

A CONSTRUÇÃO DE FATORES PREDITORES DE SAÚDE FÍSICA E PSÍQUICA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DE UM HOSPITAL PSIQUIÁTRICO ESTADUAL ATRAVÉS DA CLÍNICA DO TRABALHO¹²

The construction of predictive factors of physical and mental health in the work of the
servers of a State Psychiatric Hospital through the Work Clinic

Claudia Magnus³ 

Secretaria De Saúde Do Estado Do Rio Grande Do Sul⁴
Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil

Alexandre Gamba Menezes⁵ 

Secretaria Estadual de Saúde do Rio Grande do Sul
Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil

Rafaela Luiza Telöken⁶ 

Secretaria Estadual de Saúde do Rio Grande do Sul
Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil

Resumo

Este artigo é um relato de pesquisa realizado no Hospital Psiquiátrico São Pedro (HPSP), instituição que pertence à Secretaria Estadual de Saúde do Rio Grande do Sul (SES/RS), em parceria com o Programa de Saúde do Servidor do Estado (Proser). Objetiva-se construir fatores preditores de saúde física e psíquica no trabalho dos servidores do hospital, através do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (Proart) e de entrevistas individuais; compreender os impactos do trabalho na saúde física e psíquica a partir da análise do Proart; analisar as entrevistas individuais visando a construção coletiva dos fatores preditores de saúde; e, propor a elaboração de estratégias de saúde no trabalho. Para isso, foi utilizada a Psicodinâmica do Trabalho em abordagem quali-quantitativa, ainda que este método seja essencialmente qualitativo. Desta forma, parte-se da avaliação das condições de trabalho e da organização do trabalho para compreensão dos processos de doença e de saúde, tanto física quanto psíquica. O estudo foi realizado com amostra de 96 servidores provenientes das áreas técnica e administrativa do HPSP. Assim, foi possível traçar fatores preditores definidos como condições e sentido do trabalho; reconhecimento; espaço genuíno de discussão; e, trabalho realizado no coletivo; permitindo a construção de dados necessários à formação de indicadores, mas também de estratégias de saúde no trabalho.

Palavras-chave: Condições de Trabalho; Organização do Trabalho; Estratégias de Saúde.

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof. Dra. Liliam Deisy Ghizoni.

² Copyright © 2022 Magnus e Menezes. Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons. Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

³ cmagnus@psicoonline.com.br

⁴ Rua Bento Gonçalves, 2460, B. Partenon, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.

⁵ alexandregambamenezes@gmail.com

⁶ telokenr@gmail.com

Abstract

This article is a research report carried out at the São Pedro Psychiatric Hospital (HPSP), which is part of an institution of the State Health Department of Rio Grande do Sul (SES/RS), in partnership with the State Worker's Health Program (Proser). The objective is to build predictors of physical and psychological health in the work of hospital employees, through the Protocol for the Assessment of Psychosocial Risks at Work (Proart) and individual interviews, in order to understand the impacts of work on physical and psychological health - from Proart analysis; analysis of individual interviews, which aim at the collective construction of health predictors; and, to propose the elaboration of health strategies at work. For this, the Psychodynamics of Work was used in a quali-quantitative approach, although this method is essentially qualitative. Thus, it starts from the evaluation of working conditions and work organization to understand the disease and health processes, both physical and psychological. The study was carried out with a sample of 96 servers from the technical and administrative areas of the São Pedro Psychiatric Hospital. Thus, it was possible to trace defined predictors as conditions and meanings of work; recognition; genuine space for discussion; and work carried out in the collective; thus allowing the construction of data necessary for the formation of indicators, in addition to creating strategies for health at work.

Keywords: Work Conditions, Work Organization, Health Strategies.

Introdução

Parte-se da centralidade do trabalho em nossa sociedade e de seu papel na relação doença-saúde, desta forma, o estudo foi alicerçado na Psicodinâmica do Trabalho, uma das primeiras metodologias a tomar a análise do trabalho através das condições e da organização do trabalho para compreender a saúde física e a saúde psíquica. A Psicodinâmica segundo Bendassolli e Soboll (p.10, 2011) compreende o trabalho na sua dimensão real e prescrita, pressupondo ser constituinte do sujeito e central nos processos de subjetivação.

A pesquisa realizada teve por objetivo construir fatores preditores de saúde física e psíquica no trabalho dos servidores do Hospital Psiquiátrico São Pedro, uma das instituições hospitalares pertencente à Secretaria Estadual de Saúde do Rio Grande do Sul (SES/RS), através da aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (Proart), protocolo construído a partir desta abordagem por Facas (2013), e de entrevistas individuais. Por construção de fatores preditores entendemos o apontamento de indicadores de saúde que balizarão ações voltadas para estratégias de saúde ao servidor, abrindo perspectivas de prevenção coletiva de patologias associadas ao trabalho. A instituição analisada, Hospital Psiquiátrico São Pedro, foi a primeira instituição psiquiátrica de Porto Alegre e da Província de São Pedro (SES/RS, 2021), fundada em 13 de maio de 1874, sendo inaugurado somente dez anos após, em 29 de junho de 1884, dia e mês consagrados ao São Pedro.

Segundo dissertação realizada por Magnus (2009) com os trabalhadores das unidades de internação do Hospital Psiquiátrico São Pedro, os servidores encontram-se em um espaço do

“entre”, ou seja. em um espaço de transição da reforma psiquiátrica, que traz implicações no processo de trabalho e de saúde. O estudo constatou a existência de “grilhões” que exacerbam o sofrimento no trabalho, tais como, o peso da loucura; o sucateamento dos recursos; as condições e a forma de organização do trabalho; de maneira que a precariedade dos vínculos relacionais com os colegas foi apontada como a maior carga a ser enfrentada no cotidiano. Foi evidenciado, ainda, que os servidores públicos se encontram sujeitos, periodicamente, às transformações internas significativas quanto à reestruturação do seu trabalho, vivenciando mudanças na realização das suas atividades e em suas relações. Além disso, ocorrem outros atravessamentos nos processos de trabalho, como questões econômicas, salariais, políticas, dentre outras. Muitos dessas questões, somadas ao longo tempo de permanência nas instituições, geram insatisfação, sofrimento e adoecimento dos servidores do hospital. Tal cenário foi sendo acirrado ao longo do tempo por consequência do parcelamento e do atraso da remuneração dos servidores - por cerca de cinco anos, de 2015 à 2020 (Fazenda, 21); da Reforma da Previdência, a qual alterou, estruturalmente, o plano de carreira, em 2019; e, por conta da pandemia de Covid-19, nos anos de 2020 e 2021.

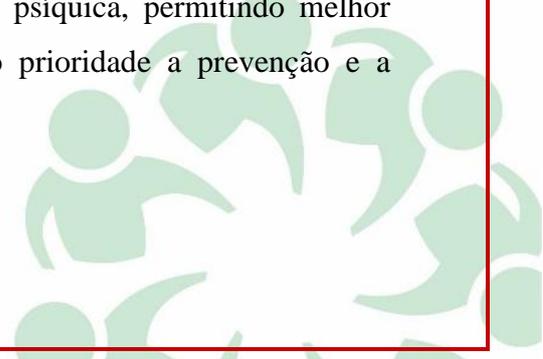
No estado do Rio Grande do Sul, de acordo com informações do Departamento de Perícia Médica (Dmest), pertencente a Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão (SPGG), conforme ferramenta de análise *Qlik sense* (2019/2020), as causas de afastamento do trabalho nas secretarias de Estado, em geral, em 2019, foram os transtornos mentais ou psíquicos; as questões osteomusculares; e as questões referentes ao aparelho respiratório; em primeiro, segundo e terceiro lugar, respectivamente. Para o ano de 2020, tem-se, em primeiro lugar, novamente, os transtornos mentais, invertendo-se a ordem, questões relacionadas ao aparelho respiratório em segundo e questões osteomusculares em terceiro. Revela-se, portanto, um índice crescente de sofrimento e de adoecimento tanto físico quanto psíquico dos servidores, problemas que vem sendo evidenciados ao longo dos anos.

No Hospital Psiquiátrico São Pedro, estas questões se confirmam. Segundo dados do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT/HPSP 2019, 2020), em 2019, a primeira causa de afastamento relaciona-se com os problemas ortopédicos (total de 124); a segunda causa, está vinculada às consultas médicas no geral (total de 58); e, em terceira causa, as intercorrências psíquicas (total de 53). Em 2020, tem-se como a primeira causa os problemas ortopédicos (total de 165); a segunda, questões vinculadas ao aparelho respiratório (total de 132); e, como terceira causa, as questões psíquicas (total de 102). Tais índices referentes aos afastamentos, evidenciam a importância da problematização do tema para a saúde pública, bem como para os cofres públicos, uma vez que

respondem a muitos dos problemas crônicos instalados nas instituições governamentais. Em parceria com o Programa de Saúde do Servidor do Estado do RS (Proser), na tentativa de responder a necessidade de intervenções mais assertivas no campo do trabalho e da saúde, foi constituído um coletivo de pesquisadores de diferentes Secretarias de Estado e da Escola de Saúde Pública (ESP/RS) com diferentes formações - Psicologia, Estatística, Administração, além dos estagiários curriculares de Psicologia -, para planejar, executar e discutir esta pesquisa de forma interdisciplinar.

A Psicodinâmica do Trabalho, referência do estudo, tem como principal expoente Christophe Dejours, que estruturou seus fundamentos na Psicanálise, na Ergonomia e na Sociologia do Trabalho. Nesta ênfase, o trabalho é analisado em sua dimensão real e prescrita, partindo da organização do trabalho para compreender as vivências subjetivas que repercutem na saúde psíquica; e das condições de trabalho para a saúde física do trabalhador. Atualmente, no Brasil, esta perspectiva teórica serve de referência na construção de diretrizes para a compreensão da relação entre trabalho, subjetividade, doença e saúde, junto ao Ministério da Saúde e à Justiça do Trabalho. No entanto, percebe-se que faltam estudos no Estado que tenham por abordagem central não apenas o sofrimento e o adoecimento já instalados, mas sim a construção de fatores de saúde a partir da análise das condições e da forma de organização do trabalho, especialmente na esfera pública. Pretende-se, então, compartilhar estes fatores como forma de fomentar saúde, tanto aos servidores quanto aos gestores em diversos espaços de trabalho.

