

Relatório

Pesquisa sobre Interesse em Programa de Saúde Mental

PROGEPE
Pró-Reitoria de Gestão
para Pessoas

**COORDENAÇÃO SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHO**



Relatório

Pesquisa sobre Interesse em Programa de Saúde Mental

PROGEPE
Pró-Reitoria de Gestão
para Pessoas

**COORDENAÇÃO SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHO**



Catálogo na Publicação (CIP)
Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB)
Sistema de Bibliotecas (SIBI)

U58r Universidade Federal do Sul da Bahia. Pró-Reitoria de Gestão para Pessoas. Coordenação de Saúde e segurança do Trabalho.

Relatório: Pesquisa sobre interesse em Programa de Saúde Mental / Samira Silva Santos Soares, Claudia Denise da Silveira Tondolo, Raquel Figueiredo de Carvalho, Damon Bomfim Santana de Andrade. – Itabuna: UFSB, 2026.
38 f.: il.

1. Ambiente de trabalho – saúde mental. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Bem-estar. I. Título. II. Tondolo, Claudia Denise da Silveira. III. Carvalho, Raquel Figueiredo de. IV. Andrade, Damon Bomfim Santana de.

CDD – 613.62

Elaborada por Cecília Nascimento da Silva – CRB5/2072

Equipe organizadora

Pró-reitoria de Gestão para Pessoas

Claudia Denise da Silveira Tôndolo

Assessoria Especial da Progepe

Raguel Figueiredo de Carvalho

Coordenadora de Saúde e Segurança do Trabalho

Samira Silva Santos Soares

Setor Saúde

Damon Bomfim Santana de Andrade

Sobre a Equipe organizadora

Pró-reitoria de Gestão para Pessoas

Claudia Denise da Silveira Tôndolo

Bacharel em Administração. Especialista em Gestão Pública. Mestre em Administração de Empresas. Doutoranda em Ciências Empresariais e Sociais.



Assessoria Especial da PROGEPE

Raguel Figueiredo de Carvalho

Assistente em Administração.
Bacharel em Enfermagem.

Coordenação de Saúde e Segurança do Trabalho

Samira Silva Santos Soares

Enfermeira. Especialista em Enfermagem e Saúde do Trabalhador. Mestre e Doutora em Enfermagem. Professora Adjunta, Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC).



Setor de Saúde

Damon Bomfim Santana de Andrade

Psicólogo. Chefe do setor de Saúde.

Sumário

01

Introdução

02

Objetivo

03

Justificativa

04

Relevância

05

Método

06

Resultados e Discussão

07

Encaminhamentos

08

Considerações finais

09

Referências

Introdução

No âmbito da Administração Pública Federal, a promoção da saúde mental dos(as) servidores(as) é reconhecida como um elemento fundamental para a qualidade de vida no trabalho. A Portaria nº 1.261, de 5 de maio de 2010, estabelece diretrizes e ações voltadas à saúde mental no Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC), reforçando a responsabilidade institucional na prevenção do adoecimento e na promoção do cuidado integral.

No contexto da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), a temática da saúde mental no trabalho tem se mostrado relevante diante das demandas cotidianas e dos desafios relacionados às condições de trabalho e às relações institucionais. Nesse cenário, foi realizada uma pesquisa com servidores(as) com o objetivo de identificar o interesse na participação em um possível programa de saúde mental no ambiente institucional.

Este relatório apresenta os resultados dessa pesquisa, bem como os encaminhamentos e propostas de intervenção construídos a partir das necessidades identificadas.

Objetivo

Este relatório tem como objetivo apresentar os resultados da consulta realizada com os(as) servidores(as) sobre o interesse em participar de um possível programa voltado à saúde mental no ambiente de trabalho. A pesquisa foi conduzida com a intenção de identificar demandas, percepções e o grau de interesse da comunidade, a fim de subsidiar a gestão na avaliação da viabilidade e relevância de um eventual investimento institucional nessa área.

Além de apoiar o processo decisório, o presente relatório também cumpre a função de devolutiva aos(às) servidores(as) e gestores(as), garantindo transparência quanto aos dados levantados e reforçando o compromisso com a construção participativa de iniciativas voltadas à qualidade de vida e bem-estar no trabalho.

Justificativa

A realização desta consulta junto aos(as) servidores(as) justifica-se pela necessidade de levantar dados que subsidiem a análise sobre a viabilidade de implantação de um programa institucional de saúde mental. Considerando o aumento de relatos e indicadores relacionados ao adoecimento psíquico no contexto do trabalho, torna-se fundamental compreender as percepções, necessidades e demandas da força de trabalho em relação ao tema.

A participação dos(as) servidores(as) constitui etapa essencial para que eventuais ações sejam orientadas por evidências e alinhadas à realidade institucional. Além disso, a discussão sobre saúde mental no serviço público federal encontra respaldo em marcos legais e institucionais, como a Constituição Federal de 1988, a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) e a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, que reconhecem a responsabilidade institucional na promoção de ambientes laborais saudáveis e na prevenção do adoecimento relacionado ao trabalho.

Nesse contexto, a saúde mental passa a ser compreendida como dimensão estratégica da gestão pública, relacionada à qualidade das relações de trabalho, à valorização dos(as) servidores(as), à sustentabilidade institucional e à eficiência administrativa.

Relevância

A implementação de ações voltadas à saúde mental no serviço público constitui estratégia relevante para a promoção do bem-estar dos(as) servidores(as) e para o fortalecimento institucional. No contexto das universidades públicas, fatores como sobrecarga de trabalho, demandas psicossociais e fragilidades nas relações organizacionais podem impactar diretamente a saúde mental e a qualidade do ambiente laboral.

Assim, iniciativas voltadas à prevenção, acolhimento e cuidado em saúde mental podem contribuir para a melhoria do clima organizacional, o fortalecimento dos vínculos institucionais, a redução de afastamentos relacionados ao adoecimento psíquico e a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

Método

A pesquisa entre servidores(as) ocorreu no período de junho a julho/2025.

A coleta de dados deu-se a partir de um questionário virtual que fora disponibilizado via email institucional.

O questionário contemplava questões de caracterização do perfil dos respondentes e outras diretamente relacionadas à saúde mental.

Os dados quantitativos foram analisados a partir de análise descritiva simples.

