

12 de setembro de 2024, Bagé, RS.

## CARTA ABERTA À COMUNIDADE ACADÊMICA

### Considerações sobre saúde mental e o trabalho da psicologia na UNIPAMPA

Considerando os Princípios Fundamentais do Código de Ética do Psicólogo (Conselho Federal de Psicologia, 2005):

- I. O psicólogo baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos.*
- II. O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.*
- III. O psicólogo atuará com responsabilidade social, analisando crítica e historicamente a realidade política, econômica, social e cultural.*
- V. O psicólogo contribuirá para promover a universalização do acesso da população às informações, ao conhecimento da ciência psicológica, aos serviços e aos padrões éticos da profissão.*
- VII. O psicólogo considerará as relações de poder nos contextos em que atua e os impactos dessas relações sobre as suas atividades profissionais, posicionando-se de forma crítica e em consonância com os demais princípios deste Código.*

Será realizada uma breve discussão a respeito do trabalho desse profissional na instituição, bem como as demandas em **saúde mental** que se apresentam mais frequentemente nas práticas dos(as) profissionais de psicologia que atuam na Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA).

É necessário darmos a apropriada atenção às particularidades de nossa instituição, buscando a superação de dificuldades cotidianas, incluindo a **sobrecarga** dos(as) servidores(as) devido às suas multifuncionalidades frente às equipes numericamente restritas em cada unidade da UNIPAMPA.

Convém salientar que, no momento da constituição da UNIPAMPA enquanto instituição, havia uma necessidade de profissionais de áreas relacionadas à construção, como engenheiros, bem como de pessoal capacitado a dar conta de demandas burocráticas, como técnicos em administração. Entretanto, nos dias atuais, cada vez mais tem se falado sobre a importância e a necessidade de atentarmos para a saúde mental nas instituições.

Dados divulgados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) apontam que, até 2030, a depressão deve se tornar a doença mais comum do mundo, afetando mais pessoas do que qualquer outro problema de saúde, incluindo câncer e doenças cardíacas. Durante décadas,

a saúde mental tem sido uma das áreas mais negligenciadas da saúde pública, recebendo uma ínfima parte da atenção e dos recursos de que necessita e merece. Em vista desse contexto, em 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizaram um relatório em que solicitavam aos tomadores de decisão e aos defensores da saúde mental que intensificassem o compromisso e a ação para mudar atitudes, ações e abordagens de saúde mental, seus determinantes e cuidados.

Tendo em vista que a tendência é a de que o **adocimento psíquico** aumente nos próximos anos, precisamos ir nos preparando para podermos lidar com esse cenário que surgirá. Isso só reforça o quanto necessitamos, agora e cada vez mais, cuidar das pessoas e contar com profissionais que trabalhem com saúde mental, a fim de darmos conta desse contexto de **grande adocimento**, que já é uma realidade e que será intensificado com o passar dos anos.

Nessa tônica, os(as) profissionais psicólogos(as) atuantes na UNIPAMPA se reuniram e propuseram uma reflexão sobre a atuação profissional, as **dificuldades enfrentadas** e as percepções construídas até o momento nas atividades laborativas desenvolvidas em seus respectivos setores.

### **A atuação do(a) Psicólogo(a) Educacional**

Em relação à natureza do trabalho desempenhado pela psicologia direcionada aos estudantes da instituição, conforme exposto na cartilha “Psicologia na educação: saberes e fazeres” (2019, p.15) do Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul (CRPRS):

*Cabe à Psicologia Educacional problematizar, promover consciência e reflexão, desconstruir preconceitos, mediar relações, coletivizar os saberes, promover diálogo, auxiliar na compreensão das singularidades, permitindo visão integral sobre o desenvolvimento do sujeito, bem como a ampliação do olhar acerca dos processos educativos.*

Compreende-se que a atuação do(a) psicólogo(a) é uma das partes envolvidas na atenção à saúde mental, porém o trabalho é coletivo e diz respeito ao comprometimento de todas as pessoas que compõem o espaço institucional inserido em uma sociedade e **cultura**. A atuação do(a) psicólogo(a), em instituições de ensino superior, possibilita uma gama de ações em conjunto com uma equipe multidisciplinar, a qual atua em prol do estabelecimento de uma **cultura institucional** que tenha entre suas prioridades respeito,

inclusão, desenvolvimento acadêmico, saúde e qualidade de vida. Dentre essas ações está o atendimento psicológico, sendo importante evidenciar que:

