove a plasticidade do corpo e da mente e a elaboração psicológica através dos sonhos. Dessa maneira, as empresas devem ficar atentas à prevenção dos problemas de sono dos seus funcionários (Valle, 2011).

Além da qualidade de vida, os distúrbios do sono também comprometem a segurança pública, porque aumentam o número de acidentes industriais e de tráfego. As estimativas sobre o índice de acidentes e mortes causados por sonolência ou cansaço variam de 2% a 41%, com alto custo em termos financeiros e da própria vida (Ferrara & De Gennaro, 2001, p. 155-179 *apud* Muller; Guimarães, 2007).

Em relação ao abuso de álcool, Donato e Zeitoune (2006), pontuam que no ambiente de trabalho, o álcool produzirá alterações significativas no comportamento do trabalhador, mesmo se for ingerido em pequenas quantidades. Essas alterações poderão afectar a sua relação com os colegas e o próprio trabalho desempenhado, influenciando negativamente na sua imagem como funcionário e na imagem da empresa onde este trabalha. Assim, pode-se perceber que, de acordo com os autores referidos:

O alcoolismo desde 1987 vem sendo considerado uma doença por causar no indivíduo danos morais, sociais, políticos, económicos e/ou espirituais. A importância desta abordagem ganhou reforço após experiência realizada em uma clínica, quando, ao se adoptar o conceito de alcoolismo como sintoma, não se conseguiu recuperar nem 5% dos seus pacientes, ao contrário do que ocorreu quando o alcoolismo foi abordado como doença, quando a reabilitação passou para 38% dos pacientes, tendo como parâmetro a abstinência (Donato; Zeitoune, 2006).

Levada em conta a possibilidade de uma reintrodução de funcionários alcoólicos em seu emprego quando passarem pelo tratamento referente à doença, além de estarem sóbrio. Para conseguirem ser reintroduzidos eles necessitam de vontade própria, ajuda da família, amigos e de todos trabalhadores do seu local de trabalho. É importante também que a empresa forneça palestras voltadas à temática do alcoolismo, se comprometendo com programas de prevenção e implantando tratamento e reabilitação para os alcoólicos (Donato; Zeitoune, 2006).

Segundo os dados da Dataprev, em 2009, os Transtornos Mentais e do Comportamento (F00-F99) ocuparam o terceiro lugar em número de auxílios-doença concedidos. Metade dos auxílios-doença previdenciais por transtornos mentais é devido a transtornos do humor (F30-F39), sendo que 80% destes são depressões (F32-F34). Assim, há uma tendência observada nos outros países em relação às depressões serem

uma das principais causas de afastamento do trabalho é também observada no Brasil (Jardim, 2011).

Ressalta-se que, os principais factores de risco para o desenvolvimento da depressão no ambiente de trabalho são: ausência de pausas de trabalho; tarefas repetitivas; pressão das chefias e clientes; falta de perspectiva de ascensão; prolongamento da jornada de trabalho; falta de reconhecimento no trabalho desenvolvido; e medo permanente de demissão. Essas decepções sucessivas em situações de trabalho, geradas pelo excesso de competição, implica em ameaças permanentes de perda de função e podem sim determinar o acometimento da depressão (Inocente *et al.*, 2004).

De acordo com Santos *et al.*, (2010), a depressão avançada interfere na saúde do trabalhador e diminui a sua qualidade de vida. Outra dificuldade apontada é que muitas vezes as queixas e os sinais apresentados pelo trabalhador são confundidos com outras doenças menos incapacitantes e assim deixadas de lado. Porém, quanto mais cedo se percebem os sinais e sintomas da depressão e quanto mais rápido é realizado o diagnóstico, o tratamento terá mais chances de uma boa recuperação, permitindo assim que o trabalhador retome a sua vida normal.

Essa temática da depressão, por si só, é complexa e torna-se mais densa quando se busca entendê-la no ambiente de trabalho. Sabe-se que o Brasil enfrenta dificuldades de toda ordem, seja no âmbito social, económico ou educacional, assim, vive-se num contexto competitivo e conflituoso que atinge os trabalhadores, independentemente da área em que actuem. Dessa forma, o ambiente de trabalho torna-se um local de competição, exigindo dos trabalhadores qualidades técnicas específicas, assim como qualidades inter-relacionais, para que possam competir na manutenção provisória do seu emprego. Assim, os trabalhadores ficam mais susceptíveis à depressão (Cenci, 2004).

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento emocional e físico, despersonalização e baixa realização profissional. Essa é resultante de situações de trabalho desgastantes, que demandam muita competitividade ou muita responsabilidade. De acordo com o Ministério da Saúde, a principal causa da doença é justamente esse excesso de trabalho (Brasil, 2023).

Essa exaustão emocional caracteriza-se por sentimentos de fadiga e falta de energia para manter-se em sua actividade laboral. Manifesta-se basicamente por sintomas de fadiga persistente, falta de energia, adopção de condutas de distanciamento

afectivo, insensibilidade, indiferença ou irritabilidade relacionadas ao trabalho de uma forma ampla, além de sentimentos de ineficiência e baixa realização pessoal. Neste cenário do ambiente de trabalho, o indivíduo se sente exaurido emocionalmente. O sentimento de realização profissional passa a ser definido por uma auto-avaliação negativa, normalmente relacionada a sentimentos de incompetência e de desempenho insatisfatório no trabalho. O indivíduo sente-se infeliz e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional, a relação com seu trabalho perde o sentido e importância e qualquer esforço para melhorar esse cenário parece inútil (Vieira, 2010) (Tamayo; Tróccoli; 2002).

Além desses sintomas, há também um grande envolvimento subjectivo do trabalhador com o trabalho, com a função ou com o empreendimento assumido que, muitas vezes, ganha um carácter de missão. Assim aparecem os sentimentos de desgaste emocional, a queixa de reacção negativa e insensibilidade, sentimento de diminuição da competência e também do sucesso no trabalho (Moura Neto, 2005, p. 60).

O ambiente de trabalho é um lugar onde o trabalhador vai estar na maior parte do tempo dos dias da semana e do ano. Então para prevenir esses transtornos citados acima e todos os outros que podem surgir, é fundamental adoptar alguns hábitos de protecção para a saúde no trabalho. Além dos benefícios físicos, essas mudanças proporcionam ganhos psicológicos, como a diminuição do estresse, maior concentração, motivação e integração.

Desse modo, a melhor forma de prevenir a Síndrome de Burnout são estratégias que diminuam o estresse e a pressão no trabalho. Condutas saudáveis evitam o desenvolvimento da doença, assim como ajudam a tratar sinais e sintomas logo no início. Como sugestão pode-se indicar, por exemplo:

Definir pequenos objectivos na vida profissional e pessoal; Participar de lazer com amigos e familiares; Fazer actividades que "fujam" à rotina diária, como passear, comer em restaurantes ou ir ao cinema; Evitar o contacto com pessoas "negativas", especialmente aquelas que reclamam do trabalho ou dos outros; Conversar com alguém de confiança sobre o que se está sentindo; Fazer actividades físicas regulares; Pode ser academia, caminhada, corrida, bicicleta, natação, dança, etc; Evitar consumo de bebidas alcoólicas, tabaco ou outras drogas; não se automedicar, nem tomar remédios sem prescrição médica (Brasil, 2023).

Assim sendo, as condutas mais recomendadas para os trabalhadores prevenirem não só a Síndrome de Burnout, como também os outros quatro transtornos citados anteriormente neste capítulo, são: descansar adequadamente, com boa noite de sono (pelo menos 8h diárias) e horário regular para dormir E manter o equilíbrio entre o trabalho, lazer, família, vida social

e actividades físicas e um ambiente promotor da saúde que vai influenciar positivamente na saúde e no bem-estar das pessoas (Brasil, 2022). Foi-se percebido que esse ambiente promotor de saúde mental no ambiente de trabalho precisa oferecer os componentes que proporcionem qualidade de vida, que possibilitem a adopção e a manutenção dos hábitos saudáveis e que ofereçam segurança, igualdade, dignidade e equidade para os trabalhadores. Factores esses que irão impactar directamente a saúde física e emocional desses profissionais, reflectindo em melhora no ambiente de trabalho e reverberando para a sociedade como um todo (Brasil, 2022). Algumas das dicas para se manter a saúde mental no ambiente laboral são: manter o corpo hidratado, bebendo bastante água; fazer algumas das actividades do trabalho em pé; arrumar motivos para dar pequenas caminhadas pelo ambiente; usar a escada ao invés do elevador; cuidar da postura, sentado correctamente (ergonomia); fazer pequenas pausas para alongar o corpo e relaxar a mente. Assim, pode-se cuidar melhor da saúde mental e prevenir alguns dos transtornos mentais gerados no ambiente de trabalho (Brasil, 2022).

Ter uma boa saúde Mental está muito além da falta de doença. Para estar em um bom estado mental o indivíduo precisa estar em harmonia com o ambiente em que está inserido e saber administrar suas emoções. Para Amarante (2007, p.19), saúde mental é um campo que tem diversos significados, na medida em que diz respeito ao estado mental dos sujeitos e das colectividades que, do mesmo modo, são condições complexas. As maiores prevalências de Transtorno Mental Comum foram identificadas nas pesquisas com professores (média de prevalência de 36,9%) e profissionais da saúde (média de 27,7%) (Jacinto & Da Rosa Tolfo, 2017) A preocupação quanto à saúde mental vem aumentando durante os anos e a OMS já sinaliza um aumento considerável de pessoas com transtornos e doenças mentais como depressão e ansiedade.

A saúde mental representa mais de 1/3 da incapacidade total no mundo, com transtornos depressivos e ansiosos como maiores causas – os quais respondem, respectivamente, pela 5ª e 6ª causas de anos de vida vividos com incapacidade no Brasil. Ainda segundo a OPAS, entre 35% e 50% das pessoas com transtornos mentais em países de alta renda não recebem tratamento adequado e, nos países de baixa e

média renda, o percentual é ainda maior, ficando entre 76% e 85%. ¹(Agencia Nacional de Saúde Suplementar 2021).

Em meio a crise descobriu-se que o sistema de saúde do Brasil e do mundo não estão preparados para enfrentar uma pandemia como a que passamos, mostrou como o sistema é precário quando se trata de cuidados relacionados a saúde mental de profissionais considerados de linha de frente. Sendo necessária a criação de políticas e estratégias que preconizem uma melhor qualidade de vida e bem-estar aos indivíduos, levando em consideração sua subjectividade.

