



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

THALES MIKAEL SANTOS SILVA

**TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM SAÚDE MENTAL: UM
ESTUDO DE CASO NO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL
DE SERGIPE**

**SÃO CRISTÓVÃO- SE
2019**



THALES MIKAEL SANTOS SILVA

**TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM SAÚDE MENTAL: UM
ESTUDO DE CASO NO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL
DE SERGIPE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração, cumprindo às normas de Trabalho de Conclusão de Curso regulamentadas pela Resolução nº 069/2012/CONEPE.

**Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Maria Elena
Leon Olave**

**SÃO CRISTÓVÃO, SE
2019**

THALES MIKAEL SANTOS SILVA

**TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM SAÚDE MENTAL: UM ESTUDO DE CASO
NO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração

São Cristóvão/SE, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Maria Elena Leon Olave (Orientadora).
Departamento de Administração/Universidade Federal de Sergipe.

Profa. Dra. Alcione Fonseca Rodrigues (Examinador 1).
Departamento de Administração/Universidade Federal de Sergipe.

Profa. Ma. Xênia L' amour Campos Oliveira (Examinador 2).
Departamento de Administração/Universidade Federal de Sergipe.

AGRADECIMENTOS

Começo meus agradecimentos reconhecendo meu esforço em chegar até aqui. Essa Monografia foi uma etapa ultrapassada com bastante trabalho. Estou bastante feliz com o resultado do meu empenho.

Desde de muito novo gostei muito de observar as pessoas e suas ações, e como isso afetam umas às outras. Também sempre tive um interesse em me entender enquanto homem social. Quando eu entrei no curso de Administração me encantaram as matérias de gestão de pessoas. Afinal as organizações são vivas, fluidas e compostas essencialmente por pessoas.

Em 2016-2017 tive minha uma crise ansiosa-depressiva. Meu rendimento acadêmico e minha produtividade no estágio reduziram bastante. Apesar dos inúmeros aspectos intrapessoais e subjetivos que me levaram a isso, o meio profissional teve um papel importante para desencadeá-la. Percebi o quanto estava relacionado o meu bem-estar mental/psicológico, com o meu desempenho, não só profissionalmente, como enquanto indivíduo dentro de uma instituição social.

Para completar a vontade de estudar esse tema, percebi nas empresas que trabalhei um desgaste emocional quase que coletivo, ocasionado não só pelos dilemas orgânicos da nossa existência mas também pela pressão de trabalho, relações interpessoais complexas e afins. Na maioria das vezes eram colocados em segundo plano ou dada uma importância ínfima.

Quando comecei a pesquisar sobre o assunto fiquei abismado com os dados encontrados referentes a isso. Os números a cada ano só aumentam! Inúmeros profissionais sendo afastados das suas funções por depressão, é apenas um exemplo. Precisamos falar sobre Saúde Mental no Trabalho!

Mas e qual a responsabilidade das empresas, enquanto instituição, em relação ao bem-estar dos seus colaboradores?

Assim, estava mais que decidido sobre o que eu queria estudar. Saúde Mental e trabalho me encantou, e espero que essa pesquisa seja útil para conscientizar a importância desse tema tão atual.

Inicialmente, gostaria de agradecer a todos aqueles que fizeram parte de alguma maneira dessa jornada, vocês não sabem a importância que tiveram. Obrigado aos meus pais que sempre me incentivaram a dar valor à educação e fizeram o melhor para eu chegar até

aqui. Vocês são as pessoas mais especiais da minha vida. Amo tanto que não cabe dentro de mim. Aos meus irmãos, Tricia e Tacio, por sempre estarem ao meu lado, e por poder confiar sempre em vocês. Também agradeço a minha família como um todo, pois fizeram parte da minha construção como pessoa.

Agradeço a família que eu escolhi, meus amigos. Só de pensar em vocês eu me emociono. Obrigado pelo apoio, pelo ombro e ouvidos emprestados nos momentos difíceis. Juliana e Rafaela vocês são incríveis e acho lindo como a gente vem evoluindo juntos. Obrigado por proporcionar os melhores momentos que só uma amizade como a nossa poderia proporcionar. Mariana, Marcio, Adryelle, Lailson, Cláudio, a faculdade, com toda certeza, teria sido um caminho muito mais pedregoso e difícil de lidar sem vocês. Muito obrigado também a minha orientadora Maria Elena, pela paciência em todo esse processo complexo de finalização de um ciclo tão importante quanto a graduação. Ainda tem Nicollas, meu primo, meu irmão, amigo, parceiro, que está sempre ao meu lado nos momentos bons e ruins. Também não posso esquecer de duas pessoas que não tenho mais contato, mas que eu emano todas as melhores energias e espero que estejam muito bem. Matheus por ter me acompanhado em boa parte da graduação, obrigado pela companhia. Rafael, por ter participado do finzinho e por dado tanto apoio em momentos tão difíceis. São tantas pessoas que não irei conseguir citar todos, mas agradeço imensamente à todos que me apoiaram nesse ciclo. Amo todos vocês!

RESUMO

Nas instituições modernas está cada vez mais recorrente o interesse pelo tema Saúde Mental. O ambiente de trabalho saudável é de suma importância para o aspecto psicológico dos colaboradores e para que esses desempenhem da melhor forma suas atividades. Em vista disso, o presente trabalho buscou analisar de que forma os elementos ligados ao trabalho afetam a Saúde Mental dos servidores ambiente de uma instituição pública, o órgão que coordena a Justiça eleitoral de Sergipe, o Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe- TRE/SE. Essa pesquisa trata-se de um estudo de caso com abordagem qualitativa. O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário, aplicado junto aos servidores que compõe a gestão administrativa do TRE/SE. A unidade de análise da pesquisa foram as Secretarias de Gestão de Pessoas e a de Administração e Orçamento. Os resultados da pesquisa apontaram que a maioria dos pesquisados se declararam satisfeitos e motivados com o trabalho, o que gera uma boa saúde mental. Com isso foi possível observar alguns aspectos que precisam ser considerados relevantes pelos dirigentes do tribunal, em especial aspectos relacionados à divisão de trabalhadores, quantidade de trabalho sazonal e critérios de ocupações de cargos. Porém foi possível constatar que existe um alto grau de consideração sobre este tema dentro da organização e de conhecimento sobre o tema de saúde mental e trabalho dentro da organização. Concluindo que na visão dos pesquisados a situação da situação da Saúde mental dentro do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe é positiva.

Palavras chave: Saúde Mental, trabalho, organização, pessoas.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Índice de Absenteísmo por ramo da Justiça.....	36
Tabela 2. Afastamento por tipo de doença.....	36
Tabela 3. Exemplo da Escala de Likert de cinco pontos	42

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Organograma do Tribunal Regional Eleitoral.....	33
Figura 2. Fórmula do indicador de absenteísmo.....	35

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Sexo dos participantes da pesquisa.....	47
Gráfico 2. Faixa Etária dos participantes da pesquisa.....	47
Gráfico 3. Estado civil.....	48
Gráfico 4. Escolaridade dos pesquisados.....	48
Gráfico 5. Tempo de Serviço.....	49
Gráfico 6. Estados de ânimo.....	50
Gráfico 7. Satisfação no Trabalho.....	51
Gráfico 8. Influência do trabalho na saúde Mental- Auto-percepção.....	52
Gráfico 9. Saúde Mental dos Colegas de Setor.....	54
Gráfico 10. Carga de trabalho.....	55
Gráfico 11- Conciliação com atividades pessoais.....	56
Gráfico 12. Apoio dos colegas de trabalho.....	57
Gráfico 13. Confiança nas relações interpessoais.....	57
Gráfico 14. Consciência social do trabalho.....	58
Gráfico 15. Participação da Chefia.....	59
Gráfico 16. Controle sobre próprio trabalho.....	59
Gráfico 17. Divisão de tarefas no setor.....	60
Gráfico 18. Alocação de pessoas.....	61

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Programa de Higiene do trabalho.....	24
Quadro 2. Modelo esquematizado do inventário de investigação DIT-Diagnóstico Integrado do Trabalho.....	29
Quadro 3. Missão, Visão e Valores do TRE/SE.....	34
Quadro 4. Protocolo de Observação.....	43
Quadro 5. Categorias e elementos de análise.....	43
Quadro 6. Justificativas sobre a influência da Saúde Mental.....	53
Quadro 7. Principais resultados da pesquisa.....	63

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

INSS- Instituto Nacional de Seguridade Social

OMS- Organização Mundial de Saúde

SMRT- Saúde Mental Relacionada ao Trabalho

TRE/SE- Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe

ZE- Zonas Eleitorais

CNJ- Conselho Nacional de Justiça

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	15
1.2 OBJETIVOS.....	15
1.2.1 Objetivo Geral.....	16
1.2.2 Objetivos Específicos.....	16
1.3 JUSTIFICATIVA.....	16
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	18
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	20
2.1 SAÚDE MENTAL.....	20
2.2 SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO E AS ORGANIZAÇÕES.....	21
2.2.1 Abordagens teóricas sobre Saúde Mental e Trabalho.....	25
2.2.2 Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho.....	30
3 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO ESTUDADA....	31
3.1 TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE (TRE/SE).....	31
3.1.1 Missão, Visão e Valores.....	34
3.2 SAÚDE MENTAL NO PODER JUDICIÁRIO ELEITORAL.....	34
4 METODOLOGIA.....	37
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	37
4.2 ESTRATÉGIA DE PESQUISA.....	38
4.3 QUESTÕES DE PESQUISA.....	38
4.4 CRITÉRIOS PARA ESCOLHA DO CASO.....	39
4.5 UNIDADE DE ANÁLISE.....	39
4.6 FONTES DE EVIDÊNCIA.....	40
4.7 CATEGORIAS E ELEMENTOS DE ANÁLISE.....	43
4.8 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS.....	44
5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS.....	46
5.1 CARACTERÍSTICAS DOS SERVIDORES EFETIVOS DO TRE/SE QUE PARTICIPARAM DA PESQUISA.....	46
5.2 PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES SOBRE SMRT.....	49

5.3 ELEMENTOS DE INFLUÊNCIA NA SMRT NO TRE/SE.....	55
5.4 OPINIÃO DOS DIRETIVOS E ÁREA DE SAÚDE SOBRE SMRT.....	61
5.5 SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS DA PESQUISA.....	63
6 CONCLUSÕES	65
6.1 LIMITAÇÕES DE PESQUISA.....	67
6.2 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS.....	67
6.3 CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
REFERÊNCIAS.....	70
APÊNDICE A.....	75
APÊNDICE B.....	80

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história da humanidade, o trabalho desempenhado pelos indivíduos constitui-se em um processo interminável de transformação da natureza para o alcance de alguma finalidade. Conforme Malvezzi (2004, p. 13), “o trabalho é uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano.” Consiste na aplicação de capacidades, conhecimentos e competências em métodos dentro de uma sociedade afetada por inúmeras variáveis como aspectos sociais, econômicos, culturais e políticos.

A partir da observação de como essas variáveis afetam o significado de trabalho para a sociedade, pode-se considerar as diversas mudanças que ocorreram ao longo do tempo nas formas de trabalho. Assim, destaca-se o surgimento do capitalismo, enquanto base para a construção da concepção de trabalho, como algo medular na vida do homem, e meio de ganhar seu sustento. A partir daí, caminha em direção à discussão taylorista-fordista, perpassa no esforço da construção de uma sociedade de bem-estar e movimenta-se até às noções de trabalho dos dias atuais. (BORGES; YAMAMOTO, 2004)

Para Dessen e Paz (2010), atualmente, vive-se em uma sociedade em que é exigido das organizações que estejam preparadas para enfrentar a competitividade para sobreviverem. Para isso, é necessário flexibilidade, vitalidade e inovação. As organizações, dessa maneira, estão se incumbindo de tarefas que antes não eram de sua responsabilidade. Assim, ele defende que as organizações se transformaram em locais de aprendizagem, segurança, fomento de identidade pessoal, ambientes que levam à realização dos trabalhadores e destaca que no trabalho deve haver a promoção e a manutenção da Saúde Mental.

Dentro desta premissa, o funcionalismo público atual e as diversas mudanças que vem passando, com uma abordagem mais gerencial na forma de administração, busca inovar suas ações e absorver muitos conceitos da administração privada. Segundo Secchi (2009, p. 354) “é um modelo normativo pós-burocrático para a estruturação e a gestão da administração pública baseado em valores de eficiência, eficácia e competitividade.”

Para manter a eficiência e a eficácia das organizações da administração pública é fundamental que os gestores busquem a melhoria do ambiente de trabalho, tenham conhecimento do grau de importância e entendimento dos fatores que podem afetar a saúde

mental dos colaboradores. A busca pela qualidade total no gerenciamento de pessoas dentro de empresas públicas é um fator essencial (CHIAVENATO, 2014).

Sem dúvida, a área de Saúde Mental relacionada ao Trabalho (SMRT) é uma questão bastante contemporânea. Desta forma, a ideia de entender as pessoas dentro das empresas, como maneira de melhorar o seu desempenho, é defendida por Pfeffer (1994). Segundo o autor, os colaboradores se empenham mais nas suas atividades quando percebem que a empresa é um local em que há a possibilidade de atenderem suas necessidades psicológicas.

Diante do exposto anteriormente, o presente trabalho objetiva analisar de que forma elementos ligados ao trabalho afetam a saúde mental dos servidores dentro do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE/SE).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Com a transmutação do conceito de trabalho na sociedade, as inúmeras relações estabelecidas entre indivíduos, as organizações atuais e o poder do trabalho de gerar sofrimento psíquico ou de proporcionar bem-estar, tornou-se de grande interesse a investigação acerca da saúde mental no trabalho.

Diante disto, o presente estudo tem como tema a saúde mental relacionada ao trabalho, a sua importância em uma organização pública, nas particularidades do TRE/SE, de acordo com a percepção dos servidores efetivos. Logo, o estudo foi motivado pelo problema de pesquisa que busca esclarecer:

De que forma elementos ligados ao trabalho afetam a saúde mental dos servidores dentro do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE/SE)?

1.2 OBJETIVOS

Em relação aos objetivos orientadores desta pesquisa são divididos entre geral e específicos.

1.2.1 Objetivo Geral

O Objetivo Geral, de acordo com Oliveira (2011, p.36), “precisa dar conta da totalidade do problema da pesquisa, devendo ser elaborado com um verbo de precisão, evitando ao máximo uma possível distorção na interpretação do que se pretende pesquisar”. Dessa maneira, o objetivo geral do presente trabalho é:

Analisar de que forma elementos ligados ao trabalho afetam a saúde mental dos servidores dentro do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE/SE).

1.2.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos mostram em detalhes o objetivo Geral (OLIVEIRA, 2011). Marconi e Lakatos (2009, p. 106) afirmam que estes possuem uma “[...] função intermediária e instrumental, permitindo, de um lado, atingir o objetivo geral e, de outro, aplicar este a situações particulares”. Desta forma, os objetivos específicos são:

- Apresentar as características dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE/SE) que participaram da pesquisa.
- Identificar os fatores que influenciam a Saúde Mental relacionada ao Trabalho (SMRT) no TRE/SE;
- Descrever a percepção dos servidores sobre a Saúde Mental do TRE/SE;
- Descrever a opinião dos diretivos dos servidores da área de saúde do TRE/SE sobre a promoção da Saúde Mental.

1.3 JUSTIFICATIVA

De acordo com dados fornecidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em 2006, apontavam os transtornos mentais como a principal causa de incapacidade laboral, levando à liberação de benefícios previdenciários, assim como, acarretando afastamento do trabalho por um tempo maior que quinze dias (MACHADO, 2010).

Segundo a Fundacentro (2007), foram registradas no Brasil mais de 140.000 doenças relacionadas ao trabalho de 2000 até 2005. Dados levantados pelo Laboratório de Saúde do

Trabalhador da Universidade de Brasília apontam um aumento do número de afastamentos do trabalho entre 2000 a 2006, motivados por doenças mentais (MELLO, 2008).

“Segundo estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS), os chamados transtornos mentais menores acometem cerca de 30,0% dos trabalhadores ocupados do mundo e os transtornos mentais graves, de 5,0 a 10,0%” (BRASIL, 2001, p. 161).

Um grande problema das doenças psicológicas é que muitos casos não são registrados oficialmente, pois, não são doenças visíveis e palpáveis e de fácil diagnóstico por meio de exames básicos (JACQUES; AMAZARRAY, 2006).

O servidor público mesmo que possua uma relação de trabalho mais estável que os funcionários de empresas privadas, com um perigo menor de perda de emprego, ainda está exposto a inúmeras situações que podem desencadear desgastes mentais, como degradação das condições de trabalho, responsável pela instabilidade e morosidade dos serviços ofertados pelo poder público. Além de que estão sujeito à inconstância política e econômicas do setor público, mudanças nos planejamentos, estruturas, desenvolvimento dos processos de trabalho (LANCMAM *et al.*, 2007).