A Política Nacional de Educação em Saúde (PNEPS), do Ministério da Saúde (MS, 2014), afirma que a transformação dos serviços envolve mudança nas relações, nos processos, nos atos de saúde e, especialmente, nas pessoas. Além disso, defende como estratégia a constituição de um trabalho articulado entre o sistema de saúde, em suas diferentes esferas de gestão, e as instituições formadoras, objetivando a construção de uma saúde que diga respeito aos seus usuários e valorize os atores sociais do trabalho, reconhecendo, assim, o papel do servidor neste processo dinâmico. A partir destes entendimentos teóricos e de um coletivo de trabalho articulado e transversal, o qual planeja e executa ações voltadas especialmente para o servidor estadual, compreende-se ser de fundamental importância a realização da pesquisa para elevar a qualidade dos dados à construção de saúde física e psíquica, permitindo melhor gerenciamento de indicadores de saúde, estabelecendo como prioridade a prevenção e a promoção da saúde coletiva no e para o trabalho.



Método

Dejours (1994) - criador da Psicodinâmica do Trabalho, referencial teórico deste estudo -, afirma que o trabalho ocupa, na formação da identidade do indivíduo, um lugar insubstituível. Trata-se do lugar em que se desenrola, para o sujeito, a experiência dolorosa e decisiva do real na organização do trabalho e na tarefa ao qual resiste a sua capacidade, as suas competências e o seu controle. No entanto, as alterações nos processos de trabalho, de acordo com a lógica da maximização dos lucros, têm tornado o trabalho na sociedade mais penoso, fragmentado, não propiciador da valorização da autonomia e da autoestima, da convivência prazerosa, e da identificação institucional. Dejours (1992) estruturou a metodologia de forma a ser calcada na palavra do sujeito em situação de grupo, em um ambiente em que este possa expressar sua vivência e elaborar, de maneira compartilhada, uma reflexão sobre a relação entre sofrimento e prazer no trabalho através da identificação e análise das estratégias coletivas de defesa. O fundamental neste método é o comentário verbal feito pelos trabalhadores, a respeito da sua dinâmica de trabalho e dos conflitos relacionados à mesma, o que significa dizer, que o interesse não está na objetividade dos fatos, e, sim, como o trabalhador percebe na sua subjetividade estes efeitos.

Mendes (1995) entende que as vivências de prazer e sofrimento no trabalho são provenientes da dinâmica das situações internas e da organização do trabalho, ou seja, das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores, permitidas pela organização do trabalho. Logo, pode-se considerar que, tanto o modelo da organização do trabalho prescrito quanto às relações subjetivas dos trabalhadores com esse trabalho, têm papel fundamental na determinação de vivências de sofrimento e/ou prazer, bem como de doença e/ou saúde.

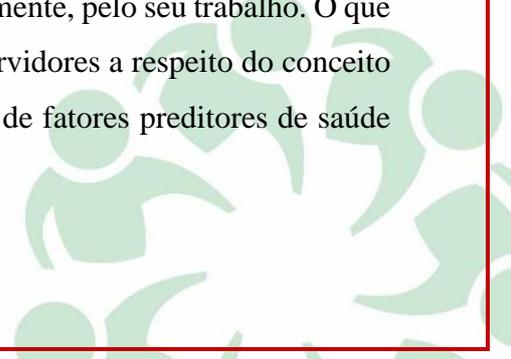
Assim, este estudo aborda uma intervenção experimental pelo viés da Psicodinâmica do Trabalho desenvolvido com 96 servidores, homens e mulheres, provenientes das áreas técnica e administrativa do Hospital Psiquiátrico São Pedro, através da aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) e de entrevistas individuais. No decorrer da pesquisa, o conteúdo investigado foram as respostas repetidas, os comentários do protocolo e das entrevistas individuais, uma vez que o alvo é a relação do coletivo com o trabalho e os efeitos mascaradores das estratégias coletivas de defesa, visando analisar os modos de ação da instituição estudada e suas consequências à saúde física e psíquica dos servidores. A Psicodinâmica do Trabalho foi adotada em abordagem quali-quantitativa, ainda que esse método seja, essencialmente, qualitativo. O protocolo, criado por Facas (2013), é descrito como um instrumento de pesquisa elaborado a partir da metodologia da Psicodinâmica, fundamentado

em uma escala que avalia indicadores de saúde no trabalho. Dessa forma, o delineamento quantitativo se deu a partir das respostas geradas pela aplicação do PROART. Foi realizado, portanto, uma análise geral das perguntas quantitativas - perguntas fechadas, classificadas de 1 a 5, referenciadas aos 4 Eixos; sendo o qualitativo referente as perguntas abertas ao final do Protocolo, associadas com as entrevistas individuais realizadas, para, então construir as narrativas apresentadas posteriormente como dados gerais da pesquisa. As perguntas apresentadas ao final do Protocolo, denominadas “perguntas abertas”, são as seguintes: “Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?”; “Quais são as principais dificuldades que você enfrenta no seu trabalho?”; “Como faz para lidar com essas dificuldades?”. Além de dados complementares, como: idade; sexo; escolaridade; estado civil; tempo de serviço na instituição; tempo de serviço no cargo atual; tipo de contrato de trabalho; e números de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano. Perguntas as quais são responsáveis pela maior geração de dados qualitativos sobre as perguntas anteriormente respondidas – referente aos quatro eixos do protocolo.

Estava previsto, no projeto inicial, a realização de encontros coletivos, porém, devido a algumas dificuldades institucionais, as quais foram acirradas pela reforma previdenciária e, logo após, com a eclosão da pandemia COVID-19, em 2020 e 2021, não foi possível a realização desta etapa específica, devido a regras sanitárias necessárias de isolamento social. Entende-se que se perdeu grande potência do método, que são, especialmente, os encontros coletivos, uma vez que eles permitem a elaboração e a perlaboração do sofrimento em saúde, o que seria possível, pela realização da Clínica Psicodinâmica do Trabalho.

Portanto, dados os impedimentos, foi necessário adaptar o estudo, uma vez que a presença física é de fundamental importância para o método. Assim, optou-se por utilizar preceitos da Psicodinâmica e vislumbrar novos estudos, posteriormente, utilizando os encontros coletivos para realização da clínica.

No entanto, a aplicação do Protocolo com questões fechadas e abertas, bem como as entrevistas individuais, geraram muitos dados acerca do trabalho desenvolvido na instituição. O Protocolo é extenso, formado por 4 eixos: Contexto de trabalho; Forma de gestão utilizada na sua organização; Vivências em relação ao seu trabalho atual; e Problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho. O que gerou um levantamento verossímil sobre o entendimento dos servidores a respeito do conceito de saúde no trabalho, permitindo, dessa forma, o delineamento de fatores preditores de saúde física e psíquica.



Quanto a operacionalização do estudo, depois de passar pelo Comitê de Ética em Pesquisa da própria instituição, projeto nº CAAE: 70209817.8.0000.5332, com número do parecer de aprovação: 3.480.560, foi inicialmente realizado um seminário aberto a todos servidores discutindo o conceito de saúde e trabalho em que, no final, foram convidados a participar do primeiro grupo do estudo. Houve a apresentação dos objetivos, da metodologia, além dos riscos e dos benefícios e, após isso, a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Ressalta-se que os dados foram validados pelos próprios participantes e, posteriormente, agrupados de forma a não os identificar, de modo a divulgar apenas dados gerais do estudo, e não por setores, assegurando o caráter ético e sigiloso, conforme resolução do Conep 466/2012. Os pesquisadores comprometeram-se com os preceitos estabelecidos no Conselho Nacional de Ética na Pesquisa, e atentaram-se para qualquer dano associado ou decorrente da pesquisa – como agravo imediato ou posterior; direto ou indireto; ao indivíduo ou à coletividade -, sendo previsto o oferecimento de acolhimento nos núcleos do Proser, garantindo a transversalidade dos atendimentos a todos que assim o desejassem, questões que não foram evidenciadas ao longo da operacionalização da pesquisa.

Posteriormente, os demais setores foram sendo contatados e convidados a participar em datas específicas, as quais foram acordadas depois do aceite da chefia e dos servidores através de reuniões explicativas, em seus próprios locais de trabalho. As explicações e aplicações ocorreram de forma coletiva, mas o preenchimento se deu individualmente. Havia sempre dois pesquisadores presentes em sala auxiliando quanto a dúvidas específicas de compreensão e de preenchimento.

No final de cada aplicação do Proart foi feita uma lista de interessados em participar das entrevistas individuais e das coletivas. Quanto às individuais, foi realizado sorteio a partir dos nomes listados, ocorrendo duas na área técnica e duas na área administrativa, com duração de duas horas cada. Os servidores não se sentiram à vontade com a gravação, então foram realizadas anotações que no final foram lidas e validadas pelas partes. A etapa coletiva foi suprimida em função da Covid-19, conforme já descrito.

A análise dos dados coletados na pesquisa foi realizada utilizando para tabulação a planilha eletrônica MS Excel, conforme preconizado no Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), adotando “o critério de, no mínimo, 5 sujeitos por item”. (FACAS, P.150, 2013). Os resultados indicam que as escalas apresentam uma estrutura fatorial satisfatória com *eigenvalues* acima de 1,00 para todos os valores propostos, itens com carga superior a 0,30, Correlação Coeficientes de correlação acima de 0,30. KMO maior que 0,50.

