

# GESTÃO PÚBLICA PARA ALÉM DO ÓBVIO: SAÚDE MENTAL DOS FUNCIONÁRIOS DA REDE PÚBLICA DE ENSINO EM FOCO

*Data de aceite: 01/07/2024*

### **Gabriela Lima de Souza**

Graduando do curso de Administração na Universidade Estadual do Paraná, campus Paranavaí

### **Maria Gabriela Monteiro**

Professora Doutora na Universidade Estadual do Paraná, campus Paranavaí

parte de funcionários da área de ensino, potencializado pela pandemia de Covid-19, e uma falta de capacitação dos gestores municipais para lidar com a saúde mental desses funcionários.

**PALAVRAS-CHAVE:** Saúde mental, funcionário público, desgaste mental.

**RESUMO:** Este artigo parte do seguinte questionamento: os gestores públicos estão realmente capacitados para lidar com saúde mental de seus funcionários? Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa com o objetivo de analisar o desgaste mental dos funcionários da rede pública de ensino em Nova Londrina/Paraná, considerando a pandemia de Covid-19, e a atuação dos gestores públicos frente a esse problema. O caminho metodológico veio por meio de uma pesquisa de caráter qualitativo, com finalidade exploratória e utilizando a entrevistas semiestruturadas como método de coleta dos dados. Foram entrevistados gestores e funcionários de diferentes setores da rede pública de ensino. Os resultados da pesquisa evidenciaram um distanciamento entre a fala do gestor e funcionários da rede pública. Consta-se um sofrimento mental por

## INTRODUÇÃO

Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT) é um campo de conhecimento para o qual confluem diferentes disciplinas. Conforme ressaltou Seligmann-Silva (1994; 2022), não se trata de um tema circunscrito à Psiquiatria, é também um tema da área de Gestão de Pessoas, e, mais amplamente, de Administração. Cuidar da saúde mental dos trabalhadores tornou-se um grande desafio dos profissionais de Gestão de Pessoas no contexto atual de profundas transformações na sociedade e no mundo do trabalho.

Fatores que vão além do alcance humano tendem a surgir trazendo consigo enormes obstáculos que colocam em questão a capacidade de seus gestores

de lidar com tais problemas ou simplesmente preferir ignorá-los. A precarização não está singularizada apenas para definir um ambiente hostil sem os devidos cuidados básicos. Com o olhar mais criterioso para dentro das organizações, Baron e Shane (2007) destacam a utilização de gestão por medo, práticas participativas forçadas e, inclusive, consideram que uma organização embasada no processo Just in time produz formas mascaradas de dominação. Para os autores, os trabalhadores envolvidos neste tipo de ambiente perdem sua confiança pessoal tornando-se indivíduos inseguros, desmotivados, competitivos, apáticos e individualistas. “As pessoas se tornam observadoras de relógios” (BARON; SHANE, 2007), funcionários que apenas anseiam pelo fim do expediente, mas carregando consigo emoções negativas. A falta de emprego se enquadra no fator de precariedade, por haver mãos de obra suficientes, mas insuficiente em relação a profissionais capacitados para tais funções. O mercado de trabalho está em grande rotatividade em relação a busca de pessoas qualificadas equiparada a pessoas que preferem não desistir de seus respectivos empregos para se aventurar em busca de vagas melhores e fracassar tendo que se submeter a empregos inferiores ou permanecer na situação que se encontra.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), por meio de estudos recentemente, mostrou que a depressão e a ansiedade, consideradas doenças psíquicas comuns na atualidade, cresceram em mais de 25% da população, causando preocupação e tornando de extrema urgência a criação de soluções cabíveis para a resolução destes problemas. O estudo revelou ainda que dentre 5 pessoas 1 pode desenvolver psicose em relação a saúde mental, desde a virada do século, destacando o aumento de casos de psicose que abrangem jovens e adultos. Vale ressaltar que transtornos mentais estão entre uma das principais causas de incapacidade (OMS, 2022a).

Segundo Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da OMS, as informações disponíveis atualmente sobre o impacto da COVID-19 na saúde mental do mundo são apenas a ponta do iceberg, e este é um alerta para que os países prestem mais atenção à saúde mental de suas populações (OMS, 2022b). A pandemia trouxe eventos devastadores para toda a população e muitos deles podem surgir a longo prazo. Ninguém estava preparado para enfrentar uma pandemia que não tinha data para terminar. Soluções para minimizar a dissipação do vírus foram impostas decretando isolamento da população, pessoas trabalhavam dentro de suas casas fazendo o uso de celulares, notebooks para se comunicar. O cuidado em não infectar familiares e o medo recorrente de morrer ao mesmo tempo que pessoas próximas partiam tão precocemente ficou evidente. Dados da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2022) sugerem que um terço das pessoas que sofreram com COVID-19 foram diagnosticadas com transtorno neurológico ou mental.