1.3 TRABALHO

Baseando-se nos conceitos de Marx, o artigo “Saúde e trabalho: uma abordagem do processo e jornada de trabalho” (Sampaio et al, 1995, p. 67) ressalta que:

- 1.Trabalho é actividade humana de inter-transformação com a natureza.
- 2.Trabalho parte de um projecto concebido idealmente até encarnar-se um resultado prático-material que expressa objectivamente a subjectividade do produtor.
- 3.Trabalho implica tanto em realização da identidade, como em mercadoria, coisa a ser vendida em troca de acesso à sobrevivência.
- 4.Trabalho tem dupla natureza:
 - a. Actividade material, intencional, voltada para a realização de um produto necessário aos homens, e que envolve instrumentos e procedimentos. Esta natureza do trabalho pode ser chamada de trabalho concreto, expresso através do processo de trabalho.
 - b. Modo de transformação desta actividade em mercadoria, voltada para a realização dos interesses de capital, enfim, o modo como o trabalho é explorado. Esta natureza do trabalho pode ser chamada de trabalho abstracto, expresso através do tempo comprado pelo capital ao trabalhador.

Em geral, as definições de trabalho indicam uma actividade do homem na transformação da natureza, criando-se matéria ou serviços com fins económicos. Neste diapasão, as actividades de lazer ou produtos para uso pessoal e familiar estariam excluídas do conceito.

Ademais, além das transformações materiais, há o componente abstracto, a força e investimento dedicado à tarefa, transformados em valores financeiros pelo sistema capitalista. A força de trabalho, segundo Marx (2005), na sua obra – O Capital - seria o “conjunto de faculdades físicas e intelectuais existentes no corpo humano, em sua

personalidade viva, e que devem ser postas em movimento para produzir coisas úteis”. Tal força, para se transformar em valor financeiro, deve ser vendida pelo seu próprio possuidor, que deve ser seu livre possuidor, sendo recomendável, pelo autor do Capital, que tal força seja vendida somente por um tempo determinado, pois se ela for vendida de uma vez por todas, o trabalhador se vende a si próprio, tornando-se escravo.

É interessante notar como já havia uma preocupação com relação ao significado do trabalho, mesmo de forma não tão ampla. O trabalho na sociedade ocidental é um factor essencial na configuração da personalidade do sujeito. A análise do conceito de trabalho e suas implicações, inclusive em termos de saúde ocupacional, portanto, deve ser contextualizada, com o vislumbre de certas características históricas que se referem à sua formação e a do actual sistema capitalista e suas relações. Segundo Codo (1994), para entender a dessincroniza entre psicologia e trabalho, é necessário verificar como se deu a inserção do homem na produção.

O conceito e características do trabalho sofreram profundas modificações nos mais variados momentos históricos, bastando citar a origem da palavra trabalho, proveniente do termo tripalium, instrumento agrícola de cultura de cereais, também utilizado para tortura na antiguidade. O trabalho, basicamente, era considerado como actividade braçal, exercida por escravos ou no regime servil e era interpretado como castigo ou estigma (Minayo-Gomez; Thedim-Costa, 2009).

1.4 SAÚDE NO TRABALHO

Como exposto na introdução, a saúde deve ser percebida como um funcionamento integral e que garanta o aumento e optimização de recursos do organismo para diminuir sua vulnerabilidade aos diferentes agentes e processos causadores da doença (González Rey, 2004).

Actualmente, percebe-se a necessidade de conferir à saúde um conceito positivo, ao invés de reactivo, ou negativo, no sentido em que não se trata de mera ausência de sintomas, conforme a visão da medicina tradicional traz desde seus primórdios, ou com alguma separação entre o que é somático e o que é psíquico, mas como um processo em que ambos são inseparáveis, e vivenciada de uma forma única, em que factores genéticos, congénitos, somato-funcionais, sociais e psicológicos se combinam (González Rey, op cit).

A própria disposição Constitucional supracitada, referente à promoção da saúde, apesar de relativamente recente em termos históricos, demonstra um conceito de acções

para redução do risco de doença, ou seja, aborda a questão de uma forma reactiva, de evitação da doença, apesar de terminar com a previsão de acções governamentais e de serviços para promoção, protecção e recuperação da saúde.

É interessante notar a facilidade que existe em se reificar a doença, conferindo-lhe “vida” e características próprias, geradora dos malefícios expostos pelos sintomas, como entidade absoluta e independente da forma de expressão e manifestação do sujeito, quando deve ser entendida como um processo, dependente de vários factores, que geram o adoecimento do sujeito (Carvalho, In Codo; Sampaio, 1995, p. 61).

Portanto, se inicialmente as tentativas de entender o sofrimento psíquico buscavam factores externos que atingissem o sujeito e provocassem problemas ou doenças, actualmente é claro que para a vida humana nada pode ser considerado externo, ou seja, tudo é importante quando é internalizado pela acção humana (Codo et al, 2004, p. 278).

Por vezes, é fácil considerar que determinados trabalhos, conceitualmente, são incapazes de dar prazer, como colecta de lixo nas ruas, carregamento de mercadorias em cais de portos, uso de britadeiras no asfalto, ultrapassando-se a questão da subjectividade de cada trabalhador, a substituição da actividade por maquinários somente traria um sentido efectivo se o trabalhador pudesse controlar a actividade, aprender a fazê-la e aprender com ela, entendendo e gozando de todos os bens sociais produzidos (op. cit., 1995).

1.5 ESTRESSE NO TRABALHO

O termo estresse, originalmente, veio da física, como sendo uma força de resistência interna oferecida pelos materiais sólidos ante a forças externas (Codo et al, 2004, p. 280).

Hans Selye (1959) foi um dos principais autores que abordaram de forma mais directa e nomearam o que seria o estresse, chamando tal batalha “muda” contra agentes agressores de síndrome de adaptação – um conjunto de fatos mostrando que o corpo está tentando se adaptar ao agente agressor.

Sob o enfoque fisiológico, o estresse activa o sistema nervoso autónomo, mobilizando o corpo a se preparar com respostas de fuga ou luta, gerando a liberação de glicocorticóides, aumentando a pressão sanguínea, o nível de açúcar no sangue, dilatando pupilas, economizando oxigénio, que serão levados para os músculos. Depois de um tempo, o organismo que permanece submetido ao estresse crónico, não consegue voltar ao equilíbrio homeostático, e a liberação constante de glicocorticóides causa um

aumento das glândulas supra-renais, agravamento de doenças como hipertensão, distúrbios cardíacos, úlceras gástricas, podendo produzir destruição do tecido muscular, ósseo e neural, além de levar à exaustão, aumentando o risco de reumatismo, artrite e outras dores crônicas, além de causar a queda da imunidade do organismo, que fica mais sujeito a doenças (Figueiró, 2003).

Tabela 2 - Principais Causas de Estresse no Trabalho

Fonte: (César, 2020)

Causa	Descrição	Exemplo
Carga de trabalho excessiva	Quando a quantidade de trabalho é muito grande em relação ao tempo disponível, gerando sobrecarga e dificuldade de concluir as tarefas.	Um funcionário com muitas tarefas a cumprir em um prazo curto, sem tempo para descanso e pausas.
Falta de controle sobre o trabalho	Sentimento de pouca autonomia e de pouco poder de decisão sobre as tarefas a serem realizadas.	Um funcionário que não tem liberdade para organizar seu trabalho e que recebe ordens constantes de seus superiores.
Demanda excessiva de tempo	Quando o trabalho exige longas jornadas de trabalho, sem tempo para descanso e lazer.	Funcionários que trabalham mais de 8 horas diárias sem pausas e que não têm tempo para realizar atividades pessoais ou de lazer.
Conflitos no trabalho	Situações de conflitos com colegas, superiores ou clientes, gerando tensão e ansiedade.	Funcionários envolvidos em conflitos de trabalho por divergências de opinião, desacordo nas tarefas ou problemas de comunicação.
Falta de reconhecimento	Quando o trabalho não é reconhecido e valorizado, gerando desmotivação e sensação de inutilidade.	Funcionários que não têm feedback sobre seu trabalho, que não recebem elogios ou reconhecimento por suas conquistas, e que se sentem desvalorizados.
Ambiguidade nas tarefas	Quando as tarefas não estão bem definidas, gerando dúvidas e incerteza sobre o que deve ser feito.	Um funcionário que não tem clareza sobre as expectativas de seu trabalho e que não sabe como cumprir suas tarefas.
Falta de apoio social	Quando os funcionários não têm apoio dos colegas, dos superiores ou da organização em geral.	Um funcionário que se sente sozinho no trabalho, sem contato com outros funcionários ou sem apoio de seus superiores para resolver problemas.

Portanto, o estresse, por si só, não é bom ou ruim. O que se refere ao estresse agudo, é essencial para sobrevivência de qualquer espécie, deixa o corpo alerta para o perigo e preparado para o enfrentamento ou fuga. E mesmo o estresse crônico pode ser positivo, se melhora o desempenho do indivíduo nas suas actividades, e por ele é bem

controlada. O problema seria o distresse, que paralisa o sujeito e o leva a ter respostas inadequadas, que dependem não só das características reais do estímulo, como da interpretação que é dada a eles (Figueiras; Hippert, 2002, p. 117).

1.6 MODELO BIOPSIKOSSOCIAL

1.6.1 Contextualização Histórica do Modelo Biopsicossocial

A construção do modelo biopsicossocial foi se desenvolvendo como uma evolução do modelo biomédico. Com o desenvolvimento de novos olhares sobre a doença que ultrapassasse o âmbito fisiológico do homem, a medicina psicossomática apareceu como um crescimento sucessivo à medicina voltada para os aspectos organicistas do homem.

Historicamente, o termo psicossomática foi utilizado pela primeira vez por Heinroth em 1908, um psiquiatra alemão, que a partir da criação da Escola de Chicago adotou este conceito na tentativa de explicar a origem da insônia (Ramos, 2006).

Mais tarde este psiquiatra conceitua um novo termo, o somatopsíquico, a partir dos estudos das paixões amorosas sobre a tuberculose. Enquanto a psicossomática ocorre na relação dos fenómenos psíquicos que afectam o somático (corpo), causando no mesmo uma lesão orgânica, o somatopsíquico é pautado no seu caminho inverso, em que o factor orgânico afecta o emocional (Haynal et al., 1983).

O termo psicossomática é permeado por uma grande divergência conceitual. Franz Alexander, em 1928, foi outro pioneiro da Escola de Chicago que contribui para esta concepção. Segundo os mesmos autores (1983, p.42), o termo psicossomático “deve ser usado apenas para indicar um método de abordagem, tanto em pesquisa quanto em terapia”. Desta maneira, de um lado se tem o uso da abordagem do somático e de outro se tem a abordagem do psíquico.

Contudo, apesar do surgimento do termo psicossomático, como uma técnica da medicina para compreender e explicar os fenómenos psíquicos que podem influenciar e afectar o corpo, este ainda restringe-se a uma visão dualista, pois, primordialmente verificam se os sintomas somáticos são de origens físicas ou psíquicas, o que demonstra a permanência de uma compreensão de causa e efeito, ainda pautada por uma influência cartesiana.