Além disso, grande parte dos estudos voltados a essa temática tem foco principal em empresas privadas. Segundo Ramminger e Nardi (2007, p. 217) até mesmo “as políticas públicas direcionadas à saúde do trabalhador tendem a ter como foco principal os trabalhadores vinculados às organizações privadas, deixando uma importante lacuna na atenção à saúde para os servidores públicos [...] limitando o conhecimento e as formas de intervenção no setor público”.

Segundo dados fornecidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), os índices de absenteísmo por causa de transtornos foram bastante representativos, sendo 11,8 % das faltas dos magistrados e servidores. Sendo os mais recorrentes, transtornos de ansiedade, transtorno de adaptação, episódios depressivos, síndrome do pânico e estresse. Fazendo um recorte na Justiça Eleitoral, o adoecimento mental é a 4ª maior causa de absenteísmo. (BRASIL, 2017)

Diante dos dados expostos, observa-se que é indispensável estudar o tema tratado nesta pesquisa, em razão da necessidade observada de compreender a conscientização dos gestores públicos sobre a importância da Saúde Mental no âmbito do Trabalho, e os fatores do ambiente laboral que tenham influência.

Haja vista as transformações constantes que ocorrem no mundo do trabalho e suas relações, se faz necessário o debate sobre a influência destas na mente dos trabalhadores. Dessa forma, é importante averiguar as formas como as empresas podem se tornar um ambiente mais salubre mentalmente, avaliar a percepção tanto dos servidores quanto dos dirigentes a respeito da Saúde Mental dentro do serviço público, mais especificamente no Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe.

Uma tarefa bastante complexa para os gestores, por ser algo muito subjetivo, o que pode ser para os dirigentes da organização produtividade, pode ser para o colaborador pressões e sobrecarga de trabalho. “A busca de equilíbrio entre as necessidades, expectativas e recursos que o trabalhador possui e as necessidades, expectativas e demandas da organização tem sido um desafio da humanidade” (ZANELLI, 2010, p .23).

Este trabalho visa contribuir do ponto de vista acadêmico com o aumento das produções científicas relacionadas com o tema em questão. Intencionando ajudar a sociedade, já que os consumidores do serviço público são a população em geral, dando ênfase no bem-estar dos atores principais desse processo, que são os servidores. Pois eles estão atuando em atividades que afetam diretamente os cidadãos, como por exemplo, na execução das eleições políticas, no julgamento de desregramentos eleitorais, objetivando a manutenção do exercício da democracia no estado de Sergipe, no caso da organização em estudo.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho está dividido em 6 capítulos. O primeiro capítulo aborda a parte da Introdução e dos objetivos gerais e específicos bem como a Justificativa do trabalho.

No segundo capítulo encontra-se o Referencial teórico. Que está dividido nas seguintes seções: Saúde mental; Saúde mental relacionado ao trabalho e as organizações, que por sua vez apresenta os três principais eixos de pesquisa nesta área, organizados em 3 subseções, Teorias do Estresse, Psicodinâmica do Trabalho e Abordagem epidemiológica. O terceiro capítulo é responsável por descrever e apresentar um pouco da história e de dados sobre a instituição em estudo, o Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE/SE). Além disso, apresenta alguns dados sobre saúde mental no poder Judiciário.

O quarto capítulo versa sobre os procedimentos metodológicos, onde são feitas considerações a respeito das questões de pesquisa e a caracterização, o método de pesquisa, fontes de evidências e procedimentos para análise dos dados, entre outros. A exposição e análise dos resultados são elaboradas no quinto capítulo. E por fim, no último capítulo, aparecem as conclusões e são expostas as considerações finais acerca da pesquisa, juntamente com as sugestões para possíveis estudos na área e as limitações deste estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo Vergara (2009), uma revisão de literatura encontrada sobre as teorias, e trabalhos elaborados acerca dos temas, oferece embasamento para uma fundamentação teórica, apresentando um contexto sólido para a pesquisa a ser desenvolvida.

Define-se fundamentação teórica como a parte da pesquisa que possui o “objetivo apresentar os estudos sobre o tema, ou especificamente sobre o problema, já realizado por outros autores” (VERGARA, 2009, p. 29). Ainda sobre esse conceito, Vergara (2009) afirma que permite que o pesquisador consiga uma maior compreensão e facilidade para a elaboração da solução do problema de pesquisa e o apontamento do melhor procedimento de coleta e análise de dados.

Neste Capítulo são discutidos os temas: Saúde Mental, sua relação com a Organização de trabalho e a Administração, sua influência no ambiente laboral e as abordagens teóricas de estudo de SMRT, como embasamento teórico para alcance dos objetivos propostos.

2.1 SAÚDE MENTAL

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define Saúde como um estado de bem-estar físico, mental, espiritual e social completo, e não meramente a ausência de doença ou incapacidade, ou seja, é um estado ideal em que as dimensões biológicas, psíquicas e sociais do ser humano coexistem de maneira equilibrada. Já o adoecimento, pode-se ser definido como desequilíbrio e os conflitos entre tais dimensões e aspectos desarmônicos. A interação entre a saúde e o adoecimento é um processo contínuo, chamado de processo saúde-doença (SELIGMANN- SILVA, 2011).

Transtorno Mental é a síndrome ou padrão comportamental, associada com intenso sofrimento ou prejuízo/incapacitação, em uma ou mais áreas do funcionamento social, ocupacional, familiar ou relacionamento interpessoal prévio (DSM-IV. American Psychiatric Association, 1994).

Como definido anteriormente, a dimensão mental é algo pertencente e inseparável do conceito total de Saúde. Ainda de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde

mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade (FIOCRUZ, 2019).

Zanelli (2004, p. 279) define Saúde Mental como “a capacidade de construir a si próprio e à espécie, produzindo e reproduzindo a si próprio e à espécie. Distúrbio psicológico, sofrimento psicológico ou doença mental são considerados o rompimento dessa capacidade.”

2.2 SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO E ÀS ORGANIZAÇÕES

Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento no trabalho, de acordo com dados do INSS sobre a concessão de benefícios previdenciários. De acordo com documento da Organização Mundial de Saúde, até 2020, a depressão será a maior causa de afastamento do trabalho. O Brasil como o país com maior número de casos na América Latina, apresenta 5,8% da população com depressão (CHAGAS, 2017).

De acordo com o Manual de procedimentos para os serviços de saúde,

o trabalho é mediador de integração social, seja por seu valor econômico (subsistência), seja pelo aspecto cultural (simbólico), tendo, assim, importância fundamental na constituição da subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde física e mental das pessoas. A contribuição do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas dá-se a partir de ampla gama de aspectos: desde fatores pontuais, como a exposição a determinado agente tóxico, até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho, como a divisão e parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas e a estrutura hierárquica organizacional (BRASIL, 2001, p. 161).

Estabelecendo um nexos causal entre Saúde mental e à vida laboral, delimitando as possíveis causas e efeitos do trabalho na saúde mental das pessoas dentro das organizações, abaliza-se o entendimento da área da Saúde Mental Relacionada ao trabalho (SMRT) (SELIGMANN -SILVA, 2011).

A SMRT é de interesse para o estudo de várias áreas, transitando entre os campos de múltiplas disciplinas, todas estas com percepções e contribuições distintas, tornando-a um campo multidisciplinar (SELIGMANN -SILVA, 2011). Segundo Kalimo (1987), as pesquisas nessa área dependem das ciências comportamentais e sociais, e para um estudo racional é necessário esforços conjuntos das variadas disciplinas que se interessam pela SMRT.

Uma das disciplinas que se interessam pela SMRT é a Administração. Segundo Sobral e Peci (2008) o escopo da Administração é a organização e a maneira de alcançar de forma efetiva os objetivos desta, ou seja, é o ato de gerenciar os recursos e as pessoas para alcançar determinados resultados. Neste trabalho de pesquisa o enfoque do estudo serão os colaboradores efetivos da Justiça Eleitoral do Estado de Sergipe.

Durante muitos anos a produtividade humana foi uma ‘caixa preta’ para os gestores das empresas. Por exemplo, Frederick Taylor aborda, na teoria da administração científica, o ser humano como *homo economicus*, supondo que as pessoas se tornavam mais produtivas a partir de incentivos salariais. Sendo por muito tempo utilizado como premissa por administradores para gerenciar os recursos humanos das empresas. Ao longo do tempo, observou-se que essa abordagem desconsiderava a repercussão do trabalho na mente humana. (SOBRAL; PECI, 2008).

Após essa tendência, cientistas começaram a investigar os fatores humanos envolvidos na manutenção da saúde, pois estavam preocupados com os parâmetros da carga psicológica do trabalho. Aspectos como monotonia, por exemplo, agravada pelos métodos elaborados pela administração científica, introduzidos durante o período de industrialização, havia evocado a atenção e era objeto de estudos experimentais (KALIMO, 1987).

Elton Mayo realizou investigações sobre as desadaptações humanas à organização do trabalho, dando início à teoria das relações humanas “assim é possível reconhecer a importância que os conteúdos psicológicos das formulações de Mayo tiveram na instauração de estratégias e técnicas de gestão do trabalho voltadas para elevar a motivação dos assalariados” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 37).

Posteriormente, surgem as teorias comportamentais, como a Teoria da Pirâmide das Necessidades de Maslow e a Teoria dos dois Fatores de Herzberg. Estas se diferenciam das teorias anteriores, de caráter normativo, por seu caráter explicativo e descritivo. Assim, dando ênfase em como o comportamento humano afeta a organização em sua totalidade. (SOBRAL; PECI, 2008).

Na Teoria da Pirâmide das necessidades de Maslow, o autor define a hierarquia das necessidades humanas, sendo que as que se localizam na base da pirâmide devem ser satisfeitas antes que as necessidades que estão nos níveis mais altos. Estando na base as necessidades fisiológicas e no topo as necessidades de auto realização. Já para Herzberg, o

comportamento é dividido em dois fatores, o higiênico, que apenas impedem a insatisfação e estão fora do controle do trabalhador; e os motivacionais, que provocam satisfação e estão no controle do trabalhador (SOBRAL; PECI, 2008).

Zanelli (2010) conceitua o homem como psicossocial, e o trabalho como um dos aspectos essenciais para a vida social, a autoestima e a relação com a natureza. Os fatores psicossociais no ambiente laboral referem-se aos diálogos entre ambiente, objeto e situações do trabalho, com as condições do indivíduo, necessidades/desejos, cultura, características individuais fora do ambiente de trabalho, sendo que toda essa interação pode afetar a saúde e desempenho do trabalhador (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1986).

Quando atividades de trabalho são dotadas de significado coerente com o conjunto de valores que é peculiar ao executor, o trabalho pode ser visto como significativo. [...] O trabalho é um forte elemento na construção da pessoa que convive bem consigo mesma, acredita em si e sente-se digna. Atividades que são de alguma forma impostas a um empregado que não consegue perceber sua finalidade ou destinação coloca em risco sua sanidade mental (ZANELLI, 2010, p. 25-26).

Com o elevado ritmo da vida moderna e a quantidade de mudanças ocorrendo nas empresas modernas, em desequilíbrio com as necessidades, convicções de cada funcionário, surge uma lacuna emocional que abre espaço para desgastes mentais (ZANELLI, 2010).

Conforme afirma Zanelli, (2010, p. 15) “a ocorrência de ansiedade e depressão dentro das empresas representam um alto custo para elas, em termos das consequências que acarretam: absenteísmo, presenteísmo, afastamento, queda de produtividade e doenças físicas e mentais”. Portanto, contrapondo as ideias da teoria da Administração Científica, as Teorias das Relações humanas, a Comportamental e conforme Zanelli (2010) defende, pode-se evidenciar quanto a atividade empresarial influencia o *processo saúde-doença* de seus funcionários, e como a parte psíquica do trabalhador afeta o seu desempenho e o funcionamento da organização, de maneira recíproca.

Chiavenato (2014) apresenta as condições adequadas que devem ser consideradas pelos dirigentes das organizações para ofertar um ambiente salubre psicologicamente e os colaboradores possam desenvolver bem suas tarefas.

Quadro 1. Programa de Higiene do trabalho

Ambiente psicológico de trabalho	Relacionamentos humanos agradáveis.
	Tipo de atividade agradável e motivadora.
	Estilo de gerência democrática e participativa.
	Eliminação de possíveis fontes de estresse.
	Envolvimento pessoal e emocional.

Fonte: Adaptado Chiavenato (2014, p.471)

Dessa forma, é importante salientar que é de extrema necessidade que os gestores estabeleçam programas de intervenção, que possuam caráter preventivo, a partir dos seus processos de decisão. Assim, de acordo com o Manual de procedimentos para serviços de saúde:

A prevenção dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho baseia-se nos procedimentos de vigilância dos agravos à saúde e dos ambientes e condições de trabalho. Utiliza conhecimentos médico-clínicos, epidemiológicos, de higiene ocupacional, toxicologia, ergonomia, psicologia, entre outras disciplinas, valoriza a percepção dos trabalhadores sobre seu trabalho e a saúde e baseia-se nas normas técnicas e regulamentos vigentes (BRASIL, 2001, p. 162).

Ainda segundo o Manual elaborado pelo Ministério da Saúde do Brasil, a prevenção do adoecimento mental dos trabalhadores abrange:

- reconhecimento prévio das atividades e locais de trabalho onde existam substâncias químicas, agentes físicos e/ou biológicos e os fatores de risco decorrentes da organização do trabalho potencialmente causadores de doença;
- identificação dos problemas ou danos potenciais para a saúde, decorrentes da exposição aos fatores de risco identificados;
- identificação e proposição de medidas que devem ser adotadas para a eliminação ou controle da exposição aos fatores de risco e para proteção dos trabalhadores;
- educação e informação aos trabalhadores e empregadores (BRASIL, 2001, p. 162).

Apesar do aumento das estimativas em relação a desgastes mentais no ambiente laboral, ainda há uma dificuldade no reconhecimento de tais transtornos, pois muitas vezes são encobertos por sintomas físicos (SILVA *et al.*, 2012). Além desse fator de acordo com Sato e Bernardo (2005, p. 870),

Tanto a denominada saúde mental ocupacional como as ciências do comportamento buscam a gênese dos problemas de saúde mental dos trabalhadores no universo intra-individual, sendo o trabalho, suas condições e sua organização mero pano de fundo. Assim, ao abstrair as condições concretas de trabalho e, principalmente, as relações de trabalho, contribuiriam para construir a explicação que "culpabiliza a vítima".

Isto posto, é necessário a análise, por parte dos gestores, da complexidade dos fatores que podem levar ao adoecimento mental do trabalhador, que em alguns casos podem ser por natureza química, outros pela organização do trabalho, ou um composto dos dois. Portanto, são necessárias organizações que valorizem os aspectos humanos no local de trabalho, aplicando medidas políticas responsáveis com a qualidade e bem-estar de toda a comunidade organizacional (ZANELLI, 2010, p. 41).

2.2.1 Abordagens teóricas sobre Saúde Mental e Trabalho

Existem várias teorias sobre trabalho com enfoque na saúde- doença mental do trabalhador. Estas podem ser divididas em três grandes abordagens: a) Teorias do Estresse, b) Psicodinâmica do trabalho e c) epidemiologia do trabalho. (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004, p. 276). A seguir são explanadas cada uma delas:

a) Teorias do Estresse

Segundo Seyle (1965, p. 65) o estresse é a “síndrome inespecífica, constituída por todas as alterações não-específicas produzidas num sistema biológico.” Essa síndrome de adaptação e ajustamento de um corpo, frente a alterações externas do meio em que está inserido, se divide em três etapas: alarme, resistência e exaustão. Dessa forma, por ser um conceito bem abrangente, foi bastante propagado e usado nas diversas áreas do conhecimento, assim como aplicados nas mais variadas situações. Sendo uma dessas o domínio do trabalho (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

As abordagens que têm por base as teorias do estresse, advém da corrente positivista, da teoria Behaviorista e da fisiologia. A partir dessa perspectiva surgiram vários estudos quantitativos na área da Saúde Mental relacionada ao trabalho e com enfoque nos fatores que levam as patologias ligadas ao estresse no trabalho (SELIGMANN- SILVA, 2011).

Os estudos na área de estresse foram de suma importância para a percepção da seriedade dos problemas causados à saúde mental pelo trabalho, demonstrada de maneira quantificada e palpável no relatório da OMS de 2007 (OMS, 2007). Já que por muito tempo “as determinações sociais dos distúrbios não são refletidas nas rubricas diagnósticas, que em

geral inviabilizaram a relação entre adoecimento mental e Trabalho” (SELIGMANN -SILVA, 2011, p. 124).

Algumas pesquisas focaram em aspectos intelectivos, ou seja, por meio do conhecimento e exercício, as pessoas passariam a lidar melhor com os estressores e assim impedir o desenvolvimento de distúrbios. Já outras, focaram em aspectos sociais, tanto como fator estressor, quanto como forma de prevenir, como por exemplo fatores nas organizações que são fatores sociais estressores ou “apoio social como principal aspecto protetor” (SELIGMANN -SILVA, 2011, p. 125).

Constata-se com os estudos citados nesta seção que os trabalhadores passam por diversas tensões e alterações nos ambientes de trabalho por inúmeros motivos, assim, diante de tais alterações o cérebro humano cria formas de adaptação para lidar da melhor forma com a situação. “Então, ninguém pode viver sem nenhum grau de estresse, porque qualquer atividade e qualquer emoção são capazes de provocá-lo” (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004, p. 282).