O setor público, e, em particular neste estudo, a rede de ensino público, foi fortemente afetado. Gestores pegos de surpresa, tendo que encontrar soluções rápidas para manter a prestação de serviços em perfeita ordem, a cobrança em cima de funcionários, escolas se adequando ao ensino remoto, professores e funcionários tiveram que se adequar à nova realidade. Diante deste cenário, surgiu o seguinte questionamento: os gestores públicos estão capacitados para lidar com a saúde mental dos funcionários da rede pública de ensino?

Neste sentido, o objetivo desta pesquisa é analisar o desgaste mental dos funcionários da rede pública de ensino em Nova Londrina/Paraná, considerando a pandemia de Covid-19, e a atuação dos gestores públicos frente a esse problema. Diversos estudos foram realizados com o foco no trabalho docente (BESSA, 2021). Este trabalho propõe ampliar o foco da análise para diferentes funcionários e setores da rede pública de ensino. As contribuições principais desta pesquisa está em construir conhecimento sobre esse tema e chamar a atenção dos gestores públicos para a importância de cuidar da saúde mental dos funcionários.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO

Administração Pública pode ser compreendida com um conjunto de órgãos, agentes e serviços instituídos pelo Estado e encarregados de implementar as políticas públicas. Trata-se da gestão dos interesses públicos através de prestação de serviços públicos para a sociedade. Ela é responsável pelos órgãos executores que presta serviços para as comunidades, pelas pessoas que recebem tais prestações de serviços e todos os funcionários públicos qualificados em suas funções prestadas. “Administração Pública é a gestão de bens e interesses qualificados da comunidade no âmbito federal, estadual ou municipal, segundo os preceitos do Direito e da Moral, visando ao bem comum.” (MEIRELLES, 2000, p. 78). Diferente da gestão privada, que tem como foco o desenvolvimento e fortalecimento de um negócio próprio, a gestão pública possui atuação direta com métodos de planejamento e práticas administrativas focadas no desenvolvimento econômico e social da população.

A gestão de pessoas no setor público, segundo Bergue (2007, p,18), tem por definição um “[...] esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem”. Tem seu objetivo voltado a auxiliar as organizações no desenvolvimento de suas competências, melhorar seus desempenhos aumentando o desenvolvimento da organização e das pessoas envolvidas. Suas ações são previamente planejadas de acordo com as necessidades encontradas.

De acordo com Ribeiro (2007, p.03), a gestão de pessoas “é uma área ou departamento da organização que se ocupa como um conjunto de atividades relacionadas às pessoas. Não há organização sem pessoas”. Entretanto, o autor ressalta que atualmente as pessoas deixaram de ser vistas como recursos meramente produtivos passando a serem valorizadas pelos seus conhecimentos, criatividade e força de vontade.

Demo (2005, p. 4, *apud* SANTOS, 2009, p. 34), em seus estudos relata que:

A implantação de políticas de gestão de pessoas que preconizam o desenvolvimento e a valorização das pessoas nas organizações deve trazer corolários como: produção de produtos e serviços inovadores de alta qualidade, bem como atendimento mais flexível e atencioso porque, teoricamente, um colaborador que se sente atendido, satisfeito e valorizado tende a realizar suas funções com maior afinco.

Siqueira e Mendes (2009) chamam a atenção para o cuidado que os gestores públicos precisam ter ao implementar modelos de gestão privada no setor público, já que esses setores possuem lógicas diferentes de gestão. Para esses autores, o desenvolvimento da gestão de pessoas no setor público no contexto atual, ainda que busque o alcance de resultados, deve assumir uma forma participativa e que não adoeça o indivíduo e nem faça uso de mecanismos de manipulação. Enfim, Siqueira e Mendes (2009) reconhece que a gestão de pessoas no setor público possui um longo caminho a percorrer na criação de um modelo que seja ao mesmo tempo eficiente, eficaz, cidadão, e, principalmente, justo e acolhedor.