1.6.2 Caracterização do Modelo Biopsicossocial

O modelo biopsicossocial, conforme o contexto histórico, se desenvolveu como via de mudança ao modelo biomédico. Tendo como característica o afastamento da noção de saúde como ausência de doença.

Neste modelo, a relação saúde-doença é explicada a partir de três dimensões: a psicológica com os comportamentos, cognições, afectos, emoções; a social, abrangendo as relações interpessoais, aspectos culturais; e a dimensão biológica, com a face genética, orgânica, fisiológica que envolvem o organismo. Portanto, o objectivo deste modelo de saúde está no estudo da relação do processo saúde-doença como um fenómeno multicausal através do reconhecimento entre estas três dimensões, resgatando assim, a visão integral do sujeito que está adoecido (Reis, 1998 apud Grillo, 2005).

Por resgatar e reconhecer a visão integral do sujeito, a ênfase do atendimento neste modelo de saúde, pauta-se na interdisciplinaridade, logo, o papel dos profissionais da saúde está no recolhimento das informações que abrangem o paciente e sua relação com a doença, para além de seus sintomas fisiológicos, incluindo seus aspectos psicológicos e sociais. (Grillo, 2005).

Segundo Romano (1999), o ser biopsicossocial adoecer quando o seu biológico (organismo) encontra-se em desequilíbrio, levando em consideração o psíquico (personalidade, vivências) e o social (escola, comunidade, trabalho). Assim, quanto maior for a capacidade de adaptação do paciente às situações a serem experienciadas, mais saudável o paciente encontra-se ou tende-se para tal.

Apesar deste modelo não se limitar ao reducionismo biomédico, o papel dos profissionais da saúde permanece paternalista, pois, o reconhecimento do paciente mesmo que em sua integralidade, ainda é de um agente passivo na relação profissional-paciente, na medida em que este último não é participe do seu processo terapêutico.

Traverso-Yépez (2001) ainda afirma que este modelo de saúde tornou-se uma medida paliativa do modelo biomédico, pois, a inclusão e o reconhecimento também dos aspectos psicológicos e sociais são muito mais engrandecidos no papel que na prática real.

1.7 MODELO HOLÍSTICO

1.7.1 Contextualização Histórica do Modelo Holístico

A visão do modelo holista é oriunda do termo holismo. Este por sua vez originado do grego holos significa Todo. Esta visão de mundo que vem se

desenvolvendo não é uma ideia nova, ela está subjacente a várias concepções filosóficas ao longo de toda a evolução do pensamento humano. “No século VI antes de Cristo, o filósofo Heráclito de Éfeso já destaca “A parte é diferente do todo, mas também é o mesmo que o todo. A essência é o todo e a parte” (Tavares, 1998, p.61).

O termo holismo foi usado pela primeira vez por Jan Smuts em 1926. Soldado e estadista sul-africano, Smuts tornou-se um grande pensador da visão holística e escritor do livro *Holism and Evolution* (Holismo e Evolução), em que destacou o processo de evolução do universo como sendo cada vez mais acelerado e desta forma, está ocorrendo à tendência do ser humano em construir unidades que formam um todo (Weil, 1987).

A teoria holística podendo ser também caracterizada como sistêmica, holista, organísmica e ou ecológica, teve em uma de suas raízes a influência de pensadores como Aristóteles, Gothe, Spinoza e Willian James (HALL et al., 1966).

A teoria organísmica utilizou-se desses estudos, tais como da percepção e aprendizagem para constituir em sua base a compreensão do organismo total. Contudo, embora esta teoria tenha grande influência na Psicologia da Gestalt, elas se diferenciam ao ponto em que esta última focou sua atenção aos fenómenos de tomada de consciência e muito pouco sobre o organismo e na personalidade com um todo (Hall et al., 1966).

A partir desta visão acredita-se que a doença surge quando há um desequilíbrio nesta unidade e quando um dos aspectos encontra-se em desarmonia, e este afectará o todo. Enfim, como resultados desse paradigma que está emergindo, os profissionais da saúde podem compreender o sujeito que está adoecido sob uma perspectiva holística, mesmo que determinadas áreas da saúde foquem sua atenção mais para o âmbito psicológico, social, antropológico e outras para o âmbito fisiológico e orgânico do sujeito, é importante conceber que tais áreas operem sobre uma visão que alcance o organismo em sua totalidade.

1.7.2 Caracterização do modelo holista

O modelo de saúde holista vem se colocando na época actual como uma evolução da visão newtoniana-cartesiana que permeia o modelo biomédico e em alguns aspectos o modelo biopsicossocial. Portanto, este modelo constitui a noção de saúde como um “estado de bem-estar que se estabelece quando o organismo funciona de maneira certa” (Capra, 1982, p. 315).

Dentro da perspectiva deste modelo, o homem é percebido como um sistema ou uma totalidade, em que suas estruturas físicas, social, mental e espiritual são

interligadas e interdependes. Deste modo, a saúde holística volta-se para o bem-estar total do sujeito sem se restringir apenas para sintomas ou aspectos fisiológicos (Tabone, 1995).

A noção de saúde e doença está sempre em um movimento de mudança, por ser influenciada pelo contexto cultural em que os sujeitos estão inseridos. Ela é percebida como um processo dinâmico e contínuo, pois, está relacionada às respostas criativas do organismo frente aos desafios ambientais, sociais. Deste modo, as mudanças ou as interpolações deste organismo frente ao seu ambiente, tende a resultar em fases temporárias de uma saúde precária (Tabone, 1995).

Portanto, trata-se de um fenómeno multidimensional que envolve os aspectos físicos, psicológicos, sociais e espirituais, sendo todos estes interdependentes. Isto porque, conforme Capra (1982), a doença física pode ser compensada por uma atitude psicológica positiva e por um apoio social que possam manter a saúde global do sujeito em um estado de bem estar. Da mesma maneira, os problemas emocionais ou sociais podem fazer com que o sujeito sinta a doença em menor intensidade, mesmo com seu corpo físico afectado.

Para a concepção holística de saúde os sujeitos são organismos auto-reguladores que mostram um alto grau de estabilidade. Para um organismo manter-se estável é preciso que o mesmo seja flexível e dinâmico frente às mudanças e as alterações do meio em que vive. Esta flexibilidade seja ela qual for sua natureza, física, psicológica ou social, depende de cada organismo e o modo de interacção com seu meio (Capra, 1982).

Portanto, quanto mais flexível este organismo for ao seu meio, melhor será sua adaptação frente às mudanças. De outro lado, quanto menos flexível for este organismo, maior a possibilidade da ocorrência de um desequilíbrio e consequentemente a perda da saúde

Um exemplo para caracterizar esta noção do desequilíbrio de um organismo está no conceito de estresse. Segundo Capra (1982, p.318), “o estresse é um desequilíbrio do organismo em resposta as influências ambientais”. Ele pode ser qualificado como temporário ou prolongado, podendo também ser oriundo dentro do próprio sujeito, da sociedade, da cultura e ou do meio ambiente físico

O estresse temporário é um aspecto essencial para a vida, uma vez que o sujeito em sua interacção com o ambiente, com seu dia-a-dia, sofre perdas temporárias de flexibilidade. Há uma adaptação à situação que se torna uma fase transitória e uma

resposta saudável do organismo. Contudo, quando a perda da flexibilidade e de adaptação são levadas ao extremo o estresse prolongado acontece, e consequentemente o organismo estará propenso ao aparecimento de muitas doenças (Capra, 1982).

O estresse temporário e o estresse prolongado se diferenciam pelo fato de que no primeiro as múltiplas dimensões (física, psíquica, social, espiritual) que compõem o organismo saudável conspiram a favor para que o mesmo retorne ao seu equilíbrio e a sua flexibilidade natural. Já no segundo, quando o estresse é prolongado torna-se nocivo, fazendo com que o organismo não tenha uma resposta de acção para lutar ou fugir do desequilíbrio. Por conseguinte, a saúde do mesmo é afectada e a propensão para a doença surge, pois, a falta do equilíbrio atinge o sistema imunológico do corpo e as defesas naturais contra a doença (Capra, 1982).

O aparecimento da doença surge como um significado da perda relativa da harmonia do organismo ou em função do questionamento de uma ordem até então equilibrada. Esta perturbação, no entanto, acontece na consciência e se mostra através de uma manifestação corporal. Assim sendo, o corpo é a apresentação ou o âmbito de concretização da consciência e também de todos os processos de modificações que nela ocorrem. Desta forma, o adoecimento aparece como uma informação, uma mensagem da desarmonia presente em algum âmbito da vida do sujeito, a qual se revela no corpo (Dethlefsen et al., 1998).

De acordo com a visão holística sobre a saúde, para qualquer doença é preciso compreender a mensagem transmitida ao organismo e que se manifesta no corpo como uma “[...] oportunidade de introspecção, de modo que o problema original e as razões para a escolha de uma certa via de fuga possam ser levados a um nível de consciência onde o problema possa ser resolvido [...]” (Capra, 1982, p. 320). Portanto, partindo desta perspectiva, é fundamental a assistência psicológica no tratamento mesmo para as doenças consideradas de carácter estritamente orgânico

Segundo Silva (2002), a emoção é uma forma de preparar o corpo para entrar em acção, que se dá ao mesmo tempo no corpo e na psique, é, portanto, na expressão física que reside a sua essência. A emoção é um aspecto que circunda e influencia o homem socialmente, como forma de expressão na sua relação com o mundo.

Ainda para o mesmo autor (2002) existem vários tipos de emoção, umas podem ser nutritivas outras podem ser tóxicas. Cada emoção corresponde a uma determinada forma de resposta corporal. Essa resposta é mediada pelo sistema nervoso autónomo (SNA), sendo assim, independe da vontade do sujeito. Desta maneira, quando a emoção

prepara o corpo para entrar em acção, o organismo a percebe como algo anormal, entra em desequilíbrio e mobiliza tanto a mente como o corpo.

As emoções sensibilizam o sujeito em todas as suas relações como seu meio, como por exemplo, ao ouvir uma música, ao vivenciar uma situação que lhe é desagradável, ao se apaixonar, ao sentir um cheiro que lhe traz uma lembrança, enfim, entre outras ocorrências que levam o organismo a entrar em acção. Contudo, quando um sujeito reprime suas emoções impedindo que elas se manifestem através dos seus sentimentos, o organismo sente esta repressão e sofre consequências em função deste ressentimento que pode levar ao adoecimento (Silva, 2002). Deste modo, o desequilíbrio provocado pela emoção, que pode ser advindo de alterações físicas, ambientais, sociais, psíquicas ou espirituais conduz o organismo a uma desarmonia que pode levá-lo adoecer.