*O acolhimento psicológico não caracteriza psicoterapia. Trata-se de atividade com caráter psicoeducativo, ocorrendo sob uma perspectiva de intervenção breve e focal, tendo como objetivo promover ao discente um espaço para se expressar emocionalmente, compreender suas dificuldades, identificar pensamentos e sentimentos, elaborar estratégias e movimentar recursos para lidar com os problemas vivenciados. Trata-se de um espaço de acolhimento e orientação que visa fortalecer o estudante para que possa desenvolver comportamentos mais adaptativos. Quando identificada a necessidade de psicoterapia ou acompanhamento em saúde mental, os alunos poderão ser encaminhados à rede de saúde (Solicitação de Acolhimento Psicológico, UNIPAMPA, 2024).*

Dentro dessa perspectiva, a atuação do(a) psicólogo(a) educacional na UNIPAMPA é realizada pela oferta de atendimento individual, por meio da solicitação do próprio estudante, com número limitado de encontros e com o objetivo de acolher, orientar e realizar encaminhamentos para serviços de saúde, quando necessário. Ações de grupo podem ser oferecidas de forma pontual e de acordo com a demanda apresentada. Orientação a professores e técnicos sobre a condução das situações que envolvem a saúde mental dos estudantes, construção de ações de conscientização e participação em eventos e comissões que visam tratar da atenção em saúde dos discentes, também fazem parte das atividades do(a) psicólogo(a) educacional na instituição. Essas atuações estão voltadas a proporcionar um ambiente que favoreça o desenvolvimento acadêmico.

Os atendimentos relacionados à urgência e à emergência, bem como o processo psicoterapêutico, são atuações das Redes de Atenção em Saúde, as quais são capacitadas para fornecer o devido suporte e encaminhamentos necessários, de forma que o indivíduo tenha sua saúde integralmente garantida.

### **A atuação do(a) Psicólogo(a) Organizacional e do Trabalho**

Em relação à natureza do trabalho desempenhado pela psicologia direcionada aos servidores da instituição, conforme cartilha do Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul (CRPRS) intitulada “Temas em Psicologia Organizacional e do Trabalho” (2021, p. 26), o acompanhamento funcional refere-se a:

*Um espaço de escuta institucional que tem a função de orientar a(o) trabalhadora(or) em relação às demandas concernentes, em especial, à sua experiência de trabalho, tais como conflitos interpessoais, dificuldades de desempenho, insatisfações em relação à atividade que realiza ou ao modo como o trabalho está organizado, desejo de mudança profissional, entre outros. Esse acompanhamento pode ser realizado de forma sistemática ou não, com duração variada, e tem como foco a problematização das questões trazidas,*

*possibilitando à(ao) psicóloga(o) auxiliar a(o) trabalhadora(or) no enfrentamento das dificuldades apresentadas e na construção de soluções que promovam sua saúde e satisfação em relação ao trabalho. Um dos desdobramentos desse trabalho pode ser o encaminhamento da(o) trabalhadora(or) para atendimento psicoterápico fora da organização.*

Além disso, a referida cartilha elucida que:

*A psicoterapia ocorre, em geral, em um espaço externo à organização de trabalho e tem a função de acolher as demandas emocionais dos sujeitos. Pode ter diversos objetivos, dependendo da situação que é trazida ao contexto psicoterápico e também das abordagens teóricas que embasam o trabalho do psicoterapeuta. É um trabalho sistemático, em geral de médio ou longo prazo, e produz efeitos de ordem clínica mais amplos do que o acompanhamento realizado no espaço organizacional. (Temas em Psicologia Organizacional e do Trabalho, CRPRS, 2021, p. 26).*

Em consonância com o que preconiza a orientação do CRPRS, o serviço de psicologia oferecido pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), na UNIPAMPA, difere dos atendimentos psicoterapêuticos tradicionais, nos quais o indivíduo tem um vínculo geralmente semanal, para tratar de forma ampla e profunda sobre questões psicológicas, durante um período maior de tempo. As psicólogas da PROGEPE disponibilizam escuta qualificada e suporte/acolhimento sem julgamentos, para dialogarem sobre questões relacionadas ao trabalho. Diante da demanda apresentada, caso necessário, as psicólogas realizam encaminhamentos para psicólogos(as)/psiquiatras externos à instituição, de acordo com o contexto de cada servidor(a).