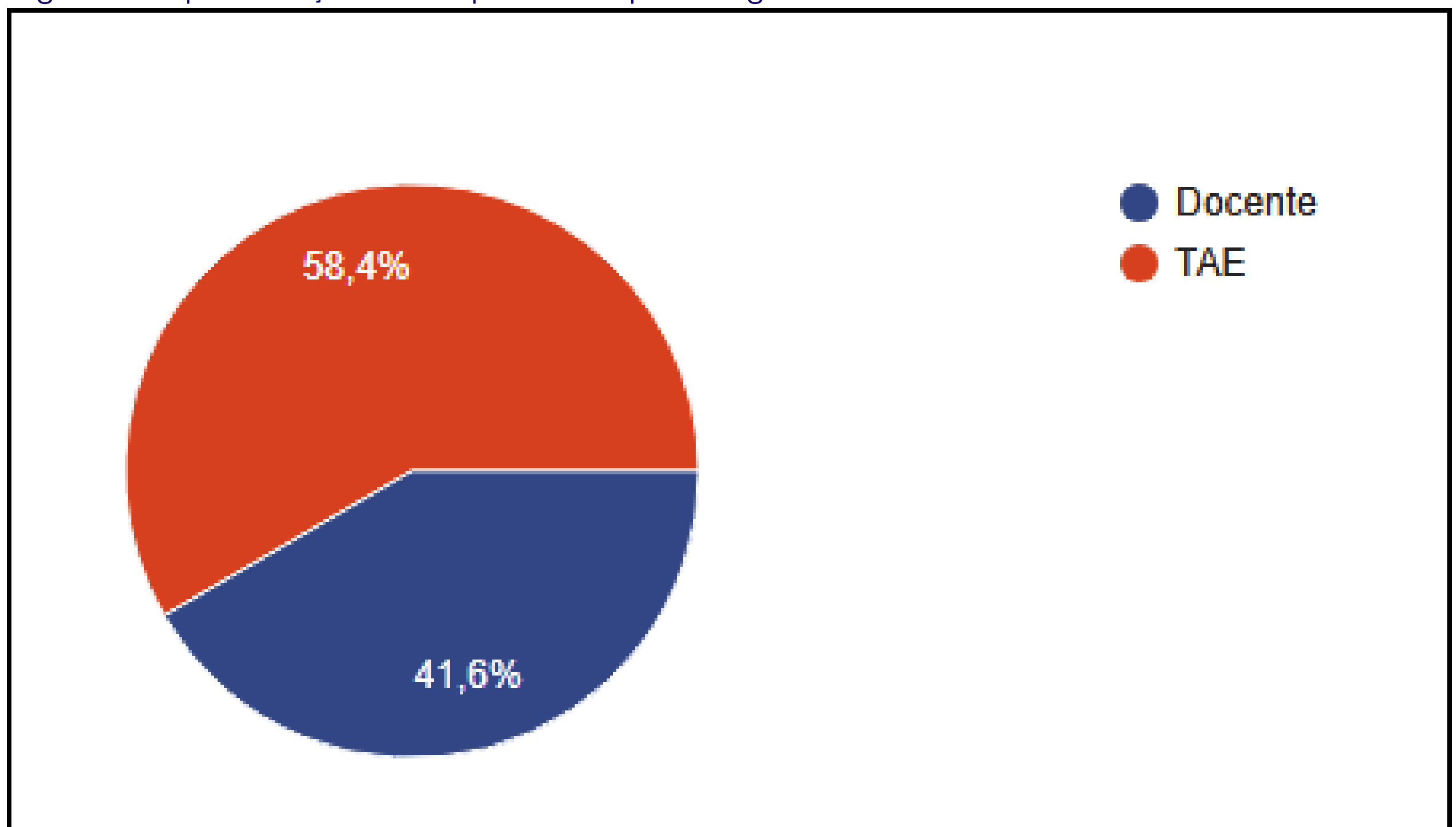
Os dados qualitativos foram organizados em um corpus textual e submetidos à análise lexical com apoio do software Iramuteq.

Resultados e discussão

Caracterização dos respondentes

Participaram da pesquisa 113 servidores(as), dos quais 58,4% são Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) e 41,6% são docentes.

Figura 1 – Representação dos respondentes por categoria

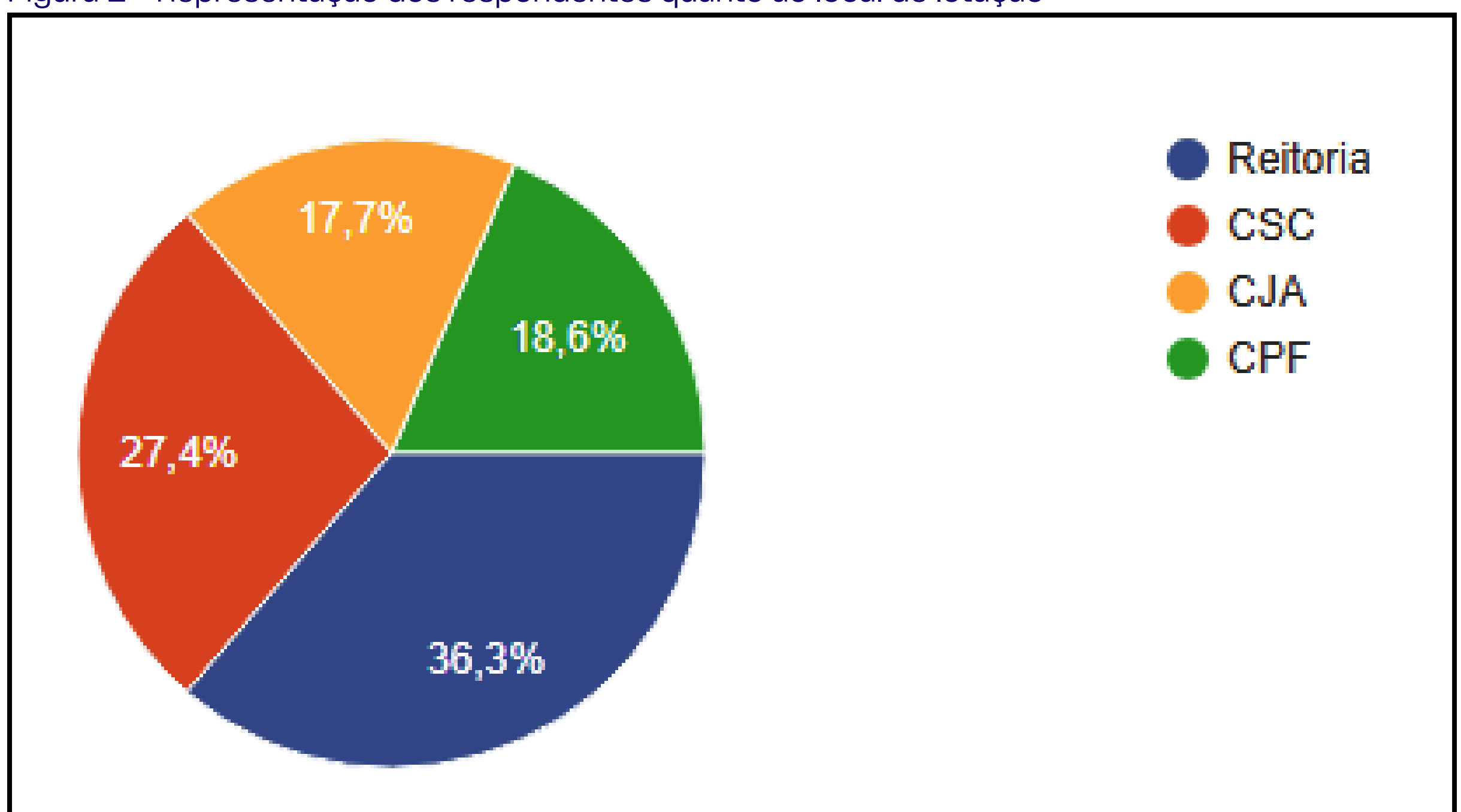


Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Resultados e discussão

Quanto ao local de lotação, os respondentes atuam nas diversas unidades institucionais, reitoria e campis, sendo a maior participação de respondentes da reitoria e do CSC.