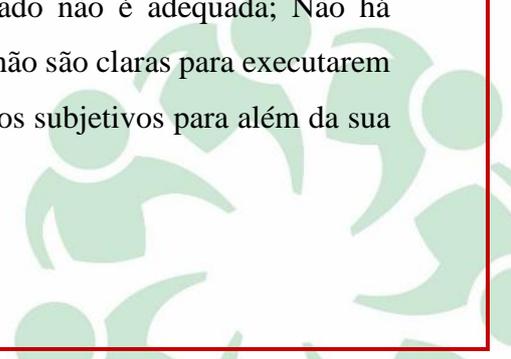
O coeficiente Alfa Estratificado de Cronbach (α) foi validado seguindo os seguintes critérios: 1. Escala de Organização do Trabalho (EOT) através dos fatores Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho. 2. Escala de Estilos de Gestão composta pelo Estilo Individualista e Estilo Coletivista. 3. Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho analisando os fatores Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e falta de reconhecimento. 4. Escala de Danos Relacionados ao Trabalho expressa pelos fatores Danos Psicológicos e Danos físicos. Cada critério foi analisado conforme seus α e classificados conforme o tipo de risco: Alto, Médio e Baixo. Para facilitar a visualização dos resultados apresentou-se os dados obedecendo a uma Escala Lickert de frequência composta por 5 pontos: 1 = Nunca; 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = frequentemente; 5 = Sempre.

Resultados

O levantamento dos dados foi realizado através da aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), que possui questões fechadas quantitativas e abertas qualitativas; além das entrevistas individuais. Todo o material foi agrupado de acordo com os quatro eixos do PROART, sendo o Eixo 1 - Contexto de trabalho; Eixo 2 – Forma de gestão utilizada na sua organização; Eixo 3 – Vivências em relação ao seu trabalho atual; e Eixo 4 – Problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho. Este levantamento foi construído, tendo em vista, os objetivos gerais e específicos, propostos para a pesquisa. Serão apresentados os resultados gerais de cada eixo e após descritos alguns fatores que se destacaram de cada um deles. Estas informações partem dos dados quantitativos do Proart, das questões abertas deste protocolo e ainda das entrevistas individuais realizadas.

Proart – Impactos na saúde física e psíquica. Eixo 1 - Contexto de Trabalho

Desfavoráveis: Falta de trabalhadores; Recursos insuficientes para realização das tarefas; ocorre injustiça na distribuição das tarefas; Não há participação dos servidores nas decisões de trabalho; A comunicação entre chefe e subordinado não é adequada; Não há qualidade na comunicação entre os servidores; As informações não são claras para executarem as tarefas; A Avaliação do trabalho dos servidores inclui aspectos subjetivos para além da sua produção.



Favoráveis: Os servidores têm autonomia para realizar as tarefas; O ritmo de trabalho é adequado; os prazos para a realização das tarefas são flexíveis; Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas; Há liberdade para opinar sobre o trabalho.

Abaixo estão listados alguns fatores que se destacaram.

Figura 1. O número de trabalhadores não é suficiente para a execução das tarefas.



Nota. Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.

43% (nunca e raramente) dos servidores afirmam que o número de trabalhadores é insuficiente para a execução das tarefas.

Este resultado foi corroborado pelas questões abertas do Proart, conforme seguem as respostas dos servidores.

- “Me sinto sobrecarregada, pois no meu setor somos somente 2 pessoas, sendo que já fiquei trabalhando sozinha por mais de 1 mês.”

- “Falta de outros profissionais da minha área, o que me sobrecarrega e me gera angústia pela demanda existente.”

Tais afirmações são confirmadas pelo discurso dos servidores nas entrevistas individuais, conforme descrito: “As maiores dificuldades são a falta de recursos humanos, que é instável, não há reposição de pessoal, daí vai impossibilitando manter um trabalho de efetividade o tempo todo”.



Figura 2. Os recursos de trabalho são em número insuficiente para a realização das tarefas.

Nota. Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.

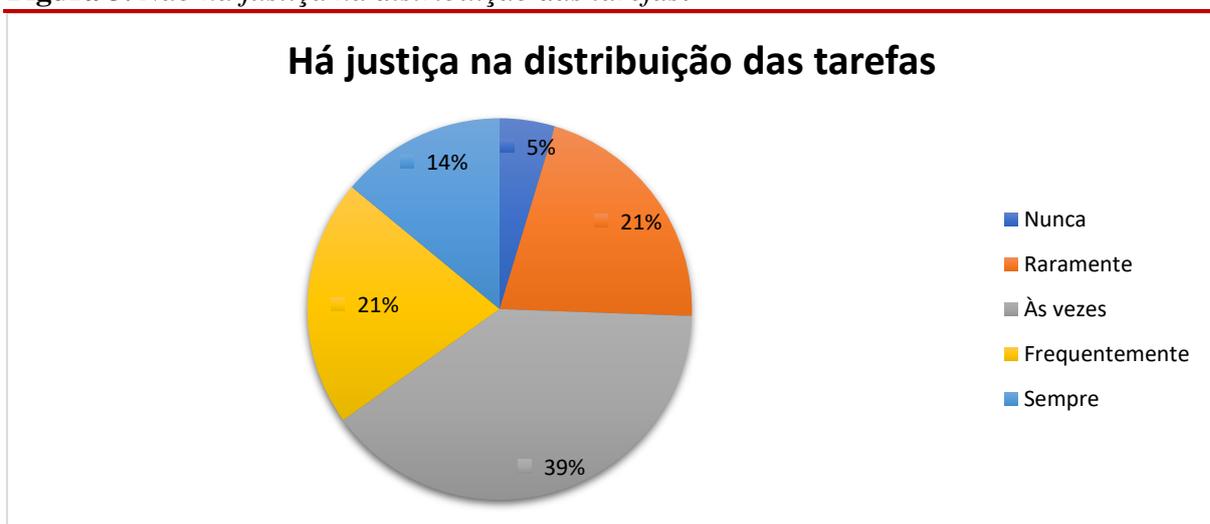
Para 39% (nunca e raramente) dos servidores os recursos de trabalho são em número insuficiente para a realização das tarefas, apenas 2% afirmam serem suficientes. Portanto a maioria declara que os recursos de trabalho são insuficientes para o trabalho.

As respostas das questões abertas confirmam esta percepção:

- “Falta de material de uso para os pacientes, cadeiras de rodas, camas apropriadas para os pacientes...” Além disso, os problemas de estrutura física das salas e prédio em geral.”

Nas entrevistas individuais o tema é ressaltado:

- “Para mim causa sofrimento não ter condições adequadas”.

Figura 3. Não há justiça na distribuição das tarefas.

Nota. Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.

Para 35% (sempre e frequentemente) há justiça na distribuição de tarefas, em contrapartida ao que foi apresentado nas entrevistas, na qual, afirma-se que não há justiça na distribuição de tarefas, 26% afirmam que não há justiça e de que esta questão lhes afeta muito. Portanto há discrepâncias porque há percepção de injustiça na distribuição das tarefas. Conforme percepção abaixo: “O que faz sofrer é o sentimento de desvalorização do que faço e a divisão de tarefas desiguais.”

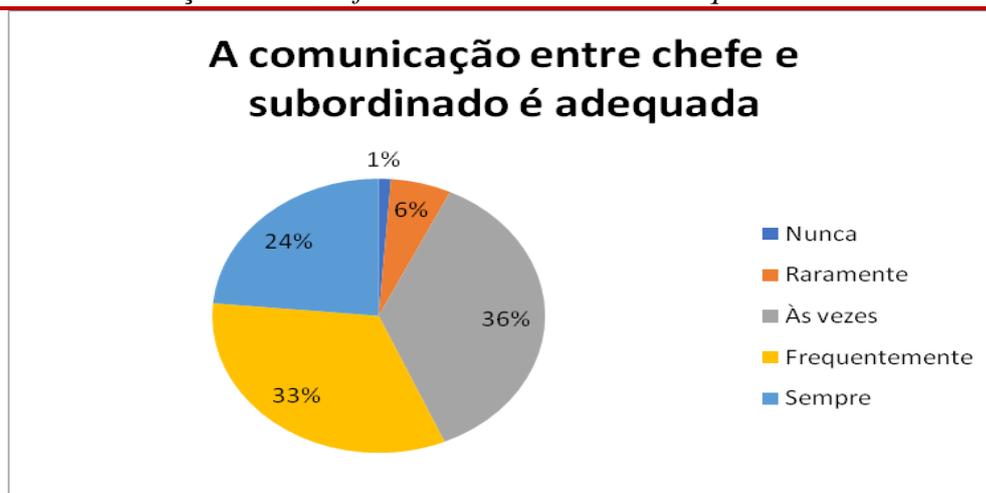
Figura 4. *Os funcionários não participam das decisões sobre o trabalho.*



Nota. *Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.*

41% (sempre e frequentemente) dos servidores afirmam que participam das decisões sobre o trabalho, 33% afirmam que às vezes e 26% afirmam que não participam. Entretanto, verifica-se no questionário com as questões abertas que não há participação dos funcionários nas decisões sobre o trabalho mais relacionadas ao planejamento, apenas na execução. Segundo entrevista individual: “Aqui a gente não participa de nada, fica só sabendo depois”.



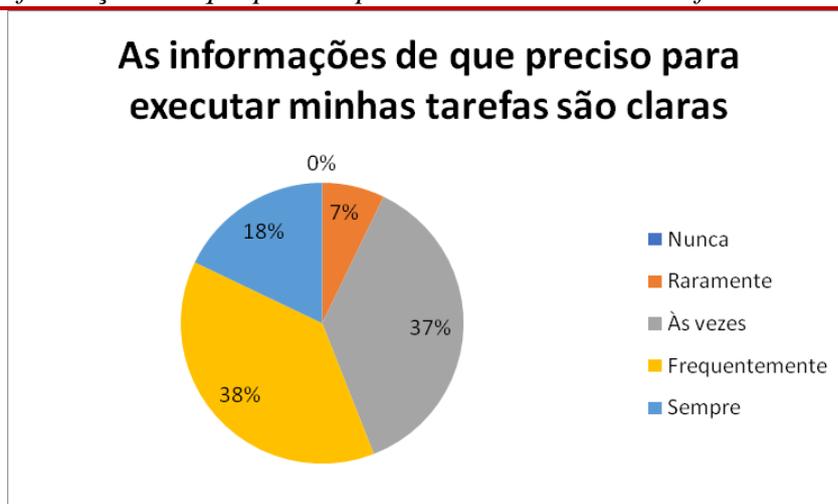
Figura 5. *A comunicação entre chefe e subordinado não é adequada.*

Nota. Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.