## **SOFRIMENTO MENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR**

De acordo com Carneiro (2011), o trabalho no serviço público possui particularidades que influenciam a saúde dos servidores públicos.

a diversidade de cargos e funções com multiplicidade de riscos; conflitos entre exigências burocráticas e demandas políticas; pressão, controle e interferência de órgãos de comunicação de massa; diversidade de estratos sociais que acessam via concurso; estabilidade no emprego associada a mudanças políticas periódicas no aparelho estatal, às vezes antagônicas; exigências de produtividade e eficiência com parâmetros do setor privado; conflitos entre poderes: burocrático, técnico e político; e imagem negativa do funcionalismo público na sociedade (CARNEIRO, 2011, p.2).

O relacionamento entre trabalho e transtornos mentais é uma linha tênue que necessita de cuidados ao ser tratado. Assunto esse que até pouco tempo não possuía a visibilidade necessária, sendo uma pauta mantida em sigilo. Após o crescente número de diagnósticos de sofrimento psíquico, esse assunto entrou em questão e começou a ser discutido e encarado, enfrentando dificuldades pelo caminho. Para Dejours (1988, p.52), “existe a reticência macia em falar da doença e do sofrimento. Quando se está doente, tenta-se esconder o fato dos outros, mas também da família e dos vizinhos”. Apesar de muitos funcionários demonstrarem instabilidade mental relacionada a fatores no ambiente de serviço, pelo simples medo de serem rotulados como “frescura” ou “não sabe trabalhar sobre pressão”, e até mesmo taxadas de “loucas” pelos seus próprios colegas de serviço, se negam a procurar ajuda e mascaram seus problemas, o que ocasiona uma piora em seu caso clínico. Isso as desestabiliza no ambiente organizacional de serviço, enfraquecendo relações de trabalho, por fim, sendo mais uma vítima nas estatísticas de incapacitados psicologicamente.

Neste sentido Guy Ryder, diretor geral da OIT enfatiza:

À medida que as pessoas passam uma grande proporção de suas vidas no trabalho - um ambiente de trabalho seguro e saudável é fundamental. Precisamos investir para construir uma cultura de prevenção em torno da saúde mental no trabalho, remodelar o ambiente de trabalho para acabar com o estigma e a exclusão social e garantir que os empregados com condições de saúde mental se sintam protegidos e apoiados (OIT, 2022).

É de responsabilidade do gestor garantir qualidade de vida dentro da organização, e de suma importância oferecer um suporte a seus funcionários debilitados emocionalmente. Para Gehring-Júnior *et al.* (2003, p.108), “o espaço público precisa ser reconhecido como um ambiente de trabalho que requer intervenções típicas de saúde”. Alguns estudos atuais revelam um grande aumento de número de pessoas que adoecem e se afastam de suas atividades por vários motivos de saúde, mas os transtornos mentais e comportamentais lideram o ranking sendo o causador da maioria dos afastamentos de longo prazo do trabalho.

## **PANDEMIA DE COVID -19 E SAÚDE MENTAL**

Estudo realizado pela OPAS (2022) coloca em evidência o efeito devastador que a pandemia de Covid-19 teve sobre a saúde mental e o bem-estar da população das Américas. A pandemia de Covid-19 foi muito além do que um simples vírus de rápido contágio, suas sequelas se estendem até hoje, após 2 anos de sua aparição. O estado de emergência para dissipar o contágio quando surgiu essa pandemia ocasionou o fechamento de vários locais, incluindo escolas. O chefe da Unidade de Saúde Mental e Uso de Substâncias da OPAS destaca que:

à falta de acesso a serviços de acolhimento, a redução de atendimento presencial e o fechamento de escolas tem limitado as formas pelas quais as pessoas podem receber suporte de saúde mental, deixando-as muito isoladas, vulneráveis e em maior risco (OPAS, 2022).

O período de pandemia foi algo desafiador para os educadores rede pública de ensino, no qual professores mantiveram o ensino às crianças de forma remota e sendo pressionados de todos os lados, desde gestores cobrando ensinamentos e pais reclamando da forma de lecionar. Os afastamentos de professores por problemas de saúde podem estar relacionados diretamente com as condições de trabalho (SANTOS; WANZINNACK, 2017), o período de pandemia além de assustador foi desafiador. O reflexo da pós pandemia é visível nos dias atuais.