Figura 2 – Representação dos respondentes quanto ao local de lotação

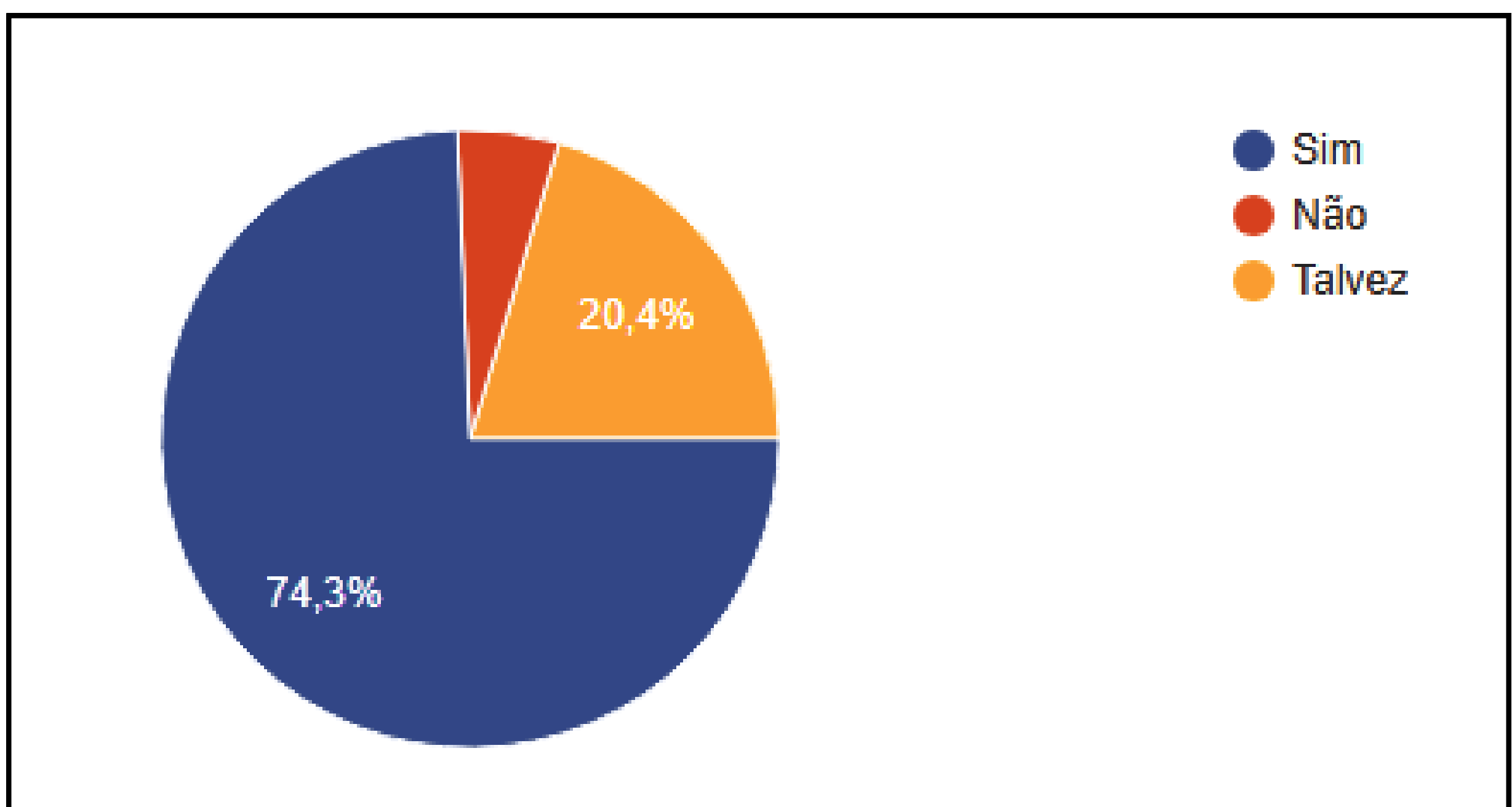


Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Resultados e discussão

Quanto ao interesse em participar de um programa institucional voltado à saúde mental, 74,3% dos respondentes alegaram que sim e 20,4% disseram que talvez, demonstrando, portanto, que a iniciativa é de interesse dos servidores e servidoras.

Figura 3 – Interesse em participar de programa institucional voltado à saúde mental

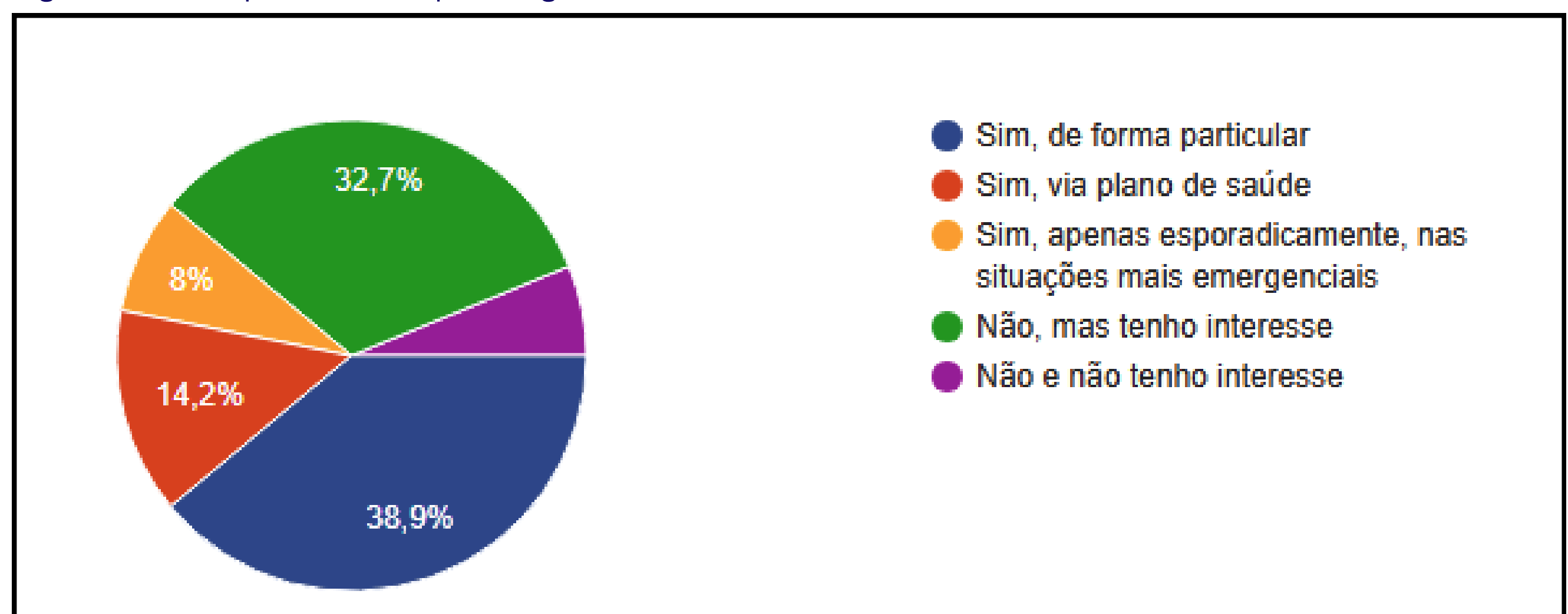


Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Resultados e discussão

Quando questionados sobre a realização de acompanhamento psicológico, mais de 60% dos respondentes disseram fazer, variando apenas em relação a forma como este acompanhamento é feito (particular ou via plano de saúde e em situações esporádicas).