Para 57% (sempre e frequentemente) a comunicação entre chefe e subordinado é adequada, mas a análise qualitativa aponta para o contrário, há discrepância, portanto, a comunicação não é adequada. Conforme as falas:

- “Fico questionando a chefia, mas é inútil...”
- “A chefia direta é extremamente acessível, mas a coordenação nem tanto.”
- “Algumas perguntas foram difíceis de responder, pois não tenho muito contato com alguns gestores.”

Nas entrevistas individuais: “A gente sente falta de ser ouvido, falta representatividade.”

Figura 6. *As informações de que preciso para executar minhas tarefas não são claras.*

Nota. Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.



Para 56% (sempre e freqüentemente) as informações de que precisam para executar as suas tarefas são claras. Entretanto, há discrepância com algumas respostas abertas, as quais afirmam que as informações não são claras: “Saber o que é correto e o que não é, pois cada um trabalha de um modo. Não tem uma padronização”.

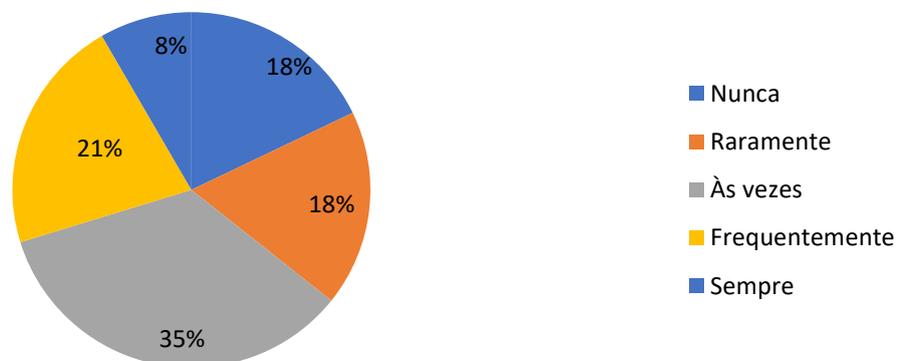
Proart – Impactos na saúde física e psíquica. Eixo 2 - Forma de gestão utilizada na instituição:

Desfavoráveis: Gestores preferem trabalhar individualmente; As regras não são creditadas como importantes na organização; A hierarquia é valorizada na organização; Os laços afetivos são fracos entre as pessoas da organização, Não existe planejamento das ações; Os gestores são tolerantes com o individualismo; Os méritos das conquistas não são reconhecidos como de todos; O trabalho coletivo não é valorizado pelos gestores; O resultado do trabalho não é visto como uma realização do grupo; As decisões na organização não são tomadas em grupo; Os gestores não incentivam a buscar novos desafios; Os gestores não favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas; A competência dos servidores não é valorizada pela gestão; Apontam que os gestores, em sua maioria, não se preocupam com o bem estar dos servidores; A inovação não é valorizada na organização.

Favoráveis: As pessoas são comprometidas com a organização mesmo quando não há retorno adequado.

Figura 7. Na instituição os gestores preferem trabalhar individualmente.

Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente



Nota. Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.

29% dos servidores (sempre e frequentemente) afirmam que os gestores preferem trabalhar individualmente, confirma-se este dado com a tendência de 35% afirmarem que às vezes os gestores assim o preferem. O que é corroborado nas questões abertas:

“...prova disso é a falta de plano de trabalho conjunto entre as diversas direções.”

Figura 8. *Os laços afetivos são fracos entre as pessoas da organização.*



Nota. *Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.*

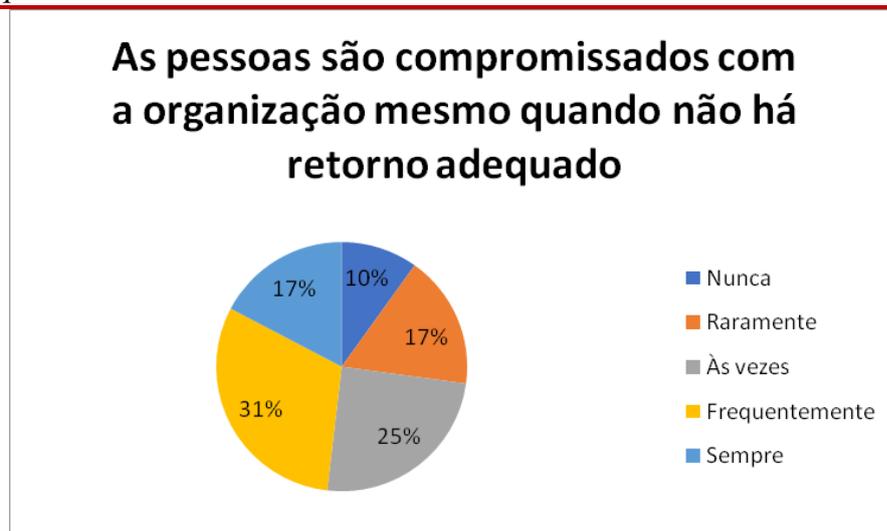
31% (sempre e frequentemente) afirmam que são fracos, 41% dizem que às vezes existem laços, confirmando uma tendência em afirmar que os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização. Conforme questões abertas:

- “Aqui precisava aproximar as pessoas com vínculos afetivos.”
- “Isso aqui é difícil, procuro ajuda em minha própria equipe e na família”.

Segundo entrevista Individual: “Eu procuro pedir ajuda para os colegas mesmo”.



Figura 9. *Os servidores são compromissados com a organização mesmo quando não há retorno adequado.*



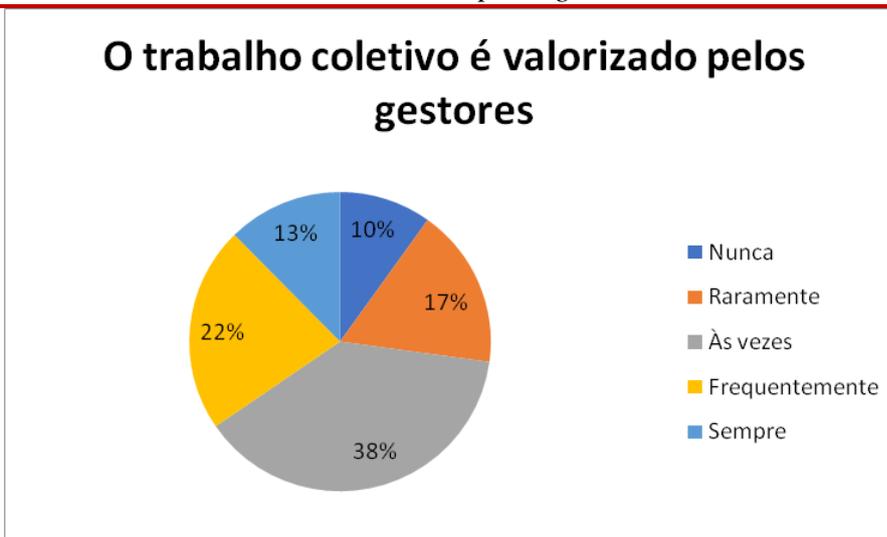
Nota. *Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.*

Aproximadamente metade dos servidores pesquisados, 48% (sempre e frequentemente) afirmam que as pessoas são compromissadas com a organização, mesmo quando não há retorno adequado. As questões abertas evidenciam a seguinte realidade institucional:

- “Tento resolver ao seu tempo, às vezes, protelo, mas consigo resolver.”
- “Eu procuro sempre fazer o possível para realizar as tarefas, embora me sinta cansada.”

Segundo entrevista individual: “Tenho prazer através do reconhecimento do paciente”

Figura 10. *O trabalho coletivo não é valorizado pelos gestores.*

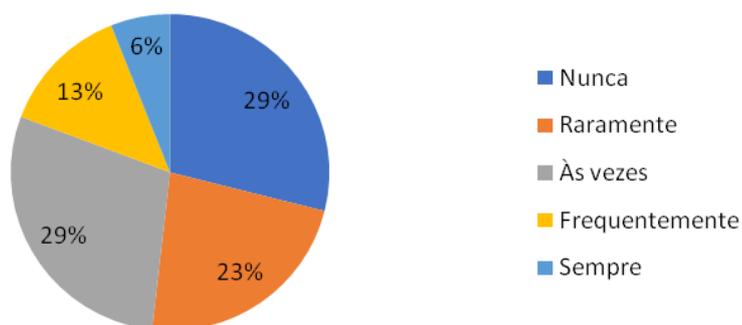


Nota. *Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.*

35% (sempre e frequentemente) afirmam que o trabalho coletivo é valorizado pelos gestores. Porém existe uma tendência verificada na realidade da instituição demonstrando o contrário, pois 38% afirmam que às vezes o trabalho coletivo é valorizado.

Figura 11. *Não somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios.*

Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios

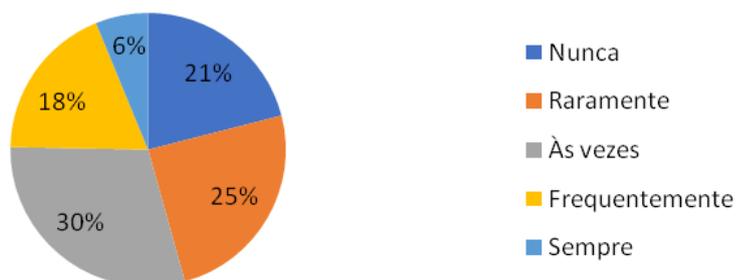


Nota. *Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.*

52% (nunca e raramente) afirmam que não são incentivados pelos gestores a buscar novos desafios.