Kalimo (1987) explica o estresse no trabalho como um resultado de uma exposição a diversos fatores no ambiente e em suas condições. Porém, além desses fatores, os efeitos do estresse no psicológico dependem também de fatores de vulnerabilidade e resistência individual. Destarte, o quanto o estresse poderá afetar a Saúde Mental do Trabalhador depende de variáveis externas e internas de cada colaborador. A reação à ação do estresse é resultado da capacidade de enfrentamento de cada ser humano, ou seja, as estratégias que cada um cria para lidar com as diversas situações do trabalho. Por exemplo, pessoas que possuem uma tendência a um estado depressivo, teriam uma reação mais intensa a fatores estressores laborais (LAZARUS, 1995).

Os pesquisadores Karasek e Theorell (1990 *apud* Seligmann 2011, p. 126-127) estabelecem três fundamentos psicossociais do trabalho, que são: “1) Exigências do Trabalho; 2) Os níveis de apoio social ao executante das tarefas; 3) Níveis do controle do trabalhador sobre seu próprio desempenho.” Sendo este último relacionado a amplitude das decisões da pessoa dentro da organização. Diversos estudos analisam o “desenvolvimento de habilidades que a capacitam a ampliar essa ‘latitude de decisão’”.

Em suma, Lipp (2005), sinaliza fatores estressores que afetam o trabalhador brasileiro, como excesso de responsabilidades no trabalho, problemas com a chefia, cobrança a si

mesmo, equipe desunida, salários insatisfatórios para o autocuidado básico, planejamento precário, impossibilidade da visão de aperfeiçoamento profissional.

Seligmann (2011) assegura que não há incertezas de que um indivíduo exposto a situações de estresse no trabalho, por um período prolongado, torna-o suscetível, favorecendo o aparecimento de transtornos psíquicos, como a depressão.

b) Psicodinâmica do trabalho

O principal autor que disserta sobre a psicodinâmica do trabalho é Cristophie Dejours. Um médico psiquiatra francês que pesquisou bastante sobre o sofrimento no trabalho e sua subjetividade. Anteriormente chamada de psicopatologia do trabalho, esta abordagem, primeiramente, focava em dinâmicas de trabalho que poderiam levar ao prazer ou ao sofrimento que levavam até mesmo ao adoecimento mental. Com o passar dos anos, esse enfoque foi aumentado, preocupando-se com o início e as possíveis transformações dos conflitos subjetivos e ao sofrimento mental, que é o enfoque da psicodinâmica do Trabalho (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

Para Dejours (1987, p.132) o trabalho não mantém uma neutralidade no processo saúde-doença.

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora.

De acordo com esse autor, a organização do trabalho é formada pela divisão de tarefas e a divisão dos homens. A divisão de tarefas é tudo que está relacionado com a atividade e os seus processos, e o que é determinado pela organização. Já a divisão de homens é a organização das pessoas dentro de uma empresa e os relacionamentos interpessoais (GLINA *et al.*, 2001).

Estudos de Dejours (1987) criticam o modelo taylorista e afirmam que o sofrimento psíquico acontece quando o trabalhador não consegue mais moldar sua tarefa para atender suas necessidades fisiológicas e psicológicas, havendo uma obstrução na relação homem e trabalho.

A ação da Psicodinâmica do trabalho está relacionada ao aumento do espaço de decisão e estimulação dos trabalhadores para que os mesmos possam executar mudanças. Ou seja, utilizando o conhecimento dos trabalhadores e contando com a colaboração deles para a tomada de decisões em situações de trabalho (DEJOURS, 2003).

Dessa maneira, a psicodinâmica do trabalho analisa a centralidade do trabalho na vida do homem. A partir disso, analisa as particularidades que podem propiciar a saúde ou a doença e a psicodinâmica dos aspectos subjetivos impulsionados pelo trabalho. (GLINA *et al.*, 2001)

c) Epidemiologia do trabalho

A epidemiologia do trabalho é oriunda da epidemiologia geral. Tal abordagem :

tem como preocupação básica a produção de conhecimento sobre o processo de saúde-doença, o planejamento de ações políticas de saúde e a prevenção de doenças. A epidemiologia parte do pressuposto de multicausalidade das doenças e vai em busca de seus determinantes (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004, p.289).

Um conceito importante é o de Fator de Risco, que de acordo com a “epidemiologia é definido como a probabilidade de que pessoas expostas a determinado fator ou elenco de fatores sofram danos em sua saúde”. (SELIGMANN -SILVA, 2011, p. 126). Isto é, existem conjunturas de trabalho que oferecem riscos à Saúde Mental. Diversas situações, como fracasso, acidentes de trabalho, atividades desprovidas de significado, sem apoio social, sem reconhecimento ou com alto grau de perigo iminente, são circunstâncias que podem levar a quadros psicopatológicos. O nível do Fator de Risco depende também do contexto da situação e a forma que cada indivíduo irá reagir a elas (BRASIL, 2001).

Estudos com essa abordagem utilizam uma metodologia que permite caracterizar a influência do trabalho sobre a saúde mental, por meio da “percepção do homem sócio-histórico, na qual fatores econômicos e sociais, além dos individuais, façam parte da investigação” (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004, p. 289). Codo (2001 *apud* CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004) apresenta um modelo de investigação em que integra o trabalho com aspectos socioeconômicos, pessoais e clínicos. Como pode ser observado no quadro 2.

QUADRO 2. Modelo esquematizado do inventário de investigação DIT-Diagnóstico Integrado do Trabalho

Homem-natureza <i>Significado do trabalho</i>	<i>Controle</i> <i>Sentido</i>	Controle Rotina Importância social do trabalho Sentido do trabalho
Homem-sociedade <i>Relações sociais de produção</i>	<i>No Trabalho</i> <i>Na vida extratrabalho</i>	Relacionamento com colegas Relacionamento com chefias Suporte social Suporte afetivo Conflito trabalho-família
Homem-Homem <i>Sentimentos do trabalhador</i>	<i>Atitudes frente ao trabalho</i> <i>Carga mental no trabalho</i>	Satisfação Comprometimento Tempo Dificuldades
	<i>Subjetividade do trabalhador</i>	Personalidade/sofrimento psíquico (além das escalas típicas de personalidade as escalas de risco daquela clientela específica) Alcoolismo

Fonte: CODO, 2001 *apud* CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004, p. 290.

No quadro 2 são expostas variáveis de investigação que ajudam a fazer uma análise da situação de saúde mental relacionada ao trabalho, pois perpassa por Homem relacionado com a natureza ou ambiente, no caso o trabalho; o homem e a sociedade e o homem se relacionando com ele mesmo. Cada variável dessas são esmiuçadas em aspectos mais específicos da vida do trabalhador. (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004). Além das escalas propostas por CODO, os instrumentos para fazer diagnósticos sobre saúde mental necessitam de dados demográficos como, sexo, idade, cargo, estado civil. (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

Maria Elisabeth Lima, Maria da Graça Jacques e Wanderley Codo são exemplos de autores que realizam pesquisas com este tipo de abordagem. A Psicopatologia do trabalho (LIMA, 1998), Abordagens Teórico-metodológicas Em Saúde/Doença Mental e Trabalho (JACQUES, 2003), como Saúde Mental e Trabalho (CODO, 1993) são exemplos de pesquisa desses autores dentro deste tema.

2.2.2 Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho

De acordo com os estudos epidemiológicos sobre saúde mental no trabalho, existem as principais doenças que possuem relação direta com o trabalho. Segundo a portaria N.º 1.339/1999 do Ministério da Saúde, estes são os transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho:

- Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais;
- Delirium;
- Transtorno cognitivo leve;
- Transtorno orgânico de personalidade;
- Transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado;
- Alcoolismo crônico relativo ao trabalho;
- Episódios depressivos;
- Estado de estresse pós-traumático;
- Neurastenia;
- Outros transtornos neuróticos especificados;
- Transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos;
- Sensação de estar acabado (síndrome de *burn-out*, síndrome do esgotamento profissional) (BRASIL, 2001).

Por fim, esta revisão de literatura ou fundamentação teórica irá servir como base para a estruturação das categorias e elementos de análise. Dessa maneira, posteriormente será realizada uma confrontação entre a literatura apresentada e os resultados obtidos com a pesquisa.

3. CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO ESTUDADA

Este capítulo apresenta as principais características da instituição onde foi desenvolvida a presente pesquisa: O Tribunal Regional Eleitoral em Sergipe (TRE/SE).

A Justiça Eleitoral brasileira é a ramificação do Poder Judiciário Brasileiro, que atua no âmbito administrativo, com a competência de organizar e realizar os pleitos; no âmbito Jurídico, com a responsabilidade de julgar assuntos e relativos às eleições e o cumprimento da legislação eleitoral; e regulamentar, em que elabora e regulamenta normas e instruções, com força de lei, do processo eleitoral (TRE/SE, 2018).

Atualmente, toda a Justiça Eleitoral trabalha cada vez mais para avançar e modernizar todo o processo de votar e ser votado, a exemplo da implementação do voto eletrônico, da biometria dos eleitores e do Sistema de Processamento Eletrônico de Dados (TRE/SE, 2018).

O Tribunal Superior Eleitoral e 27 tribunais regionais eleitorais com sede nas capitais e no Distrito Federal formam a Justiça Eleitoral Brasileira. Fazem parte também as juntas eleitorais e os juízes eleitorais, formando a primeira instância. Um desses é o Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE/SE), a organização em estudo neste presente trabalho (TRE/SE, 2018).

3.1 TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE

O Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE/SE) é o responsável direto pela administração de todo o processo eleitoral no estado de Sergipe e nos municípios que o compõem. Desde o cadastramento dos eleitores até julgamento de causas relativas às eleições, a saber: situação legal dos partidos Políticos, alistamento eleitoral, apuração dos resultados das eleições, atesto do candidato eleito pelo povo e atividades afins. A Constituição Federal e no Código Eleitoral definem sua competência e composição (TRE/SE, 2018).

O TRE/SE foi instalado em 1932, ano em que foi criada a Justiça Eleitoral no Brasil, concedendo direito de voto às mulheres e aos maiores de 18 anos. Assim, foi criada a Justiça Eleitoral no estado de Sergipe, com o primeiro presidente o Desembargador João Dantas de Brito (TRE/SE, 2018).

Cinco anos após a criação são extintos os Partidos Políticos e os Órgãos da Justiça eleitoral por causa do Golpe de Estado. Somente em 1945, com o Decreto- Lei nº 7.586 , todos os Órgãos eleitorais voltam a funcionar normalmente e é realizado o alistamento eleitoral em todo o país. Dirigido pelo presidente, o Desembargador João Bosco de Andrade Lima, e sob sua jurisdição 17 Zonas Eleitorais (ZE) (TRE/SE, 2018).

Situado em Aracaju, capital do estado de Sergipe, a sede do TRE-SE por muitos anos encontrava-se na Rua Itabaiana, no Centro da Cidade. Em 1998 instalou-se no Centro Administrativo Gov. Augusto Franco- CENAF, onde permanece até o presente momento. Endereçado no bairro América, Variante 02, Lote 07, em frente ao Tribunal de Contas do Estado, próximo ao Hospital de Urgências de Sergipe e ao lado do Centro de Atendimento à Mulher (TRE/SE, 2018).

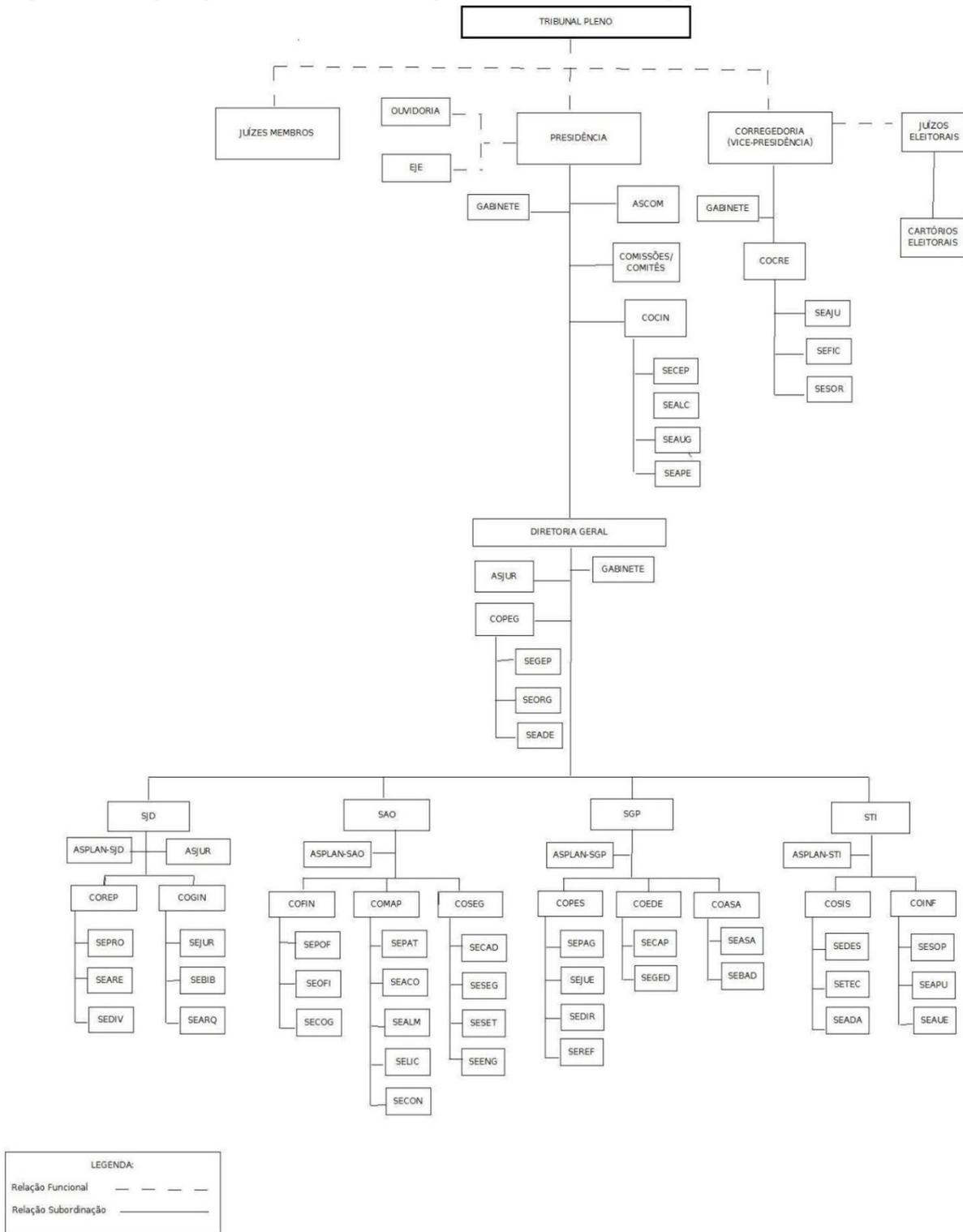
Após a reorganização de 1945, o Tribunal contava apenas com 11 servidores. Hodiernamente, o quadro de pessoas é formado por 220 indivíduos em cargos efetivos mais os comissionados. O atual presidente é o Desembargador Ricardo Múcio Santana de Abreu Lima que conta com o Vice-presidente e Corregedor Desembargador Edson Ulisses de Melo (TRE/SE, 2018).

A Secretaria do Tribunal é basicamente organizada dessa maneira:

- 1- Presidência (PRES)
- 2- Diretoria- Geral (DG)
- 3- Secretaria Judiciária (SJD)
- 4-Secretaria de Administração e Orçamento (SAO)
- 5- Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP)
- 6- Secretaria de Tecnologia da Informação (STI)

A figura 1 apresenta a Estrutura Organizacional da Secretaria do TRE-SE de acordo com o Regimento Interno/ RES Nº 142/2009.

Figura 01. Organograma do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe.



Fonte: TRE/SE (2017)

3.1.1 Missão, Visão e Valores

A missão e visão de futuro foram definidas com o intuito de transmitir à sociedade o conceito de unicidade desta Justiça Especializada. Os atributos de valor foram mantidos, em consonância com o definido com o CNJ quando da formulação do Planejamento Estratégico no âmbito do Poder Judiciário (TRE, 2017). Nesse sentido, destacam-se a missão, visão e Valores Institucionais no quadro seguinte:

Quadro 3. Missão, Visão e Valores do TRE

Missão
Garantir a legitimidade do processo eleitoral.
Visão
Consolidar a credibilidade da Justiça Eleitoral, especialmente quanto à efetividade, transparência e segurança.
Valores Institucionais
<ul style="list-style-type: none"> - Ética - Comprometimento - Responsabilidade Social e Ambiental - Transparência - Inovação - Acessibilidade - Coerência - Humanização - Celeridade

Fonte: (TRE, 2017). Quadro elaborado pelo autor.