Os atendimentos são pontuais e não deverão gerar expectativa de continuidade em psicoterapia individual. Trata-se de um atendimento psicológico breve e focal, isso quer dizer que há um foco de atuação, direcionado à situação geradora de sofrimento, assim como há um número limitado de sessões com cada servidor(a), a depender da avaliação da psicóloga. Uma vez trabalhada a demanda, os atendimentos serão encerrados, conduzindo à autonomia e empoderamento do(a) trabalhador(a).

Nesse sentido, o processo psicoterapêutico, em que o sujeito e suas questões psíquicas assumem a centralidade, difere-se da clínica do trabalho, em que o foco de análise será o encontro do sujeito trabalhador com suas questões subjetivas e objetivas, com uma organização do trabalho, com seus processos, modelos de gestão e relações interpessoais (Temas em Psicologia Organizacional e do Trabalho, CRPRS, 2021). Ainda, nessa perspectiva, conforme preconiza a Nota Técnica CFP N° 18/2024, a Psicologia do Trabalho se dedica ao estudo das interações entre indivíduos e seus ambientes de trabalho, com um foco particular na melhoria das condições de trabalho e na promoção do bem-estar dos trabalhadores.

As atribuições do serviço de psicologia da PROGEPE estão alicerçadas na recomendação do Conselho Federal de Psicologia (Nota Técnica CFP N° 18/2024, p.3):

*A atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho abrange uma vasta gama de atividades que vão desde a gestão e desenvolvimento de pessoas, iniciativas educativas e formativas, promoção e prevenção em saúde e bem-estar no contexto do trabalho, avaliação psicológica, orientação e aconselhamento, mediação de conflitos, até a proteção social e desenvolvimento. Essa diversidade de atividades reflete a complexidade e a riqueza do campo de atuação, exigindo dos profissionais uma formação sólida e contínua atualização para lidar com os desafios contemporâneos do mundo do trabalho.*

Além dos atendimentos individuais, as psicólogas da PROGEPE emitem pareceres técnicos, quando necessário, para dar respaldo ao(à) servidor(a) em acompanhamento e/ou para subsidiar decisões administrativas. Também, realizam ações que abrangem o tecido macro/social, tais como intervenções em grupos/equipes, mediação de conflitos, elaboração de campanhas de prevenção e promoção à saúde mental, participação em palestras e eventos, assim como o estudo, o planejamento e a capacitação fundamentais para o aperfeiçoamento do trabalho.

### **Demandas reconhecidas**

A psicologia, enquanto campo de atuação, tem contato direto com as **problemáticas** enfrentadas por servidores(as) e estudantes da UNIPAMPA e percebe-se que algumas demandas são específicas de cada público. Ainda assim, a experiência profissional dos(as) psicólogos(as) na instituição tem demonstrado que **várias dessas demandas atingem todos os grupos** que fazem parte da comunidade acadêmica.

Dentre as problemáticas levantadas e comuns a ambos os públicos, temos: sintomas **ansiosos** e **depressivos**, situações de **assédio**, **violência de gênero**, **racismo**, problemas nas relações interpessoais, **estigmas com transtornos mentais**, **falta de segurança psicológica**, dificuldades na organização de tarefas, sensação de acúmulo de demandas, **cobranças excessivas**, **bullying**, **mobbing**, entre outros.

Com relação às demandas específicas dos(as) servidores(as), podemos citar a gestão do trabalho na lógica de “**apagar incêndio**”, sem tempo para realizar um planejamento mais adequado do trabalho; **conflitos relacionais nas equipes**; comunicação não assertiva; falta de reuniões de *feedback* (ou reuniões longas e pouco eficazes); gestão baseada em **autoritarismo**, na **cultura do medo** e com **posturas demagógicas**; condutas que **ferem a ética e a integridade pública**.