Figura 4 – Acompanhamento psicológico

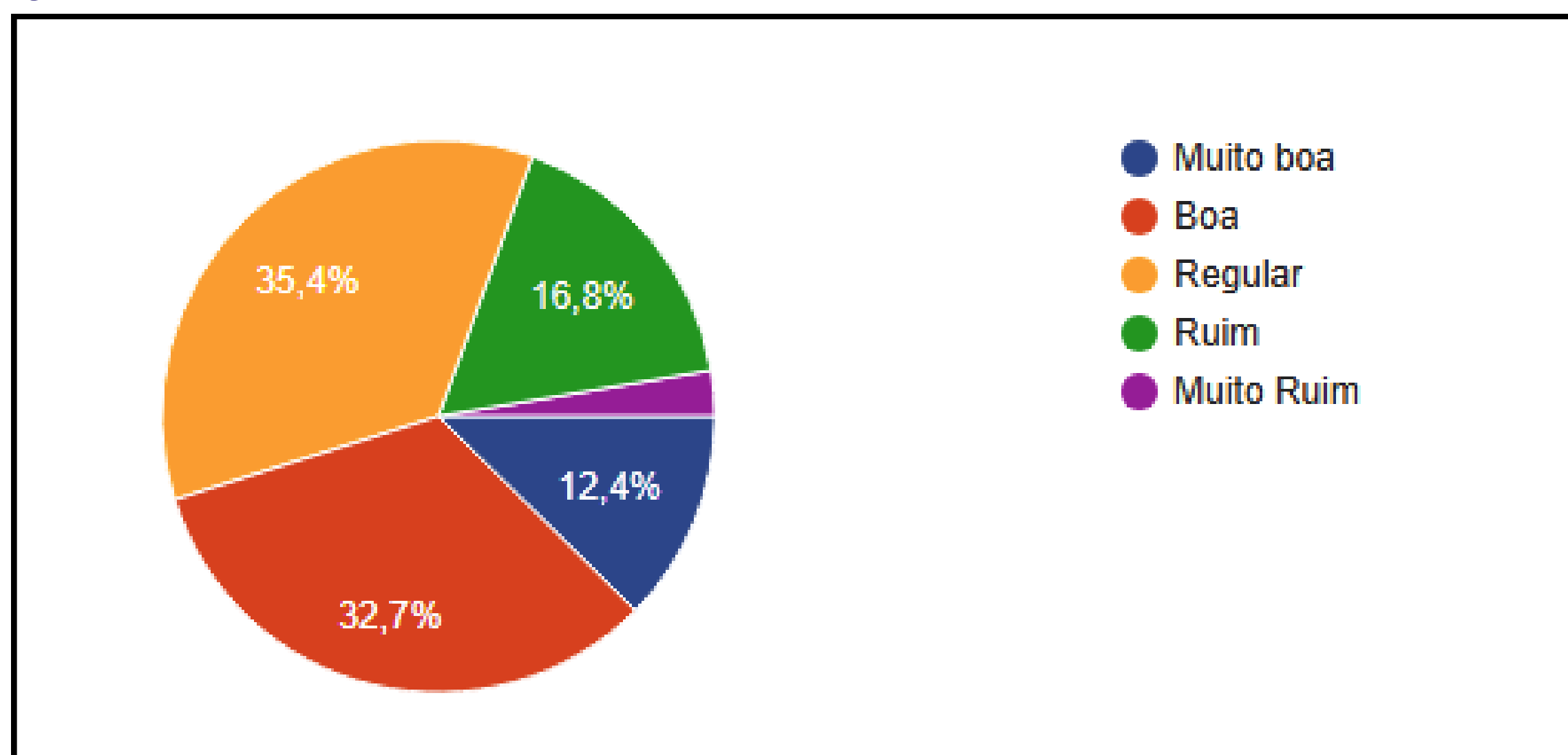


Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Resultados e discussão

Quanto a autoavaliação sobre a saúde mental, apenas 12,4% consideraram a saúde mental “muito boa”. E, mesmo ao somarmos esse quantitativo com aqueles que declararam sua saúde mental como boa, temos apenas 45,1% dos respondentes, revelando, portanto, a necessidade urgente de ações institucionais voltadas a essa problemática.

Figura 5 – Autoavaliação sobre a saúde mental



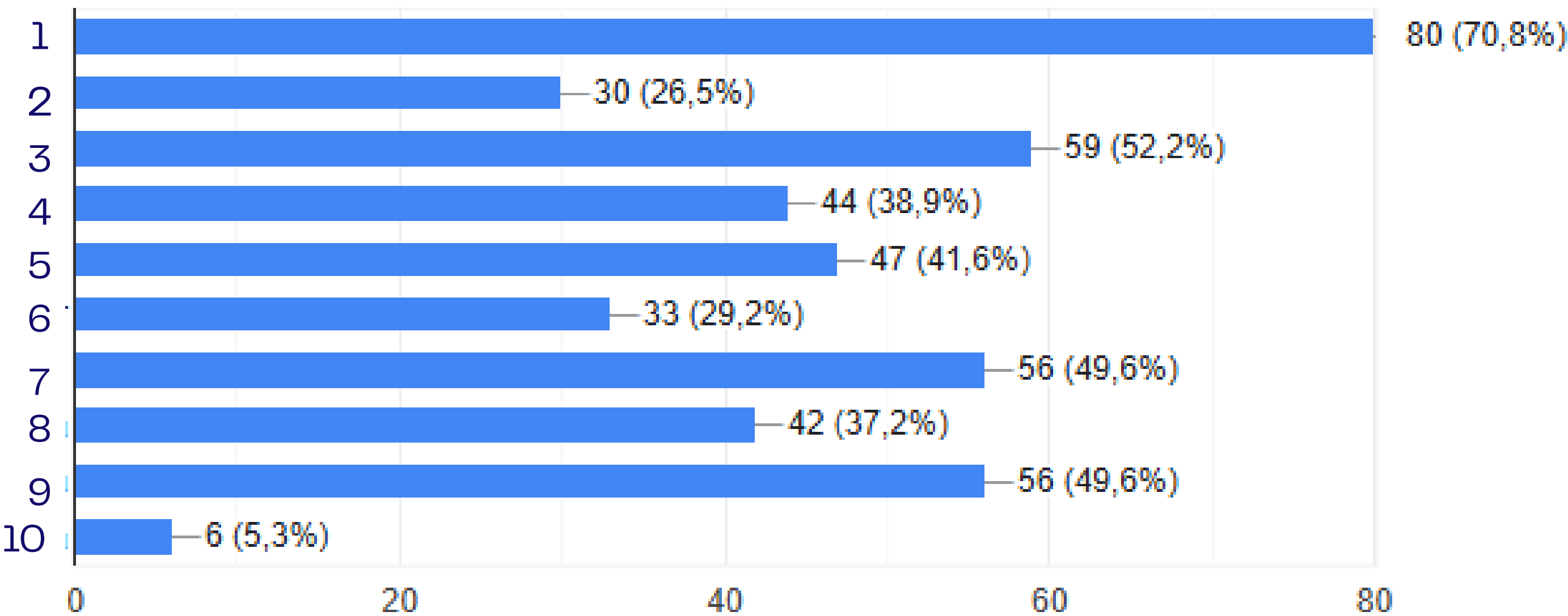
Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Corroborando com os dados supracitados, convém mencionar que o Plano de Logística Sustentável da UFSB (PLS-UFSB: 2022-2027) já apontava também um perfil de adoecimento psicoemocional entre os(as) servidores(as) da universidade e recomendava a adoção de medidas de controle.

