



SAÚDE E BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: O PROJETO BUSCA ATIVA EM NOSSA SENHORA DO SOCORRO-SE

Maria de Lourdes Barros Avelino
Mônica Maria Liberato

EIXO 2 – Interlocuções entre conhecimento e saber no campo das Ciências Sociais e Aplicadas

Palavras-chave: Saúde, Bem-Estar; Trabalho; Gestão de Pessoas; Rede de Apoio.

1 INTRODUÇÃO

Compreendo a saúde em suas complexidades, ou seja, envolvendo bem-estar físico, mental e social, não se apegando a ausência de doença, de acordo com definição da Organização Mundial de Saúde (OMS), é possível entender que é necessário uma sinergia nos diversos âmbitos da vida das pessoas, pois há uma relação direta de equilíbrio ou desequilíbrio entres os ambientes da vida privada e pública (OMS, 2001).

Por sua vez, o bem-estar pode ser encarado como um estado em que o corpo e o espírito das pessoas estão satisfeitos com as exigências postas pela realidade, possuindo sensação de tranquilidade, conforto e segurança. O bem-estar no ambiente de trabalho é visto como “estado mental positivo pela possibilidade de o trabalhador vivenciar períodos em que emergem dentro dele, de forma interligada, sentimentos positivos por aspectos presentes no ambiente de trabalho” (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014, p.39).

Partindo das considerações elencadas anteriormente, este trabalho é caracterizado como um estudo de caso, com o objetivo de fazer o levantamento da saúde e bem-estar dos funcionários do Projeto Busca Ativa, ligado a Secretaria Municipal de Assistência Social de Nossa Senhora do Socorro-SE.

A metodologia adota envolve pesquisa bibliográfica – revisão de literatura das temáticas –, aliada à pesquisa empírica, havendo uma abordagem quali quantitativa na análise dos resultados obtido, para aprofundamento das discussões.



2 SAÚDE E BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

A atual sociabilidade e seu modo de organização das pessoas coloca o trabalho como ambiente central no desenvolvimento das relações sociais dos sujeitos aptos a realização de atividades laborativas, pois dado a carga horária diária de trabalho realizado há maior interação nesse âmbito público do que a convivência privada – família e amigos, por exemplo –, então há necessidade que emoções positivas na percepção desses indivíduos sejam superiores aos sentimentos de negativos, enxergando assim no trabalho possibilidades para desenvolver seus potenciais e alcançar suas metas de realização tanto pessoal quanto profissional (OLIVEIRA; GOMIDE; POLI, 2019), estando assim intimamente relacionado com sua saúde, conforme já sinalizado.

Há também a necessidade de destacar que as pessoas são insumos intangíveis para as empresas, logo, sua satisfação tem desdobramentos para a organização empregadora e para a economia de modo geral (OLIVEIRA; GOMIDE; POLI, 2019). No entanto há diversos fatores que podem influenciar o sentimento de bem-estar e saúde dentro do ambiente de trabalho, sendo necessário a adoção de estratégias pelos gestores para minimizar os impactos negativos e potencializar os positivos, considerando variáveis existentes a nível de pessoal, cultura e organização. Estudos desenvolvidos por estudiosos da área apontam como preponderantes para análise as seguintes categorias:

[...] empregado (necessidade de autorrealização, equilíbrio entre trabalho e vida privada, e promoção da saúde), trabalho (possibilidades de autodesenvolvimento e significado do trabalho), trabalho comunitário (companheirismo, trabalho em equipe, atitudes positivas em relação à diversidade e confiança mútua), gestão (práticas e regras claras, comunicação e transparência, e habilidades dos gestores) e fatores externos (questões macro como a economia local e global, leis e questões micro como família, amigos, relações pessoais e tempo de lazer). (OLIVEIRA; GOMIDE; POLI, 2019, p. 06)

É perceptível o quanto a temática saúde e bem-estar no ambiente de trabalho são relevantes para estudo e desenvolvimento de sistemáticas de intervenção para a sobrevivência das organizações no mercado capitalista de competição na economia.