Do mesmo modo, o adoecimento identificado na classe discente comumente é agravado pela **vulnerabilidade** vivida e enfrentada pelo estudante, seja enquanto parte menos fortalecida nas relações de poder, seja devido a condições econômicas frágeis que caracterizam contínua fonte de preocupação e insegurança. O desempenho acadêmico precisa ser interpretado de forma sistêmica, fomentando condições mínimas para o desenvolvimento estudantil saudável.

A exposição a um contexto de **comunicação truncada, intensas cobranças, assédios e jogos de poder**, que são elementos que parecem permear o ambiente da UNIPAMPA, faz com que muitos discentes acabem adoecendo e/ou abandonando os estudos acadêmicos. Dessa forma, percebe-se que os níveis de **violência** acontecem em **efeito cascata**, atingindo **todos os públicos**, de maneira mista: entre docentes e técnicos administrativos, entre os próprios técnicos administrativos, entre os próprios docentes, entre docentes e discentes, entre discentes e seus pares.

Ou seja, **os problemas relacionados à cultura e ao clima da universidade afetam a todos(as)** que fazem parte desta comunidade acadêmica, uma vez que todos(as) estão sob a lógica de uma cultura instituída, permeada pela **competitividade, disputa, julgamento, manipulação, medo, silenciamento, descrédito**, relações construídas com base em **interesses pessoais, perseguição** por posicionamentos distintos, **rivalidades, desrespeito à diversidade de ideias e de opiniões**.

Esse contexto causa preocupação e retrata um cenário que já pode ser identificado não apenas como casos esporádicos de violência, mas sim, o que podemos chamar de **assédio institucional no setor público**. O que faz com que a cultura institucional não promova saúde, mas sim **adoecimento**.

No que diz respeito à possibilidade de **denúncia** de situações violentas vivenciadas, percebe-se que há muito **desencorajamento** de que essas sejam encaminhadas para a **Ouvidoria**, por meio de alegações de que a vítima pode sofrer ainda mais **perseguição**, ou então é mencionado que a denúncia “não vai dar em nada”, o que reforça a **cultura da impunidade**, que frequentemente é relatada em atendimentos psicológicos. Também há relatos que contrapõem isso, alguns manifestam que qualquer atitude é motivo para denúncias e que há uma banalização das denúncias, ao invés de haver uma condução por meio do diálogo, que não necessitaria dessa medida. Tanto na primeira constatação, quanto na segunda, vê-se que, em grande parte das vezes, não conseguimos encaminhar de maneira assertiva as situações, deixando de utilizar o canal da Ouvidoria quando preciso, ou utilizando unicamente dele como forma de comunicação. Esse cenário evidencia que

estamos tratando de um ambiente institucional **fortemente marcado por tensões, falta de acolhimento**, de **diálogo** e de **empatia**, em que muitas pessoas não se sentem confortáveis para conversar abertamente umas com as outras sobre as problemáticas vividas.

Além disso, as **formas de violência** que ocorrem na universidade acabam sendo naturalizadas, o que pode resultar no **silenciamento** e na **busca tardia** por ajuda por parte das pessoas que estão em sofrimento, acontecendo quando já se encontram muito adoecidas.

Diante desse contexto, prevalece a falta de acolhimento, especialmente àqueles que ingressam na universidade, vindos de outras instituições/cidades/estados, gerando, muitas vezes, **o sentimento de não pertencimento** e o **desejo de mudança de curso/campus ou instituição**, como alternativa para obtenção de qualidade de vida no ambiente acadêmico.

Quando observada uma situação de adoecimento, há uma **individualização dos problemas**, em que a culpa pela doença recai sobre o indivíduo, sem que seja realizada uma abordagem complexa e sistêmica dos fenômenos que acontecem no trabalho, que considere a interação indivíduo-coletivo e o quanto o ambiente interfere na saúde mental dos sujeitos. Não basta o(a) servidor(a) realizar um tratamento adequado a nível individual, afastar-se do trabalho e **regressar para um contexto de violências**, permanecendo exposto a um ambiente laboral que representa um **risco para sua saúde mental**. Da mesma forma, é importante salientar que o mesmo **ciclo de sofrimento** pode acometer estudantes, quando em contato com um ambiente educacional adoecido.