Resultados e discussão

Em relação às modalidades ofertadas pelo programa, os participantes demonstraram maior interesse nos atendimentos psicológicos individuais on-line, nas rodas de conversa sobre saúde emocional, no treinamento de liderança, na jornada de autocuidado via chat e na biblioteca de conteúdos voltados à saúde mental. Considerando tratar-se de questão de múltipla resposta, os participantes puderam assinalar mais de uma alternativa.

Figura 6 – Interesse dos participantes nas modalidades do programa



Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

- 1 Atendimentos psicológicos individuais (online)
- 2 Atendimentos psicológicos em grupo (online, podendo participar anonimamente)
- 3 Rodas de conversa sobre temas de saúde emocional
- 4 Plantão psicológico para situações emergenciais
- 5 Ter acesso a aplicativos de medicação, gerenciamento de estresse, entre outros.
- 6 Diário de Humor
- 7 Jornada de autocuidado (via chat) e uma biblioteca de conteúdos sobre saúde mental
- 8 Áudios de meditação e música
- 9 Treinamento de liderança
- 10 Outras opções.

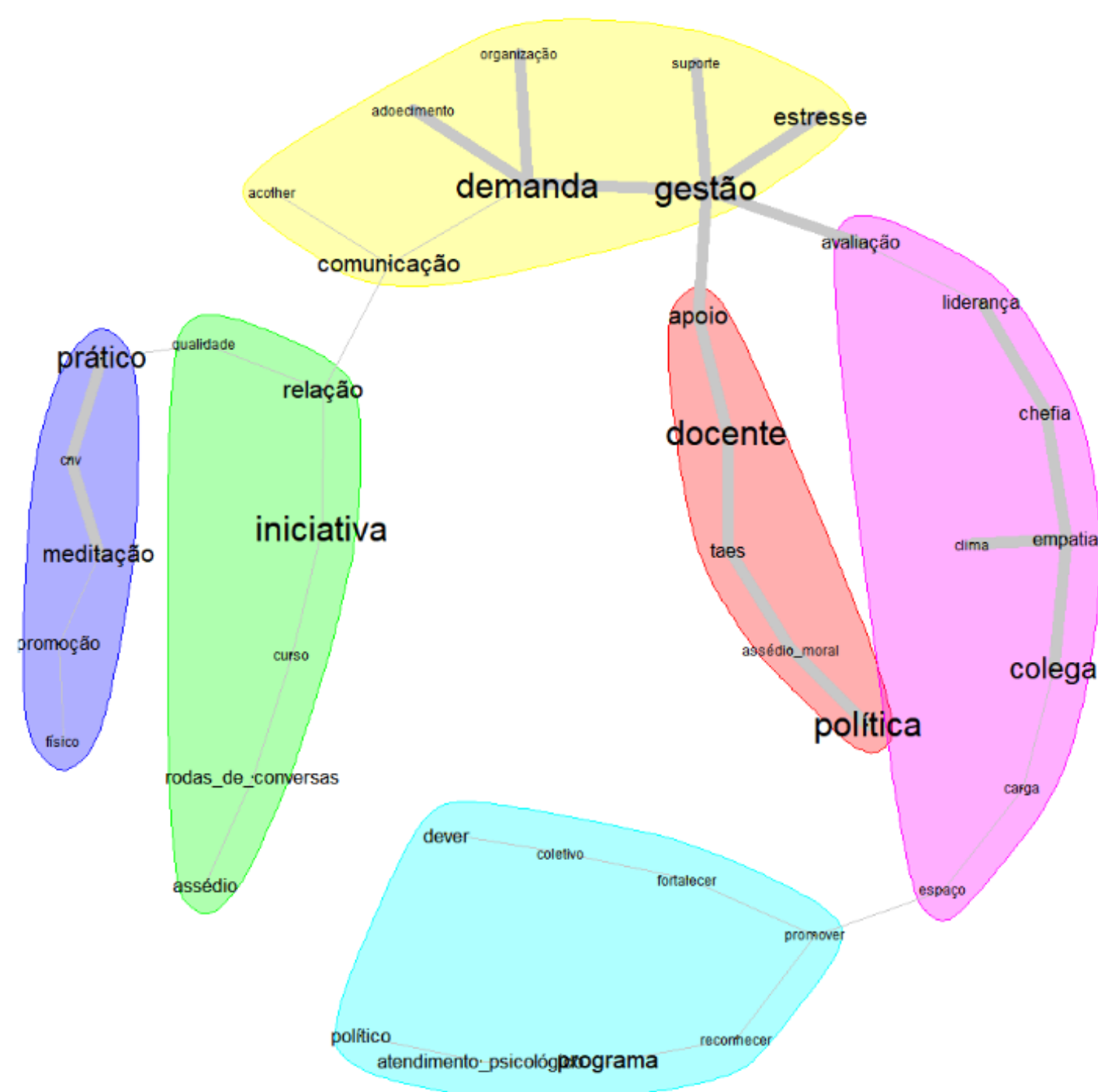
Resultados e discussão

Análise de similitude das produções textuais dos participantes

Para compreender os principais temas e relações presentes nas respostas dos participantes, utilizou-se o IRaMuTeQ, um programa de apoio à análise de textos amplamente utilizado em pesquisas acadêmicas.

Por meio da análise de similitude, foi possível identificar como as palavras mais frequentes se conectam entre si, revelando os temas mais centrais e as associações construídas pelos participantes em seus relatos. A Figura 7 apresenta essas conexões a partir da árvore de similitude.

Figura 7 – Árvore de similitude gerada pelo software Iramuteq a partir dos dados qualitativos



Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Resultados e discussão

A análise da árvore de similitude evidencia que a saúde mental, no contexto institucional, é compreendida pelos participantes como um fenômeno fortemente relacionado às condições de trabalho, às relações interpessoais e às práticas de gestão. Os termos centrais identificados: **demanda, gestão, estresse, colega, chefia, empatia, política, docente, apoio e comunicação**, indicam que o sofrimento psíquico é percebido predominantemente como resultado de fatores organizacionais e relacionais, e não apenas de aspectos individuais.

A configuração dos agrupamentos semânticos revela a existência de diferentes campos temáticos interligados, permitindo organizar a discussão em seis grandes eixos analíticos, a saber:

1. Organização do trabalho, sobrecarga e adoecimento
2. Relações interpessoais, clima institucional e cultura relacional
3. Assédio moral, violência institucional e relações de poder
4. Gestão, liderança e corresponsabilidade institucional
5. Promoção da saúde, prevenção e práticas integrativas
6. Escuta, acolhimento e institucionalização da política de saúde mental

A seguir, detalharemos cada um destes eixos.

Resultados e discussão

EIXO 1: Organização do trabalho, sobrecarga e adoecimento

O núcleo formado por **demanda, gestão, estresse, suporte, organização e adoecimento** constitui um dos principais centros da árvore de similitude, indicando que a sobrecarga laboral aparece como elemento central nas percepções dos participantes.