1.7.3 Desafios e oportunidades da implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho

De acordo a OMS () os grandes desafios para a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho, pode resumir-se em:

1. Estigma e Falta de Conscientização : Ainda existe um estigma significativo em torno da saúde mental em muitos locais de trabalho, o que pode inibir os funcionários de buscarem ajuda. A falta de entendimento e conscientização sobre o tema pode dificultar a adesão aos programas.
2. Resistência Cultural e Institucional : A cultura organizacional pode ser uma barreira quando os gestores ou colegas têm percepções negativas sobre o bem-estar mental, levando a uma resistência para implementar e manter esses programas.
3. Recursos limitados : Implementar um programa de saúde mental requer investimento em profissionais, infraestrutura e ferramentas de apoio, o que pode ser um obstáculo para organizações com orçamento restrito.
4. Falta de Profissionais Especializados : A escassez de profissionais especializados em saúde mental pode dificultar a oferta de serviços e suporte adequados dentro da empresa.

5. Complexidade em Monitorar e Avaliar : A eficácia de um programa de saúde mental pode ser difícil de mensurar, exigindo metodologias específicas e avaliação contínua, ou que pode ser um desafio organizacional e administrativo.

6. Equilíbrio entre Confidencialidade e Acompanhamento : Proteger a confidencialidade dos funcionários ao oferecer suporte de saúde mental é crucial, mas isso também pode dificultar o monitoramento da efectividade dos programas.

Oportunidades

1. Aumento da Produtividade : Programas de saúde mental bem-sucedidos focados no estresse, na ansiedade e no burnout, melhorando a motivação e a produtividade dos funcionários, o que impacta positivamente o desempenho organizacional.

2. Redução de Absenteísmo e Presenteísmo : Oferecer suporte em saúde mental ajuda a reduzir as ausências e o presenteísmo (quando o funcionário está fisicamente presente, mas com baixa produtividade devido ao sofrimento mental).

3. Melhoria do Clima Organizacional : O apoio à saúde mental pode melhorar o ambiente de trabalho, promovendo uma cultura organizacional mais empática, acolhedora e inclusiva.

4. Fortalecimento da Reputação da Empresa : Empresas que investem na saúde mental de seus colaboradores são vistas de maneira positiva pelo mercado, o que fortalece sua marca e atrai novos talentos.

5. Engajamento e Retenção de Talentos : O apoio contínuo à saúde mental mostra aos funcionários que uma empresa se importa com seu bem-estar, aumentando o engajamento e ganhando a rotatividade.

6. Parcerias e Inovações em Saúde Mental : A implementação de programas de saúde mental abre oportunidades para parcerias com profissionais e organizações especializadas, assim como para a adoção de tecnologias de suporte, como aplicativos de bem-estar e plataformas de telepsicologia.

CAPITULO II: FUNDAMENTAÇÃO METODOLÓGICA

2.1. Preliminares de investigação

Esta pesquisa tem como objectivo analisar os desafios e oportunidades da implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho da Administração Municipal do Lubango. Para alcançar este objectivo, utilizou-se uma abordagem de pesquisa qualitativa, com foco em um estudo de caso. A escolha por essa abordagem se justifica pela necessidade de compreender a complexidade da situação e obter insights sobre a realidade local, considerando as nuances e particularidades do contexto da administração municipal.

2.2. Caracterização da Administração Municipal do Lubango

A Administração Municipal do Lubango é um órgão público responsável pela gestão de serviços essenciais à população da cidade. Com base em pesquisas e informações disponíveis, a administração municipal apresenta as seguintes características:

Estrutura Organizacional:

A estrutura organizacional da administração municipal pode ser representada da seguinte forma:

- Administrador: Chefe do Executivo, responsável pela gestão geral do município.
- Secretaria de Finanças: Responsável pela gestão financeira do município, incluindo arrecadação de impostos, controle de orçamento e pagamento de salários.
- Secretário de Obras: Responsável pela manutenção e desenvolvimento de infraestrutura urbana, como ruas, parques, escolas e hospitais.
- Secretário de Saúde: Responsável pela saúde da população, incluindo a gestão de hospitais, postos de saúde e programas de saúde pública.
- Secretaria de Educação: Responsável pela educação municipal, incluindo a gestão de escolas, creches e programas de educação.
- Secretário de Segurança: Responsável pela segurança pública, incluindo a gestão da polícia municipal e dos serviços de bombeiros.

Cultura Organizacional:

A cultura organizacional da Administração Municipal do Lubango, em geral, é caracterizada por um ambiente de trabalho com alta carga de trabalho, pressão por resultados e algumas dificuldades na comunicação. Os funcionários geralmente enfrentam longas jornadas de trabalho, com prazos apertados e muitas demandas. A comunicação entre os sectores pode ser prejudicada pela falta de clareza nas responsabilidades e pela dificuldade de acesso à informação, tais como:

- **Prioridade em metas:** A administração municipal coloca grande ênfase na realização de metas e objectivos, com foco em resultados e produtividade. O foco em cumprir metas pode gerar pressão e estresse nos funcionários.
- **Falta de flexibilidade:** A administração municipal pode ter dificuldades em oferecer flexibilidade de horários e de trabalho, limitando a autonomia dos funcionários e dificultando a conciliação entre vida profissional e pessoal.
- **Comunicação informal:** A comunicação entre os funcionários e entre os setores pode ser informal e pouco clara, dificultando a colaboração e o trabalho em equipe.
- **Falta de reconhecimento:** Os funcionários podem sentir-se desmotivados pela falta de reconhecimento por seu trabalho e pelas dificuldades de ascensão profissional.

Perfil dos Funcionários:

Os funcionários da administração municipal do Lubango são um grupo heterogéneo, com diferentes níveis de escolaridade, experiência profissional e necessidades individuais. Em geral, o perfil dos funcionários pode é descrito como:

- **Diversidade de idade e experiência:** Com funcionários de diferentes idades e níveis de experiência profissional, o ambiente de trabalho é rico em perspectivas e conhecimentos.
- **Baixo nível de escolaridade:** Apesar de a administração municipal buscar a qualificação de seus funcionários, existe um número significativo de funcionários com baixo nível de escolaridade.

- Necessidades de desenvolvimento: Muitos funcionários podem ter necessidades de desenvolvimento profissional, como cursos de qualificação e aprimoramento de habilidades.
- Dificuldades de acesso à informação: Alguns funcionários podem ter dificuldades em acessar informações relevantes para o seu trabalho, devido a problemas de comunicação e organização.

Idade: A média de idade dos funcionários é de 35 anos, com uma faixa que varia de 20 a 60 anos.

Nível de Escolaridade: A maioria dos funcionários possui ensino médio completo, com um número menor com ensino superior.

Experiência profissional: A média de experiência dos funcionários é de 5 anos, com uma faixa que varia de 1 a 20 anos.

Necessidades de Desenvolvimento: A administração municipal oferece cursos de qualificação para seus funcionários, com foco em gestão de tempo, comunicação e habilidades de resolução de problemas.

2.3 Design da investigação

A presente pesquisa utiliza um design de estudo de caso, com o objectivo de analisar a realidade da Administração Municipal do Lubango em relação à saúde mental no trabalho, identificando os desafios e as oportunidades para a implementação de programas de saúde mental. Este design é adequado para a investigação aprofundada de um fenómeno em um contexto específico, permitindo uma análise detalhada da situação, com a colecta de dados de diferentes fontes e a realização de uma análise interpretativa.

2.3.1 Características do design de estudo de caso

Foco em um contexto específico: A pesquisa se concentra na Administração Municipal do Lubango, explorando sua realidade em relação à saúde mental no trabalho.

Colecta de dados abrangente: Utilizam-se diferentes técnicas de colecta de dados, como entrevistas e questionários, para obter informações detalhadas sobre a percepção dos funcionários, as experiências e as necessidades em relação à saúde mental.

Análise interpretativa: Os dados colectados são analisados de forma interpretativa, com o objectivo de compreender a complexidade da situação e identificar os desafios e oportunidades para a implementação de programas de saúde mental.

Flexibilidade: O design de estudo de caso permite a flexibilidade para ajustar a coleta de dados e a análise conforme as necessidades da pesquisa.

2.3.2 Razões para a escolha do design de estudo de caso

Compreender a complexidade da situação: O design de estudo de caso permite uma análise aprofundada da realidade da administração municipal, considerando as nuances e particularidades do contexto local. [fonte](#)

Obter insights sobre a realidade: A pesquisa busca compreender a realidade da administração municipal em relação à saúde mental no trabalho, identificando os desafios e as oportunidades para a implementação de programas.

Contribuir para a tomada de decisão: Os resultados da pesquisa serão utilizados para a tomada de decisão na administração municipal, orientando a implementação de programas de saúde mental e a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

O design de estudo de caso foi escolhido para esta pesquisa por sua capacidade de analisar a realidade da administração municipal do Lubango em relação à saúde mental no trabalho, com a colecta de dados abrangente e a realização de uma análise interpretativa, buscando contribuir para a tomada de decisão e a implementação de programas de saúde mental.

2.4. Classificação da Pesquisa

A pesquisa "Desafios e Oportunidades da Implementação de Programas de Saúde Mental no Ambiente de Trabalho: Estudo de Caso realizado na Administração Municipal do Lubango –Huíla" pode ser classificada da seguinte maneira:

Quanto à natureza: Trata-se de uma pesquisa Aplicada: A pesquisa tem como objectivo gerar conhecimento para a resolução de problemas práticos na Administração Municipal do Lubango. Ela busca contribuir para a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho, com o intuito de melhorar o bem-estar dos funcionários e a produtividade da organização. Portanto, a pesquisa tem uma natureza

aplicada, pois visa a aplicação do conhecimento científico para a resolução de problemas da realidade. [fonte](#)

Quanto à abordagem do problema: Trata-se de Qualitativa: A pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa, que se caracteriza pela colecta e análise de dados não numéricos, com o objectivo de compreender a complexidade da situação e obter insights sobre a realidade local. [Fonte](#) A abordagem qualitativa permite uma análise interpretativa dos dados, considerando as nuances e particularidades do contexto da administração municipal. A pesquisa busca compreender a realidade da administração municipal em relação à saúde mental no trabalho, identificando os desafios e as oportunidades para a implementação de programas.

Quanto aos objectivos: Trata-se de Exploratória: A pesquisa tem como objectivo explorar a realidade da administração municipal do Lubango em relação à saúde mental no trabalho. Ela busca entender a situação actual, identificar os desafios e as oportunidades para a implementação de programas e gerar hipóteses para futuras pesquisas. A pesquisa não tem como objectivo testar hipóteses ou fazer previsões, mas sim explorar e entender a realidade local.