Figura 12. *Os gestores não favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.*

Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.

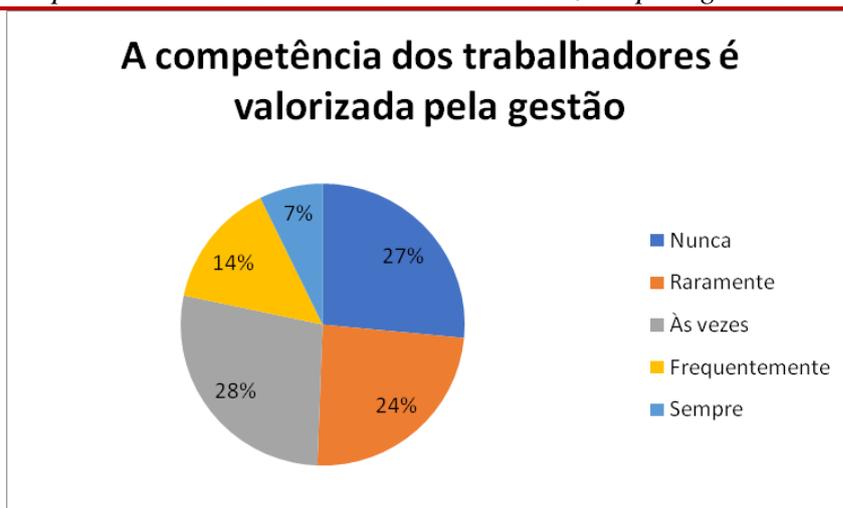


Nota. *Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.*

46% (nunca e raramente) dos servidores pesquisados afirmam que os gestores não favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas. Apenas 24% afirmam que os gestores favorecem a interação. Conforme respostas abertas:

- “Percebo que poderíamos trabalhar de uma forma mais integrada, incluindo "todas" as áreas afins nas decisões e planejamento do trabalho na Unidade.”

Figura 13. *A competência dos trabalhadores não é valorizada pela gestão.*



Nota. *Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.*

A competência dos trabalhadores não é valorizada de acordo com 51% (nunca e raramente) dos servidores entrevistados. Conforme questões abertas:

- “Falta de recursos para o desenvolvimento do trabalho e falta de valorização.”

- “A incerteza da chefia é a minha maior insatisfação. Nunca sabemos se estamos agradando.”

Proart – Impactos na saúde física e psíquica. Eixo 3 - Vivências em relação ao seu trabalho atual.

Desfavoráveis: Causa sofrimento e revolta na maioria dos servidores ter de submeter seu trabalho a decisões políticas; Há pouco reconhecimento e valorização do trabalho pelos colegas; Os colegas não são indiferentes, há uma certa tolerância funcional; Apesar de planejarem seu próprio trabalho, sentem-se excluídos do planejamento institucional; Apesar do constrangimento em responder, os servidores tem dificuldade em conviver com seus colegas; Apesar de não terem dificuldade em dialogar com a chefia, apontam que a comunicação não é eficaz.

Favoráveis: A maioria sente-se útil no trabalho; A Maioria considera suas tarefas significativas; A maioria se sente produtiva no seu trabalho; A maioria se identifica com suas tarefas; A maioria considera seu trabalho relevante para a sociedade; A maioria afirma que seu trabalho tem sentido; A maioria afirma que suas tarefas não são banais; A maioria afirma permanecer na instituição por gostar e não por falta de oportunidade; A maioria afirma que o trabalho causa satisfação; Há liberdade para dizerem o que pensam sobre seu trabalho; Tem tendência de não serem tratados com indiferença pela chefia; A maioria afirma ter seu trabalho qualificado pela chefia; A maioria aponta não haver desconfiança na relação entre chefia e subordinado.

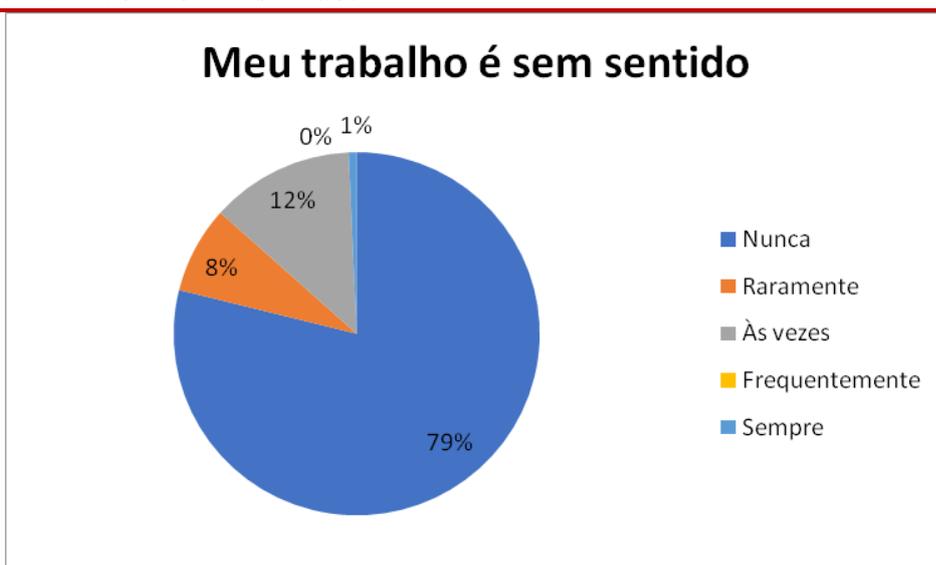
Figura 14. *Meu trabalho é relevante para o desenvolvimento da sociedade.*



Nota. *Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021*

78% (nunca e raramente) dos servidores pesquisados afirmam que seu trabalho é relevante para o desenvolvimento da sociedade.



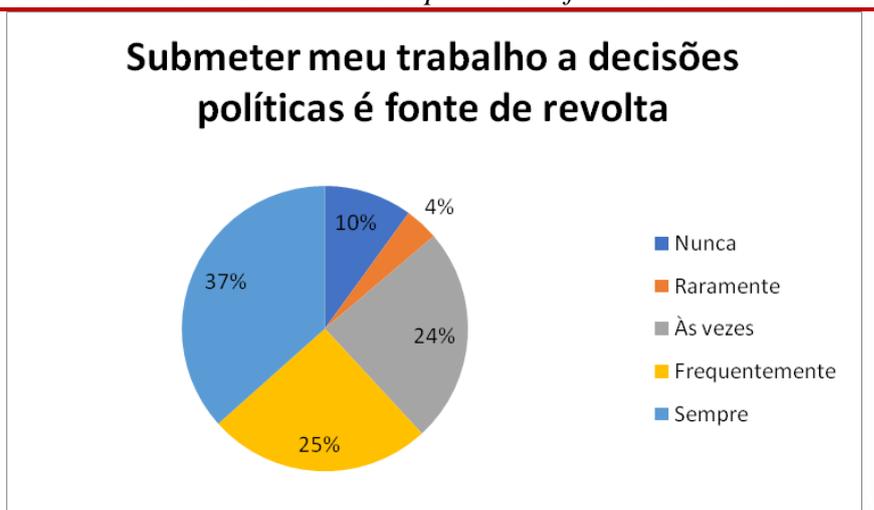
Figura 15. *Meu trabalho tem sentido.*

Nota. Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.

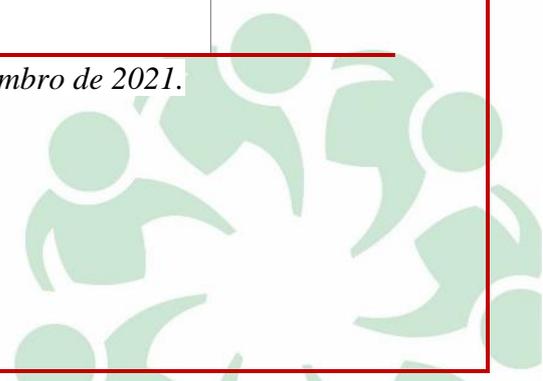
79% dos servidores pesquisados afirmam que o trabalho sempre tem sentido, apenas 1% diz que seu trabalho é sem sentido (frequentemente e nunca), 20% diz ter sentido apenas às vezes.

Segundo entrevista individual:

- “Tenho muito prazer no que faço”.
- “...sofro quando sei que poderia fazer mais pelo paciente, se tivesse condições”.

Figura 16. *Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta.*

Nota. Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.

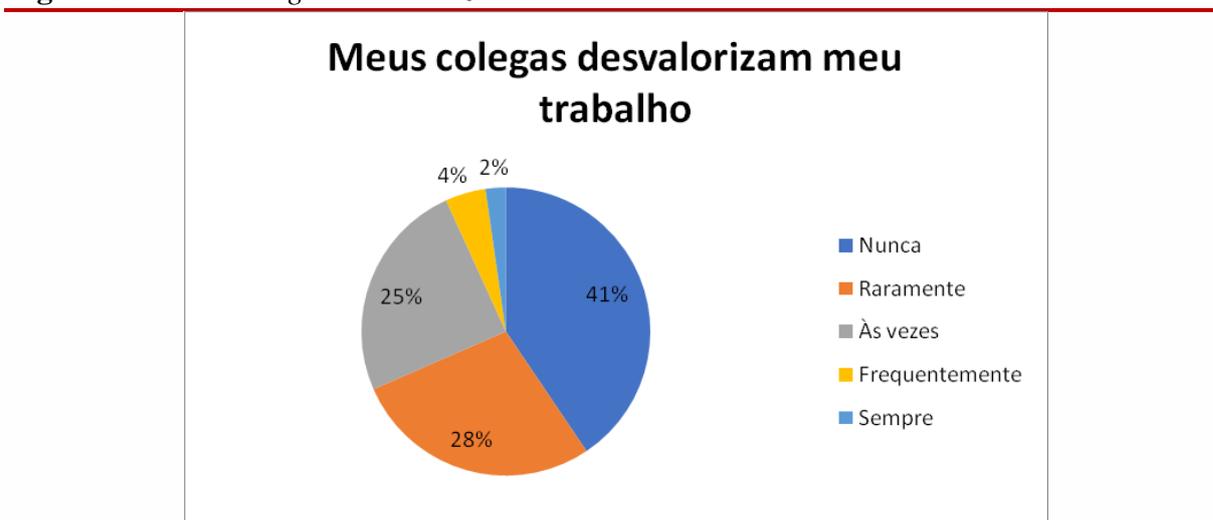


62% dos servidores pesquisados afirmam que submeter o seu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta, evidenciando que há forte insatisfação em assujeitar o trabalho técnico a decisões políticas.