3 NOSSA SENHORA DO SOCORRO (SERGIPE) E A REDE SOCIOASSISTENCIAL

O município de Nossa Senhora do Socorro faz parte da região metropolitana de Aracaju. Nas últimas décadas vêm passando por processos significativos de aumento populacional e de urbanização, uma vez que em 1970 a população local era de 9.346 e no ano de 2010 já contava com 160.827 – tal aumento deve-se a criação do Distrito Industrial no Conjunto João Alves Filho, atraindo a população economicamente ativa na busca de oportunidades de emprego, além da proximidade com a capital sergipana (IBGE, 2010).

Em 2021, estimava um total de 187.773 habitantes em Nossa Senhora do Socorro. Importante sinalizar a divisão socioterritorial existente, conforme Plano Diretor atual (Lei n 1.118/2015), onde temos a Sede administrativa, Complexo Jardim e Complexo Taiçoca – distribuição populacional de 2%, 29% e 69%, respectivamente (IBGE, 2010).

Para atender a população municipal, há uma rede de políticas setoriais bastante desenvolvida e articulada, a exemplo da rede socioassistencial que possui equipamentos da proteção social básica (01 Departamento de Assistência Social, 01 Coordenação da Proteção Social Básica, 04 CRAS, 02 SCFV, 01 Central do Cadastro Único, 01 Centro Cidadão), da proteção social de média complexidade (02 CREAS) e de alta complexidade (02 Unidades de Acolhimento para Crianças e Adolescentes).

Tal cenário de crescimento da população e de atendimento das políticas sociais além influir na dinamização econômica da localidade, coloca desafios aos gestores públicos. Um desses desafios consiste no número crescente de pessoas em situação de pobreza e extrema pobreza, sem condições de prover o mínimo para sua sobrevivência, aumentando assim a demanda de atendimento para a política de assistência social local, cenário agravado pela vigência da Pandemia da COVID-19.

Ante ao exposto, cabe expor ainda que a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS (Lei nº 8.742/1993) coloca 03 objetivos como basilares na execução dessa política (proteção social, defesa de direitos e vigilância socioassistencial), neste sentido, além da rede socioassistencial supracitada, o município de Nossa Senhora do Socorro conta ainda



com um setor específico que desenvolve a vigilância socioassistencial que atua no sentido de analisar territorialmente a capacidade protetiva das famílias e nela a ocorrência de vulnerabilidades, de ameaças, de vitimizações e danos (BRASIL, 1993), sendo esse o âmbito de desenvolvimento da pesquisa pretendida no que diz respeito à percepção dos servidores sobre a saúde e o bem-estar no ambiente de trabalho.

4 PROJETO BUSCA ATIVA E A VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL EM NOSSA SENHORA DO SOCORRO (SERGIPE)

A busca ativa “tem como objetivo identificar as situações de vulnerabilidade e risco social, ampliar o conhecimento e a compreensão da realidade social” [...] “contribuir para o conhecimento da dinâmica do cotidiano das populações.” (BRASIL, 2009, p.29). Cabe ressaltar que a busca ativa não tem como objetivo a fiscalização de comportamentos humanos, mas sim o de identificar e mapear as condições de risco vulnerabilidade social.

Tal conceito está intimamente ligado à vigilância socioassistencial – cujo conceito já trabalhamos –, a normatização ocorre além da LOAS, na Política de Assistência Social de 2004 – PNAS/2004e na Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social de 2012 – NOB-SUAS/2012.

Compreendemos assim que a vigilância socioassistencial possibilita expandir o conhecimento sobre características do território e da população, enquanto a busca ativa planeja e executa ações para garantir os serviços e melhorias para famílias em situação de vulnerabilidade social e econômica. E em Nossa Senhora do Socorro, desde 2017 está em execução o Projeto Busca Ativa, que aglutina tanto a realização de busca ativa nas localidades socorrenses quanto a vigilância socioassistencial.

Para o desenvolvimento do trabalho, o setor comporta 15 visitantes sociais e 05 supervisores de campo, além de 05 Técnicos Sociais com nível superior (02 Assistentes Sociais, 01 Socióloga, 01 Analista de Sistemas, 01 Estatístico e 04 Estagiários de Serviço Social). As atribuições dos visitantes sociais: são de realizar as visitas domiciliares, digitalizar os cadastros dos usuários e das famílias que se encontram em situação de vulnerabilidade tanto social quanto econômica e que se estão em situação de



risco, aos supervisores de campo cabe supervisionar os visitantes e assessorá-los em todas as etapas do serviço da Busca Ativa.