A pesquisa é classificada como qualitativa, aplicada e exploratória, devido à sua natureza de investigação aprofundada de um fenómeno em um contexto específico, com o objectivo de gerar conhecimento para a resolução de problemas práticos e contribuir para a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho.

2.5 Técnicas e instrumentos utilizados para a pesquisa

Para a recolha de dados desta pesquisa, foram utilizadas as seguintes técnicas e instrumentos:

1. Entrevistas Semi-estruturadas:

Objectivo: Obter informações detalhadas sobre as percepções, experiências e necessidades dos funcionários da Administração Municipal do Lubango em relação à saúde mental no trabalho.

Características: Entrevistas individuais, conduzidas por um pesquisador treinado, utilizando um roteiro semi-estruturado com perguntas abertas. O roteiro contém tópicos gerais sobre a percepção dos funcionários em relação ao ambiente de trabalho, os factores de risco para a saúde mental, a importância de programas de saúde mental e as necessidades dos funcionários.

Vantagens: Permite a colecta de dados mais ricos e detalhados, permitindo a exploração de diferentes perspectivas e a obtenção de informações que não seriam possíveis com outros instrumentos. Promove um diálogo entre o pesquisador e o entrevistado, o que aumenta a qualidade da informação colectada.

Limitações: Requer tempo e recursos para a realização das entrevistas e a análise dos dados. A interpretação dos dados pode ser influenciada pela subjectividade do entrevistador.

2. Questionários:

Objectivo: Colectar informações sobre a percepção dos funcionários da administração municipal em relação a factores de risco para a saúde mental no trabalho, como Estresse, Burnout e Depressão.

Características: Questionário estruturado com perguntas objectivas e fechadas, com escalas de resposta pré-definidas. O questionário foi elaborado com base em instrumentos validos e confiáveis, considerando as características do contexto da administração municipal.

Vantagens: Permite a colecta de dados de forma rápida e eficiente, com grande quantidade de informações. Facilita a análise dos dados, possibilitando a comparação entre diferentes grupos de funcionários.

Limitações: Pode não captar a complexidade da situação, limitando a profundidade da análise. A interpretação dos dados pode ser influenciada pela forma como as perguntas foram formuladas.

A utilização destas duas técnicas de colecta de dados complementou a pesquisa, garantindo a obtenção de informações mais abrangentes e profundas sobre a realidade da administração municipal. A combinação de entrevistas semi-estruturadas e questionários permite a colecta de dados quantitativos e qualitativos, o que enriquece a análise e a compreensão da situação.

A utilização de instrumentos validos e confiáveis garante a qualidade da pesquisa e a confiabilidade dos dados colectados.

2.6 Determinação da população e amostra

2.6.1. População

A população em uma pesquisa representa o conjunto total de elementos que possuem uma característica comum relevante para o estudo ([fonte](#)). Neste contexto, a população é o grupo-alvo que compartilha um denominador comum, sendo o foco da investigação.

No nosso caso, a população é composta por todos os funcionários da Administração Municipal do Lubango. Isso abrange todos os servidores públicos, em todos os níveis hierárquicos e departamentos, que atuam na administração local. A população não se limita a um grupo específico de funcionários, mas abrange a totalidade da força de trabalho da prefeitura. A população corresponde a todos os 86 funcionários da Administração Municipal do Lubango.

2.6.2. Amostra

A amostra é um subconjunto representativo da população. É uma selecção estratégica de indivíduos da população total que permite ao pesquisador colectar dados e realizar análises sem ter que entrevistar ou aplicar questionários a todos os membros da população ([fonte](#)). A amostra deve ser representativa da população em relação às variáveis de interesse da pesquisa. Para o nosso estudo, a amostra representará a diversidade da população da administração municipal, garantindo que as perspectivas dos diferentes sectores e níveis hierárquicos sejam consideradas. Para a Amostra seleccionou-se um subconjunto de 20 funcionários, representando a diversidade de departamentos (Finanças, Educação, Saúde e Obras), níveis hierárquicos (directores, coordenadores, funcionários de nível básico), e idades.

Tamanho da Amostra:

O tamanho da amostra foi determinado considerando a necessidade de obter informações representativas da realidade da administração municipal e a disponibilidade de recursos para a realização da pesquisa. Foram entrevistados 12 e aplicado questionário a 8 de funcionários que responderam ao questionário.

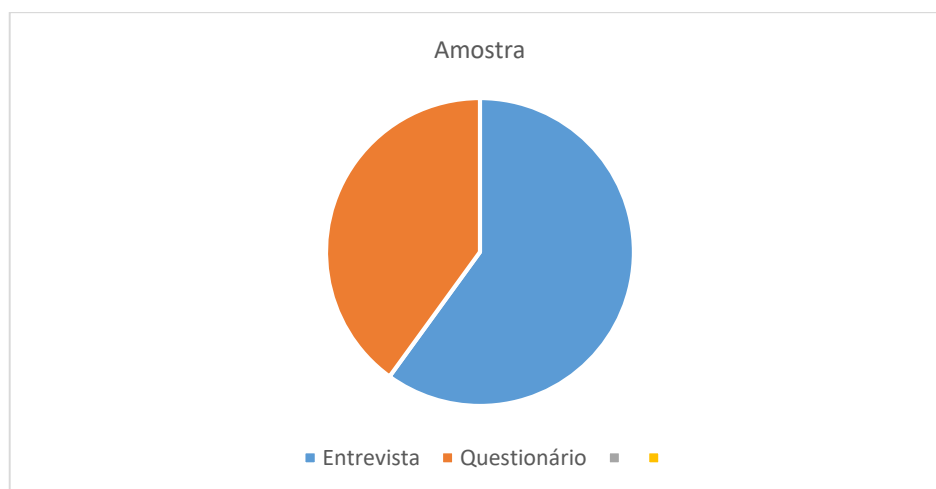


Figura 1 - Tamanho da Amostra
Fonte: Autor

O tamanho da amostra não probabilística foi definido de forma a garantir a representatividade e a acessibilidade dos participantes, permitindo a colecta de dados relevantes para a análise do tema em estudo. A escolha de uma amostra não probabilística, em vez de uma amostra probabilística, se justifica pela natureza exploratória da pesquisa e pela necessidade de compreender a complexidade da situação. (fonte)

Com base nos critérios de selecção e no tamanho da amostra definidos, a pesquisa busca obter informações significativas e representativas da realidade da Administração Municipal do Lubango em relação à saúde mental no trabalho.

2.7. Procedimentos para Colecta de Dados

A colecta de dados foi realizada por meio de duas etapas principais: entrevistas semiestruturadas e questionários. Os procedimentos foram os seguintes:

1. Aprovação do Projecto:

- O projecto de pesquisa foi submetido à Administração Municipal do Lubango para aprovação, garantindo o acesso aos funcionários e a colecta de dados de forma ética e responsável.
- Obtivemos o consentimento da administração municipal para a realização da pesquisa, com a garantia de que as informações seriam tratadas com sigilo e que os participantes teriam seus direitos preservados.
-

2. Preparação das Entrevistas:

Foi elaborado um roteiro de entrevista semi-estruturada, com base em pesquisas e teorias sobre saúde mental no trabalho. O roteiro aborda tópicos como a percepção dos funcionários sobre o ambiente de trabalho, os factores de risco para a saúde mental, a importância de programas de saúde mental e as necessidades dos funcionários.

O pesquisador responsável pelas entrevistas foi treinado para aplicar o roteiro de forma consistente e garantir a qualidade da colecta de dados.

3. Aplicação das Entrevistas:

- As entrevistas foram aplicadas individualmente, com um pesquisador treinado, em um local reservado e com o consentimento livre e esclarecido dos participantes.
- Cada entrevista teve duração aproximada de 5 minutos e foi gravada para garantir a fidelidade da colecta de dados.
- Os participantes foram informados sobre os objectivos da pesquisa, seus direitos e a forma como as informações seriam tratadas. Foi fornecido um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para que os participantes manifestassem seu consentimento voluntário para a participação no estudo.

4. Aplicação dos Questionários:

- Um questionário estruturado com perguntas objectivas e fechadas foi aplicado a um grupo maior de funcionários da administração municipal.
- O questionário foi elaborado com base em instrumentos válidos e confiáveis, considerando as características do contexto da administração municipal.
- O questionário abordava questões sobre a percepção dos funcionários em relação a factores de risco para a saúde mental no trabalho, como estresse, burnout e depressão.
- O questionário foi aplicado em um formato digital, facilitando a colecta e a organização dos dados.

5. Análise dos Dados:

- Os dados colectados por meio das entrevistas e questionários foram analisados de forma qualitativa, utilizando técnicas de análise de conteúdo e interpretação de dados.
- A análise de conteúdo busca identificar as principais categorias e temas que emergem dos dados, permitindo a compreensão da realidade da administração municipal em relação à saúde mental no trabalho.
- A interpretação dos dados busca identificar os principais desafios e oportunidades para a implementação de programas de saúde mental na administração municipal.

6. Tratamento dos Dados:

- Os dados colectados foram organizados e tratados de forma a garantir a segurança e a confidencialidade das informações.
- As entrevistas foram transcritas e analisadas utilizando técnicas de análise de conteúdo.
- Os dados do questionário foram organizados em planilhas eletrônicas e analisados utilizando softwares estatísticos.

7. Considerações Éticas:

- A pesquisa foi conduzida com o máximo de respeito pelos participantes, garantindo o anonimato e a confidencialidade das informações.
- Todos os participantes foram informados sobre os objectivos da pesquisa, seus direitos e a forma como as informações seriam tratadas.
- Foi fornecido um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para que os participantes manifestassem seu consentimento voluntário para a participação no estudo.
- As informações colectadas foram tratadas com o máximo de cuidado e sigilo, em conformidade com as normas éticas da pesquisa.

8. Limitações da Pesquisa:

A pesquisa apresenta algumas limitações, como a generalização dos resultados, a subjectividade da análise e a disponibilidade de recursos. É importante ressaltar que os resultados da pesquisa podem não ser generalizáveis para outras organizações ou contextos, devido à especificidade da Administração Municipal do Lubango.

9. Contribuições da Pesquisa:

Este estudo de caso contribui para o conhecimento sobre a saúde mental no ambiente de trabalho, fornecendo informações importantes para a implementação de programas de saúde mental na Administração Municipal do Lubango. As informações colectadas podem ser utilizadas para:

- Identificar os desafios e as oportunidades para a implementação de programas de saúde mental;
- Desenvolver programas de saúde mental, com foco nas necessidades dos funcionários e nos desafios da administração municipal;

- Melhorar o ambiente de trabalho, promovendo a saúde mental dos funcionários e criando um ambiente mais saudável e produtivo.