3.2 SAÚDE MENTAL NO PODER JUDICIÁRIO

O conselho Nacional de justiça (CNJ) (2015) instituiu pela Resolução CNJ nº 207 de 2015 a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário.

Os incisos I, II e III do 1º artigo da resolução dispõe sobre os objetivos:

- I- definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores;
- II – coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial em saúde, promoção, prevenção e vigilância em saúde de magistrados e servidores a fomentar a construção e a manutenção de meio ambiente de trabalho

seguro e saudável e, assim, assegurar o alcance dos propósitos estabelecidos no Plano Estratégico do Poder Judiciário; e
 III – instituir e monitorar a Rede de Atenção à Saúde, priorizando-se o compartilhamento de experiências e a uniformização de critérios, procedimentos e prontuários, respeitadas as peculiaridades locais.

Ainda na resolução 207/2015 no artigo 2º são definidos conceitos importantes, como o de Ações em Saúde, que são ações voltadas para atenção, prevenção e promoção da saúde dos magistrados e servidores. Também é definido o conceito de ambiente de trabalho, como os instrumentos e bens em que se desenvolvem as tarefas. Assim como são estabelecidos:

VI – Processo de Trabalho: conjunto de recursos e atividades organizadas e inter-relacionadas, desenvolvidas individualmente ou em equipe, que transformam insumos, produzem serviços e que podem interferir na saúde física e psíquica;
 VII – Condições de Trabalho: características do ambiente e da organização do trabalho e a mediação física-estrutural entre o ser humano e o trabalho que podem afetar a saúde;
 VIII – Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional;

Em 2017, quando completou 2 anos da resolução foi elaborado um relatório da saúde dos magistrados e dos servidores do poder Judiciário. Este relatório foi elaborado com a função de catalogar os dados de saúde de acordo dos indicadores dispostos no Anexo I da resolução, e aumentar assim a transparência das informações. Como o foco desta pesquisa são os servidores, foi destacado o Indicador 2- Índice de absenteísmo-doença- Servidores, que sinaliza o percentual de faltas ao trabalho pelos servidores por motivos de doença.

O indicador é calculado a partir desta fórmula da figura 2:

Figura 2: Fórmula do indicador de absenteísmo

$$\text{Índice de absenteísmo doença} = \frac{\text{Dias de ausência por motivo de saúde (própria ou de familiar)}}{365 \text{ dias} \times \text{Total de Magistrados ou Servidores no final do período}} \%$$

Fonte: Saúde de magistrados e servidores : Resolução CNJ n. 2017/2015.

Com a utilização desta fórmula e dos dados apresentados, chegou-se ao resultado apresentado na Tabela 1.

Com destaque para a Justiça Eleitoral, onde se encontra a organização estudada, o TER/SE. Observa-se uma pequena queda no percentual de 2015 para 2016 neste índice:

Tabela 1. Índice de Absenteísmo doença por ramo da Justiça.

Ramo da Justiça	2015	2016	Variação em pontos percentuais
Estadual	1,5%	1,9%	↑0,34
Trabalho	2,3%	2,5%	↑0,25
Federal	2,8%	2,8%	↑0,04
Eleitoral	2,4%	2,3%	↓-0,05
Superiores	2,7%	2,4%	↓-0,30
Militar	1,7%	2,3%	↑0,56
Total	1,8%	2,1%	↑0,30

Fonte: Adaptado do relatório de Saúde de magistrados e servidores: Resolução CNJ n. 207/2015.

A tabela 2 apresenta a quantidade de afastamentos por tipo de doença e a porcentagem em relação ao total de ocorrências da Justiça Eleitoral.

Tabela 2. Afastamentos por tipo de doenças

Grupo	Quantidade	Porcentagem
Fatores que influenciam o estado de saúde e contato com serviços de saúde.	7.586	29,1%
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo.	2.332	8,9%
Doenças do aparelho respiratório.	3.317	12,7%
Transtornos mentais e comportamentais	2.299	8,8%

Fonte: Adaptado do relatório Saúde de Magistrados e Servidores.

Assim, destacam-se os transtornos mentais e comportamentais que são a 4ª maior causa de afastamento na Justiça Eleitoral, com 8,8% (BRASIL, 2017).

4 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos empregados no andamento da pesquisa. Foi estruturado com os seguintes tópicos: a caracterização da pesquisa; a estratégia de pesquisa; as questões de pesquisa; os critérios para a escolha do caso; unidade de análise; as fontes de evidência; as categorias e os elementos de análise e a técnica usada para analisar os dados.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este estudo é de natureza qualitativa, com elementos de análise quantitativos. Segundo Martins, Theóphilo (2009) o estudo quantitativo permite a compreensão de fenômenos que se pretende investigar, procurando interpretar a complexidade do problema sem o uso de recursos estatísticos. “A avaliação qualitativa é caracterizada pela descrição, compreensão e interpretação de fatos e fenômenos [...]” (MARTINS, THEÓPHILO, 2009, p. 61).

Ainda, este tipo de pesquisa, segundo Marconi e Lakatos (2009), tem como fundamento, analisar e estudar os aspectos inerentes do objeto de estudo, permitindo descrever atitudes, comportamentos, interpretando e compreendendo as relações das variáveis do problema sem utilizar de recursos estatísticos. Assim, ela busca entender os processos, as ações de um grupo social ou de uma organização. E faz isso por meio da análise da experiência e do histórico dos grupos, examinando os diálogos que estão se desenvolvendo entre eles (ANGROZINO, 2009).

Quanto aos fins é descritiva, pois, busca compreender características da Saúde Mental dos servidores do TRE/SE e o trabalho, estabelecendo correlações, que serviram como objeto desse estudo. A pesquisa descritiva visa “descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p.52). Esta pesquisa foi realizada no período de coleta compreendido entre Junho de 2018 e fevereiro de 2019.

Quanto aos meios, a pesquisa é bibliográfica, pois permite a busca em fontes primárias e secundárias de teorias disponíveis na literatura, como aponta Vergara (2006). Importante

para conduzir pesquisas científicas ter como fontes livros, redes eletrônicas, revistas e afins (MARTINS, THEÓPHILO, 2009).

4.2 ESTRATÉGIA DE PESQUISA

A pesquisa adota como estratégia de investigação o estudo de caso, sendo o método de estudo de caso único. Quanto à coleta dos dados, conforme Yin (2010), para a estratégia de estudo de caso, é possível basear-se em muitas fontes de evidência.

O Estudo de caso é uma metodologia compreendida no paradigma fenomenológico das ciências sociais, em virtude de gerar dados qualitativos, tratando da realidade como uma projeção da mente humana (COLLIS; HUSSEY, 2005). Em razão das suas características, o estudo de caso representa a estratégia preferida pelos pesquisadores para responder questões do tipo ‘como’ e ‘por que’, e quando há pouco controle dos eventos no contexto onde o fenômeno ocorre (YIN, 2015).

Quanto ao espectro de abrangência de um estudo de caso, este se caracteriza como único, quando a pesquisa limita-se a uma única unidade de análise do fenômeno; ou múltiplo, quando a abordagem considera mais de uma unidade (FACHIN, 2003, COLLIS; HUSSEY, 2005; CHIZZOTTI, 2006; YIN, 2015). É indicado o uso de estudo de caso único apenas em determinadas circunstâncias, como por exemplo, a corroboração de uma teoria, a oportunidade de investigar um fenômeno raro, para o qual não existe paralelo de comparação, ou quando o caso possibilitar o acesso a informações potencialmente restritas (GODOY, 2006; YIN, 2015). A pesquisa é um estudo de caso único pois o TRE/SE é o único órgão da justiça eleitoral em Sergipe, e onde se encontram os funcionários da justiça eleitoral.

4.3 QUESTÕES DE PESQUISA

Conforme Creswell (2007), as questões de pesquisa são perguntas, às quais o estudo buscará respostas por meio da coleta e análise de dados. Assim, a partir da consideração do objetivo geral e dos específicos foram desenvolvidas as seguintes questões:

- a) Quais as características dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE/SE) que participaram desta pesquisa?

- b) Quais os elementos que influenciam a Saúde Mental relacionada ao Trabalho (SMRT) no TRE/SE?
- c) Qual a percepção dos servidores sobre a Saúde Mental no TRE/SE?
- d) Qual a opinião dos diretivos e dos servidores da área de saúde do TRE/SE sobre a promoção da Saúde Mental?

4.4 CRITÉRIOS PARA ESCOLHA DO CASO

Os dados apresentados neste trabalho são resultados de um estudo de caso em uma organização pública, componente da Justiça Eleitoral. Para esta pesquisa foi escolhida esta organização por acessibilidade do pesquisador. Segundo Yin (2010), às vezes, os pesquisadores inclinam-se a escolher determinado evento ou situação para estudo por ter conhecimento de outras vivências.

A escolha desse setor deu-se pelo fato de que no levantamento bibliográfico não foi encontrada muitas referências que tratassem da Saúde Mental no poder judiciário no ramo Eleitoral e nem analisando dentro de um órgãos Públicos de Sergipe.

4.5 UNIDADE DE ANÁLISE

Nesta pesquisa a unidade de análise foi a Sede do Tribunal Regional Eleitoral em Sergipe, localizado em Aracaju, no Centro Administrativo Gov. Augusto Franco- CENAF, no bairro América, Variante 02, Lote 07. Onde se encontra toda a parte administrativa de atendimento interno e jurídico da Justiça Eleitoral do estado de Sergipe.

Especificamente, nas Secretarias de Gestão de Pessoas (SGP) e na de Administração e Orçamento (SAO) . A Secretaria de Gestão de Pessoas conta com 28 funcionários, e a Secretaria de Administração e Orçamento conta com 43 funcionários.

Foram elaborados 2 tipos de questionários. O primeiro aplicado para os servidores efetivos em geral. Deste tipo de questionário, foram aplicados 35. O segundo Questionário foi aplicado exclusivamente para servidores em posição de gerenciamento de equipe, como os secretários, e para os colaboradores da Seção de Gestão de Pessoas (SGP) ligados à saúde. Desses, foram aplicados 4 questionários.

4.6 FONTES DE EVIDÊNCIAS

A coleta de dados é uma etapa necessária para o alcance dos objetivos propostos por esta pesquisa. Se a coleta de dados não for bem planejada, a pesquisa pode ficar prejudicada interferindo nos resultados apresentados (MARTINS; TEÓFILO, 2009).

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário, este instrumento foi aplicado junto aos servidores que compõe a gestão administrativa do TRE/SE. Foram elaborados para avaliar o nível de bem estar no trabalho e a auto-percepção da saúde dos servidores, analisar quais os elementos podem afetar a saúde mental e para alguns dirigentes, para verificar a importância dada por estes à saúde mental dos seus supervisionados.

O primeiro tipo foi elaborado com vinte e três questões. Sendo dois itens abertos, onde solicita-se que o respondente indique qual a seção e o cargo que exerce dentro do tribunal. O restante de 21 questões, foram fechadas, divididas em três blocos, sendo duas com espaços para justificativa das respostas escolhidas. Foi destinado para servidores efetivos em geral. Deste tipo, foram aplicados 35 e todos foram respondidos.

O segundo questionário foi aplicado exclusivamente para servidores em posição de gerenciamento de equipe, como os secretários, e para os colaboradores da Seção de Gestão de Pessoas (SGP) ligados à saúde, mais especificamente, a psicóloga organizacional e o Médico. Este foi desenvolvido com duas perguntas totalmente abertas para favorecer um maior posicionamento e permitir um maior entendimento por parte do pesquisador a respeito das concepções dos respondentes sobre o assunto em questão. Deste tipo foram 4 questionários aplicados, sendo apenas 3 foram respondidos. Um dos secretários preferiu abster-se de responder o questionário por motivos individuais não declarados.

A população-alvo é formada por servidores que possuem vínculo permanente com a organização, ou seja, que dedicam 30 (trinta) horas semanais de suas atividades ao TRE/SE. Não foram incluídos servidores em cargo de comissão e nem requisitados porque as atividades podem não ter um reflexo na saúde mental ocasionado diretamente pelo Tribunal. Assim, poderia ocasionar distorções na análise dos dados e nas conclusões.

O período de aplicação do questionário foi de uma semana, se concentrando na semana de 4 à 8 de fevereiro de 2019. Neste período foram levados os questionários impressos e solicitado que os servidores respondessem, como em algumas situações, muitos

estavam ocupados, foi necessário de um tempo para que pudessem compor as respostas, principalmente o questionário 2, em que todas as perguntas eram abertas.

Esta pesquisa trata de um estudo de caso único no TRE/SE, os pesquisados foram selecionados por acessibilidade. A razão desta escolha foi devido a limitação de tempo, material e recursos financeiros. Pelo critério de acessibilidade foram aplicados 39 questionários para os servidores efetivos da sede do TRE/SE.

De acordo com Gil (2008, p. 121) o questionário é uma “técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, [...] etc.” Assim, o instrumento de coleta de dados escolhido para esta pesquisa foi o questionário, por ser de fácil compartilhamento e por dar uma maior liberdade de resposta para os respondentes já que garante o anonimato.

O primeiro questionário foi dividido em três blocos para facilitar a análise e organização dos dados.

O Bloco I foi elaborado para alcançar o primeiro objetivo específico desta pesquisa, ou seja, conhecer a população-alvo do estudo.

O Bloco II foi elaborado para analisar a percepção dos servidores do TRE/SE sobre a própria saúde mental e a dos colegas e qual a influência do trabalho.

Neste bloco, em algumas questões foi utilizada a escala *Phrase Completion* elaborada por Hodge e Gillespie, com critérios de escolha de vão de 0 a 10, onde “o 0 tem associação com a ausência de atributo, enquanto o 10 tem relação com a intensidade máxima de sua presença” (SILVA JÚNIOR; COSTA, 2014, p. 6).

Em algumas questões deste bloco foi reservado um espaço para a justificativa da escolha, permitindo que o respondente expresse o motivo que levou a escolha daquela resposta, de forma a obter mais informações sobre a questão em análise.

O Bloco III foi desenvolvido para identificar os possíveis elementos que podem ter influência na saúde mental dos colaboradores da organização em estudo.

Para as questões fechadas do Bloco III foi escolhido o método da Escala de Likert. “A escala de verificação de Likert consiste em tomar um construto e desenvolver um conjunto de afirmações relacionadas à sua definição, para as quais os respondentes emitirão seu grau de concordância” (SILVA JÚNIOR; COSTA, 2014, p. 5). Pois dessa forma facilitou-se a

compreensão do grau de concordância dos respondentes em relação às variáveis que podem afetar a Saúde Mental dentro do TRE/SE. Como pode ser visto na tabela 3.

Tabela 3. Exemplo da Escala Likert de cinco pontos

Considera a carga de trabalho justa e que permite o bom desempenho das tarefas.				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente

Fonte: Elaborado pelo Autor (2019)

O segundo questionário visa verificar o grau de importância dada a SMRT pelos diretos do TRE/SE e pelo pessoal ligado à saúde. Foi elaborado com perguntas abertas, pois questionamentos abertos permitem que os respondentes tenham mais liberdade em suas respostas favorecendo o alcance de maiores informações acerca do assunto (GIL, 2008).

Os questionários podem ser encontrados no Apêndice A e B do presente trabalho.

Também foi utilizado o método de observação não participante. Para Marconi e Lakatos (2003, p.193) esse tipo de observação

presencia o fato, mas não participa dele; não se deixa envolver pelas situações; faz mais o papel de espectador. Isso, porém, não quer dizer que a observação não seja consciente, dirigida, ordenada para um fim determinado. O procedimento tem caráter sistemático.

Para Günther (2006), uma das vantagens da observação é a caracterização factual do objeto de estudo, proporcionando uma base para a elaboração dos futuros questionários e/ou entrevistas mais adequadas para a situação em estudo. Além de permitir a familiarização do pesquisador com o ambiente e dos possíveis respondentes.

Observou-se o comportamento cotidiano dos servidores da unidade em análise, os processos de trabalho e as interações sociais. Nos momentos em que eram aplicados os questionários foi observado como os respondentes reagiam às questões, comentários e comportamento. Para isso foi utilizado um protocolo de observação, como mostrado no quadro 4.

Quadro 4. Protocolo de Observação

Protocolo de observação		
Identificação geral	Grupo Observado	Servidores efetivos do TRE/SE alocados nas secretarias de Gestão de Pessoas (SGP) e de Administração e orçamento.(SAO)
Ambiente	Local da observação Características do local	Sede do TRE/SE- SGP e SAO. Uma grande sala dividida por divisórias baixas repartindo a secretaria nas seções/setores responsáveis pelas atividades específicas. Local, amplo, limpo e organizado.
Momento da observação	Data e horário da observação	Observação realizada durante o período no mês de novembro de 2018 e na semana de 4- 8 de fevereiro de 2019 no horário de 10 a 12h. Observação do cotidiano de trabalho dos servidores.