Segundo entrevistas individuais: “Mudanças de gestão, questões políticas interferem no trabalho.”

- “Sofro por decisões políticas que, por vezes, não levam em conta a opinião do setor que e não buscam conhecer o trabalho que vem sendo feito antes de tomar as decisões.

Figura 17. *Meus colegas desvalorizam meu trabalho.*



Nota. *Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.*

69% (nunca e raramente) afirmam que os colegas valorizam o meu trabalho e 25% afirmam que às vezes o trabalho não é valorizado pelos colegas. Há controvérsias, nas entrevistas individuais apontam pouco reconhecimento: “São poucos os colegas que valorizam”; “Aqui não dá para esperar reconhecimento do colega”.

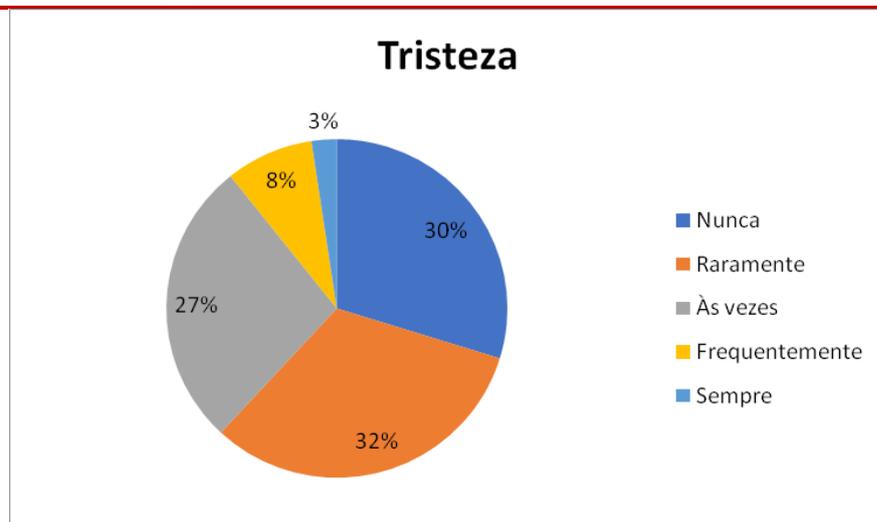
Proart – Impactos na saúde física e psíquica. Eixo 4 - Tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho.

Desfavoráveis: A maioria não se percebe mal humorado, mas há uma tendência a alteração no humor; A maioria afirma não sentirem tristeza, mas há negação e racionalização; Apesar da maioria afirmar não ter conflitos nas relações familiares, as escutas realizadas pela Saúde do Servidor evidenciam o contrário, houve aumento dos casos e da complexidade dos conflitos; Não se percebem agressivos com os outros, mas muitas vezes agem desta forma; Apesar da maioria se perceber paciente com as pessoas em geral, parecem negar sua própria

impaciência e intolerância nas relações de trabalho; Apesar de afirmarem que às vezes sentem dores, elas aparecem de forma generalizada nos questionários de ergonomia realizados pelo setor e nas escutas realizadas; Apesar da maioria afirmar que apenas às vezes sentem dores nas costas, as evidências, inclusive os afastamentos, evidenciam o contrário; Há tendência a apresentarem alterações no sono.

Favoráveis: A maioria afirma não ter vontade de desistir de tudo; A maioria tem autoconfiança no trabalho; A maioria não se sente só no trabalho; A maioria afirma não ser insensível com os colegas; A maioria afirma não ter dificuldades nas relações fora do trabalho; A maioria não tem vontade de ficar sozinho; Tendência a não terem alteração no apetite, referem gostar da comida servida no refeitório da instituição.

Figura 18. *Sentem tristeza.*



Nota. *Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.*

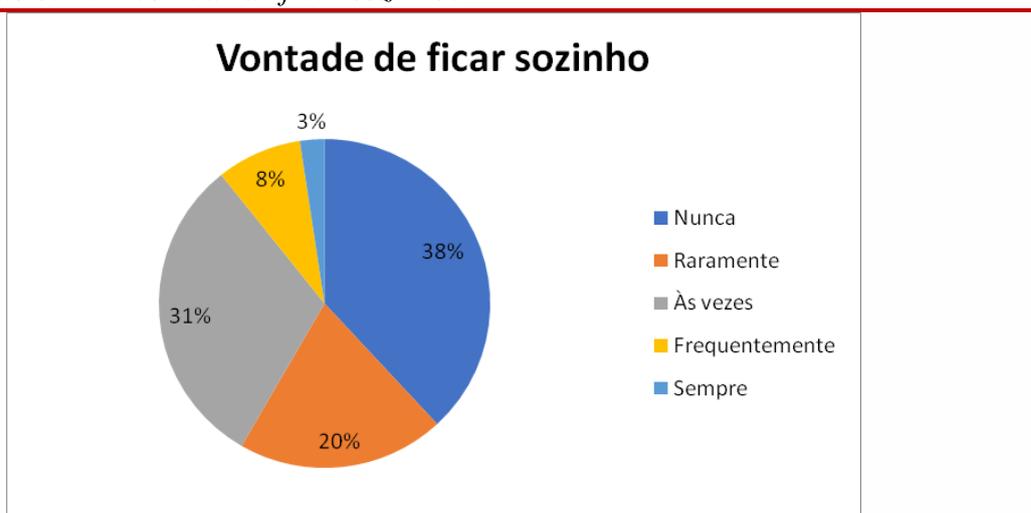
62% (nunca e raramente) dos servidores entrevistados afirmam não sentirem tristeza, porém 11% (sempre e frequentemente) afirmam sentir tristeza; enquanto 27% afirmam que às vezes se sentem tristes. Evidenciam-se discrepâncias nas questões abertas que demonstram o quanto o assunto é reprimido:

- “...profissional da saúde não pode demonstrar tristeza”
- “Às vezes me entristeço, mas penso nos pacientes que não merecerem que a gente desista, eles precisam de amor e carinho.”

Segundo entrevistas individuais:

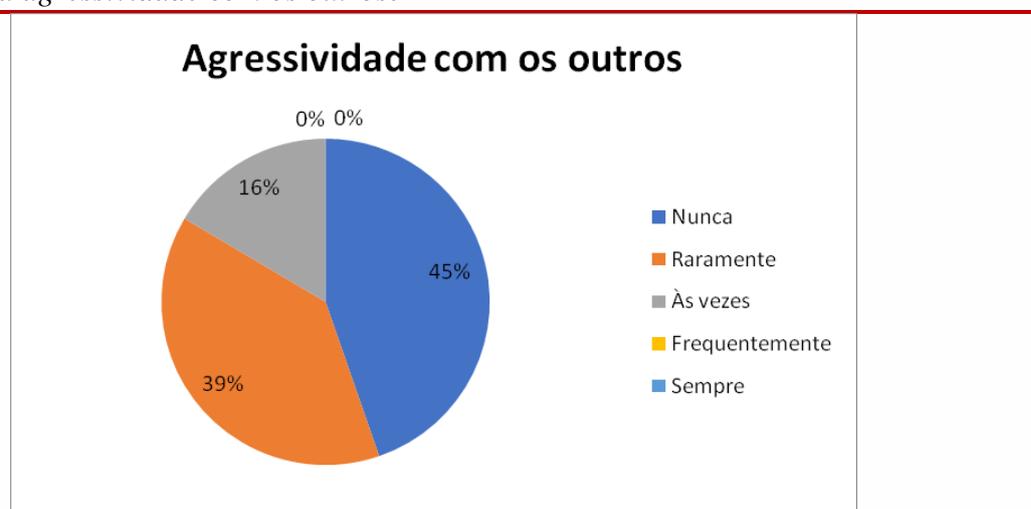
- “Fico triste, mas deixo para lá...”



Figura 19. Não sentem vontade de ficar sozinho.

Nota. Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.

58% (nunca e raramente) dos servidores entrevistados afirmam não terem vontade de ficar sozinhos, enquanto 31% afirmam que às vezes sentem essa vontade; 11% afirmam terem vontade de ficar sozinho.

Figura 20. Há agressividade com os outros.

Nota. Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.