Pereira, Santos e Maneti (2020, p. 30) enfatizam:

Dadas essas pontuações, ressalta-se a importância de articular as exigências profissionais no contexto da pandemia com a saúde mental desses sujeitos, para que as condições em que se constituem as velhas e novas demandas sejam verificadas e que as perspectivas, além das do adocimento mental, tenham relevância, permitindo então que as diferentes dinâmicas de resistência desses docentes e as possibilidades de reconfiguração desse trabalho sejam discutidas.

Estar suscetível ao vírus já abala o emocional das pessoas. “Solidão, medo de se infectar, sofrimento e morte de entes queridos, luto e preocupações financeiras também foram citados como estressores que levam à ansiedade e à depressão”, diz o documento da OMS (2022).

A Organização Mundial de Saúde, representada por Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral, aponta:

Todos conhecemos alguém afetado por transtornos mentais. A boa saúde mental se traduz em boa saúde física e este novo relatório é um argumento convincente para a mudança. Os vínculos indissolúveis entre saúde mental e saúde pública, direitos humanos e desenvolvimento socioeconômico significam que a transformação de políticas e práticas em saúde mental pode trazer benefícios reais e substantivos para pessoas, comunidades e países em todos os lugares. O investimento em saúde mental é um investimento em uma vida e um futuro melhores para todos (OMS, 2023).

A conscientização sobre focar na saúde mental das pessoas, investir mais capital é duramente defendida pela OMS, que através de dados comprovou o grande aumento de transtornos psicológicos na sociedade.

## **METODOLOGIA**

O estudo foi realizado por meio de uma abordagem de pesquisa qualitativa e finalidade exploratória, e buscou identificar e apresentar aspectos subjetivos a partir de dados coletados. A coleta de dados ocorreu através de entrevistas semiestruturadas, tendo um roteiro pré- definido e aplicada à funcionários da rede públicos de diferentes áreas de atuação no setor da educação da cidade de Nova Londrina- PR. As áreas de atuação foram as seguintes: docência, secretaria, psicologia, prefeitura e auxiliar de limpeza. Com essa diversidade buscou diferentes perspectivas sobre o assunto abordado.

Para Richardson (2015), a abordagem qualitativa de um problema, além de diferenciar-se do método quantitativo à medida que não emprega um instrumento estatístico no processo de análise dos dados, justifica-se, sobretudo, por ser a forma adequada de entender a natureza de um fenômeno social.

No que se refere ao horizonte de tempo, é classificada como transversal. Acontece em um único momento no tempo, com dados coletados apenas uma vez em um curto período, sendo então analisados e relatados.

As entrevistas foram realizadas com 5 pessoas de setores diferentes, ainda que interligados. O roteiro de entrevista seguiu essa mesma linha, porém com algumas questões específicas que se encaixavam na área de atuação de cada um. As entrevistas não possuíram limite de tempo e tiveram seus conteúdos gravados com autorização dos entrevistados. Posteriormente, trechos foram transcritos. O termo de consentimento livre e esclarecido foi utilizado para garantir o entendimento dos objetivos da pesquisa, além de assegurar o anonimato aos convidados. A abordagem qualitativa em forma de entrevista permitiu observar divergências nas informações obtidas durante a pesquisa.

Após a coleta de dados, utilizou-se a estratégia de análise do conteúdo (Bardin, 2011), por meio da qual as gravações foram ouvidas e as informações necessárias utilizadas juntamente com dados já analisados, colaborando com enriquecimento do conteúdo apresentado. Ressaltando, optamos por não identificar os entrevistados por nome apenas pela área de atuação. Dessa forma os voluntários serão citados como psicólogo, professora, secretária, vice- prefeito, auxiliar de limpeza. As categorias de análise foram: Desgaste mental, Acolhimento no ambiente de serviço, projetos direcionados a saúde mental.