Os relatos apontam para:

- excesso de demandas;
- acúmulo de funções;
- insuficiência de pessoal;
- pressão por produtividade;
- ausência de suporte administrativo adequado.

Os participantes frequentemente relacionam o adoecimento psíquico às formas de organização do trabalho, enfatizando que ações pontuais de promoção da saúde não são suficientes diante de problemas estruturais persistentes. Nesse sentido, emerge uma crítica à individualização do sofrimento, compreendido como consequência de condições institucionais e organizacionais.

A centralidade desse eixo sugere a necessidade de:

- revisão de fluxos e processos de trabalho;
- monitoramento das cargas laborais;
- fortalecimento das equipes de apoio;
- melhoria das condições objetivas de trabalho.

Resultados e discussão

EIXO 2: Relações interpessoais, clima institucional e cultura relacional

Outro agrupamento relevante articula os termos **colega, chefia, liderança, empatia, clima e relação**, evidenciando a importância das relações interpessoais na produção de sofrimento ou proteção à saúde mental.

Os participantes destacam que a qualidade do ambiente institucional depende diretamente:

- das formas de comunicação;
- do reconhecimento entre colegas;
- da atuação das chefias;
- da existência de relações baseadas em respeito e acolhimento.

Também emergem percepções relacionadas à competitividade, conflitos interpessoais, isolamento e fragilidade dos vínculos institucionais. Em contraposição, aparecem sugestões voltadas ao fortalecimento de relações cooperativas e à construção de uma cultura institucional mais empática.

Esse eixo aponta para a necessidade de:

- fortalecimento de espaços coletivos de convivência;
- promoção de ações de integração entre equipes;
- desenvolvimento de práticas de comunicação não violenta;
- implementação de estratégias de mediação de conflitos;
- realização periódica de pesquisas de clima organizacional.

Resultados e discussão

EIXO 3: Assédio moral, violência institucional e relações de poder

A aproximação entre os termos **política, docente, assédio moral, apoio e TAEs** demonstra que o sofrimento psíquico também é interpretado como consequência de relações institucionais marcadas por desigualdades de poder e práticas de violência organizacional.

Os relatos evidenciam preocupações com:

- assédio moral;
- relações hierárquicas abusivas;
- perseguições institucionais;
- ausência de escuta;
- medo de retaliação;
- fragilidade dos mecanismos de denúncia.

Os participantes defendem o fortalecimento de políticas institucionais de enfrentamento ao assédio e ressaltam a necessidade de responsabilização institucional diante das situações de violência no trabalho.

Nesse contexto, destacam-se como propostas:

- criação e fortalecimento de canais seguros de acolhimento e denúncia;
- campanhas permanentes de conscientização;
- formação de lideranças para prevenção de violências institucionais;
- transparência nos processos de apuração;
- fortalecimento das políticas de proteção aos servidores.

Resultados e discussão

EIXO 4: Gestão, liderança e corresponsabilidade institucional

A relação entre **gestão, apoio, avaliação, liderança e chefia** evidencia que as práticas gerenciais são percebidas como determinantes importantes da saúde mental institucional.

Os participantes apontam que muitas chefias:

- não possuem preparo para gestão de pessoas;
- reproduzem práticas excessivamente produtivistas;
- realizam cobranças desproporcionais;
- apresentam dificuldades de escuta e acolhimento.

Ao mesmo tempo, os relatos indicam a expectativa de que a instituição assuma maior corresponsabilidade pela saúde mental dos trabalhadores, superando abordagens centradas exclusivamente no indivíduo.

Esse eixo evidencia a necessidade de:

- qualificação permanente das lideranças;
- formação em competências socioemocionais;
- inclusão de indicadores de clima organizacional na avaliação de gestores;
- fortalecimento de práticas de gestão humanizada;
- ampliação dos espaços institucionais de escuta e participação.

Resultados e discussão

EIXO 5: Promoção da saúde, prevenção e práticas integrativas

O agrupamento composto por **meditação, promoção, CNV, físico e prático** evidencia a valorização de ações voltadas à promoção do bem-estar e à prevenção do adoecimento.

Os participantes sugerem:

- meditação;
- yoga;
- práticas integrativas;
- ginástica laboral;
- atividades físicas;
- massagens;
- espaços de relaxamento e convivência.
-

Entretanto, os discursos indicam que tais ações são percebidas como complementares, e não substitutivas das mudanças estruturais necessárias no ambiente de trabalho.

Esse eixo aponta para a importância de:

- institucionalização de programas contínuos de promoção da saúde;
- incentivo às práticas integrativas e complementares;
- criação de espaços de pausa e convivência;
- fortalecimento de ações preventivas relacionadas ao estresse e burnout;
- promoção de atividades culturais, esportivas e de lazer.

Resultados e discussão

EIXO 6: Escuta, acolhimento e institucionalização da política de saúde mental

Os termos relacionados a programa, atendimento psicológico, reconhecer, promover e espaço revelam forte demanda pela consolidação de uma política institucional permanente de saúde mental.

Os participantes destacam a necessidade de:

- atendimento psicológico institucional;
- acompanhamento continuado;
- canais de escuta ativa;
- acolhimento especializado;
- políticas permanentes de cuidado.

Também aparece a preocupação com a descontinuidade das ações e com a necessidade de transformar iniciativas pontuais em políticas institucionais consolidadas.

As propostas associadas a esse eixo incluem:

- ampliação do atendimento psicológico aos servidores;
- implantação de plantões de acolhimento;
- acompanhamento periódico nos campi;
- criação de redes institucionais de cuidado;
- monitoramento contínuo das ações de saúde mental;
- institucionalização de programas permanentes de promoção e prevenção.

Encaminhamentos

A partir do exposto:

1.Foi apresentado ao gabinete da reitoria, proposta para realização de evento com lideranças da UFSB para dialogar sobre assédios, gestão de conflitos e comunicação não violenta (a programação do evento já encontra-se definida e aguarda recursos financeiros para sua operacionalização, visto a necessidade de ocorrer de modo presencial com servidores(as) dos 3 campi e reitoria);

2.Identificou-se também que já se encontrava em fase de planejamento a oferta de cursos de capacitação com os temas Mediação de Conflitos, Comunicação não-violenta e Assédio nas relações de trabalho. Todos foram ofertados nos meses de outubro e novembro/2025 por meio de ações da Coordenação de Desenvolvimento e Setor de capacitação da PROGEPE e Diretoria de Integridade e Transparência (DIT).

Entendemos que as ações supracitadas ao tratar sobre os conflitos e violências nos ambientes de trabalho podem promover mudanças na cultura organizacional, melhorar o clima organizacional e ajudar as chefias e lideranças a lidarem com situações sensíveis em suas equipes e assim, resguardar a saúde (sobretudo mental) dos(as) servidores(as).

Encaminhamentos

3. Foi apresentado proposta ao gabinete e pró-reitoria de planejamento sobre a disponibilização do programa Wellz de saúde mental a partir da ampliação do escopo de serviços Wellhub/Wellz. A proposta inclui a oferta de serviços como terapia (guiada e autoguiada com especialista); coletivamente (rodas de conversa; workshop e palestra); conteúdos com rigor clínico que podem ser acessados virtualmente; Trilhas de e-mail; Chat com Psicólogo; Diário de Humor ; Treinamento de Lideranças, entre outros.