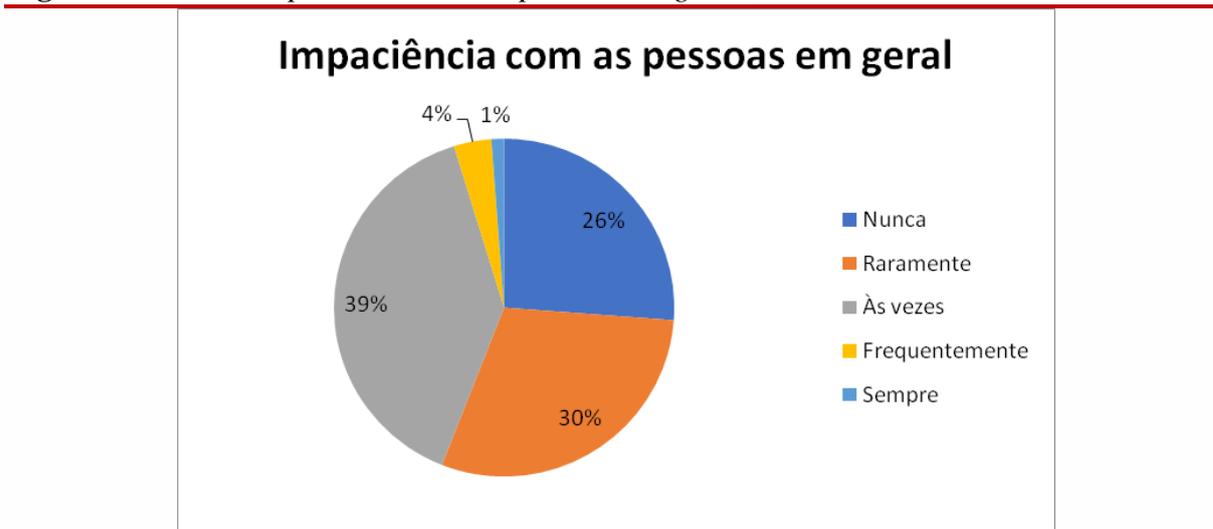
84% (nunca e raramente) dos entrevistados afirmam não serem agressivos com os outros; enquanto 16% afirmam serem agressivos às vezes; sendo que ninguém afirmou que é agressivo com os outros frequentemente ou sempre. Há discrepâncias conforme constata-se nas questões abertas, evidenciando o aumento da agressividade: “Sinto muitas dificuldades de relacionamento com os colegas "difíceis", de temperamento agressivo ou irritado.”

Segundo entrevistas individuais:

- “Discuto muito e me irrita mais ainda”.

As discrepâncias aparecem também em escutas realizadas na Saúde do Servidor, uma vez que o setor é constantemente solicitado a ajudar na resolução de conflitos entre os servidores.

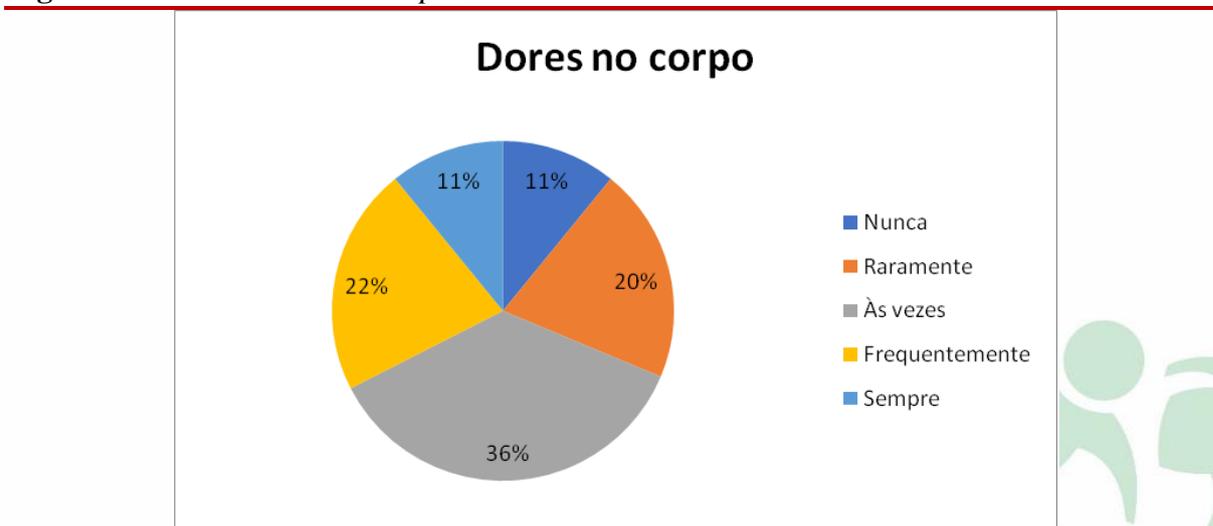
Figura 21. *Sentem impaciência com as pessoas em geral.*



Nota. *Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.*

56% (nunca e raramente) dos entrevistados afirmam não serem impacientes com as pessoas em geral, apenas 5% afirmam serem impacientes; 39% afirmam serem às vezes impacientes com as pessoas em geral. Há incongruência diante de demandas institucionais de escuta para a Saúde do Servidor.

Figura 22. *Sentem dores no corpo.*



Nota. *Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.*

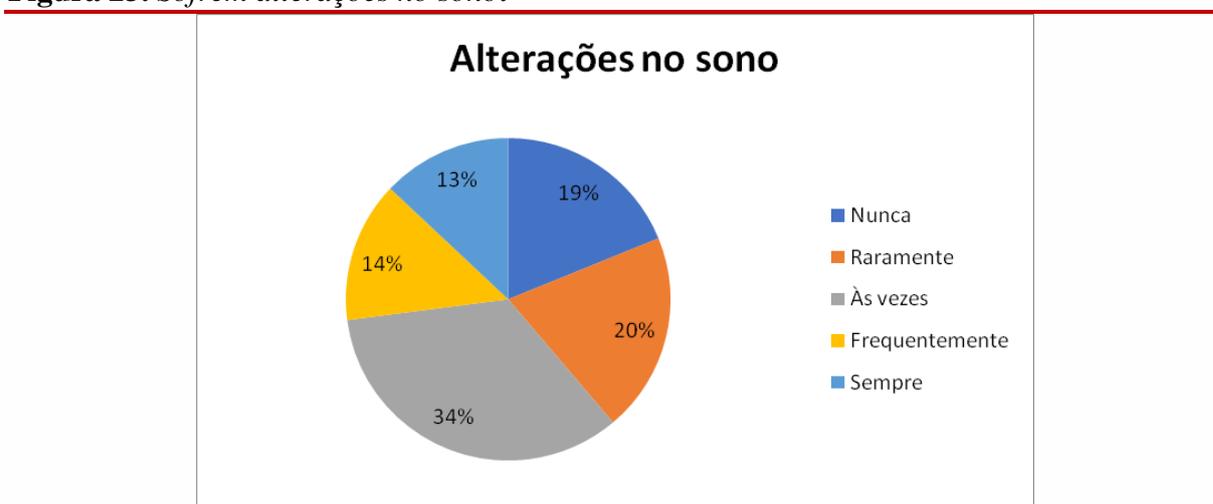
31% (nunca e raramente) afirmam não sentirem dores no corpo, 36% afirmam que às vezes sentem dores no corpo, sendo que 33% afirmam sentirem dores no corpo frequentemente e sempre. Conforme questões abertas:

- “Não tomava remédio nem para dor de cabeça. Hoje tomo remédio para ansiedade, depressão, fiz cirurgia na coluna, tive câncer...”

Segundo entrevistas individuais:

- “Sabemos que aparece no corpo aquilo que não podemos "digerir" nas questões do nosso trabalho, isso acaba nos trazendo sintomas e adoecimento.” A tendência neste caso é que sintam dores no corpo.

Figura 23. *Sofrem alterações no sono.*



Nota. *Mensurações dos dados foram feitas entre Agosto e Novembro de 2021.*

39% (nunca e raramente) não tem alterações no sono, 34% às vezes, 27% (sempre e frequentemente) têm alterações no sono. Há incongruência, pois existe uma forte tendência neste caso que tenham alterações no sono.

Discussão

No eixo 1 - Contexto de Trabalho - tanto a organização do trabalho quanto as condições do trabalho ficaram sob evidência. Os dados demonstram que há mais impactos desfavoráveis do que favoráveis à saúde física e psíquica dos servidores. Percebe-se, também, que o trabalho convoca diretamente a instância psíquica dos servidores, exigindo que se tenha saúde mental para sua execução porque ocorrem muitos atravessamentos institucionais no caminho entre o

planejamento e a execução das atividades. Fica evidente a dificuldade com as condições de trabalho.

No eixo 2 – Forma de gestão utilizada na organização - tanto a organização do trabalho quanto o trabalho coletivo foram colocados em evidência. Os dados demonstram que há muito mais impactos desfavoráveis do que favoráveis à saúde física e psíquica dos servidores, evidenciando-se grande discrepância, demonstrando a necessidade de se trabalhar questões coletivas e forma de gestão nos processos de trabalho para diminuir os impactos desfavoráveis à saúde física e psíquica dos servidores. Necessitando melhorar a comunicação entre chefia e subordinados, bem como aspectos do reconhecimento.

No eixo 3 - Vivências em relação ao seu trabalho atual - tanto a organização do trabalho quanto a saúde mental foram colocados em evidência, mas os dados demonstram que há mais impactos favoráveis do que desfavoráveis à saúde física e psíquica dos servidores, o que é muito favorável, particularmente o sentido que o servidor atribui ao seu próprio trabalho, gerando comprometimento. Apesar de algumas discrepâncias percebe-se a importância de questões essenciais principalmente relacionadas à saúde psíquica dos servidores, embora haja questões estruturais a serem desenvolvidas para além das relações pessoais, como forma de gestão institucional, tais como a valorização e o reconhecimento da qualidade do trabalho desenvolvido pelos servidores, incentivando o conhecimento técnico em associação com as diferentes visões políticas.

No eixo 4 - Tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho - tanto a organização do trabalho quanto a saúde física e mental foram colocados em evidência demonstrando tendência à somatização dos servidores. No entanto, neste eixo, os dados demonstram que os impactos favoráveis e os desfavoráveis à saúde física e psíquica estão em relativo equilíbrio. Apesar de haver algumas discrepâncias, percebe-se a importância de haver políticas institucionais relacionadas à prevenção da saúde física e psíquica dos servidores.

Como análise cabe frisar a importância da instituição em investir nos eixos 1- Contexto de trabalho e principalmente no 2 – forma de gestão utilizada porque nestes dois, se concentram as questões mais desfavoráveis à saúde física e psíquica. A partir da aplicação dos questionários e das entrevistas individuais é importante destacar a importância atribuída aos coletivos de trabalho e da solidariedade como balizadores de saúde.