Este detalhamento dos procedimentos de colecta de dados garante a transparência e a confiabilidade do trabalho, permitindo que o leitor compreenda como a pesquisa foi conduzida e quais foram as etapas seguidas para a obtenção dos resultados.

2.8 Conclusão do Capítulo

A metodologia utilizada neste estudo de caso, com abordagem qualitativa e design de estudo de caso, permitiu uma análise aprofundada da realidade da Administração Municipal do Lubango em relação à saúde mental no trabalho. A colecta de dados, por meio de entrevistas semi-estruturadas e questionários, visou a compreensão da percepção dos funcionários sobre os desafios e as oportunidades para a implementação de programas de saúde mental. A utilização de diferentes técnicas e instrumentos contribuiu para a obtenção de informações mais completas e representativas da realidade local, permitindo uma análise interpretativa que busca identificar os principais factores de risco para a saúde mental dos funcionários e as necessidades específicas da administração municipal. A pesquisa foi conduzida com o máximo de cuidado e respeito pelos participantes, garantindo o anonimato e a confidencialidade das informações, em conformidade com as normas éticas da pesquisa. No entanto, é importante reconhecer as limitações do estudo, como a generalização dos resultados e a subjectividade da análise, considerando a especificidade do contexto da administração municipal.

Apesar dessas limitações, esta pesquisa busca contribuir para o conhecimento sobre a saúde mental no ambiente de trabalho e para a implementação de programas que promovam o bem-estar dos funcionários. Os resultados do estudo podem ser utilizados para a tomada de decisão na administração municipal, orientando a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, valorizando a saúde mental dos colaboradores.

3 - DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta sessão tem como objectivo discutir os resultados da pesquisa, relacionando-os com a literatura e as características específicas da Administração Municipal do Lubango. A análise dos dados coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas e

questionários busca identificar os principais desafios e oportunidades para a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho, com foco no bem-estar dos funcionários.

3.1. Desafios na Implementação de Programas de Saúde Mental

A partir da análise dos dados coletados, identificaram-se os seguintes desafios para a implementação de programas de saúde mental na Administração Municipal do Lubango:

3.1.1 Alta carga de trabalho e pressão por resultados

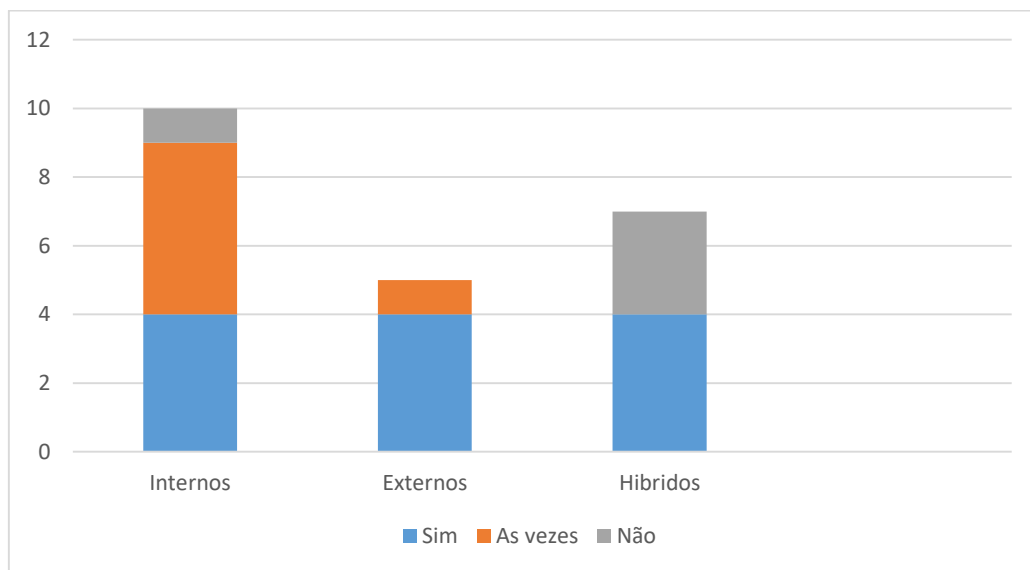


Figura 2 - Alta carga de Trabalhos

Fonte: Autor

Os funcionários relatam que a rotina de trabalho é intensa, com muitas demandas e prazos apertados.

Dados das entrevistas: "A gente fica sem tempo para nada, nem para descansar. A gente está sempre correndo atrás do tempo, e isso gera muito estresse." "A pressão por resultados é muito grande, a gente se sente constantemente sob pressão para entregar tudo no prazo."

Insights: Essa percepção de alta carga de trabalho e pressão por resultados está relacionada à cultura organizacional, que prioriza a realização de metas e a produtividade. Essa cultura pode contribuir para a intensificação do trabalho e a criação de um ambiente de trabalho estressante.

3.1.2 Falta de flexibilidade no trabalho

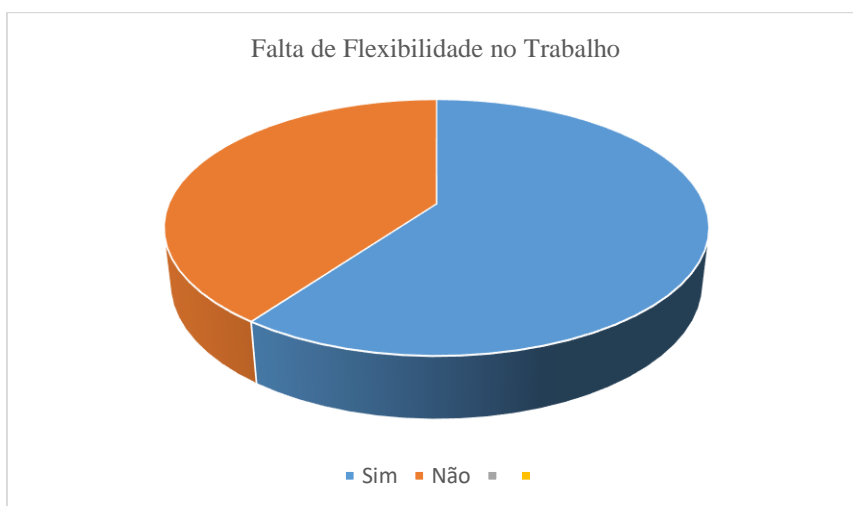


Figura 3 - Falta de Flexibilidade no Trabalho

Fonte: Autor

A dificuldade em oferecer flexibilidade de horários e de trabalho limita a autonomia dos funcionários, dificultando a conciliação entre vida profissional e pessoal e aumentando o estresse.

Dados dos questionários: Tal como a figura acima apresenta, a maioria dos funcionários (60%) relatou que a administração municipal não oferece flexibilidade de horários, o que dificulta a organização do tempo e a gestão do trabalho.

Insights: A falta de flexibilidade no trabalho pode gerar frustração e dificultar a conciliação entre as demandas profissionais e as necessidades pessoais, impactando a saúde mental dos funcionários.

3.1.3 Comunicação inadequada

A comunicação entre os funcionários e entre os setores pode ser informal e pouco clara, dificultando a colaboração e o trabalho em equipe. Essa falta de clareza pode gerar confusões, desmotivação e comprometer a saúde mental dos colaboradores.

Dados das entrevistas: "A gente não sabe quem é responsável por quê, e isso causa muita confusão." "A comunicação entre os setores é muito ruim, a gente tem que correr atrás de informações."

Insights: A falta de clareza na comunicação pode gerar desmotivação, frustração e dificuldade de colaboração entre os funcionários, impactando negativamente o clima organizacional e a saúde mental dos colaboradores.

3.1.4 Falta de reconhecimento e valorização

Os funcionários sentem-se desmotivados pela falta de reconhecimento por seu trabalho e pelas dificuldades de ascensão profissional. Essa situação pode levar à sensação de inutilidade e de falta de propósito, contribuindo para o desenvolvimento de transtornos mentais.

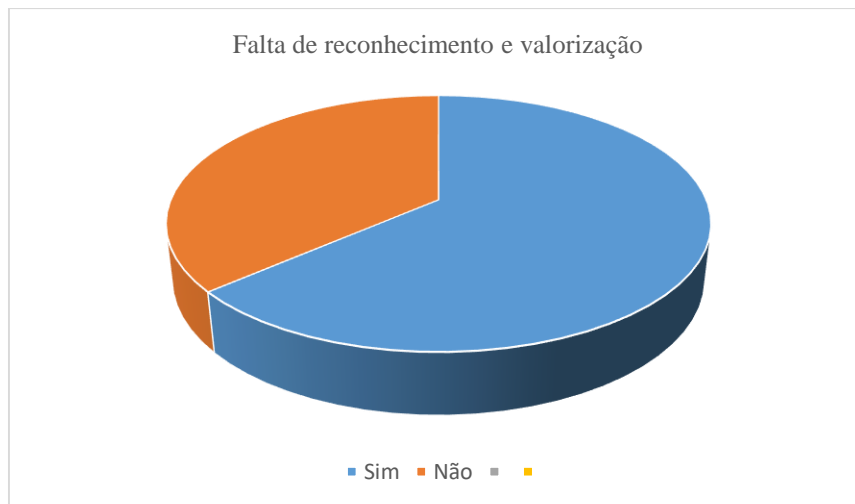


Figura 4 - Falta de Reconhecimento e valorização
Fonte: Autor

Dados dos questionários: Tal como a figura acima apresenta, mais de 70% dos funcionários afirmaram que não se sentem reconhecidos pelo seu trabalho, e menos de 30% acreditam que há possibilidades de crescimento profissional na administração municipal.

Insights: A falta de reconhecimento e valorização dos funcionários pode gerar desmotivação, frustração e dificuldade de lidar com a carga de trabalho, impactando negativamente a saúde mental e a produtividade.

3.1.5 Dificuldade de acesso a informações e recursos

Algumas barreiras, como a falta de acesso à informação e a dificuldade de acesso aos serviços de saúde mental, podem dificultar a implementação de programas de saúde mental.



Figura 5 - Dificuldades de Acesso a Informação e Recursos
Fonte: Autor

Dados das entrevistas: "A gente não tem acesso às informações que a gente precisa para fazer o nosso trabalho." "Não há um canal de apoio psicológico para os funcionários."

Insights: A falta de acesso a informações e recursos pode comprometer a eficiência do trabalho e a qualidade de vida dos funcionários, impedindo a implementação de programas de saúde mental.

3.2. Oportunidades para a Implementação de Programas de Saúde Mental

A partir da análise dos dados, identificaram-se as seguintes oportunidades para a implementação de programas de saúde mental na Administração Municipal do Lubango:

3.2.1 Promoção da comunicação e do diálogo

Incentivar a comunicação entre os funcionários e entre os setores, promovendo a colaboração e o trabalho em equipe. A criação de espaços de diálogo e de escuta ativa pode contribuir para a resolução de conflitos e para a criação de um ambiente de trabalho mais positivo.