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

4.7 CATEGORIAS E ELEMENTOS DE ANÁLISE

Levando em consideração a fundamentação teórica e as problemáticas de pesquisa, bem como os seus objetivos, foram definidas as categorias e os elementos de análise, conforme apresentado no quadro 5 a seguir:

Quadro 5. Categorias e Elementos de Análise da pesquisa

(continua)

Questão de Pesquisa	Categorias de Análise	Elementos de Análise	Autores
Quais as características dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe	Características dos respondentes	Sexo	_____
		Faixa Etária	
		Estado Civil	
		Escolaridade	

(TRE/SE) que participaram desta pesquisa?		Tempo de Serviço	
		Cargo	
		Setor	
Qual a percepção dos servidores sobre a Saúde Mental no TRE/SE?	Percepção	Auto- percepção	Seligmann- Silva (2011); Karasek e Theorell (1990) <i>apud</i> Seligmann- Silva (2011); Sobral e Peci (2008); Seyle (1965);
		Percepção sobre outros	
		Satisfação no Trabalho	
Quais os elementos que influenciam a Saúde Mental relacionada ao Trabalho (SMRT) no TRE/SE?	Ambiente de Trabalho	Apoio social Relacionamento Interpessoal Controle Organização de Trabalho Demanda de Trabalho	Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004); Dejours (1987); Glina et al. (2001); Dejours (2003); Lima (1998); Jacques (2003); Codo (1993); International Labour Office (1986); Brasil (2001)
Qual a opinião dos diretivos e dos servidores da área de saúde do TRE/SE sobre a promoção da Saúde Mental?	Grau de relevância	Ambiente psicológico do TRE	Chiavenato (2004);DSM-IV- American Psychiatric Association (1994); Zanelli (2004);Brasil (2001)
		Esclarecimento sobre SMRT	

Fonte: elaborado pelo autor (2019)

4.8 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Segundo Bardin (2011, p. 47), a análise de conteúdo é “um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”.

“O ponto de partida da análise de conteúdo é a mensagem, seja ela verbal (oral ou escrita), gestual, silenciosa, figurativa, documental ou diretamente provocada” (FRANCO, 2008, p. 19).

Essa técnica é dividida em três etapas, sendo estas:

Pré-análise: O pesquisador escolhe os documentos de interesse, elabora os objetivos e especifica os elementos de análise que orientarão a compreensão do material escolhido.

Exploração do material: A etapa em que se analisam os documentos baseando-se com as teorias encontradas. Onde é feita análise e correlação de conceitos e variáveis.

Inferência e interpretação: A partir dos dados obtidos com a pesquisa, convertê-los em informações úteis e sugerir ilações de acordo com os objetivos elaborados e válidas para a solução do problema (BARDIN, 2011).

Assim, a análise dos dados foi realizada usando uma análise de conteúdo simples e comparativa com a revisão da literatura, buscando a essência e os detalhes detectados nas pesquisas bibliográficas e nos questionários aplicados.

Depois de serem coletados os dados, foram tabulados e organizados com a finalidade de facilitar no processo de análise. Para isso, foram utilizadas ferramentas como o Microsoft Excel e o Microsoft Word para a elaboração de gráficos e tabelas. Buscou-se, dessa maneira, analisa de que maneira os elementos ligados ao trabalho afetam a saúde mental dos servidores dentro do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE/SE).

5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

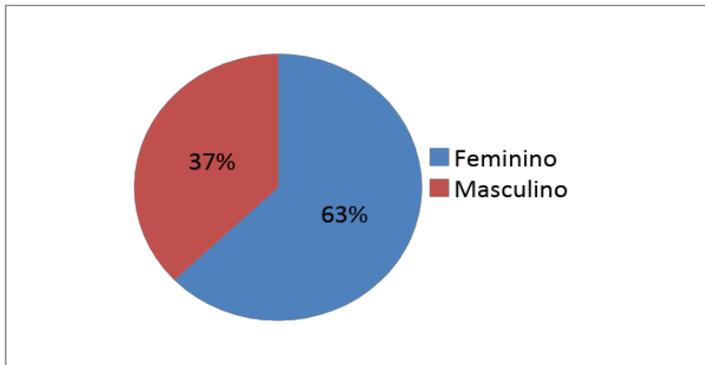
A análise e a interpretação dos dados são etapas que se complementam no processo de estudo. Enquanto a análise visa sistematizar, mensurar e organizar os dados com o objetivo de solucionar o problema de pesquisa, a interpretação possui o intuito de ampliar a significação das respostas, unindo os dados com os conhecimentos obtidos na fundamentação teórica (GIL, 2008).

Neste capítulo foram apresentados os dados obtidos por meio dos questionários aplicados aos servidores efetivos do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe- TRE/SE sobre SMRT.

5.1 CARACTERÍSTICAS DOS SERVIDORES EFETIVOS DO TRE/SE QUE PARTICIPARAM DA PESQUISA

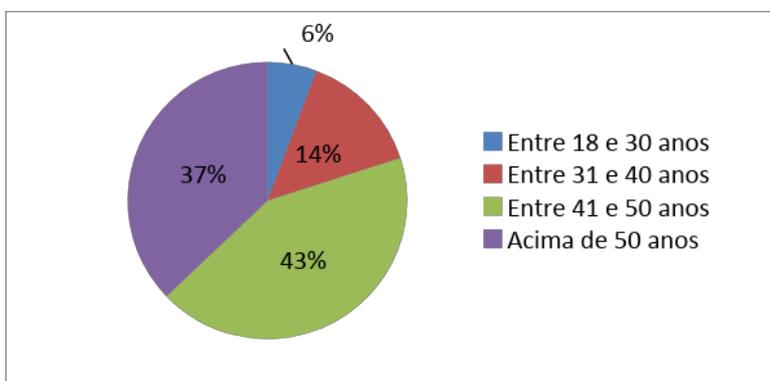
Os elementos utilizados para traçar as características dos servidores efetivos do TRE/SE, que participaram da pesquisa, foram sexo, idade, estado civil, escolaridade e tempo de serviço.

De acordo com o levantamento, 37% são homens e 63% são mulheres, conforme mostra o gráfico 1. Observou-se uma predominância feminina no ambiente de trabalho. De acordo com Abalch (2018), as mulheres são mais afetadas por depressão relacionada ao trabalho. Pois a diferença dos papéis socioculturais possuem consequências psicológicas, por ter que conciliar o trabalho com as funções domésticas estabelecidas culturalmente às mulheres (JUSTO; CALLIL, 2006).

Gráfico 1. Sexo dos participantes da pesquisa

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

O concurso público é a forma de ingresso no TRE/SE , que exige uma idade mínima de 18 anos. Conforme o elemento faixa etária, a maioria possui entre 41 e 51 anos, sendo representando 43% dos respondentes, seguido de quem possui acima de 51 anos, com 37%. Os que possuem entre 31 e 40 anos são 14% e entre 18 e 30 anos, são 6 %. O gráfico 2 apresenta o percentual de faixa etária.

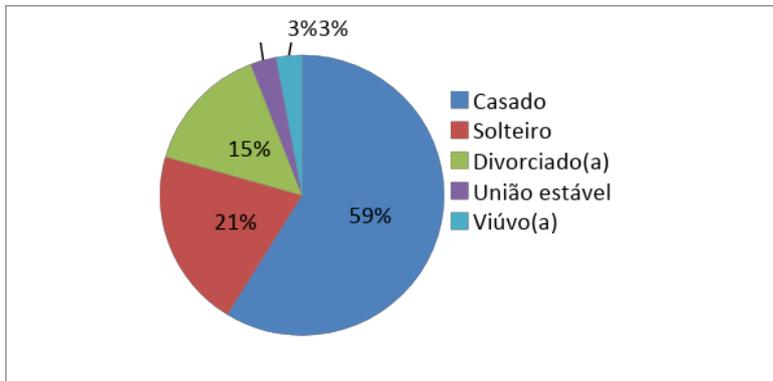
Gráfico 2. Faixa Etária dos participantes da pesquisa

Fonte: Elaborado pelo Autor (2019)

Segundo os dados, 40% dos pesquisados são técnicos judiciários, 40 % são analistas judiciários e 20% não responderam o cargo que ocupam dentro da organização. Em ambos os cargos, a investidura deu-se por meio de concurso público. A maior diferença é que, para o cargo de analista Judiciário é necessário possuir ensino superior e para técnico judiciário é preciso ter até o ensino médio para ocupar o cargo.

De acordo com o elemento estado civil, os dados demonstraram que 59% são casados, representando a maioria, 21% solteiros, 15% divorciados, em união estável e viúvos representam 3%, cada, conforme o gráfico 3:

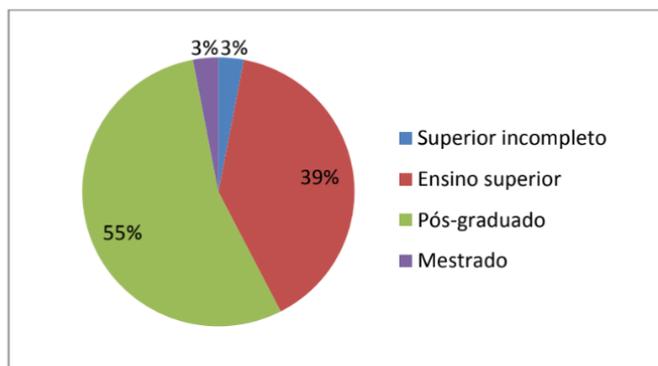
Gráfico 3. Estado civil



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

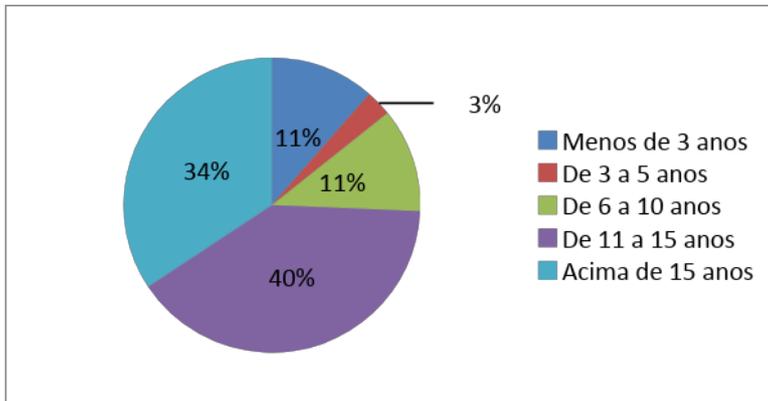
Consoante com o elemento Escolaridade, os servidores em sua maioria possuem pós-graduação, 55%, em seguida ensino superior, com 39%, mestrado 3% e que não finalizaram a graduação também 3%. Nenhum dos respondentes possui doutorado.

Gráfico 4. Escolaridade dos Pesquisados



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Dos servidores respondentes, 11% trabalham há menos de 3 anos na instituição, 3% entre 3 e 5 anos, 11% de 6 a 10 anos. Conforme observado no gráfico 5, a maior parte dos pesquisados é servidor(a) do TRE/SE por um tempo considerável, de mais de 11 anos.

Gráfico 5. Tempo de Serviço

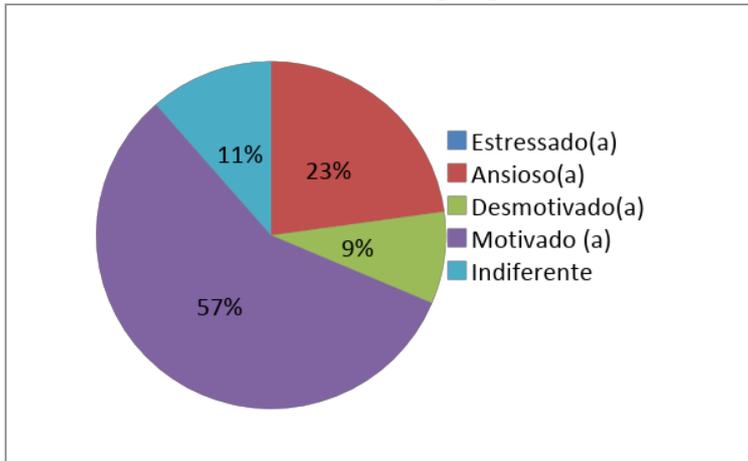
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

5.2 PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES SOBRE SAÚDE MENTAL RELACIONADO AO TRABALHO -SMRT

Esta seção apresenta a análise acerca da percepção dos servidores sobre a própria Saúde Mental e a dos seus parceiros de atividade e a relação com a organização. Além disso, apresenta o nível de satisfação em relação ao trabalho.

O conceito de estados de ânimo aborda dois aspectos de afetividade, os positivos e os negativos. Os positivos indicam sentimentos de motivação, já os negativos incluem, ansiedade e estados que levam a experimentar emoções desagradáveis (WATSON, CLARK, TELLEGEN, 1988).

Foi solicitado que os respondentes escolhessem, em uma escala de estados emocionais, como se sentiam em relação ao trabalho. Nenhuma pessoa escolheu a opção estressado(a). A maioria respondeu que se sentia motivado(a), sendo 57%. A segunda opção mais escolhida foi a de sensação de Ansiedade, com 23%. Já 11% se sentem indiferentes e apenas 9% se sentem desmotivados.

Gráfico 6. Estados de ânimo dos pesquisados

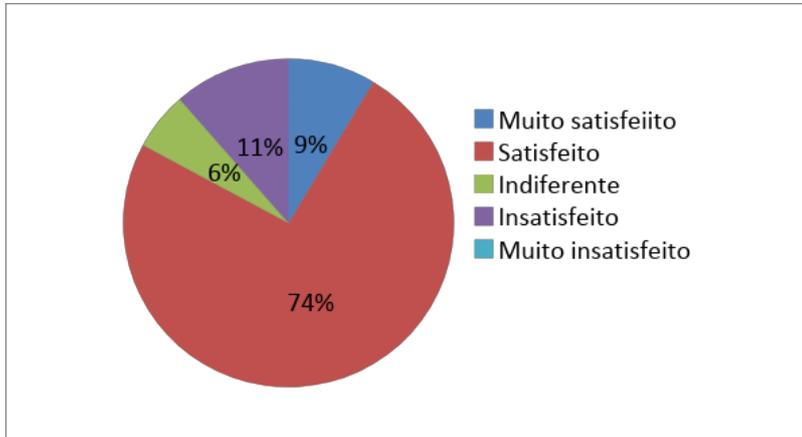
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

De acordo com Chiavenato (2014), um ambiente psicológico de trabalho salubre, é um ambiente onde a atividade é motivadora. Motivação é aquilo que move uma pessoa a agir ou orienta a certo comportamento, podendo ser por incentivo externo, ou interno por meio dos processos mentais individuais. Assim, de acordo com o resultado pode-se afirmar que boa parte dos servidores sentem-se motivados em realizar suas tarefas no TRE/SE.

Em contraponto, a ansiedade foi a segundo mais escolhido. Assim, de acordo com Downs (2000), o trabalho absorve cada vez mais dos indivíduos, impondo novos objetivos, que muitas vezes ultrapassam sua capacidade, levando a ansiedade, medo e angústia. Isto posto, 23 % dos colaboradores estão se sentindo ansiosos.

Conforme o Quadro 2, Modelo esquematizado do inventário de investigação DIT-Diagnóstico Integrado do Trabalho (exposto na página 29) , a satisfação no trabalho é um indicador de sentimento do trabalhador, de atitudes frente ao trabalho que refletem na carga mental. Satisfação no Trabalho pode ser conceituada como o “grau de contentamento com os relacionamentos no trabalho, o trabalho e o sistema de recompensas” (GONDIM; SIQUEIRA, 2004, p. 225).

Ao analisar a satisfação, 83% se declararam de forma positiva frente ao trabalho exercido, variando entre muito satisfeito e satisfeito. Apenas 11% se declararam insatisfeitos e 6 % indiferentes.

Gráfico 7. Satisfação no Trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Segundo Siqueira e Gomide Júnior (2004, p. 203), de acordo com os estudos multidimensionais da satisfação do trabalho, algumas particularidades deste são observadas como fontes de satisfação, “sendo os mais frequentes os fatores de chefia, colegas de trabalho, o próprio trabalho, salários e oportunidades de promoção”.

Ainda de acordo com esses autores, o vínculo afetivo com o trabalho realizado geram boas consequências para as organizações, ou seja, há um envolvimento com os cinco fatores que, citados no parágrafo anterior, têm a “capacidade de reduzir taxas de rotatividade de pessoal, índices de faltas ao trabalho e elevar os níveis de desempenho e produtividade dos indivíduos” (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004, p. 304).

Foi solicitado aos respondentes que julgassem o quanto o TRE/SE atende às necessidades psicológicas do trabalhador, utilizando a escala *Phrase Completion*, elaborada com notas que vão de 0 a 10 (SILVA JÚNIOR; COSTA, 2014). Para facilitar a organização dos dados e permitir uma melhor análise, as respostas destas questões foram organizadas em três grupos, entre 0-2 foi considerada uma visão negativa, entre 3-7, uma opinião mediana e entre 8-10, uma visão positiva. Assim, de acordo com os dados coletados, a grande maioria escolheu na escala entre 8-10, sendo 78% com uma visão positiva, 23% escolheram entre 3-7, que pode ser considerado uma opinião mediana, e apenas 2% escolheram entre 0-2, uma opinião negativa.