A “Wellz” se propõe ainda a mapear os riscos psicossociais prevalentes na UFSB e oferecer sugestões para um plano de ação completo, de acordo com os resultados do mapeamento. Assim, será possível planejar e realizar ações preventivas e corretivas alinhadas com as reais necessidades da instituição e seu corpo funcional.

Este aspecto é relevante, tendo em vista que, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, preconiza a prevenção de riscos, neles incluído os riscos psicossociais e organizacionais, como estresse, assédio moral, sobrecarga emocional e conflitos de trabalho e promoção da saúde de forma integrada e com abordagem interdisciplinar. Assim, segundo a NR-1, os órgãos públicos têm o dever de identificar, avaliar e controlar os fatores psicossociais que impactam a saúde mental no ambiente de trabalho.

Encaminhamentos

4. Solicitação à reitoria de ampliação da equipe da CSST com a inclusão de psicólogo e assistente social para apoiar as ações de acolhimento aos servidores(as), especialmente em momentos de emergência psicossocial, visando oferecer um atendimento breve, voltado à escuta, orientação e direcionamento adequado conforme cada caso.

A ampliação da equipe poderá ocorrer por meio de remoção interna de servidores(as), bem como pela convocação de candidatos(as) classificados(as) no último concurso TAE, considerando a necessidade institucional de fortalecimento das ações de promoção, prevenção e cuidado em saúde mental.

Os profissionais também podem auxiliar nas situações que exigem mediação de conflitos, em apoio a equipe da ouvidoria e Diretoria de Integridade e Transparência (DIT), especialmente, em virtude das queixas de assédio no contexto institucional.

A ampliação da equipe é uma estratégia relevante e imprescindível, por exemplo, para permitir a implementação de um programa de saúde mental, a criação de uma brigada de saúde mental no contexto da UFSB ou um núcleo de acolhimento. Essas iniciativas inspiradas na Resolução nº 11/2024 e nº 18/2024 do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, podem ser referências de suporte emocional para os servidores e servidoras da UFSB.

Encaminhamentos

5. Foi firmada parceria com a AFYA – Faculdade de Ciências Médicas de Itabuna para desenvolvimento do projeto “Conexão e Cuidado: Saúde Mental na UFSB”. A iniciativa é fruto da articulação entre a CSST/PROGEPE, docentes e acadêmicos da AFYA, com foco na promoção do bem-estar emocional dos servidores e das servidoras da UFSB.

Inicialmente, a proposta consiste em um projeto piloto a ser desenvolvido no âmbito da Reitoria, com perspectiva de ampliação futura para os campi da Universidade.

O projeto estava previsto para ocorrer nos meses de março e abril de 2026, porém sua programação precisou ser adiada em razão da greve dos TAEs. Assim, a ação aguarda o encerramento do movimento paredista para repactuação das datas junto aos convidados e palestrantes, possibilitando posterior divulgação à comunidade de servidores e servidoras da UFSB.

Encaminhamentos

6. A CSST/PROGEPE vem promovendo ações coletivas voltadas à promoção da integração, pertencimento e fortalecimento das relações de trabalho. Entre as iniciativas realizadas, destacam-se as programações do Mês do Servidor e da Servidora, confraternizações de final de ano, ações alusivas ao Dia da Mulher, além de momentos de lazer e integração envolvendo servidores, servidoras e seus familiares. Essas ações ocorrem na reitoria e campi por meio de ações articuladas com o gabinete, PROPLAN, coordenações de apoio administrativo dos campi e Setores de Saúde.

Além disso, desde outubro de 2025, a PROGEPE deu início aos eventos de acolhimento e integração de novos servidores e servidoras, voltadas à iniciação ao serviço público e à aproximação institucional. Tais ações seguem integrando a agenda de prioridades da unidade, por compreender-se sua relevância para o fortalecimento dos vínculos institucionais, ampliação dos espaços de convivência e promoção de ambientes de trabalho mais acolhedores, colaborativos e saudáveis.

Encaminhamentos

7. Como parte dos encaminhamentos relacionados à promoção de relações socioprofissionais respeitosas e ao fortalecimento da cultura do cuidado e valorização das pessoas no ambiente institucional, destaca-se a realização da campanha “Orgulho de Trabalhar Juntos”, desenvolvida durante a programação do Mês do Servidor e da Servidora de 2025. A ação buscou incentivar o reconhecimento entre colegas e fortalecer vínculos institucionais por meio de mensagens de valorização e agradecimento. A campanha articulada pela CSST/PROGEPE e ouvidoria contou com ampla participação de servidores e servidoras de todos os campi e da Reitoria, resultando em mais de 300 elogios registrados, evidenciando o engajamento na ação.

8. A experiência da campanha também será compartilhada no ISMA-BR — evento promovido pela International Stress Management Association no Brasil, reconhecido nacionalmente pelas discussões e produções voltadas à saúde mental, qualidade de vida, gestão do trabalho e bem-estar. O resumo submetido pela equipe da CSST/PROGEPE foi aprovado para apresentação durante o evento, possibilitando a socialização da experiência desenvolvida pela UFSB como prática institucional voltada à valorização das pessoas e fortalecimento das relações de trabalho.

Continua...

Encaminhamentos

8. Além da apresentação da experiência exitosa, haverá participação de representante da CSST/PROGEPE nas atividades formativas do evento, incluindo o 20º Curso de Gerenciamento do Stress da ISMA-BR, o 26º Congresso de Stress da ISMA-BR e o workshop “Job crafting: transformando o trabalho em uma ferramenta de bem-estar”. A participação nesses espaços representa importante oportunidade de ampliação de conhecimentos, atualização técnica e fortalecimento das discussões institucionais relacionadas à saúde mental, qualidade de vida no trabalho e promoção de ambientes organizacionais mais saudáveis.

A participação encontra-se alinhada às diretrizes e objetivos estratégicos previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2025-2031 da UFSB, especialmente no eixo de Gestão de Pessoas, que prevê ações voltadas ao desenvolvimento de servidores, reorganização dos serviços de saúde e qualidade de vida e promoção de iniciativas destinadas à melhoria contínua da qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, espera-se que os conhecimentos adquiridos possam subsidiar futuras ações, estratégias e políticas institucionais voltadas ao cuidado, valorização e bem-estar dos servidores e servidoras da Universidade, contribuindo para o fortalecimento institucional e qualificação das ações desenvolvidas pela CSST/PROGEPE.

Encaminhamentos

9. Foi elaborada proposta para criação do programa “Espaço Acolher”, a ser apresentada à nova gestão da UFSB, com o objetivo de instituir espaços formais destinados ao descanso e à recuperação física e emocional dos(as) servidores(as).

O projeto parte da compreensão de que ambientes institucionais marcados por elevada demanda cognitiva, administrativa e emocional, associados à ausência de pausas adequadas e de condições ambientais favoráveis, podem contribuir para o aumento de indicadores de estresse ocupacional, fadiga e adoecimento psíquico, impactando diretamente o bem-estar dos(as) trabalhadores(as), a qualidade dos serviços prestados e o clima organizacional. Nesse sentido, o Espaço Acolher configura-se como estratégia preventiva e promotora de saúde, alinhada às diretrizes da Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, visando favorecer pausas restaurativas, fortalecimento do autocuidado e melhoria das condições laborais.