A professora, com 28 anos de prestação de serviços, teve seu roteiro de entrevista focado na sua experiência pessoal em relação a estar no setor de educação responsável por lesionar para crianças, sendo questionada se possuía o suporte necessário de seus gestores quanto ao esgotamento mental diante de anos de profissão. O vice-prefeito, que está a 7 anos no cargo, teve seu roteiro de entrevista baseado nos anos de gestão e no desenvolvimento ou não de projetos para cuidar dos colaboradores que prestam serviço a educação. A funcionária que possui 15 anos de concurso na área de serviços gerais/limpeza respondeu questões relacionadas ao acolhimento após desgastes mentais. O psicólogo, exercendo sua profissão a 2 anos, foi questionado sobre amparo de funcionários públicos e demanda na procura. A secretária de serviços gerais, estando a frente desse cargo por 5 anos, respondeu os questionamentos relacionados ao suporte ofertado aos professores e funcionários em relação a saúde mental. Todos possuíam algumas questões diferentes, mas em busca do mesmo resultado.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como indicam os referenciais teóricos e os resultados obtidos com a coleta de dados, observa-se variantes nas falas dos participantes da entrevista quando questionados sobre suporte a saúde mental dos funcionários públicos e sobre as formas de lidar com situações que fogem do cotidiano. Pôde-se observar visões diferentes sobre essa questão, apresentando também neste estudo, além do lado do gestor, o outro lado da moeda, em que funcionários expõem sua visão da situação e se receberam o devido apoio de seus gestores.

A questão de ter apoio dos gestores em momentos que a saúde mental está um pouco debilitada é quase unânime entre os entrevistados, como pode ser observado na fala da professora de 28 anos de cargo. “Nas escolas que trabalhei independente do gestor que estava no cargo, as diretoras e coordenadoras sempre estavam dispostas e preocupadas” (professora). Ela afirma ainda que foi acolhida e amparada pelas coordenadoras, mas que esse sentimento de acolhimento não se estendia aos gestores municipais.

A fala da professora coincide com a informação apresentada pela funcionária de serviços gerais, que relata haver passado por um momento turbulento no local de serviço e alega ter tido esgotamento físico e mental desencadeando perda de peso. Para a funcionária, sua base de apoio veio da coordenação do colégio, conforme relata: “sim, naquela época diretora e a coordenadora sempre conversaram bastante comigo” (serviços gerais)

O posicionamento dado pela secretária em relação ao acolhimento aos funcionários nessa situação, deixa claro que não há um preparo e nem uma abordagem mais solidária “tem que ter o acolhimento, a pessoa chega pra você e te apresenta o atestado e você vai falar o que? tem que acatar o atestado, não dá pra mandá-la trabalhar” (secretária) “O que a educação pode oferecer? Uma ajuda, um acompanhamento com psicólogo no máximo, na área da saúde deve ter outros meios de ajuda para essas pessoas, mas a pessoa tem que procurar ajuda nessas áreas” (secretária).

Conforme questionado sobre o impacto da pandemia no setor da educação, a secretaria considera que o setor não foi muito afetado e que souberam conduzir a situação, afastando os colaboradores conforme foi decretado, deixando claro que eles estavam bem em suas casas. Porém, reconhece que as crianças foram as mais afetadas e sofreram mais com esse afastamento. Esse trecho da entrevista, ao considerar que o setor não foi afetado, deixa claro o quão alheia a situação ela estava. Argumento esse contraditório quando comparado ao que o vice-prefeito relatou: “em primeiro lugar a saúde, mas a educação foi o segundo setor mais afetado” (vice-prefeito).

O vice-prefeito enfatizou que manter escolas no ensino remoto, professores e demais funcionários das instituições em suas execuções de tarefas foi uma situação conflituosa. Dando continuidade a entrevista, o vice-prefeito, quando questionado sobre como era o acolhimento aos funcionários esgotados mentalmente, afirma “pra dar o suporte aos professores temos a pedagoga/psicóloga que acompanha o trabalho delas com os alunos, em como tá o desenvolvimento, se há problemas” (vice-prefeito).

No entanto, ao ser questionado sobre a existência de projetos de apoio aos demais funcionários e professores fora da sala de aula, recebemos uma resposta negativa. O vice-prefeito afirmou que ainda não possui um projeto de apoio, relatando que quando o funcionário demonstra sofrimento mental o diagnóstico vem de terceiros. Conforme suas palavras, “como eles estão convivendo diariamente há aquela observação pessoal de que fulano não tá bem e que precisa buscar ajuda. Ou até informando as diretoras da escola para que assim haja uma contenção.”

Percebe-se que durante toda a entrevista o foco dos entrevistados no cargo de gestão é em deixar claro que existe o devido fornecimento de apoio e acolhimento. Indiretamente, ligado as prestações de serviço, percebe-se que os professores possuem alguém algum tipo de apoio, ou alguém para conversar, desde que os problemas estejam envolvendo sua forma de lecionar, afetando os alunos. Caso contrário, ele precisará buscar ajuda por conta própria. Além disso, constata-se que os demais funcionários não possuem nenhum suporte psicológico.