No tangente aos técnicos sociais, eles são responsáveis por planejar, acompanhar e monitorar as atividades desenvolvidas, bem como, realizar reuniões periódicas, elaborar o diagnósticos socioterritoriais, elaborar a cartografia das áreas de risco e vulnerabilidade social do município e elaboração de relatórios das ações realizadas com participação dos estagiários.

As visitas domiciliares são para atualizar o Cadastro Único para concessão dos benefícios sociais da política de assistência social do Ministério da Cidadania, assim realização de novos cadastramentos tendo em vista as normativas nacionais para atendimento do mínimos sociais para a população que necessitar do auxílio estatal.

5 RESULTADOS

A aplicação do questionário avaliativo da percepção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores do Projeto Busca Ativa durante a Pandemia da COVID-19 ocorreu mediante aplicativo de gerenciamento de pesquisas *Google Forms* no prazo de 20 até 25 de outubro de 2021. Do universo de 29 pessoas, houve 23 respostas – o que representa uma adesão de 79,3% a proposta de participação apresentada.

Os resultados obtidos foram classificados de forma a caracterizar o perfil dos participantes, onde predominam o gênero feminino com 78,3%, 39,9% entre a faixa etária de 31 até 40 anos, 34,8% entre os 21 até os 25 e 17,4% de 26 a 30 anos. No quesito formação acadêmica 56,5% concluíram o ensino médio, 26,1% o ensino superior, 13% são pós-graduados e 4,3 são da modalidade EJA. O estado civil, 56,5% são solteiras, 39,1% casadas e apenas 4,3% separados. Quando a ocupação 39,1% são visitantes sociais, 26,1% técnicos sociais, 21,7% estagiários(as) e 13% supervisores(as) de campo.

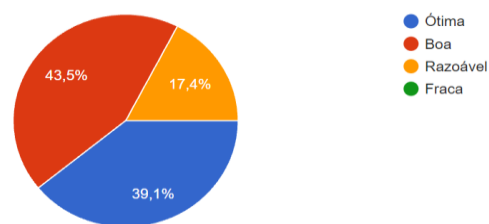
As demais questões que versaram sobre saúde, estresse e limitações das atividades laborais, os resultados seguem a exposição em forma de gráficos, seguidos de comentários analíticos.



Figura 01 – Autoavaliação de Saúde

6. Em geral, como diria que a sua saúde é:

23 respostas



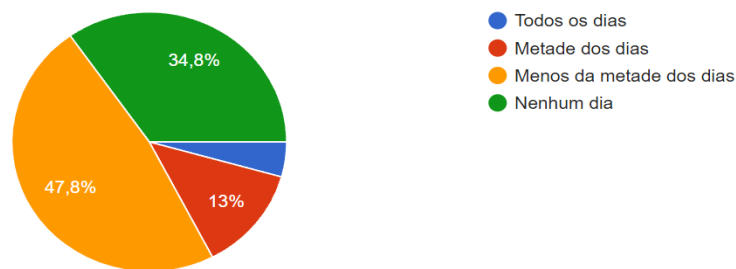
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Na autoavaliação foi observado que 43,5% consideram o nível de saúde bom e 39,1% percebem como excelente e somente 17,4% a percebem como razoável.

Figura 02 – Estresse no Ambiente de Trabalho

7. Em uma semana comum, com que frequência você se sente estressado no trabalho?

23 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

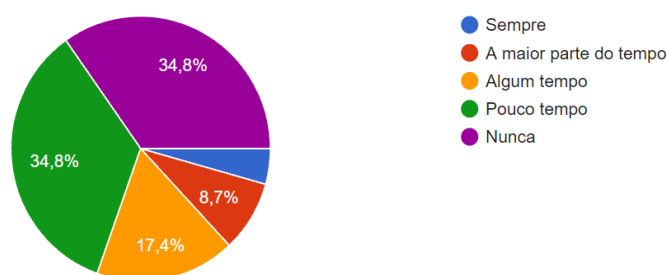
A média semanal de estresse no ambiente de trabalho foi exposta que 47,8% dos profissionais ficam estressados menos da metade dos dias durante uma semana típica de trabalho, 34,8% não sentem estresse, 13% alegam sentirem-se estressados metade dos dias e 4,3% todos os dias.