Dejours (2015) aponta as consequências nefastas para a saúde mental das organizações de trabalho do tipo gerencial, que se generalizaram desde a década de 1980, através da globalização. As avaliações individuais, metas inatingíveis e pressão de toda ordem, acabaram

por gerar uma competição que afeta diretamente a solidariedade, estimulando o individualismo e reduzindo a possibilidade de consolidação de coletivos estruturados, fundamental para a saúde mental.

Assim, de forma geral, utilizando-se os instrumentos previstos podemos afirmar, segundo o entendimento dos servidores do HPSP que os fatores preditores de saúde física e psíquica no trabalho são:

- Condições de trabalho – existência de materiais adequados e de recursos humanos para melhor desempenho do trabalho;

- Realização do trabalho no coletivo – existência de solidariedade, de haver equipes integradas, melhor divisão de tarefas, do estabelecimento de vínculos de confiança para que haja laço e cooperação em diferentes níveis; de melhoria nas diferentes formas de comunicação; de reuniões periódicas.

- Políticas de reconhecimento – de forma hierárquica, horizontal com os pares e social através dos pacientes e da sociedade. Estas políticas devem ser estimuladas como forma de gestão e de desenvolvimento aos gestores;

- Horizontalidade no planejamento das decisões, trabalho interdisciplinar e multidisciplinar realizado em colegiados, uma vez que existem múltiplas formações na instituição, o que enriqueceria o trabalho;

- Importância e valorização do conhecimento técnico associado aos interesses políticos;

- Valorização do sentido do trabalho;

- Existência de espaços genuínos de discussão;

- Políticas de prevenção do sofrimento e do adoecimento no trabalho.

A construção da saúde ou da normalidade baseia-se, conforme Dejours (1999), em uma relação do sujeito com um terceiro. Em outras palavras, não há saúde individual. A saúde é aprendida e está fundamentalmente ligada à qualidade do comprometimento da pessoa na relação com o outro. Logo a construção da saúde envolve a dinâmica coletiva.

Dito dessa forma, a saúde não é um estado natural, mas uma construção intencional, na qual o trabalho ocupa lugar importante. A construção da saúde está ligada a uma série de relações. De um lado, as relações interindividuais, para a construção da saúde no registro do amor; de outro, as relações intersubjetivas coletivas, no campo do trabalho.

A saúde de uma pessoa depende muito de seus colegas, assim como suas doenças. Portanto, a capacidade do ser humano de resistir ou de ficar doente está intimamente

relacionada à qualidade das relações de trabalho. Dejours (2008) ressalta ainda que toda organização é, de antemão desestabilizadora da saúde, logo não seria possível conceber uma organização do trabalho sem sofrimento, e sim, organizações do trabalho mais favoráveis à negociação da superação desse sofrimento. Percebe-se a importância de problematizar estas negociações na forma de gestão desta instituição e da forma de organização do trabalho que atingem a todos sem exceção. Cabe, ainda, destacar a importância da construção de processos de trabalho mais saudáveis para uma melhor entrega de saúde aos usuários.

Conclusão

A construção junto aos servidores de fatores preditores de saúde física e psíquica no trabalho possibilitou a abertura de um espaço de fala em que foi possível discutir não apenas as implicações do trabalho na saúde física e psíquica, mas também a elaboração de alguns lutos, tais como as perdas estruturais e financeiras na carreira pública, questões de relacionamento e de reconhecimento no trabalho, como também impactos do parcelamento e atraso da remuneração por mais de 5 anos. A partir dos dados levantados foi possível traçar alguns caminhos no sentido do reforço do sentido do trabalho, do reconhecimento, do espaço genuíno de discussão e da realização do trabalho no coletivo. Além disso, a utilização de metodologias descritas como específicas ao trabalho, tais como a Psicodinâmica, tornou possível a organização e a atualização de indicadores mais verossímeis quanto aos aspectos constituidores de saúde dos servidores, lotados no Hospital Psiquiátrico São Pedro.

De acordo com os servidores do HPSP os fatores preditores de saúde física e psíquica no trabalho são: condições de trabalho; realização do trabalho no coletivo; políticas de reconhecimento; horizontalidade no trabalho; valorização e associação do conhecimento técnico a questões políticas; valorização do sentido do trabalho; dos espaços genuínos de discussão; e, a existência de políticas de prevenção ao sofrimento e ao adoecimento no trabalho.

Para concluir cabe ressaltar que o trabalho executado pelos servidores do Hospital Psiquiátrico São Pedro é bastante complexo e diversificado, sendo assim, diante da dimensão do campo trabalho, loucura e saúde existem muitas questões a serem problematizadas. A partir do cenário em que se desenvolveu a pesquisa, particularmente pela exacerbação do sofrimento psíquico ocasionado pela pandemia ainda vivenciada, tivemos a confirmação da importância da continuação dos estudos para o aprofundamento e validação do coletivo, bem como, das estratégias de saúde através da potência do método da Clínica Psicodinâmica do Trabalho.

Acreditamos que, a partir da construção de fatores preditores de saúde física e psíquica no trabalho seja possível novas configurações com processos mais saudáveis e prazerosos, especialmente na instituição, que tem como particularidade a missão de fomentar saúde psíquica aos pacientes, mas que precisa rever a própria forma de viabilizá-la aos seus servidores a cada gestão. Que este estudo possa ajudar na construção e manutenção destas mudanças.

Enfim, mesmo com as intemperes e dificuldades advindas da Pandemia Covid-19, o coletivo de pesquisadores conseguiu obter respostas que indicam caminhos a serem articulados numa dinâmica interdisciplinar, que necessita ser trilhada junto aos servidores e gestores, propiciando o desenvolvimento de processos de trabalho mais saudáveis. Acrescenta-se a isso o fato desta pesquisa viabilizar novos conhecimentos e fomentar o desenvolvimento de outras práticas de saúde no e para o trabalho de outras secretarias de estado através do Proser. Assim, acredita-se ser possível a construção de processos mais saudáveis que produzam, além de prazer aos servidores, maior satisfação aos usuários cidadãos.

REFERÊNCIAS

- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2011). Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. In *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 10-10).
- Buarque, A. Entrevista com Christophe Dejours: Reconhecimento & Trabalho [arquivo de vídeo] <https://apmtsp.org.br/entrevista-com-christophe-dejours/>
- Decretos: 48.898 de 06 de março de 2012; 49.623 de 25 de setembro de 2012; 50.381 de 07 de junho de 2013. <http://al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivo/DEC%2053.453.pdf>. Portaria da SES/RS 494 de 31 de outubro de 2013. <https://saude-admin.rs.gov.br/upload/arquivos/202011/04141644-494-13>; e, Decreto 53.453, de 09 de março de 2017. <http://al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/DEC%2053.453.pdf>.
- Decreto – Lei n. 48.898 de 06 de março de 2012, n. 49.623 de 25 de setembro de 2012 e n. 50.381 de 07 de junho de 2013. Institui, no âmbito da Secretaria da Modernização Administrativa e dos Recursos Humanos, o Programa de Saúde dos Servidores Públicos do Estado do Rio Grande do Sul – PROSER. <http://al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/DEC%2053.453.pdf>
- Decreto – Lei n. 53.453, de 09 de março de 2017. Institui, no âmbito da Secretaria da Modernização Administrativa e dos Recursos Humanos, o Programa de Saúde dos Servidores Públicos do Estado do Rio Grande do Sul - PROSER. <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/DEC%2053.453.pdf>

- Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C., & Betiol, M. I. S. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 21-32). São Paulo: Atlas. DOI: 10.22289/2446-922X.V4N2A10
- Dejours, C. (1988). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. In *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. ID: miss-15389
- Dejours, C. (1999). *Conferências Brasileiras: Identidade, Reconhecimento e Transgressão no Trabalho*. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas. ISBN: 97885728507358572850732
- Dejours, C. (2008). Addendum: Lancman, S., & Sznelwar, L. I. (2004). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, Paralelo 15. nov. 2004. ISBN: 857541044X
- Dejours, C. (2015). *Le choix: souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Paris: Bayard. ISBN: 978-2-227-48794-9.
- Departamento de Perícia Médica (Dmest) da Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão (SPGG)/ Qlik sense 2019/2020.
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho - contribuições da psicodinâmica do trabalho*. [Tese de Doutorado]. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/15420>
- Magnus, C. N. (2009). *Sob o peso dos grilhões: um estudo sobre a Psicodinâmica do Trabalho em um hospital psiquiátrico público*. [Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Institucional]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Mendes, A. M. (1995). Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações para saúde mental do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 23(85/86), 55-60 ID: lil-260443
- Ministério da Saúde, diretrizes da Política de Educação Permanente em Saúde 2014. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2014/prt0278_27_02_2014.html.
- Perícia Médica do Rio Grande do Sul, dados 2013, 2019 e 2020.
- Portaria n. 494 de 31 de outubro de 2013. Cria o Núcleo do Programa de Valorização e Atenção à Saúde Física e Mental dos Servidores Públicos do Estado do Rio Grande do Sul (PROSER), no âmbito da Secretaria da Saúde do Estado. <https://saude-admin.rs.gov.br/upload/arquivos/202011/04141644-494-13.pdf>
- Programa de Saúde do Servidor do Estado do Rio Grande do Sul - Proser.
- Secretaria Estadual da Fazenda 2020.
- Secretaria Estadual de Saúde. <https://saude.rs.gov.br>
- Secretaria da Fazenda do Estado do Rio Grande do Sul. <https://fazenda.rs.gov.br>
- SESMT/HPSP/SESRS – Afastamentos 2019, 2020 e 2021.



Contribuições dos autores	
Autor 1	Administração do Projeto, Análise Formal, Conceituação, Curadoria de Dados, Escrita- Primeira redação e Revisão e Edição, Investigação, Metodologia, Recursos, Supervisão, Validação e Visualização
Autor 2	Administração do Projeto Análise Formal, Conceituação, Escrita-primeira redação e Revisão e Edição, Metodologia, Recursos, Supervisão
Autor 3	Redação, Edição e Revisão