Dados das entrevistas: "A gente precisa de mais comunicação entre os setores." "Seria bom se a gente tivesse mais oportunidades de conversar com os outros."

Insights: A promoção da comunicação e do diálogo pode contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, reduzindo o estresse e a desmotivação.

3.2.2 Investimento em desenvolvimento profissional

Oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional aos funcionários, com foco em habilidades de gestão de tempo, de resolução de problemas e de comunicação. A capacitação dos funcionários pode contribuir para a redução do estresse e para o aumento da produtividade.

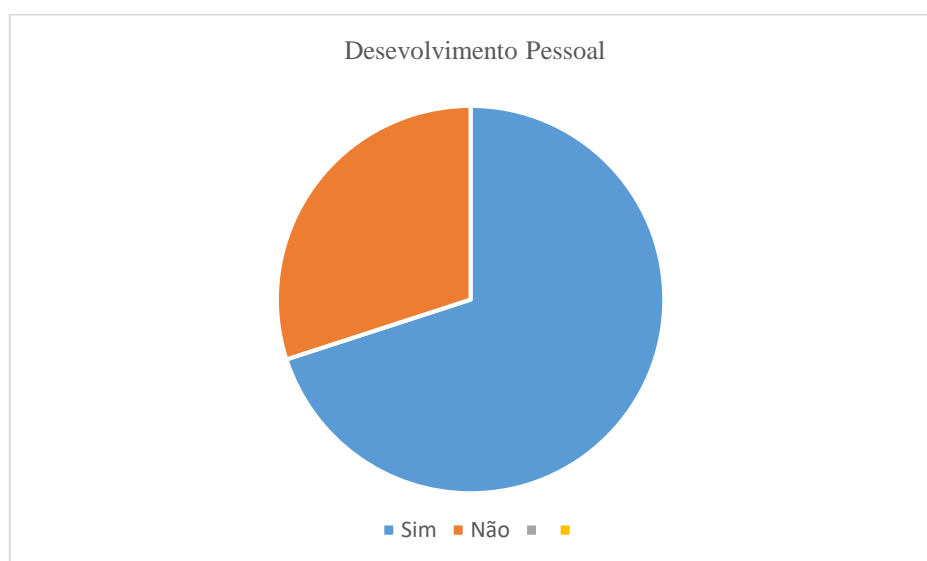


Figura 6 - Desenvolvimento Pessoal

Fonte: Autor

Dados dos questionários: A maioria dos funcionários (70%) demonstrou interesse em participar de cursos de desenvolvimento profissional.

Insights: O investimento em desenvolvimento profissional pode contribuir para o aumento da autonomia e da competência dos funcionários, reduzindo o estresse e a desmotivação.

3.2.3 Promoção do bem-estar físico e mental

Incentivar a prática de atividades físicas, a alimentação saudável e a busca por equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A criação de espaços de relaxamento no ambiente de trabalho, a promoção de atividades de lazer e a disponibilização de informações sobre saúde mental podem contribuir para a redução do estresse e para o aumento da qualidade de vida dos funcionários.

Dados das entrevistas: "A gente precisa de mais tempo para descansar." "A gente precisa de mais atividades que promovam o bem-estar."

Insights: A promoção do bem-estar físico e mental pode contribuir para a redução do estresse e da ansiedade, melhorando a qualidade de vida dos funcionários.

3.2.4 Incorporação de práticas de atenção plena

A atenção plena, com base em técnicas de meditação e mindfulness, pode ser uma ferramenta poderosa para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. A atenção plena pode auxiliar os funcionários a lidar com o estresse, a aumentar a concentração e a aumentar a resiliência emocional.

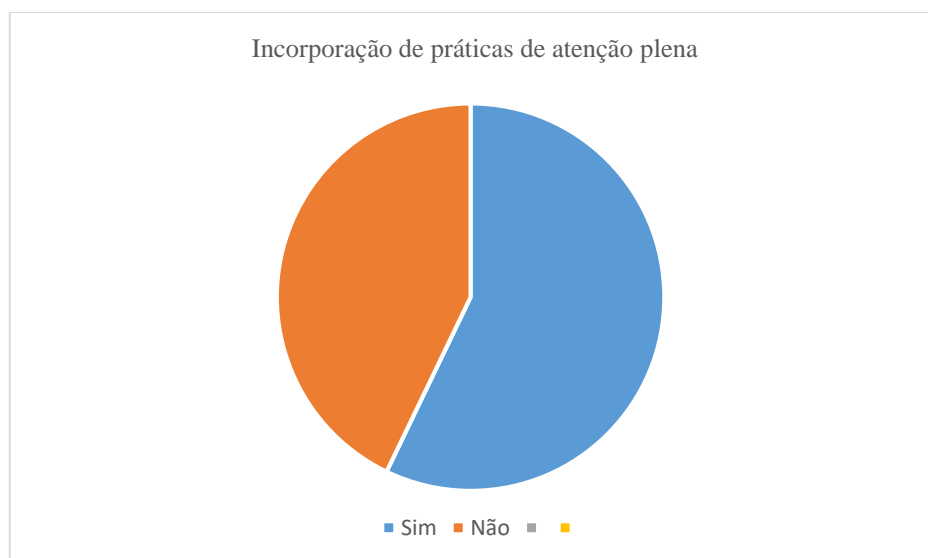


Figura 7 - Incorporação de práticas de atenção plena

Fonte: Autor

Dados do questionário: Um número significativo de funcionários (40%) demonstrou interesse em participar de programas de atenção plena.

Insights: A incorporação de práticas de atenção plena pode oferecer ferramentas para lidar com o estresse, a ansiedade e a depressão, promovendo o bem-estar mental e a qualidade de vida dos funcionários.

3.2.5 Criação de grupos de apoio

A criação de grupos de apoio para os funcionários, com o objetivo de compartilhar experiências e buscar apoio emocional, pode contribuir para a redução do isolamento e para o aumento da saúde mental dos colaboradores.

Dados das entrevistas: "Seria bom ter um grupo de apoio para os funcionários, para a gente poder conversar sobre as dificuldades."

Insights: A criação de grupos de apoio pode oferecer um espaço seguro e confortável para os funcionários compartilharem suas experiências, buscarem apoio emocional e se sentirem mais conectados.

3.2.5 Investimento em recursos humanos

Administração municipal deve investir em recursos humanos, oferecendo apoio psicológico aos funcionários que estejam enfrentando dificuldades. A criação de um serviço de apoio psicológico na administração municipal pode contribuir para a prevenção e o tratamento de transtornos mentais relacionados ao trabalho.

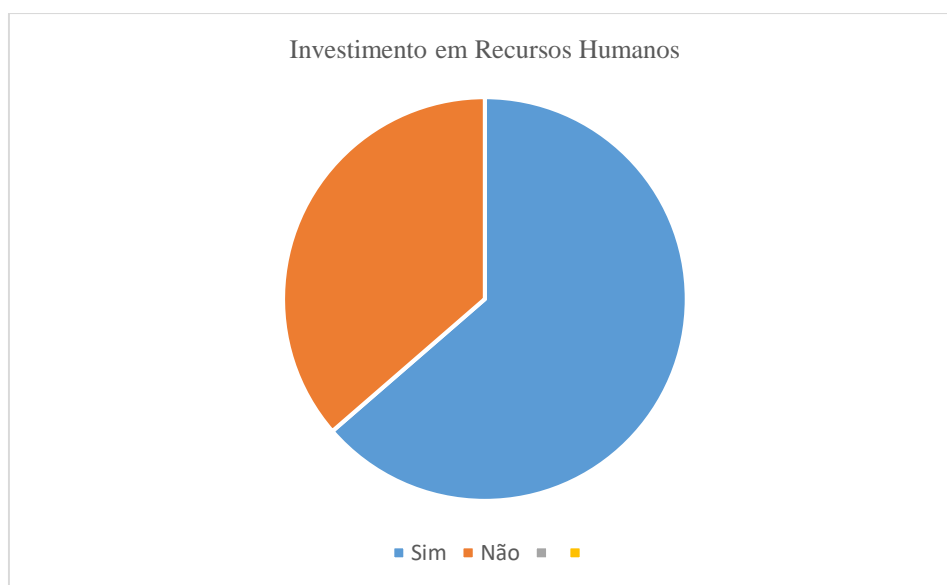


Figura 8 - Investimento em Recursos Humanos

Fonte: Autor

Dados dos questionários: Um número significativo de funcionários (70%) relatou que a administração municipal não oferece apoio psicológico aos funcionários.

Insights: A criação de um serviço de apoio psicológico na administração municipal é fundamental para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

3.3. Considerações Finais

A pesquisa demonstra que a saúde mental no ambiente de trabalho é um tema crucial para a Administração Municipal do Lubango, com impactos diretos na produtividade e no bem-estar dos funcionários. Os desafios identificados, como a alta carga de trabalho, a falta de flexibilidade e a dificuldade de comunicação, estão relacionados à estrutura organizacional e à cultura da

administração municipal. No entanto, existem oportunidades para a implementação de programas de saúde mental que podem contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, valorizando o bem-estar dos funcionários.

É fundamental que a administração municipal invista em programas de saúde mental, com foco na promoção da comunicação, no desenvolvimento profissional, no bem-estar físico e mental e na incorporação de práticas de atenção plena. A criação de grupos de apoio e o investimento em recursos humanos também são estratégias importantes para a melhora da saúde mental dos funcionários e a criação de uma cultura organizacional que priorize a saúde mental e promova a qualidade de vida dos funcionários.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5. Conclusões

Com base na análise dos dados coletados por meio de entrevistas semiestruturadas e questionários, e em alinhamento com o problema de pesquisa que buscava identificar os desafios e oportunidades para a implementação de programas de saúde mental, com os objectivos estabelecidos que visavam analisar a situação e propor melhorias, e em consonância com a fundamentação teórica que abordou a importância da saúde mental no trabalho e seus impactos, conclui-se que a saúde mental dos funcionários da Administração Municipal do Lubango é significativamente impactada por um conjunto de factores inter-relacionados.

A pesquisa revelou que a alta carga de trabalho, caracterizada pela pressão constante por resultados e prazos apertados, emerge como um dos principais factores de risco para a saúde mental dos funcionários, gerando sobrecarga, estresse e esgotamento. A falta de flexibilidade nos horários e na organização do trabalho, por sua vez, limita a autonomia dos trabalhadores, dificultando a conciliação entre as demandas profissionais e pessoais, aumentando a ansiedade e o desequilíbrio.