Figura 03 – Saúde Física e Emocional e Trabalho

8. Durante o último ano, até que ponto é que a sua Saúde física ou problemas emocionais limitaram a sua atividade e relações no trabalho?

23 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Neste quesito, pretendeu-se avaliar como os participantes percebiam que a saúde física ou emocional era um limitador de suas atividades laborais e de suas relações de trabalho no último ano (referência outubro de 2020 até outubro de 2021). Percebeu-se que 69,6% avaliaram que não houve limitação (34,8%) ou se houve, foi durante curto período de tempo (34,8%), enquanto 26,1% alegaram que foi um fator limitante por algum tempo (17,4%) ou a maior parte do tempo (8,7%), somente 4,3% relataram haver sempre limitação.

Ao serem questionados se a COVID-19 impactou em sua saúde e bem-estar pessoal e profissional 56,5% responderam que não houve.

A tabela 01 versa sobre a avaliação de como as pessoas se sentiram – tanto aspectos da vida cotidiana como alegria e tristeza, dentre outras relevâncias para o alcance do objetivo proposto nesta pesquisa. Por sua vez, a tabela 02 aborda quais os sentimentos que os trabalhadores percebem nas relações de trabalho e nas funções desempenhadas.

Tabela – 01: Sentimentos do último ano (%)

Sentimentos	Nunca	Raramente	Às vezes	A maior parte do Tempo	Sempre



Me senti muito nervoso/a	26,1	30,4	30,4	8,7	4,3
Me senti tão deprimido/a, que nada o/a animava	47,8	17,4	30,4	4,3	0
Me senti calmo/a e tranquilo/a	0	13	21,7	34,8	30,4
Me senti com energia	0	0	39,1	34,8	26,1
Me senti triste e para baixo	21,7	30,4	39,1	4,3	4,3
Me senti feliz	0	13	13	39,1	34,8
Me senti cansado/a	17,4	4,3	60,9	17,4	0

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Os resultados desses itens avaliativos demonstraram que 60,8% das pessoas apresentaram sentimentos de nervosismo de forma rara ou com certa regularidade, ao passo que 13% a maior parte do tempo ou sempre estão nervosos. Avaliando-se sentimentos depressivos e desanimadores 65,2% raramente sentiram-se assim ou caso tenha sentido, foi de forma rara e ainda nesse quesito 30,4 sentem-se dessa forma com regularidade.

A percepção de calma e tranquilidade está presente em a maior parte do tempo ou sempre 65,2% dos respondentes e somente 34,7% responderam raramente ou às vezes. Aproximadamente 70% alegam sentirem-se com energia no período analisado e menos de 40% somente às vezes. Por sua vez, quando questionados sobre tristeza houve oscilações consideráveis, uma vez que 21,7% informam nunca terem se sentido tristes no último ano, 30,4 que raramente e 39,1% referiram regularidade. A percepção de felicidade diz que 26% variam de raramente para as vezes e 74% entre a maior parte do tempo e sempre. Por fim, o cansaço esteve presente as vezes ou a maior parte do tempo entre 78,3% dos trabalhadores e 17,4% não apresentaram sensações de cansaço.

Tabela 02 – Sentimento em relação ao trabalho e à função que desempenhada (%)



Sentimentos	Discordo Muito	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Muito
Sinto-me satisfeito relativamente ao serviço que desempenho	0	4,3	4,3	60,9	30,4
No meu trabalho é estimulante e significativo	0	8,7	4,3	47,8	39,1
Sinto que o meu trabalho tem as condições adequadas para eu desempenhar a minha função	0	17,4	13	52,2	17,4
No meu serviço sinto-me apto para realizar todas as tarefas que me são pedidas	0	0	0	60,9	39,1
Há oportunidades de crescimento profissional/pessoal no seu trabalho	13	8,7	8,7	47,8	21,7
Sou bem remunerado pelo trabalho que realizo	8,7	8,7	17,4	47,8	17,4
Minhas opiniões são importantes e respeitadas pelos colegas de trabalho	0	21,7	4,3	47,8	26,1

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

O Sentimento de pertencimento ao Projeto Busca Ativa e as funções desempenhadas, observou-se que 91,3% informam estarem satisfeitos com as atividades desempenhadas e aproximadamente 80% defendem que seu trabalho é significativo e estimulante. Sobre as condições materiais e institucionais ofertadas para desempenho das funções há queda no percentual de quem está de acordo com tal realidade – 69,6% somando-se os que estão de total acordo ou parcialmente –, enquanto 17,4% discordam e 13% dizem ser indiferentes quanto a tal aspecto.