De acordo com Dejours (1987), o sofrimento no trabalho ocorre quando o trabalhador não consegue mais moldar as tarefas de trabalho para atender suas necessidades psicológicas.

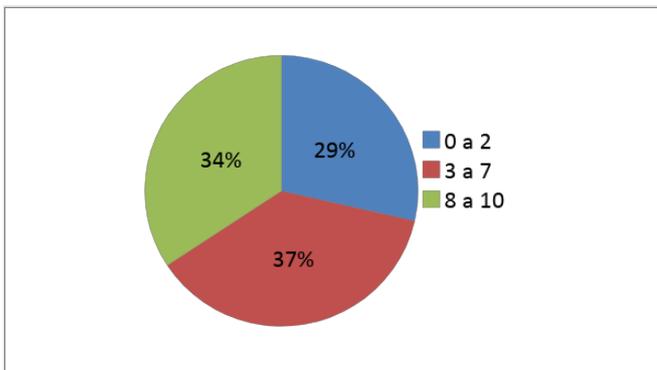
Já segundo Zanelli (2010), quando há um desequilíbrio entre as necessidades do trabalhador e a da organização gera um hiato que leva a possíveis gastos mentais.

Com o mesmo método, quando solicitado que julgassem o quanto o TRE/SE promove a saúde mental dos trabalhadores, 60% votaram de forma positiva (8-10), 37% escolheram mediano (3-7) e 3% de forma negativa (0-3). Assim, a maioria dos respondentes acredita que a instituição em que trabalha se preocupa com a saúde mental dos servidores.

Quando questionados sobre a auto-percepção da saúde mental, nenhum servidor escolheu as opções ruim e muito ruim. As opções selecionadas ficaram divididas entre Boa, com 59%, excelente, com 27%, e regular com 14%. Todas as opções dentro de um espectro positivo.

Em contraponto a essas escolhas, usando o método *Phrase Completion*, foi perguntado se acreditavam na possibilidade do trabalho ter afetado a saúde mental. Os dados ficaram bastante divididos como pode ser observado no gráfico 8.

Gráfico 8. Influência do trabalho na saúde Mental- Auto-percepção



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Nesta pergunta, pediu-se que justificassem a resposta dada. A maior parte se absteve da justificativa, 60% não responderam. Dos 40% respondidos, foram agrupados em justificativas positivas e negativas. As mais representativas são citadas no quadro 6.

Quadro 6. Justificativas sobre a influência da Saúde Mental

<p>Justificativas Positivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - “O trabalho não afeta minha saúde mental.” - “Não me afeta de forma negativa, ao contrário, gosto demais de estar aqui.” - “A satisfação profissional é complementada por outros fatores, como exercícios físicos, lazer, atividades culturais, convívio familiar e repouso” - “ Afetou positivamente, porque antes de trabalhar no TRE/SE estava sem trabalhar, sentindo falta de produzir, conviver com pessoas e ter uma rotina profissional”
<p>Justificativas Negativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - “Critérios de ocupação de cargo” - “Diante da pressão diária e da dependência dos servidores por esta seção” - “ Devido às injustiças que ocorreram, indicação dos altos cargos por apadrinhamento político, deixando de lado a competência” - “Algumas vezes vivi momentos de estresse no trabalho por diversas razões: falta de apoio, autonomia, acúmulo de trabalho (sazonal)” - “ A responsabilidade gera ansiedade e, às vezes, preocupação.

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Há dois pontos de destaque nas falas dos respondentes. O apadrinhamento político e o acúmulo do trabalho sazonal.

Esses elementos destacados podem ser vistos na caracterização da cultura organizacional de organizações públicas, definida por Pires e Macêdo (2006, p. 100), onde afirmam que:

O desenho organizacional público, na realidade brasileira, normalmente é com formas bastante complexas e níveis hierárquicos múltiplos. Essa estrutura demonstra um paternalismo que gera um alto controle de movimentação de pessoal e da distribuição de empregos, cargos e comissões dentro da lógica dos interesses políticos dominantes. [...] A cultura da interferência política e administrativa vigente pode ser caracterizada como predominantemente regida por um governo de poucas pessoas e patrimonialista e, também, burocrática e corporativa.

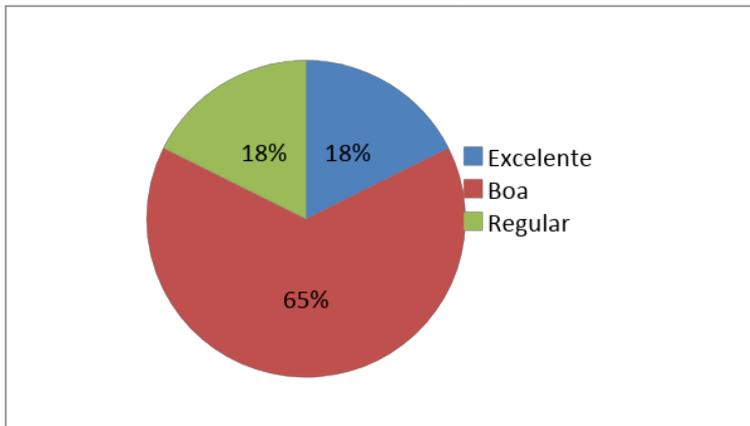
Dessa maneira, são características próprias do setor público brasileiro. Vaitsman (2001) atesta que tais particularidades da administração pública, geram sentimentos negativos nos servidores, como sensação de injustiça e incoerência entre teoria e prática que produz frustração e desmotivação.

Quanto ao acúmulo de trabalho sazonal, a partir da observação do pesquisador, foi possível notar que acontece a cada 2 anos, nos períodos de eleições. Nessa época, as

atividades da instituição se intensificam para a organização e elaboração de todo o período eleitoral.

Na questão de número 7 do Bloco II do questionário foi pedido que os respondentes opinassem sobre a saúde mental dos colegas de setor, onde existe um convívio e uma interação diária. Nenhuma pessoa escolheu entre as opções negativas, e a opção ‘Boa’ foi bastante representativa, conforme pode ser observado no gráfico 9.

Gráfico 9. Saúde Mental dos Colegas de Setor



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Mais uma vez os pesquisados foram convidados a justificarem a opção selecionada. Dos 40% que responderam foram selecionadas algumas respostas representativas.

“Varia de Boa para Regular, no TRE/SE, nos últimos anos tivemos vários servidores de licença para tratamento de saúde mental.”

“Na maioria equilibrados e colaborativos.”

“Ficam mais afetados com as questões do contexto: políticas, ingerências, etc.”

“Vários servidores sofrem o impacto de situações estressantes extra -trabalho.”

“Em alguns momentos tem crises de estresse e ansiedade, uma vez que somos a junção de vida e trabalho.”

Analisando as respostas é possível observar que enxergam a saúde mental do colega de seção como influenciada por fatores externos e internos da organização. Pois de acordo com Zanelli (2010), o homem é um ser psicossocial. E ainda segundo Siqueira e Gomide Júnior (2004), existem variações de como cada pessoa vai dar respostas às situações de trabalho. Eles apontam os antecedentes do indivíduo como fatores de influência, como

características individuais, traços disposicionais, personalidade, estados emocionais e características biográficas.

Dejours (1993) concorda com essa perspectiva quando afirma que:

o trabalhador não chega ao seu trabalho como uma máquina nova. Ele tem uma história pessoal, que se concretiza por uma certa qualidade de suas aspirações, de seus desejos, de suas motivações e de suas necessidades psicológicas. Isto confere a cada indivíduo, características únicas e pessoais, que combatem o mito do "trabalhador médio" tão ao gosto do taylorismo.

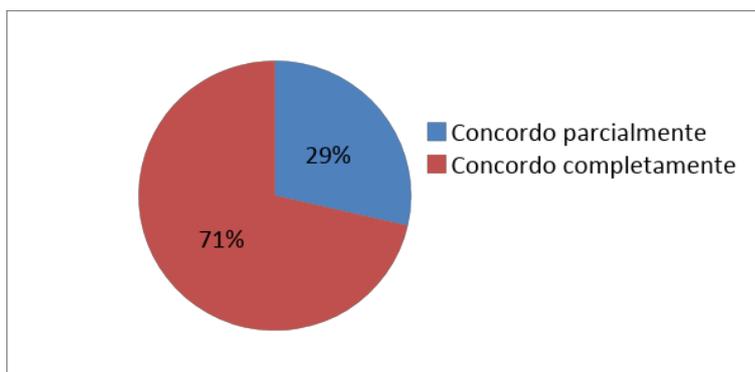
5.3 ELEMENTOS DE INFLUÊNCIA NA SMRT NO TRE/SE

De fato, a saúde mental é um todo complexo influenciado por inúmeros elementos/fatores, como vida afetiva, familiar, contexto ambiental em que o indivíduo está inserido e o trabalho. Dessa maneira, o Bloco III avalia os elementos de influência na SMRT. Vale salientar, que este Bloco foi elaborado com base na Escala de Likert de cinco pontos, onde a pessoa escolhe entre uma variação que vai desde discordo totalmente até concordo completamente.

A seguir são mostrados os dados em relação a cada afirmação feita.

O gráfico 10 considera a carga de trabalho. Foi questionado se era justa e se permite o bom desempenho das tarefas.

Gráfico 10. Carga de trabalho



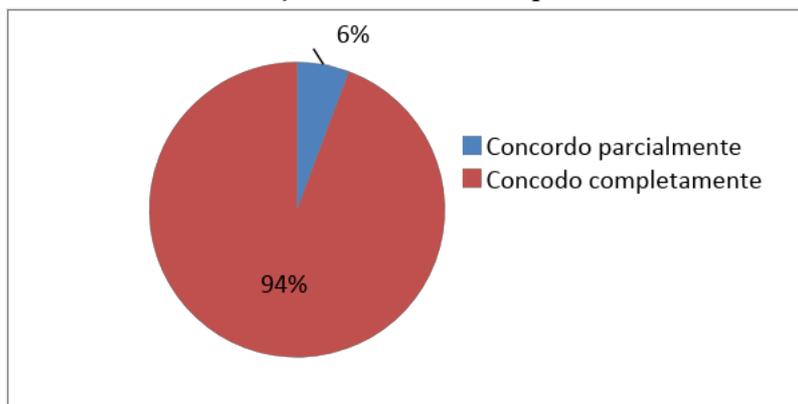
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Assim, 100% dos respondentes votaram na faixa de concordo em relação a carga de trabalho e o desempenho de suas tarefas.

Melchior (2008) afirma que um trabalho com excessos acontece quando há aumento da produção ou atividades realizadas, sem aumento do quantitativo humano ou caso este diminua e seja mantida a mesma carga de trabalho. Mudanças organizacionais também podem causar um aumento no volume. Ele ainda afirma que o trabalhador sente esse impacto porque necessita regular esse desequilíbrio.

Já o gráfico 11 mostra os dados relacionados à afirmação: A carga horária é satisfatória e lhe permite conciliar com as atividades pessoais.

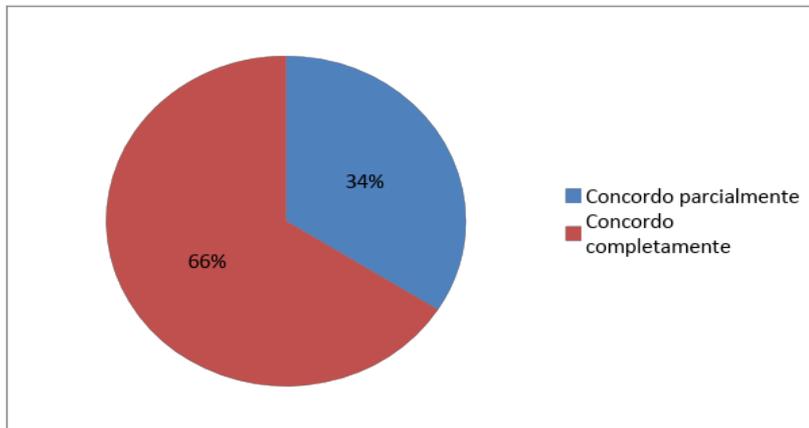
Gráfico 11- Conciliação com atividades pessoais



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Dos participantes, 100% responderam que concordam, mostrando que todos consideram que a carga de trabalho exercida no Tribunal é equilibrada, favorecendo um bom desempenho do trabalho, e permitindo conciliá-lo com as atividades pessoais.

O gráfico 12 apresenta se os servidores podem contar com o apoio dos colegas para o desempenho das atividades.

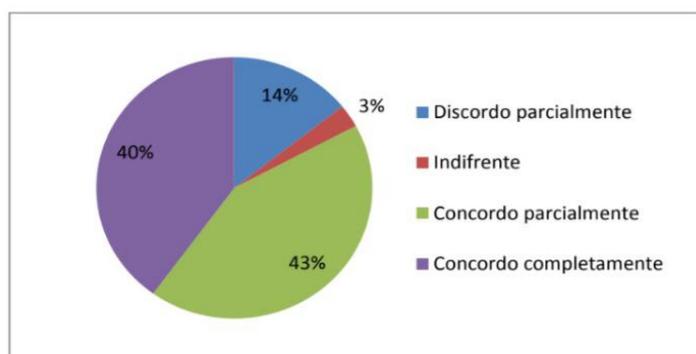
Gráfico 12. Apoio dos colegas de trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Como observado, 66% concordam completamente que podem contar com o apoio dos colegas de setor para realizar suas tarefas.

Chiavenato (2014) afirma que um ambiente psicológico saudável é onde existem relações humanas agradáveis e leais e onde há um envolvimento emocional por parte dos colaboradores. A maioria absoluta respondeu na faixa de concordo em relação ao apoio dos colegas para o desempenho das atividades.

Quando questionados se acreditam na lealdade e na confiança dos relacionamentos dentro do TRE/SE, 17 % escolheram indiferente e discordo parcialmente. Conclui-se que é mais um fator que pode estar afetando de forma negativa a saúde mental dos servidores. O gráfico 13 mostra o percentual que considera as relações interpessoais confiáveis e leais.

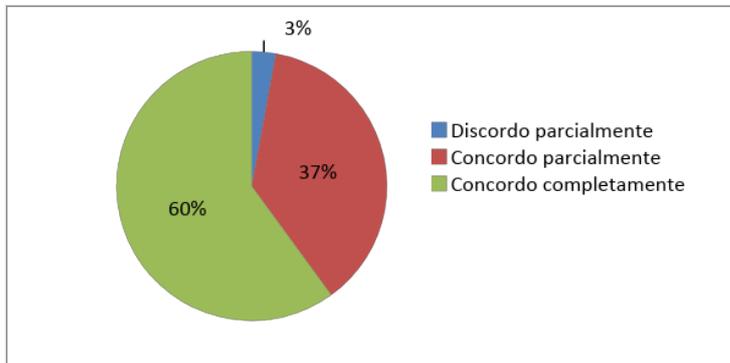
Gráfico 13. Confiança nas relações interpessoais

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

De acordo com Fernandes *et al.* (2006), apontam o apoio social como um aspecto favorável para a saúde mental, pois para esses autores é necessário que o trabalhador tenha uma rede de relacionamentos de apoio, como artifício para driblar o sofrimento e o adoecimento psíquico.

O gráfico 14 mostra se as atividades permitem o servidor ter consciência da contribuição que o trabalho tem para a sociedade.

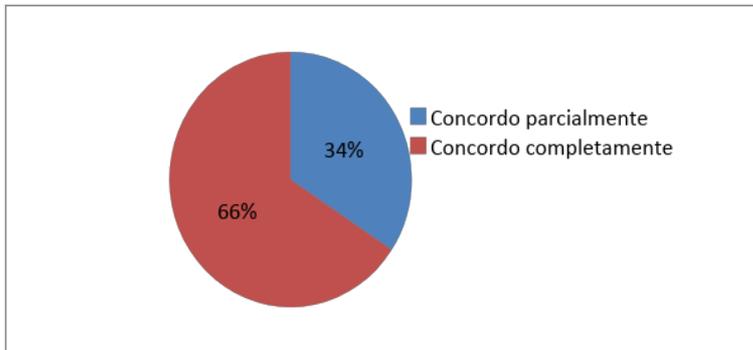
Gráfico 14. Consciência social do trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

De acordo com Fernandes *et al.* (2006), nos estudos *dejourianos*, sentimentos de insatisfação e ansiedade são a expressão do sofrimento psíquico do trabalhador que decorre da falta de significado do conteúdo do trabalho. Por isso, é necessário que o colaborador tenha consciência da importância do seu trabalho e de como este impacta na sociedade. Dos participantes, 97% responderam que possuem consciência do valor do seu trabalho para a sociedade.

O gráfico 15 considera dados sobre o gerenciamento da chefia, onde foram questionados se é participativo e democrático.