A proposta prevê a implantação de ambientes institucionais estruturados na Reitoria e nos campi da UFSB, observando modelo padronizado de mobiliário e infraestrutura mínima necessária, com possibilidade de adequações conforme as especificidades locais. Além de representar estratégia institucional de valorização dos(as) servidores(as) e humanização do ambiente organizacional, o projeto poderá contribuir para a redução de absenteísmo, presenteísmo e desgaste ocupacional, fortalecendo ambientes de trabalho mais saudáveis, sustentáveis e alinhados ao compromisso institucional da Universidade com o cuidado e o bem-estar de seus profissionais.

Encaminhamentos

10. CSST/PROGEPE tem desenvolvido, de forma contínua, ações voltadas ao incentivo à prática de autocuidado, à promoção da qualidade de vida e ao equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, pautas que integram a agenda prioritária da Coordenação. Nesse contexto, destaca-se o programa Movimenta UFSB, que, entre outras iniciativas, tem possibilitado a oferta de vouchers para participação de servidores e servidoras em eventos esportivos, estimulando práticas corporais, integração e promoção da saúde.

Soma-se a isso a disponibilização, pela UFSB, do acesso à plataforma de saúde e bem-estar Wellhub para servidores e servidoras. A iniciativa amplia as possibilidades de acesso a atividades físicas, acompanhamento em saúde e recursos voltados à promoção do bem-estar físico e emocional.

As iniciativas buscam fortalecer estratégias institucionais de promoção da saúde, prevenção de agravos e melhoria da qualidade de vida no trabalho, partindo da compreensão de que o cuidado com a saúde física também produz impactos positivos no campo da saúde mental, contribuindo para o bem-estar integral dos(as) trabalhadores(as) e alinhando-se às diretrizes institucionais de valorização das pessoas e cuidado no trabalho.

Figura 8 - Síntese dos encaminhamentos para promoção da saúde mental na UFSB



Fonte: Elaboração própria com apoio de inteligência artificial, a partir dos dados da pesquisa, 2025.

Considerações finais

Os resultados evidenciam que a saúde mental, no contexto institucional analisado, é percebida pelos participantes como uma questão coletiva e organizacional, fortemente relacionada às condições de trabalho, às práticas de gestão, às relações interpessoais e à cultura institucional.

A árvore de similitude demonstrou centralidade de termos como demanda, gestão, estresse, política, colega, empatia, apoio e atendimento psicológico, indicando que o sofrimento psíquico é compreendido menos como um problema individual e mais como expressão das dinâmicas institucionais e laborais vivenciadas cotidianamente pelos(as) servidores(as).

Os relatos apontam para a necessidade de enfrentamento de fatores estruturais relacionados à sobrecarga de trabalho, fragilidade dos fluxos institucionais, dificuldades de comunicação, relações hierárquicas desgastantes e situações de assédio moral. Nesse sentido, as contribuições reforçam a importância de políticas institucionais voltadas à melhoria das condições objetivas de trabalho, ao fortalecimento das relações interpessoais e à qualificação das práticas de gestão e liderança.

Ao mesmo tempo, os dados também evidenciam demanda significativa por ações de acolhimento, escuta qualificada e suporte especializado em saúde mental. A recorrência de sugestões relacionadas a atendimento psicológico, acompanhamento contínuo e espaços de escuta demonstra que, além das estratégias preventivas e organizacionais, os participantes reconhecem a importância da ampliação do acesso ao cuidado psicossocial.

Considerações finais

Considerando a limitação institucional de equipes especializadas para atendimento continuado, destaca-se como possibilidade estratégica a contratação de serviços externos especializados em saúde mental, incluindo plataformas de bem-estar emocional e apoio psicológico ou soluções semelhantes voltadas ao acolhimento, acompanhamento longitudinal, atendimento emergencial e ações preventivas de promoção da saúde mental no trabalho.

Os achados também indicam que ações voltadas exclusivamente ao manejo individual do estresse tendem a ser insuficientes quando desvinculadas de mudanças organizacionais mais amplas. Dessa forma, iniciativas de promoção da saúde mental devem estar articuladas a estratégias institucionais de prevenção do adoecimento, melhoria do clima organizacional, fortalecimento da comunicação institucional, valorização das relações de trabalho e enfrentamento das situações de violência e assédio.

Por fim, os resultados reforçam que políticas efetivas de saúde mental no ambiente universitário precisam ser desenvolvidas de forma integrada, contínua e institucionalizada, articulando: melhorias organizacionais e estruturais; fortalecimento da cultura do cuidado; prevenção de violências institucionais; qualificação das lideranças; promoção da saúde e qualidade de vida; ampliação das redes de apoio psicossocial e atendimento especializado.

Além de responder a uma demanda crescente por ambientes laborais mais saudáveis, o investimento institucional em saúde mental reforça o papel da gestão pública como promotora de práticas organizacionais sustentáveis, alinhadas aos princípios da dignidade no trabalho, da valorização dos(as) servidores(as) e da eficiência administrativa.

Desse modo, espera-se que os resultados deste levantamento possam subsidiar a construção de ações institucionais mais sensíveis, preventivas e comprometidas com a promoção da saúde mental e do bem-estar da comunidade universitária.

Referências

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [Constituição Federal de 1988](#). Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS). Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: [Decreto nº 6.833/2009](#). Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: [Portaria nº 1.823/2012](#). Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria Normativa nº 1.261, de 5 de maio de 2010. Institui os princípios, diretrizes e ações em saúde mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. Brasília, DF: MPOG, 2010. Disponível em: [Portaria Normativa nº 1.261/2010](#). Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: [NR-1 atualizada](#). Acesso em: 12 maio 2026.

CASEMIRO, P.; MORA, R. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. G1, 10 mar. 2025. Disponível em: [Matéria G1 sobre afastamentos por saúde mental](#). Acesso em: 12 maio 2026.

GATTO, Carine. O trabalho com saúde mental dos servidores em uma instituição federal de ensino superior. Cadernos Brasileiros de Saúde Mental, Florianópolis, v. 16, n. 48, p. 1–18, 2024. Disponível em: [Artigo de Carine Gatto](#). Acesso em: 12 maio 2026.

OLIVEIRA, Thais Camargo. Perfis de adoecimento mental dos servidores públicos federais assistidos pelo SIASS IFGoiano/IFG. Revista Tecnia, Goiânia, v. 4, n. 1, p. 72–80, 2019. Disponível em: [Artigo Revista Tecnia](#). Acesso em: 12 maio 2026.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. Resolução nº 11/2024. Institui o Núcleo de Acolhimento no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo. São Paulo: TCE-SP, 2024. Disponível em: [Resolução nº 11/2024 – Núcleo de Acolhimento](#). Acesso em: 12 maio 2026.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. Resolução nº 18/2024. Dispõe sobre a criação da Brigada de Saúde Mental no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo. São Paulo: TCE-SP, 2024. Disponível em: [Resolução nº 18/2024 – Brigada de Saúde Mental](#). Acesso em: 12 maio 2026.

Universidade Federal do Sul da Bahia. Plano de Gestão de Logística Sustentável da UFSB (2022–2027). Itabuna: UFSB, 2022. Disponível em: [PLS UFSB 2022–2027](#). Acesso em: 12 maio 2026.