Dos trabalhadores participantes da pesquisa, a totalidade sente-se apta para o desempenho de suas atribuições e tarefas – 60,9% estão de acordo e 39,1% totalmente de acordo. Percebem que há oportunidades de crescer profissional e pessoalmente (69,5%), no entanto 30,5% discordam ou estão indiferentes quanto a esses aspectos. A



remuneração está de acordo com as atividades desempenhadas por 59,2% e 17,4% discordam e os demais são indiferentes ao aspecto remuneratório. O último item analisado versou sobre o respeito e a importância da opinião dos pares no espaço de trabalho, onde 73,9% enxergam a existência e os demais estão indiferentes (4,3%) ou não concordam (21,7%).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante aos resultados observados, os profissionais da política de assistência social do Projeto Busca Ativa pesquisados apresentam um nível de bem-estar positivo, mesmo diante do contexto de pandemia vivenciado nos últimos meses e a convivência com as inúmeras adversidades no ambiente da sociedade e de trabalho. Os resultados da pesquisa demonstram uma coesão anterior à pandemia, visto ao baixo nível de rotatividade dos profissionais e o desenvolvimento de sentimentos de pertencimento a uma rede social de apoio que ultrapassa o ambiente de trabalho. Ou seja, fato de os participantes conseguirem manter níveis de bem-estar tem relação direta também com variáveis individuais, dentre elas, a capacidade de controle do nível de estresse no ambiente, auxiliando o trabalhador a preservar o bem-estar no trabalho.

Reforçamos ainda que os participantes não estão alheios aos impactos da COVID-19 em suas vidas, vistos as porcentagens elencadas de tristeza, baixo astral, depressividade e nervosismo, ou seja, houve sim afetações no âmbito da saúde mental das pessoas, mas o ambiente de trabalho não foi um fator determinante dessa deteriorização das condições de saúde dos trabalhadores, uma vez que houve percentual baixo das respostas que versam sobre algum aspecto de insatisfação quanto as relações trabalho – sejam materiais ou relacionais –, assim como remuneratórias.

Por fim, ratificamos que o Projeto Busca Ativa existe desde 2017 e que nesses anos de existência a maioria dos trabalhadores permanecem sendo os mesmos desde a implantação, o que pode ter construído nesses sujeitos o sentimento de companheirismo e pertencimento que acabam por tornar o espaço de trabalho acolhedor. No entanto,



chamamos a atenção para a necessidade de se desenvolver uma política voltada para melhoria e manutenção do clima organizacional e de cuidado com a saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Lei nº 8.742. **Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS)**. Brasília: DF, 7 de dezembro de 1993. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm>. Acesso em: outubro de 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades**. Disponível em<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/se/nossa-senhora-do-socorro/panorama>> Acesso em outubro de 2021.

LOIOLA, Elaine da Silva Camilo; CARVALHO Haiana Maria Alves de; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Relação entre percepção de justiça e bem-estar no trabalho em profissionais Brasileiros**. Psicologia, Saúde e Doenças, v. 18, n. 1, p. 85-90, 2017.

OLIVEIRA, ÁUREA F.; GOMIDE, SINÉSIO; POLI, BÂNIA VS. Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas.**RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. **Relatório sobre a saúde no mundo: saúde mental: nova concepção, nova esperança**. Genebra, 135p, 2001.

SIQUEIRA, Mirlene M. M.; ORENGO, Virginia e PEIRÓ, José M. Bem-estar no trabalho. In: Siqueira, Mirlene M. M. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, p. 39-51, 2014.

SURVEYMONKEY. **Por que você precisa medir a satisfação dos funcionários?**. Disponível em: < <https://pt.surveymonkey.com/mp/employee-satisfaction-surveys/>>. Acesso em outubro de 2021.