É importante salientar que, embora os(as) psicólogos(as) trabalhem para a instituição, o fazer destes é fundamentado em uma conduta ética, que preserva o sigilo das informações compartilhadas pelo público atendido, sendo transmitido apenas o que for estritamente necessário a demais pessoas que possam estar envolvidas com o caso ou contribuir de alguma forma. Assim, esses(as) profissionais **não compactuam** com qualquer tipo de solicitação ao serviço de psicologia que **vise defender interesses individuais ou institucionais sem o olhar do todo**, bem como a produção precipitada de avaliações/documentos que, inclusive, podem prejudicar o(a) servidor(a) ou estudante. Cada caso será minuciosamente analisado em sua complexidade, prezando sempre pela saúde mental e os direitos das pessoas que buscam esse suporte.

Além do acolhimento caso a caso, é parte da atuação profissional de psicologia refletir e levar à construção coletiva tais pautas para trabalharmos, enquanto instituição, em mudanças na cultura instituída e, mais do que isso, na prevenção das situações

apresentadas, sendo esta uma das intencionalidades do presente documento.

### **Psicólogos(as) na UNIPAMPA**

Atualmente, a UNIPAMPA conta com duas psicólogas vinculadas à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), dois psicólogos vinculados à Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Assistência Estudantil (PRODAE), um psicólogo lotado na Pró-Reitoria de Comunidades, Ações Afirmativas, Diversidade e Inclusão (PROCADI), uma psicóloga no Campus Jaguarão e uma psicóloga no Campus Uruguaiana. As psicólogas lotadas nos campi realizam atendimentos voltados aos discentes.

O trabalho dos(as) psicólogos(as) na UNIPAMPA é amplo, pois além dos atendimentos psicológicos já descritos, há necessidade de ter disponibilidade para atender demandas emergenciais, que ocorrem com bastante frequência. A dinâmica de trabalho dificulta a disponibilidade para estudo e preparo das atividades, bem como para a escrita de relatórios. Além disso, na maioria dos dias, **não há tempo para elaboração e restabelecimento emocional diante da complexidade das situações enfrentadas.**

Ademais, o trabalho da psicologia é contínuo e não acontece apenas quando surgem situações emergenciais, diante das quais esses(as) profissionais são procurados(as). O papel do(a) psicólogo(a) na instituição é atuar com **foco na prevenção e promoção de saúde no âmbito coletivo**, realizando **ações planejadas previamente com base nas necessidades identificadas**. Porém, diante de emergências, o setor de psicologia é, por vezes, o único demandado – e pressionado a resolvê-las, sem que se considere o cenário de sobrecarga e número reduzido de profissionais para atender uma vasta demanda em uma universidade multicampi. Além disso, cada profissional, dentro de sua especialidade e público-alvo, possui um foco de atuação e estudos. Nesse sentido, conforme o Código de Ética do Psicólogo (2005), Art. 1º, alínea b, é dever fundamental dos(as) psicólogos(as) *“assumir responsabilidades profissionais somente por atividades para as quais esteja capacitado pessoal, teórica e tecnicamente.”*

A **sobrecarga** dos(as) psicólogos(as) é denunciada pelo **aumento das listas de espera** para acolhimento psicológico e também pela inexistência de brechas na carga horária para planejamento e execução de ações, o que pode vir a ferir os Princípios Fundamentais do Código de Ética do Psicólogo (2005), onde é estabelecido que *“o psicólogo zelará para que o exercício profissional seja efetuado com dignidade, rejeitando situações em que a Psicologia esteja sendo aviltada.”* Trabalhar com temas difíceis, em um contexto



demandante, pode impactar na saúde mental desses profissionais, causando, assim, **adocimento e consequente afastamento do trabalho** (situação que acarretará em ainda mais casos sem assistência, gerando uma “bola de neve”).

Estudos demonstram que profissionais que atuam prestando assistência a outras pessoas, como profissionais da saúde, são mais suscetíveis a desencadear **Síndrome de Burnout**. Esse é um adoecimento resultante de condições de trabalho desgastantes, que demandam muita competitividade e/ou responsabilidade. A principal causa da doença é o excesso de trabalho.