Gráfico 15. Participação da Chefia

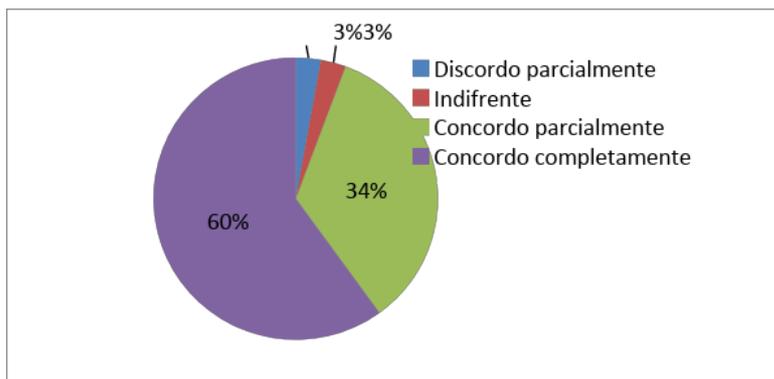
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Os pesquisados, em sua maioria responderam que concordam completamente com a forma da chefia gerenciar, pois ela é participativa e democrática. Isso é muito favorável, pois, ainda de acordo com Dejours (1993), organizações que promovem a saúde mental:

são aquelas que oferecem um campo de ação, um terreno onde o trabalhador concretiza suas aspirações, suas ideias, sua imaginação, seu desejo. Em geral, esta situação é possível, quando o trabalho é livremente escolhido e quando a organização do trabalho é suficientemente flexível, para que o trabalhador possa organizá-lo e adaptá-lo a seus desejos, às necessidades de seu corpo, às variações de seu estado de espírito.

Segundo Fernandes *et al.* (2006) um controle muito contíguo, rígido, limitante por parte da chefia e um trabalho com carga cognitiva alta, que exige um grande trabalho mental, é um dos fatores que facilitam o aparecimento de síndromes neuróticas.

Quando questionados se a chefia permite ter controle sobre o próprio trabalho e se dá liberdade e autonomia para tomar decisões e desempenhá-lo, os respondentes votaram como mostra o gráfico 16.

Gráfico 16. Controle sobre próprio trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

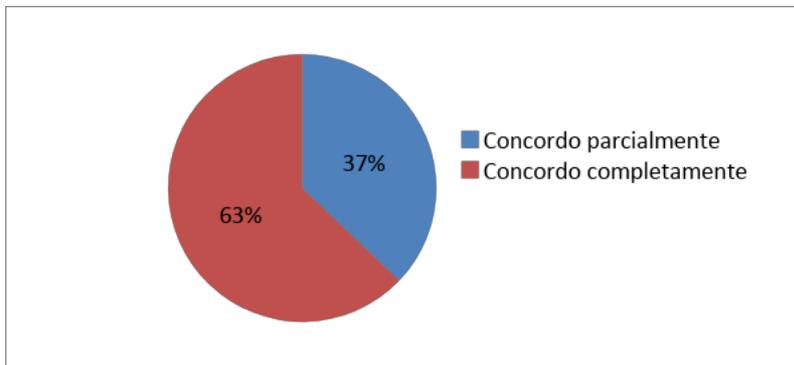
No aspecto controle do trabalho, 94% declaram que a chefia, permite um controle sobre o próprio trabalho, demonstrando que o TRE/SE é uma organização na qual seus gestores permitem que os servidores tenham liberdade para desempenhar suas tarefas.

Segundo Dejours (1993), é

desejável, para transformar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante, flexibilizar a organização do trabalho de maneira a deixar ao trabalhador uma maior liberdade para organizar seu modo operatório e para encontrar os gestos que serão capazes de lhe dar prazer, isto é, uma distensão ou uma diminuição da carga psíquica de trabalho.

Um dos questionamentos foi se acreditavam que as tarefas do setor são bem divididas entre os servidores atuantes. O resultado foi o que mostra o gráfico 17.

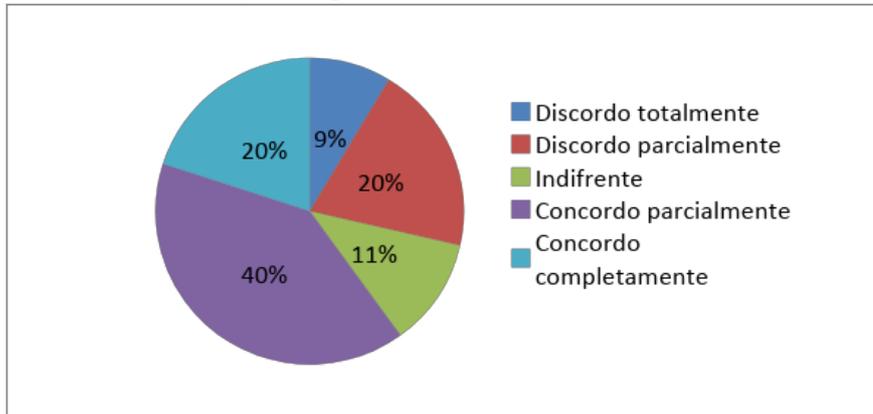
Gráfico 17. Divisão de tarefas no setor



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Sobre a divisão de tarefas, pode se observar que 100% escolheram na faixa de concordo sobre as tarefas serem divididas de forma correta dentro do setor que atuam. Posto isto, Dejours (1987) assegura que a organização de trabalho tem um impacto direto no aparelho psíquico. A psicodinâmica do trabalho compreende a organização de trabalho como a divisão de tarefas e a divisão dos homens.

Já a questão 9 indaga: as pessoas são bem alocadas dentro da organização?

Gráfico 18. Alocação de pessoas

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Uma organização onde as pessoas não estão bem alocadas e as atividades divididas de forma a não acumular tarefas, nas mãos de poucos, enquanto outros ficam ociosos, é um fator que tem ação na SMRT. Em relação à divisão de tarefas dentro dos setores, os participantes concordaram que as tarefas são bem divididas. Mas em contraponto, os dados relacionados à alocação dos servidores foram os que possuíram uma parcela considerável de respostas negativas, sendo 40 % divididos entre indiferentes, discordo parcialmente e discordo completamente. Mostrando que uma parcela maior acredita que os servidores poderiam ser melhor alocados dentro do TRE/SE.

Consoante com o dados apresentados, foram evidenciados os principais fatores que estão influenciando a saúde mental dos servidores do TRE/SE, sendo esses a organização de trabalho e o relacionamento interpessoal. Foram relacionadas a estes temas as afirmações que tiveram mais escolhas na faixa de discordo.

Pode-se afirmar, que de acordo com a pesquisa os outros elementos/fatores possuem uma interpelação positiva sobre a SMRT. São estas variáveis: apoio social, controle sobre o próprio trabalho e demanda de trabalho. Todas as afirmações relacionadas com estas tiveram números consideráveis e até mesmo 100% das respostas entre concordo totalmente e concordo parcialmente.

5.4 OPINIÃO DOS DIRETIVOS E ÁREA DE SAÚDE SOBRE SMRT

Como já exposto anteriormente o segundo questionário foi aplicado exclusivamente para servidores em posições de chefia e da área de saúde do Tribunal Regional Eleitoral em

Sergipe, como os secretários, a psicóloga organizacional e o Médico. Dos quatro secretários da organização, um se disponibilizou a participar desta pesquisa.

A primeira questão buscou a opinião dos participantes sobre os elementos que podem influenciar em um bom desempenho do servidor e sobre o nível de importância da influência da Saúde Mental no desenvolvimento das atividades dos colaboradores.

As opiniões da primeira pergunta estão expostas a seguir.

A busca pelo equilíbrio Biopsicossocial é imprescindível para o desenvolvimento integral do servidor; ele precisa estar bem fisicamente, trabalhar adequadamente suas emoções e buscar relações sociais saudáveis. Esses fatores fortalecem e são decisivos no seu desempenho laboral e pessoal. (Psicóloga)

A saúde mental, sem dúvida, é um dos pilares para o bom desenvolvimento das atividades dos colaboradores. Quando o colaborador goza de uma boa saúde e equilíbrio mentais, ele produz mais, torna-se proativo, constrói bons relacionamentos e contribui positivamente para instituição. (Secretário)

A saúde mental dos servidores é de fundamental importância no desenvolvimento de suas atividades, pois estas requerem atenção, concentração, percepção, criatividade, além de outras habilidades mentais. Evidencia-se importante também por ser causa de afastamentos das atividades laborais por longos períodos, provocando sobrecarga de trabalho e conseqüente prejuízo na prestação do serviço. (Médico)

Pode-se observar que em todas as afirmações, expressam a importância de um colaborador saudável mentalmente para um bom desempenho e performance laboral. Destacando, os aspectos cognitivos, como concentração percepção, criatividade entre outros para uma boa execução das atividades.

Segundo Bastos (2004, p. 177) é de suma importância

o pensamento, a linguagem, o manejo de símbolos, de conceitos e regras desempenham no complexo cotidiano de pessoas que têm que articular suas ações em torno de um ou múltiplos objetivos organizacionais. É esse o fato que torna a cognição uma classe de fenômenos central, para a compreensão dos processos organizacionais.

Conseqüentemente, confirma as opiniões expostas pelos respondentes baseado na afirmação de Bastos (2004). Assim, pode-se afirmar que estes possuem um bom entendimento sobre a magnitude da SMRT.

Na segunda questão do questionário 2, foi escolhido um trecho de uma reportagem falando sobre o cenário da Saúde mental nas organizações, ressaltando que até o ano de 2020 a depressão será maior causa de afastamento do trabalho. A partir disso foi solicitado que expusessem a própria opinião sobre a SMRT, especificamente no TRES/SE. Foram apresentadas as opiniões a seguir:

Existe um número significativo de servidores que apresentam algum grau de sofrimento psíquico. No entanto, é preciso desenvolver em levantamento de dados mais consistente onde se possa relacionar os casos de afastamento por questões psicológicas aos fatores relacionados ao ambiente de trabalho. (Psicóloga)

Infelizmente, há casos em todas as instituições de colaboradores com problemas de saúde mental. No âmbito do TRE/SE, a temática é tratada com a devida importância, por meio de políticas e ações que visam oferecer ao servidor uma lotação compatível com seu perfil, além de pesquisa de satisfação sobre o ambiente de trabalho no tribunal e palestras promovidas pela área de saúde, bem como o devido acompanhamento médico do servidor que eventualmente precise. (Secretário)

No TRE/SE, a saúde mental ocupa lugar de destaque por ser causa dos mais longos afastamentos por incapacidade laboral ensejando, inclusive, remoções por motivo de saúde. (Médico)

Pode-se constatar pelas respostas, que os pesquisados possuem ciência do ambiente psicológico do TRE/SE, sabendo os pontos positivos e os pontos plausíveis de melhorar. Salienta-se as medidas citadas em prol da prevenção e da reparação de danos causados pelo adoecimento mental dos servidores.

5.5 SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS DA PESQUISA

O quadro 7 a seguir foi elaborado com o intuito de apresentar de forma mais clara e objetiva os principais resultados obtidos com a pesquisa.

Quadro 7. Principais resultados da pesquisa

(continua)

Principais Resultados da Pesquisa em Campo		
Sexo	Feminino	63%
Faixa etária	41-50 anos	43%
Estado Civil	casado(a)	59%
Escolaridade	Pós-graduação	55%
Tempo de serviço	11-15 anos	40%
Estado de ânimo	Motivado(a)	57%
Satisfação no trabalho	Satisfeito(a)	74%
Promoção da saúde mental por parte do TRE/SE	Positiva	60%

Autopercepção sobre saúde mental	Boa	59%
Influência do trabalho na saúde Mental	Média	37%
Carga de trabalho justa	Concordam completamente	71%
Confiança nas relações interpessoais	Concordam parcialmente	43%
Alocação de pessoas	Concordam parcialmente	40%

Fonte: Elaborado pelo autor (2019)

Dentre os resultados destacados estão às características demográficas da unidade de análise, os aspectos da saúde mental dos participantes e as opiniões sobre alguns elementos que possam influenciar na saúde mental dentro do ambiente estudado. Os respondentes em sua maioria são mulheres, casadas, pós graduadas, que se sentem satisfeitas e motivadas com o seu trabalho dentro da instituição.

Como pode ser observado no quadro anterior, o Tribunal Regional eleitoral possui características favoráveis em relação à saúde mental dos servidores.

6 CONCLUSÕES

O presente estudo teve o intuito de analisar de que forma elementos ligados ao trabalho afetam a saúde mental dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE/SE). Para isso, foram aplicados questionários estruturados com os servidores das Secretarias de Gestão de Pessoas e de Administração e orçamento.

As discussões sobre saúde mental são extremamente necessárias no contexto do setor público, pois poucas são as pesquisas voltadas inteiramente para a administração pública, já que a grande maioria concentra-se na iniciativa privada. Além, dos altos índices de afastamento por saúde mental, sendo uma das maiores causas do absenteísmo no poder Judiciário. Assim, emergiram as questões a serem pesquisadas.

A pesquisa levantou opiniões que representam a realidade dos pesquisados da instituição selecionada, mostrando como os servidores percebem sua realidade de trabalho e avaliam a estrutura da organização quanto à saúde mental. O presente estudo deixou clara a opinião dos servidores, que participaram da pesquisa, quanto ao que implica sua satisfação no local de trabalho e dos elementos que o influenciam.

Foi de suma importância a colaboração dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe no estudo, evidenciando a disponibilidade e a compreensão de que as respostas aos questionários eram de grande valia para a realização do estudo.

Dessa forma, se chegou às seguintes conclusões com esta pesquisa. Com relação à definição das características dos servidores pesquisados, foram observados os seguintes resultados: em sua maioria são do sexo feminino, 63%. Numa faixa etária entre 41 e 50 anos, representado por 43%. De acordo com o indicador estado civil, os dados demonstraram que 59% são casados, representando a maioria e 21% solteiros.

Em relação à escolaridade os agentes em sua maioria possuem pós-graduação, sendo 55%, em seguida ensino superior, perfazendo 39%. Constatou-se que 74% são servidores do TRE/SE por um tempo considerável, de mais de 11 anos.

A auto- percepção deste grupo sobre o estado de ânimo é positiva, a maioria respondeu que se sentia motivado(a), sendo 57%. A segunda opção mais escolhida foi a de sensação de ansiedade, com 23%. De acordo com a observação e com as respostas às outras perguntas, muitos se sentem ansiosos pelo complexo: pressões da vida pessoal e vida profissional. Além

disso, há uma predominância alta de pessoas que se sentem satisfeitas consoante com as informações obtidas.

Sobre se os respondentes consideram que o TRE/SE é uma organização que atende às suas necessidades psicológicas enquanto trabalhador, 78% respondentes afirmaram que sim. Já 60% opinaram que a instituição promove a saúde mental dos colaboradores. 86% consideram a própria saúde mental entre boa e excelente e 83% consideram boa ou excelente a de seus colegas. Já 34% afirmaram que o trabalho afetou de alguma forma a sua saúde mental.

Conseqüentemente, os pesquisados percebem de maneira otimista a relação da própria saúde mental e dos colegas com o trabalho e a organização, e se sentem satisfeitos com seu local de trabalho. Apesar disso, é necessário que os dirigentes fiquem atentos aos critérios de ocupação de cargo e a questão do apadrinhamento político e acúmulo de responsabilidades sazonalmente, mais especificamente na época das eleições, a cada 2 anos.

Para executar melhorias em relação às informações anteriores é necessário que todos estejam atentos e fiscalizem se os critérios de ocupação de cargos estão obedecendo às normas técnicas e gerenciais. E quanto ao acúmulo de trabalho, é preciso um planejamento para que as ações sejam coordenadas no espaço de tempo entre as eleições, permitindo que os possíveis problemas sejam previstos antes do período eleitoral, e buscar soluções com equilíbrio, e um espaço de tempo maior. Esse planejamento evitará que os servidores se sintam pressionados ou sobrecarregados.

Congruente com as informações obtidas, evidenciam-se os principais elementos que podem estar afetando a saúde mental dos servidores do TRE/SE, sendo eles: a organização de trabalho e o relacionamento interpessoal. Posto que foram relacionadas a estes temas as afirmações que tiveram mais escolhas na faixa de discordo.

Logo, baseado na revisão de literatura e nas informações obtidas com a pesquisa, os outros indicadores analisados possuem uma interferência positiva sobre a SMRT. Sendo estes o apoio social, o controle sobre o próprio trabalho e demanda de trabalho.

Ao analisar as respostas dos dirigentes do pessoal da área de saúde do TRE/SE, percebe-se que possuem conhecimento acerca da temática tratada e que as percepções estão de acordo com o que é preconizado na teoria. Em todas as afirmações feitas, foi possível destacar que a relação saúde mental e desempenho do servidor é elementar, e que eles dão o

devido valor a este elemento tão importante para a gestão de pessoas dentro de uma instituição.

Nesta conjuntura, a investigação realizada por esse estudo permitiu responder o problema de pesquisa proposto a princípio: **“De que forma elementos ligados ao trabalho afetam a saúde mental dos servidores dentro do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE/SE)?”**

Partindo da análise e interpretação de dados por meio das respostas coletadas na pesquisa, foi possível determinar a forma que a temática sobre saúde mental é percebida pelos servidores efetivos do Tribunal Regional eleitoral de Sergipe- TRE/SE. Portanto, a pesquisa comprovou que a situação da SMRT no TRE/SE é positiva, grande parte dos elementos relacionados ao trabalho dentro do TRE-SE influenciam de forma favorável a saúde mental dos colaboradores. Alguns fatores/elementos, já citados, podem ser melhorados, pois, não afetam de maneira adequada a saúde mental dos servidores e conseqüentemente o seu desempenho.