Segundo a Organização Mundial de Saúde –(OMS, 2022), por meio de estudos realizados no primeiro ano de pandemia, “O covid-19 criou uma crise global na saúde mental. A estimativa é de um aumento de 25% nos casos de ansiedade e depressão. Ao mesmo tempo, houve uma interrupção nos tratamentos destinados ao reequilíbrio da saúde mental.



Os demais entrevistados, ao serem questionados sobre como foi viver esses momentos de pandemia e como influenciou o desgaste mental, deixaram claro que o setor da educação sofreu durante esse momento, mas a principal queixa deles envolve as cobranças direcionadas a eles, que além de lidar com a Covid-19, tinha que manter suas funções e aguentar as demais exigências de seus colaboradores, pais e comunidade. Percebe -se que o adoecimento mental prove também do ambiente de serviço.

Durante a pandemia sofremos por dentro e por fora, porque aprendemos um par de coisas que não tínhamos ideia, uma cobrança da sociedade em relação ao professor como se fosse culpa nossa (...) foi algo bem desgastante mentalmente. (Professora)

Um pouco em a gente já estava desgastada com tudo aquilo, e as exigências eram demais no setor da gente, e tinha que seguir corretamente né se não. Foi muita pressão né. (Serviço geral)

Primeiro a saúde, mas a educação foi o segundo setor mais afetado. (Vice-prefeito)

Os trechos expostos confirmam os estudos realizados pela OMS (2002a; 2022b; 2022c; 2023) que já havia relatado que a Covid-19 expôs o quanto os governos estavam despreparados para seu impacto sobre a saúde mental, revelando uma escassez global crônica de recursos para a saúde mental.

O psicólogo entrevistado ressalta ainda “Não, pelo tempo que exerço minha profissão na área, não houve nenhum projeto ou atenção na saúde mental dos funcionários públicos” (psicólogo). Ele ainda enfatiza não haver projetos de acolhimento à funcionários desgastados mentalmente, o que dificulta o tratamento e acompanhamento dos que necessitam.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi desenvolvido para verificar se os gestores públicos estão capacitados para lidar com a saúde mental dos funcionários da rede pública de ensino. O objetivo desta pesquisa foi analisar o desgaste mental dos funcionários da rede pública de ensino em Nova Londrina/Paraná e a atuação dos gestores públicos frente a esse problema.

Para se chegar aos resultados, definiram-se dois objetivos específicos. Primeiro, analisar o desgaste mental dos funcionários da rede pública de ensino, em segundo, atuação dos gestores frente essa situação. Foram feitas entrevistas com os 5 trabalhadores, utilizou-se de um roteiro semiestruturado.

A partir dos resultados encontrados por meio da pesquisa, chegamos à conclusão que os gestores não possuem capacidade para lidar com o sofrimento emocional de seus funcionários, e que pouco se tem planejado para reverter essa situação. Dessa forma, o ambiente profissional vem se tornando um local com chances de adoecimento mental.

Diante desses aspectos, faz-se necessário a reflexão acerca da falta de projetos para acolher funcionários públicos em regime de função, e que a saúde mental dos mesmos não possui o devido suporte de acolhimento.

Por meio da análise de dados conclui-se que os gestores não estão devidamente capacitados para lidar com o desgaste mental dos funcionários da rede pública de ensino. Falta planejamento para com essas situações dentro da organização, apontando também o fato de que o ambiente interno interfere negativamente com o esgotamento mental e sofrimento emocional. Em suma, percebe-se que a saúde mental de funcionários públicos se mantém em segundo plano, não possuindo o devido grau de importância que deveria ter, sendo deixada de lado por seus gestores os quais priorizam a prestação de serviços para com a sociedade, mas sem o acolhimento necessário sobre àqueles que prestam tais serviços.

Diante desses aspectos, faz-se necessário uma revisão para a criação de projetos direcionados ao enfrentamento do sofrimento mental de colaboradores das instituições públicas, e que visam acolhimento dos que já se encontram doentes e desgastados emocionalmente, ofertando um ambiente seguro para que se sintam realmente acolhidos.

## REFERÊNCIAS

APA: Falce, J. L., Garcia, F. C., Muijder, C. F. . Prazer e sofrimento: um estudo de caso em um centro de pesquisas brasileiro. **Gestão & Regionalidade**, v. 27, n.81, p. 74-86, 2011.