A comunicação inadequada, marcada pela falta de clareza e a ausência de espaços para diálogo e feedback, prejudica o clima organizacional e dificulta a colaboração, gerando desmotivação e insatisfação. A dificuldade de acesso a informações relevantes para o desempenho das tarefas e a ausência de recursos para a promoção da saúde mental, como serviços de apoio psicológico e programas de bem-estar, também foram identificadas como barreiras significativas para a criação de um ambiente de trabalho saudável.

No entanto, apesar desses desafios, a pesquisa também revelou oportunidades promissoras para a melhora da saúde mental dos funcionários.

A promoção da comunicação e do diálogo aberto, o investimento em programas de desenvolvimento profissional que visem o aprimoramento das habilidades de gestão do tempo, comunicação e resolução de problemas, a promoção do bem-estar físico e mental por meio de incentivos a práticas saudáveis, a incorporação de práticas de atenção plena para o desenvolvimento da resiliência emocional, a criação de grupos de apoio para o compartilhamento de experiências e o investimento em recursos humanos com a oferta de serviços de apoio psicológico, surgem como estratégias que

podem contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e promotor do bem-estar na Administração Municipal do Lubango.

5.1 Sugestões

Com base nas conclusões acima, recomenda-se as seguintes acções para a Administração Municipal do Lubango:

1. Implementar programas de saúde mental: A administração municipal deve investir em programas que promovam a saúde mental dos funcionários, com foco na redução do estresse, no aumento da qualidade de vida e na criação de um ambiente de trabalho mais saudável.
2. Promover a comunicação e o diálogo: A administração municipal deve criar mecanismos para promover a comunicação e o diálogo entre os funcionários e entre os sectores, favorecendo a colaboração e a solução de conflitos.
3. Investir em desenvolvimento profissional: A administração municipal deve oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional aos funcionários, com foco em habilidades de gestão de tempo, de resolução de problemas e de comunicação.
4. Promover o bem-estar físico e mental: A administração municipal deve incentivar a prática de actividades físicas, a alimentação saudável e a busca por equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Deve também criar espaços de relaxamento no ambiente de trabalho, promover actividades de lazer e disponibilizar informações sobre saúde mental.
5. Incorporar práticas de atenção plena: A administração municipal pode implementar programas que incorporem práticas de atenção plena, como meditação e mindfulness, para auxiliar os funcionários a lidar com o estresse, a aumentar a concentração e a aumentar a resiliência emocional.
6. Criar grupos de apoio: A administração municipal deve incentivar a criação de grupos de apoio para os funcionários, com o objectivo de partilhar experiências e buscar apoio emocional.
7. Investir em recursos humanos: A administração municipal deve oferecer apoio psicológico aos funcionários que estejam enfrentando dificuldades. A criação de um serviço de apoio psicológico na administração municipal pode contribuir

para a prevenção e o tratamento de transtornos mentais relacionados ao trabalho.

BIBLIOGRAFIA

Bibliografia

- Ceara.gov.br. (20 de Novembro de 2023). *saude-mental-e-trabalho-saiba-como-evitar-esgotamento-profissional-no-dia-a-dia*. Obtido de Governo do Ceara: <https://www.ceara.gov.br/2020/02/27/saude-mental-e-trabalho-saiba-como-evitar-esgotamento-profissional-no-dia-a-dia/>
- César, R. (2020). Causas de estresse no trabalho. *Simecat*, 3.
- Hygia. (16 de Novembro de 2020). *Dicas para melhorar a saúde mental*. Obtido de Hygia saúde: <https://www.hygiasaude.com.br/discussoes/dicas-de-saude/dicas-para-melhorar-a-saude-mental>
- Morais, C. (20 de Junho de 2021). *impactos-na-saude-mental-dos-profissionais-da-saude-durante-a-pandemia-da-covid*. Obtido de Informarsus: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Finformasus.ufscar.br%2Fimpactos-na-saude-mental-dos-profissionais-da-saude-durante-a-pandemia-da-covid-19%2F&psig=AOvVaw3PcWcxoL8rUfCVG8vpQZWq&ust=1726961954835000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CB>
- RotaJuridica. (08 de Janeiro de 2022). *specialista-reforma-trabalhista-ja-traz-reflexos-na-saude-mental-do-trabalhador*. Obtido de Rota Juridica: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.rotajuridica.com.br%2Fpara-especialista-reforma-trabalhista-ja-traz-reflexos-na-saude-mental-do-trabalhador%2F&psig=AOvVaw1zakViwFLWoI12MBwlin5g&ust=1726961187140000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&v>
- Terra, R. (11 de Maio de 2023). *O que é Análise de Dados*. Obtido de Makerzine: <https://www.makerzine.com.br/programacao/o-que-e-analise-de-dados/>

ANEXOS

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Título da Pesquisa: Desafios e Oportunidades da Implementação de Programas de Saúde Mental no Ambiente de Trabalho: Estudo de Caso realizado na Administração Municipal do Lubango –Huila.

Prezado(a) participante,

Você está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa, que tem como objectivo analisar os desafios e oportunidades para a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho da Administração Municipal do Lubango, visando a promoção do bem-estar e da qualidade de vida dos funcionários.

Este termo de consentimento é um documento que explica os objetivos da pesquisa, os procedimentos a serem realizados, os riscos e benefícios da sua participação, e os seus direitos como participante. Ao assinar este termo, você estará manifestando sua concordância em participar da pesquisa, de forma livre e esclarecida.

Objectivos da Pesquisa:

Esta pesquisa tem como objectivo principal analisar os desafios e oportunidades para a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho da Administração Municipal do Lubango. Busca-se, com isso, identificar os principais fatores que afectam a saúde mental dos funcionários e propor medidas que possam contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Procedimentos da Pesquisa:

A sua participação nesta pesquisa consistirá em:

1. **Responder a um questionário:** O questionário abordará questões sobre a sua percepção sobre o ambiente de trabalho, as fontes de estresse, o seu bem-estar e a sua qualidade de vida. A resposta a este questionário é voluntária e levará aproximadamente [tempo estimado para preencher o questionário] minutos.
2. **Participar de uma entrevista (opcional):** Caso você seja selecionado(a) para participar da entrevista, esta será realizada em um local reservado e com um pesquisador treinado. A entrevista abordará questões sobre a sua experiência no

ambiente de trabalho e as suas sugestões para a melhoria da saúde mental dos funcionários. A participação na entrevista é voluntária e levará aproximadamente [tempo estimado para a entrevista] minutos.

Riscos e Benefícios da Participação:

A sua participação nesta pesquisa não apresenta riscos significativos. As perguntas do questionário e da entrevista não abordam temas sensíveis ou que possam gerar constrangimento. A sua identidade será mantida em sigilo. Os benefícios da sua participação incluem a oportunidade de contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho na Administração Municipal do Lubango, além de ter a sua opinião e experiência valorizadas.

Direitos dos Participantes:

- Você tem o direito de se recusar a participar da pesquisa, sem qualquer prejuízo ou penalidade.
- Você tem o direito de desistir da participação a qualquer momento, sem precisar apresentar justificativas.
- Você tem o direito de ter suas respostas mantidas em sigilo e confidencialidade. A sua identidade não será revelada em nenhum momento do processo da pesquisa.
- Você tem o direito de receber esclarecimentos sobre a pesquisa e de tirar todas as suas dúvidas.

Confidencialidade:

Todas as informações coletadas nesta pesquisa serão mantidas em sigilo e serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos. Os seus dados pessoais não serão divulgados em nenhuma publicação ou apresentação dos resultados da pesquisa.

Responsáveis pela Pesquisa:

Esta pesquisa está sendo realizada por Elaina Jaciara Afonso Tchiokuemala Martinho como parte do seu Trabalho de Conclusão de Curso sob a orientação de Martinho Daniel Angelina.

Consentimento:

Declaro que li este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, entendi os objetivos da pesquisa, os procedimentos a serem realizados, os riscos e benefícios da minha participação, e os meus direitos como participante. Concordo em participar desta pesquisa de forma livre e esclarecida.

Assinatura do(a) Participante

Assinatura do(a) Pesquisador(a)



Figura 9 - Estresse no Trabalho esta imagem não e do trabalho
Fonte: (RotaJuridica, 2022)

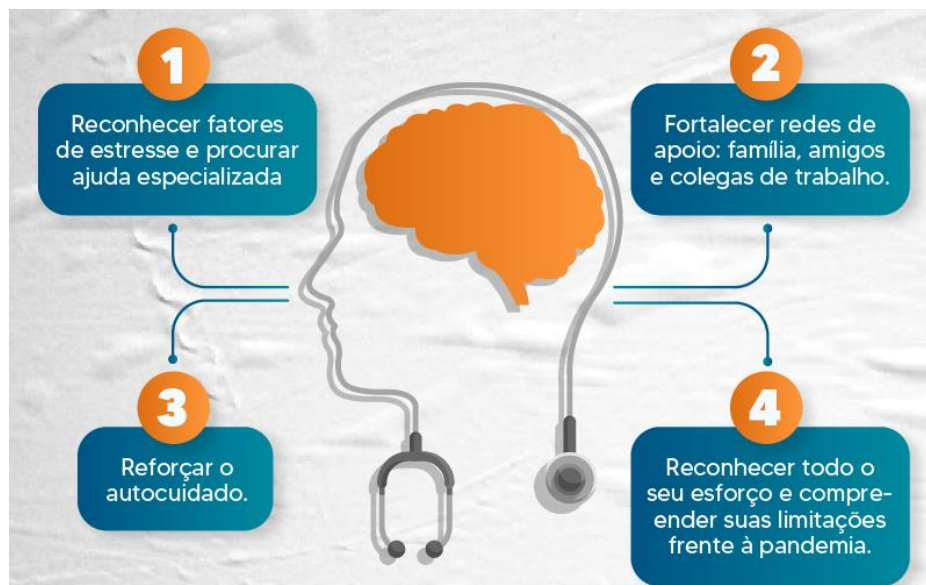


Figura 10 - Melhorar a Saúde Mental
Fonte: (Morais, 2021)



Figura 11 - Sintomas de transtorno mental
Fonte: (Ceara.gov.br, 2023)



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO
GREGÓRIO SEMEDO

DEPARTAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS
LINCENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Este Inquerito tem como finalidade a recolha de dados para o trabalho de final de Curso .

1-Em uma escala de 1 a 5, como você classificaria a importância da saúde mental no ambiente de trabalho?

- ☐ Pouco importante
- ☒ Importante
- ☐ Muito importante

2-Você acredita que a saúde mental é considerada uma prioridade na administração municipal?

- ☒ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei

3-Você considera que há acesso adequado a recursos de apoio à saúde mental no ambiente de trabalho?

- ☒ Sim
- ☐ Não