6.1 LIMITAÇÕES DE PESQUISA

A pesquisa apresentou as seguinte limitações que precisam ser pontuadas:

1. A literatura sobre a temática com uma abordagem voltada para o campo da administração é limitada. Boa parte do referencial teórico foi retirado de estudos no campo da Psicologia.
2. Evidenciou-se a dificuldade de aplicar os questionários a uma parte maior dos servidores, já que a justiça eleitoral de Sergipe possui vários núcleos espalhados pelo estado.

6.2 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

São apresentadas a seguir algumas sugestões para possíveis estudos futuros que possam aprofundar os conhecimentos sobre saúde mental, assim como, pesquisas que possam gerar resultados importantes, possíveis de serem aplicados no cotidiano do gerenciamento das pessoas dentro de uma organização.

1. Realização de estudos com cunho quantitativo com um rol amostral mais significativo, ou seja, com uma quantidade maior de servidores.
2. Realização de novas pesquisas em períodos definidos de tempo (exemplo: anual) de satisfação no trabalho, onde os servidores possam explicitar os elementos que criam insatisfação em relação ao trabalho.
3. Estudos aprofundados sobre a relação direta entre o trabalho e o afastamento de servidores por adoecimento mental.
4. Mapeamento de políticas e ações em prol da SMRT dentro dos Tribunais Regionais.
5. Estudos sobre a alocação das pessoas dentro da organização, analisando o perfil do servidor, para que desta forma, seja designado para as seções que sejam compatíveis com seu perfil.

6.3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo coletou a opinião dos colaboradores que caracterizam e representam uma realidade da organização em estudo, especificamente do TRE/SE. Com este trabalho foi possível analisar a percepção dos servidores sobre alguns fatores organizacionais.

Observou-se a importância de discutir saúde mental dentro das organizações, já que estas são locais que possuem uma influência tão grande no psicológico dos seus colaboradores. Portanto essa pesquisa foi de suma importância para evidenciar possíveis elementos que podem afetar e assim poder tomar ações para evitar e até mesmo remediar.

A pretensão da presente pesquisa foi contribuir para a área de estudos de SMRT com uma abordagem mais administrativa e gerencial. Visou também conscientizar sobre a importância das pessoas dentro da organização e de uma visão mais humanizada por parte dos gerentes. Além disso, pretendeu incentivar a ampliação de novos estudos com essa temática voltados para o setor público.

Portanto essa pesquisa foi de suma importância para aumentar o saber teórico na área de administração e mostrar que é essencial que os gestores busquem cada vez mais se aprofundar sobre o tema para proporcionar um ambiente salubre. Além de ser um estudo que

pode abrir caminhos para novos estudos e aumentar interesse dos administradores sobre este tema.

REFERÊNCIAS

ALBACH, Gabriela. Depressão será a principal causa de afastamento do trabalho no mundo, diz OMS. **Jornal a tarde**, São Paulo, 02 de jan. de 2018. Disponível em <<<http://atarde.uol.com.br/saude/noticias/1924792-depressao-sera-principal-causa-de-afastamento-do-trabalho-no-mundo-diz-oms>>> Acesso em: 10 fev 2019.

ANGROZINO, Michael. **Etnografia e observação não participante**. Porto Alegre: Ed. Artmed, 2009.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Capítulo 5: Cognição nas organizações de trabalho. *In*: ZANELLI, José Carlos.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Ed. ArtMed, 2004.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo hajime. Capítulo 1: O Mundo do trabalho. *In*: ZANELLI, José Carlos.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Orgs.) **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Ed. ArtMed, 2004.

BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: Manual de procedimentos para serviços de Saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil/ Organização Pan-Americana da Saúde do Brasil, 2001.

BRASIL. **Saúde de magistrados e servidores** : Resolução CNJ n. 2017/2015. Brasília: CNJ, 2017.

CHAGAS, Paulo. **Transtornos Mentais são terceira maior causa de afastamento do trabalho**. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-04/transtornos-mentais-sao-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho>> Acesso em: 29/01/2019

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. 6ª. Reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CODO, Wanderley ; SORATTO, Lucia. **Saúde Mental e Trabalho**: uma revisão sobre o método. ABRAPSO. Psicologia e Sociedade, v. 11, n. 2, jul-dez. 1999.

CODO, Wanderley; SORATTO, Lucia; VASQUES-MENEZES, Iône (2004) Capítulo 8: Saúde Mental e Trabalho. *In*: ZANELLI, José Carlos.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Ed. ArtMed, 2004.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Saúde de Magistrados e Servidores**. Resolução CNJ nº 207 de 2015. Disponível em:

<<https://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3011>> Acesso em: 20 de setembro de 2018.

DEJOURS, Cristophie.. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez. 1987

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRLAUX, François. POR UM TRABALHO, FATOR DE EQUILÍBRIO. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 33(3), p. 98-104, mai./jun. 1993.

DEJOURS, Cristophie. **L'évaluation du travail à l'épreuve du réel**. Critiques des fondements de l'évaluation. Paris: INRA Editions, 2003.

DEMO, Gisela. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações : papel dos valores pessoais e da justiça organizacional**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DESSEN, Marina Campos; PAZ, Maria das Graças Torres da. Bem-Estar Pessoal nas Organizações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 3, p. 549-556, 2010.

DOWNS, Alan. **The Fearless Executive: Finding the Courage to Trust your Talents and Be the Leader You Are Meant to Be**. New York, Amacom: 2000.

FERNANDES, Josicelia Dumêt; MELO, Cristina; GUSMÃO, Maria Carolina; FERNANDES, Juliana; GUIMARÃES, Angélica. Saúde mental e Trabalho: Significados e limites de modelos teóricos. **Revista Latino-am Enfermagem**, Espanha e Portugal, v. 14(5), setembro/outubro de 2006. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/html/2814/281421864024/>> Acesso em:12 de Abril de 2019.

FIOCRUZ. **Saúde Mental**. Disponível em: <<https://pensesus.fiocruz.br/saude-mental>>. Acesso em: 14 de Junho de 2018.

FRANCO, Maria Laura. **Análise de conteúdo**. 3 ed. Brasília: Liber Livro Editora.2008

FUNDACENTRO. **Estatísticas sobre acidentes e doenças do trabalho**. 2007. Acesso em 24 de setembro, 2018. Disponível em <<http://www.previdenciasocial.gov.br>> Acesso em 20 janeiro de 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GLINA, Débora; ROCHA, Lys Esther; BATTISTA, Maria Lucia; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira. **Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática**. *Cad. Saúde Pública*. 2001, vol.17, n.3, p.607-616. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2001000300015>> Acesso em 15 de janeiro de 2019.

GODIM, Sônia Maria Guedes; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Capítulo 6: Emoções e afetos no Trabalho. *In: ZANELLI, José Carlos.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo;*

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Ed. ArtMed, 2004.

GÜNTHER, Harmet. Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão? **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 201-210, mai/jun 2006.

INTERNACIONAL LABOUR OFFICE. **Psychosocial factors at Work**. Recognition and Control. Geneva: ILO, 1986.

JUSTO, Luís Pereira; CALLIL, Helena Maria. Depressão – o mesmo acometimento para homens e mulheres? **Revista Psiquiatria Clínica**. São Paulo. v. 33 n. 2 ,p. 74-79, 2006

JACQUES, Maria da Graça Correia; AMAZARRAY, Mayte Raya. **Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência**. **Boletim da Saúde**, 20(1). 2016 Disponível em<http://www.medtrab.ufpr.br/arquivos%20para%20download/saude_mental/TRABALHO%20BANC%C1RIO%20E%20SA%DADE%20MENTAL%20NO%20PARADIGMA%20DA%20EXCEL%CANCIA.pdf> Acesso em 24 de setembro de 2009.

KALIMO, Raija; EL-BATAWI, Mostafa, COOPER, Cary. **Psychosocial factors at work and their relation to health**. Genebra: World Health Organization. 1987

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seije; TUACEK, Tatiana Amoedo. **O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito**. Interface. Botucatu: 2007 Disponível em Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-32832007000100008&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em 24 de setembro de 2019.

LAZARUS, Richard.; FOLKMAN, Susan. **Stress appraisal and coping** . N.T.: Spring Publishing Company, 1984.

LAZARUS, Richard. Psychological stress in the workplace. *In*: R. Crandall ; P. L. Perrewé (Orgs.), **Occupational stress: A handbook** . Washington, USA: Taylor & Francis. 1995

LIPP, Marilda. Stress no trabalho: Implicações para a pessoa e para a empresa. *In* F. P. N. Sobrinho; I. Nassaralla, **Pedagogia Institucional: Fatores humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Zit Editora. 2005

MACHADO, Lourdes Aparecida. Saúde mental e trabalho: perspectivas. 2010. *In*: RAJÃO, Nanci das Graças Carvalho; NEBENZAHL, Luís Carlos; FERREIRA , Diana. (Orgs.) **Psicologia: Integrando o trabalho, o social e as organizações**. Belo Horizonte: Conselho Regional de Psicologia, 2010.

MALVEZZI, Sigmar. **Prefácio**. *In*: ZANELLI, José Carlos.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Ed. ArtMed, 2004.

MARTINS, Gilberto de Andrade.; THEÓPHILO, Carlos Renato **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MAXIMIANO, Antonio Amaru. **Introdução à Administração**, 2ª edição. Atlas, 2011.

MELCHIOR, Jean- Philippe. L'intensification du travail: une atteinte à l'éthique professionnelle des travailleurs sociaux. *In*: LINHART, Danielle. **Pourquoi travaillons-nous?**: une approche sociologique de la subjectivité au travail. Ramonville Saint-Agne: Érès, 2008. p. 159-182.

MELLO, Odillon .**O mal-estar da civilização**. Jornal Valor Econômico, p. 20-21. 2008

OLIVEIRA, Djalma de Pinho de. **Introdução à administração**: edição compacta. Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses**. 5. ed. São Paulo: Elsevier. 2010.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.40, n.1, p.81-104, fev. 2006

RAMMINGER, Tatiana; NARDI, Henrique Caetano. Saúde do trabalhador: um (não) olhar sobre o servidor público. **Revista do Serviço Público**. Brasília: v. 58, n. 2, p. 213-226, Abril-Junho 2007.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespanhol. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, vol. 10, n. 4, p. 869-878, 2005

SECCHI, Leonardo. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro: v.43(2); p. 347-69, março/abril de 2009.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SELYE, Hans **Stress**: a tensão da vida. 2. ed. São Paulo: Ibrasa, 1965.

SILVA, Eli Borges de Freitas; TOMÉ, Layana Alves de Oliveira; COSTA, Teresinha de Jesus Gomes da; SANTANA, Maria da Conceição Carneiro Pessoa de. Transtornos mentais e

comportamentais: perfil dos afastamentos de servidores públicos estaduais em Alagoas, 2009. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, vol. 21, n. 3, p. 505-514, jul./set. 2012.

SILVA JÚNIOR, Severino Domingos da; COSTA, Francisco José. Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e Phrase Completion. **PMKT – Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, v. 15, p. 01-16, out. 2014. Disponível em:
http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Volumes/15/1_Mensura%C3%A7%C3%A3o%20e%20Escalas%20de%20Verifica%C3%A7%C3%A3o%20uma%20An%C3%A1lise%20Comparativa%20das%20Escalas%20de%20Likert%20e%20Phrase%20Completion.pdf . Acesso em: 31 jan 2019

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; GOMIDE JÚNIOR, Sinésio. Capítulo 9: Vínculos do Indivíduo com o trabalho e a organização. *In*: ZANELLI, José Carlo.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Ed. ArtMed, 2004

SOBRAL, Felipe; PECI, Alekta. **Administração: Teoria e Prática No Contexto Brasileiro**. 1. Ed. São Paulo: Pearson, 2008.

VAITSMAN, Jeni. Gerencialismo, cultura e expectativas entre servidores públicos de saúde. **Revista de Administração Pública**, v. 35, n. 1, p. 29-47, 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2006

YIN, Robert. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

WATSON, David; CLARK, Lee Ana; TELLEGEN, Auke. **Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales**. *Journal of personality and Social Psychology*, v.54, n.6, p.1063-1070, 1988.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho: Compreensão e Intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Apêndice A

Questionário 1**Universidade Federal de Sergipe****Centro de Ciências Sociais e Aplicadas****Departamento de Administração**

Questionário para Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **Trabalho e sua relação com saúde mental: um estudo de caso no Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe.**

Prezado Senhor (a),

Este Questionário trata sobre Saúde Mental relacionada ao Trabalho. Suas respostas serão analisadas de forma sigilosa, visto que não é necessária sua identificação. Os resultados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos.

Obrigado pela contribuição.

Graduando:Thales Mikael Santos Silva

Orientadora: Profª Drª Maria Elena Leon Olave.

QUESTIONÁRIO

Bloco I- Características dos Servidores efetivos do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe- TRE/SE participantes da pesquisa.

1. Sexo:

() Masculino () Feminino

2. Faixa Etária

() Entre 18 e 30 anos
 () Entre 31 e 40 anos
 () Entre 41 e 50 anos
 () Acima de 50 anos

3. Estado Civil

() Solteiro
 () Casado
 () União Estável
 () Divorciado(a)
 () Viúvo(a)

4. Escolaridade

() Ensino Médio
 () Superior Incompleto
 () Ensino Superior
 () Pós- Graduação
 () Mestrado
 () Doutorado

5. Tempo de serviço no TRE/SE

- Menos de 3 anos
 De 3 a 5 anos
 De 6 a 10 anos
 De 11 a 15 anos
 Acima de 15 anos

6. Cargo: _____

7. Seção: _____

Bloco II- Saúde Mental**1. Como você se sente em relação ao seu trabalho?**

- Estressado(a)
 Ansioso(a)
 Desmotivado
 Motivado
 Indiferente

2. Como você se sente em relação à satisfação com o seu trabalho?

- Muito satisfeito
 Satisfeito
 Indiferente
 Insatisfeito
 Muito Insatisfeito

3. Numa escala de zero a dez, você acredita que o TRE/SE, como organização de trabalho, atende suas necessidades psicológicas enquanto trabalhador?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Numa escala de zero a dez, na sua opinião, o TRE/SE promove a saúde mental dos colaboradores?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Como você considera sua saúde Mental?

- Excelente

- Boa
 Regular
 Ruim
 Muito Ruim

6. Numa escala de zero a dez, você acredita que o trabalho afetou de alguma maneira sua saúde mental ?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Justifique: _____

7. Na sua opinião, como está a saúde mental dos seus colegas de setor ?

- Excelente
 Boa
 Regular
 Ruim
 Muito Ruim

Justifique: _____

Bloco III- Elementos de influência na Saúde Mental

Afirmações	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo completamente
1. Considera a carga de trabalho justa e que permite o bom desempenho das tarefas	<input type="checkbox"/>				
2. A carga horária é satisfatória e lhe permite conciliar com as atividades pessoais.	<input type="checkbox"/>				
3. Você pode contar com o apoio dos seu colegas para o desempenho das suas atividades	<input type="checkbox"/>				
4. Considera as relações interpessoais confiáveis e leais.	<input type="checkbox"/>				

5. Suas atividades te permitem ter consciência da contribuição que seu trabalho terá para a sociedade.	()	()	()	()	()
6. Considera o gerenciamento da sua chefia participativo e democrático.	()	()	()	()	()
7. Sua chefia permite ter controle sobre seu próprio trabalho e te dá liberdade e autonomia para tomar decisões e desempenhá-lo.	()	()	()	()	()
8. Acredita que as tarefas do setor são bem divididas entre os servidores atuantes	()	()	()	()	()
9.As pessoas são bem alocadas dentro da organização	()	()	()	()	()

Apêndice B

Questionário 2



Universidade Federal de Sergipe

Centro de Ciências Sociais e Aplicadas

Departamento de Administração

Questionário para Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **Trabalho e sua relação com saúde mental: um estudo de caso no Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe.**

Prezado Senhor (a),

Este Questionário trata sobre Saúde Mental relacionada ao Trabalho. Os resultados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos.

Obrigado pela contribuição.

Graduando: Thales Mikael Santos Silva

Orientadora: Prof^a Dr^a Maria Elena Leon Olave.

QUESTIONÁRIO

Na sua opinião, dentre os fatores que podem influenciar em um bom desempenho do servidor, qual o grau de importância da influência da Saúde Mental no desenvolvimento das atividades dos colaboradores?

Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento no trabalho, de acordo com dados do INSS sobre a concessão de benefícios previdenciários. De acordo com

documento da Organização Mundial de Saúde, até 2020, a depressão será a maior causa de afastamento do trabalho. O Brasil como o país com maior número de casos na América Latina, apresenta 5,8% da população com depressão (CHAGAS, 2017).

De acordo com os dados apresentados acima, qual sua opinião sobre a Saúde Mental relacionada ao trabalho dentro TRE/SE.