BARON, R. A.; SHANE, S. A. **Empreendedorismo**: uma visão do processo. São Paulo: Cengage Learnin, 2007.

BESSA, Sonia. Professores em tempos de pandemia: percepções, sentimentos e prática pedagógica. **Devir Educação**, p. 183-205, 2021.

FALCE, J. L., GARCIA, F. C.; MUYLDER, C. F. Prazer e sofrimento: um estudo de caso em um centro de pesquisas brasileiro. **Gestão & Regionalidade**, n. 27, v. 81, p. 74-86, 2011.

GEMELLI, Inês Maria Picoli, FILIPPIM, Eliane Salete, **GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: o desafio dos municípios**. Disponível em: <[https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/375/pdf\\_101](https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/375/pdf_101)> Acesso em: 08/01/2023

GEHRING-JÚNIOR, Gilson; SOARES, Stuart Enes; CORRÊA-FILHO, Heleno Rodrigues. Serviços de Saúde do Trabalhador: a co-gestão em universidade pública. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, p. 98-110, 2003.

MENDES, Ana Magnólia. SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. **GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO E A REPRODUÇÃO DO DISCURSO NO SETOR PRIVADO**. Disponível em <<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/25>> Acesso em 09/01/2023

NEVES, M. Y. **Trabalho docente e saúde mental: a dor e a delícia de ser (estar) professora**. 1999. 277 f. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde) – Instituto de Psiquiatria, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/4518/451844611007.pdf>>. Acesso em 08/01/2023.

OIT- Organização Internacional do Trabalho. **OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no trabalho**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_857127/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_857127/lang-pt/index.htm). Acesso em: 21 dez. 2022d.

OMS - Organização Mundial da Saúde. **Em situações de emergência, uma das prioridades é proteger e melhorar a saúde mental e o bem-estar psicossocial das pessoas.** 2022. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/historias/em-situacoes-emergencia-uma-das-prioridades-e-protoger-e-melhorar-saude-mental-e-bem>>. Acesso em 20 Ago. 2022a

OMS- Organização Mundial da Saúde **Pandemia de covid-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo.** 2022. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em>>. Acesso em: 20 Ago. 2022b.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Saúde mental: fortalecendo nossa resposta.** Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Acesso em: 21 dez. 2022c.

OMS- Organização Mundial da Saúde. **OMS destaca necessidade urgente de transformar saúde mental e atenção uma vida e um futuro melhores para todos.** Disponível em < <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>> Acesso em 10/01/2023

OPAS – Organização Pan-Americana da Saúde. **OPAS destaca crise de saúde mental pouco reconhecida causada pela COVID-19 nas Américas.** Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/24-11-2021-opas-destaca-crise-saude-mental-pouco-reconhecida-causada-pela-covid-19-nas> Acesso em 09/01/2023.

PEREIRA, H.P.; SANTOS, F.V.; MANENTI, M.A. Saúde Mental de Docentes em Tempos de Pandemia: os impactos das atividades remotas. Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 3, n. 9, p. 26-32, 2020. Acesso em 09/01/2023

ROBERT A. BARON e SCOTT A. SHANE, Empreendedorismo: uma visão do processo. Cengage Learnin,

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Desgaste mental no trabalho dominado.** Rio de Janeiro: Editora Cortez, 1994.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo.** Rio de Janeiro: Editora Cortez, 2022.

SILVA, Eliane Santos da **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO OU SAÚDE DO TRABALHADOR? UM NOVO PAPEL DOS SERVIDORES NAS AÇÕES EM SAÚDE NO TRABALHO.** Disponível em <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/31013>> Acesso em 10/01/2023

SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista Do Serviço Público**, n. 60, v. 3, p. 241-250, 2014.

SOUTO, Xênia Macedo, **COVID-19: ASPECTOS GERAIS E IMPLICAÇÕES GLOBAIS.** Disponível em [https://www.researchgate.net/profile/Xenia-Souto/publication/341909843\\_Covid-19\\_aspectos\\_gerais\\_e\\_implicacoes\\_globais/links/5ed9010592851c9c5e7bc5ae/Covid-19\\_aspectos-gerais-e-implicacoes-globais.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Xenia-Souto/publication/341909843_Covid-19_aspectos_gerais_e_implicacoes_globais/links/5ed9010592851c9c5e7bc5ae/Covid-19_aspectos-gerais-e-implicacoes-globais.pdf) > Acesso em 08/01/2023.