Profissionais da saúde mental, devido à natureza do trabalho, são particularmente vulneráveis. Dentre os fatores que podem desencadear a síndrome em psicólogos(as), estão: responsabilidade sobre a vida da pessoa atendida; dificuldade de estabelecerem limites em suas interações profissionais, somado à necessidade de estarem disponíveis integralmente para prestar suporte em situações de crise e de risco; atenção constante às necessidades dos pacientes – o que ocupa uma **grande carga mental e exigência emocional** –; falta de suporte e de infraestrutura para desempenhar o trabalho; sobrecarga de casos a atender/acompanhar; contato com adoecimentos extremos e situações de vida pesadas, permeadas por violências em geral (Rabin; Feldman; Kaplan, 1999 *apud* Abreu, 2024; Cunha, 2023).

No contexto da UNIPAMPA, é necessário levar em conta que os(as) psicólogos(as) podem padecer dos mesmos sofrimentos psíquicos que afligem a comunidade acadêmica, afinal eles(as) também estão inseridos(as) na mesma cultura e clima que vem adoecendo o público atendido. Para contribuir na promoção de maior qualidade de vida das pessoas atendidas, é necessário que seja possível, para esses(as) trabalhadores(as), manter-se minimamente bem, em termos de saúde mental.

### **Quadro de pessoal**

O quadro de pessoal vem se tornando cada vez mais frágil diante da recorrente **precarização do serviço público**. A falta de investimentos somada à ausência de concursos para manter o quadro funcional mínimo e a **cultura organizacional não humanizada** colaboram para o adoecimento pessoal e organizacional desta importante instituição de ensino. **Tal cenário provoca o afastamento de servidores(as) quando o adoecimento individual se revela insustentável, mas é o adoecimento coletivo, organizacional e institucional, que constitui a trama de fundo e necessita ser**

**seriamente discutido para que as mudanças necessárias sejam efetivadas.**

Da mesma forma, tal precarização e sobrecarga também é sentida pelos(as) profissionais da psicologia. Cabe enfatizar que, diante da complexidade e diversidade de suas possibilidades de atuação em uma instituição de ensino, o fazer psicológico qualificado necessita de tempo para diálogo, reflexão, estudo, análise, planejamento e registro – ações que exigem espaço para construções coletivas pautadas na responsabilidade e nas necessidades específicas de nossa instituição.

**O quantitativo atual de psicólogos na UNIPAMPA é incompatível com as demandas latentes a serem atendidas e antagoniza com a possibilidade concreta de construções que abordam a promoção de saúde mental e bem-estar em âmbito integral.**

### **Considerações finais**

Precisamos entender a saúde mental numa perspectiva ampla e abrangente, que não está circunscrita à figura do(a) psicólogo(a), mas sim diz respeito ao **comprometimento de todas as pessoas que compõem a instituição, por meio de práticas diárias permeadas por respeito, acolhimento, inclusão e solidariedade.**

Apesar de entendermos que é papel de todos(as) o cuidado em prol de uma cultura institucional saudável, existem conhecimentos técnicos e linhas de atuação específicas da psicologia, algumas atribuições são privativas da profissão, por isso a solicitação de reforço no corpo de trabalho. Existem atividades que os(as) psicólogos(as) executam compartilhadas com outras profissões, apesar disso, a psicologia oferece uma perspectiva única e complementar, mesmo nessas atividades conjuntas. **O fazer psicológico diferencia esses profissionais de outros campos e pode ser crucial para resolver adequadamente os desafios ou atender às demandas do mundo laboral/acadêmico** (Nota Técnica CFP N° 18/2024).

Também é necessário refletirmos sobre a responsabilidade dos diversos atores envolvidos na resolução de problemas, para que as expectativas em relação ao trabalho da psicologia sejam plausíveis. Nesse sentido, **psicólogo(a) não “soluciona os problemas”, não tem “varinha mágica”** e não é o(a) único(a) responsável por movimentos de mudança quando se trata de problemas a serem enfrentados. **Assuntos delicados e difíceis são naturais de todas as relações humanas e requerem empenho das pessoas envolvidas**, a responsabilidade pela condução dessas situações não fica a cargo apenas

do(a) psicólogo(a). Contudo, eventualmente esses temas são considerados **tabus** e a **responsabilidade** acaba sendo **terceirizada para a psicologia**, sendo que essa deveria estar a cargo das pessoas envolvidas ou de gestores(as).

Além disso, ressaltamos à comunidade acadêmica sobre o uso do espaço destinado ao seu atendimento psicológico, em que haja comprometimento com o agendamento, comparecimento aos atendimentos e implicação no processo.

Como mencionado anteriormente, além das atividades que fazem parte do plano de trabalho, há necessidade de disponibilidade dos(as) psicólogos(as) para atender demandas emergenciais que possam surgir. Sendo assim, considerando o número insuficiente de profissionais para dar conta de um contingente populacional tão vasto, somado à consequente sobrecarga desses num contexto de trabalho permeado por violências cotidianas, acaba não sendo possível atender de maneira satisfatória a alta demanda por atenção à saúde mental da comunidade acadêmica (fato que vem crescendo cada dia mais). **Esse contexto denota a urgente necessidade de reforço ao quadro de psicólogos(as) na UNIPAMPA, condição que, portanto, reivindicamos.**

Enquanto não priorizarmos a obtenção de um corpo de trabalho técnico com mais profissionais da saúde mental para ajudar a pensar nas dinâmicas institucionais e para contribuir na elaboração de ações, projetos e políticas, seguiremos na lógica de “**enxugar gelo**”, em que só se lida com as dificuldades urgentes e não se trabalha na efetiva mudança de cultura institucional, cultura essa que sabidamente se mostra adoecedora.

Profissionais da psicologia não são responsáveis sozinhos pela **construção de uma cultura mais saudável** e nem devem ser colocados nesse lugar, mas eles possuem lentes que ajudam a olhar para essas situações, mentes habilitadas a pensar em estratégias. Psicólogos(as) também detêm capacidade de convocar os demais atores que fazem parte da instituição a fazerem sua parte nessa construção, que só pode ser coletiva.

Portanto, denunciemos que estamos **preocupados(as)** com o contexto que se apresenta, sentimos-nos bastante sobrecarregados(as) e suscetíveis a adoecer mentalmente a qualquer tempo. Além disso, sabemos que há uma tendência de que o número de pessoas em adoecimento psíquico aumente nos tempos que virão.

As preocupações pautadas colocam a Psicologia Educacional e a Psicologia Organizacional e do Trabalho em sintonia com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, que intentam superar desafios críticos para a humanidade até 2030. Como um campo científico e profissional, a psicologia é convocada para contribuir com esse desafio de construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e

sustentável (Nota Técnica CFP Nº 18/2024).

Apesar do cansaço, seguimos com nosso compromisso ético-político, que diz respeito a olharmos criticamente para as relações institucionais e atuarmos a partir disso. Por isso, a escrita da presente Carta Aberta. Assim sendo, salientamos que não iremos cessar nossos intentos de mudança, com vistas a promover cada vez mais saúde e qualidade de vida na UNIPAMPA. Mas, para obtermos sucesso, **precisamos somar esforços com a alta gestão e com a comunidade acadêmica como um todo a favor desse compromisso.**

Confiantes no comprometimento da instituição em relação às solicitações aqui registradas, agradecemos a atenção.

Atenciosamente,

Camila do Canto Perez  
Psicóloga – CRP 07/28561  
DASST/CQVSP/PROGEPE/UNIPAMPA  
SIAPE 1311681

Juliana Sonego Goulart  
Psicóloga – CRP 05/72696  
NuDE–Uruguaiana/UNIPAMPA  
SIAPE 2055304

Lauren Luiza Cassol Prestes  
Psicóloga – CRP 07/37605  
NuDE–Jaguarão/ UNIPAMPA  
SIAPE 3298978

Mayra Medeiros Osório  
Psicóloga –CRP 07/25137  
DASST/CQVSP/PROGEPE/UNIPAMPA  
SIAPE 3290606

Ricardo Cartier dos Santos  
Psicólogo - CRP 07/18920  
NuSM/PRODAE/UNIPAMPA  
SIAPE 3050190