CUIDAR TAMBÉM É PREVENIR: ESTRATÉGIAS DE SAÚDE MENTAL PARA FUNCIONÁRIOS DA FUNDAÇÃO CASA

Lueica Willyanne dos Santos Rodrigues, Tássia Simão Evangelista Pereira, Elisabete Cristina Carnio Beltrame, Patricia Mara Danella.

Universidade do Vale do Paraíba/Curso de Psicologia/Faculdade de Educação e Artes, Avenida Shishima Hifumi, 2911, Urbanova - 12244-000 - São José dos Campos-SP, Brasil, lueica.rodrigues@gmail.com, tassiaevangelista05@gmail.com, beteccbeltrame@univap.br, patricia@univap.br.

Resumo
A extensão universitária articula o saber acadêmico às demandas comunitárias, viabilizando intervenções transformadoras em Psicologia. Este artigo relata uma ação de extensão na campanha Abril Verde com colaboradores de um centro socioeducativo da Fundação CASA. A pesquisa qualitativa e descritiva, em formato de relato de experiência, foi conduzida por discentes sob supervisão docente. A vivência estruturou-se em um circuito por quatro estações: Árvore das Emoções, Cuidar de Si para Cuidar do Outro, O Fio da Vida e Linha do Cuidado. A proposta integrou reconhecimento emocional, consciência corporal, interdependência da equipe e corresponsabilidade no cotidiano. Os *feedbacks* evidenciaram o impacto da intervenção no acolhimento, na reflexão sobre segurança e no combate ao desgaste profissional.

Palavras-chave: Psicologia; Saúde Mental; Extensão Universitária; Fundação CASA; Saúde do Trabalhador.

Área do Conhecimento: Ciências Humanas – Psicologia.

Introdução

A extensão universitária conecta a produção acadêmica às demandas comunitárias, viabilizando transformações sociais (Brasil, 2018). A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), permite analisar a saúde do trabalhador em contextos complexos. Sob essa perspectiva, a campanha Abril Verde amplia a segurança no trabalho para além do plano físico, integrando a saúde mental. Essa abordagem reconhece que o trabalho é marcado por dinâmicas intensas. Como aponta Dejours (1992), a organização laboral pode gerar prazer ou sofrimento psíquico, tornando as campanhas educativas aliadas ao conhecimento acadêmico, essenciais para prevenir acidentes e sustentar o bem-estar mental.

Em instituições de alta complexidade, como Fundação Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente (Fundação CASA), a saúde psíquica dos servidores é um ativo estratégico de segurança. O cotidiano da medida socioeducativa exige expressiva carga emocional. Conforme Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), a cultura e os valores organizacionais moldam as relações de cuidado e a eficácia operacional; portanto, intervir nesses ambientes previne o esgotamento profissional e fortalece o suporte coletivo. Assim, este estudo relata e reflete sobre uma ação de extensão na Fundação CASA articulada em quatro estações temáticas sob a estratégia “Cuidar Também é Prevenir”. A iniciativa destacou o reconhecimento emocional, a consciência corporal e a interdependência da equipe como pilares da saúde mental e da segurança coletiva.

Metodologia

Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa e descritiva, caracterizado como relato de experiência de uma ação extensionista pontual, fundamentado na articulação entre teoria e prática em contexto profissional real (Gil, 2021; Minayo, 2015). A intervenção foi realizada com 25 servidores da Fundação CASA, buscando promover reflexões acerca das vivências e desafios presentes no contexto socioeducativo. A condução presencial e a confecção dos materiais foram realizadas por discentes de Psicologia, sob supervisão docente. Com duração total de 1h40min, a ação organizou-se em um circuito

rotativo composto por quatro estações temáticas. Os participantes foram divididos em quatro subgrupos para garantir escuta e acolhimento, com 15 minutos de permanência em cada estação, totalizando 60 minutos de circuito, além dos momentos coletivos de abertura e encerramento.

A metodologia dividiu-se em três fases integradas. A primeira consistiu na abertura e psicoeducação (15 min), englobando a apresentação da equipe, a contextualização do Abril Verde na saúde do trabalhador e uma prática guiada de respiração para autorregulação e manejo do estresse. A segunda fase compreendeu o circuito de estações (60 min). Nela, a Estação Árvore das Emoções focou na nomeação e validação dos estados emocionais no trabalho; a Estação Cuidar de Si para Cuidar do Outro abordou a consciência corporal e o alívio de tensões com esferas com relevo (bolas cravo), refletindo sobre limites e consentimento; a Estação O Fio da Vida utilizou a construção de uma teia com novelo de lã para ilustrar a interdependência da equipe e os efeitos do esgotamento; e a Estação Linha do Cuidado trabalhou uma matriz reflexiva (Ação Individual *versus* Impacto Coletivo) relacionando atitudes ao cumprimento de normas e à prevenção de riscos. A terceira fase concentrou-se no encerramento e avaliação (15 a 20 min), com a síntese dos aprendizados, a entrega simbólica de uma recompensa (bombom) e a coleta de *feedback* anônimo via QR Code.

A apreensão das informações ocorreu mediante registros em diário de campo (Minayo, 2015). Por tratar-se de um relato de experiência de extensão e intervenção profissional sem identificação de sujeitos e instituições, ou coleta direta de dados de pesquisa, o estudo é dispensado de submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa (Resolução CNS nº 510/2016). Eticamente, priorizaram-se a participação voluntária, o sigilo e o respeito aos limites individuais dos participantes.

Resultados e Discussão

A estrutura em circuito rotativo conferiu dinamicidade à campanha Abril Verde, ampliando a transmissão de conteúdos para criar espaços de escuta junto a profissionais expostos a uma rotina de alta carga emocional. As reflexões e vivências observadas são apresentadas a seguir.

Estação Árvore das Emoções

A Estação Árvore das Emoções teve como objetivo propiciar a identificação, a nomeação e a expressão dos afetos vivenciados no cotidiano laboral da unidade socioeducativa. A atividade foi viabilizada por meio de um painel interativo no qual os participantes selecionavam folhas coloridas vinculadas a uma legenda específica de sentimentos. Ao longo da intervenção, foram afixadas 62 folhas na árvore, apresentando a seguinte distribuição: Esperança (verde, n = 11), Gratidão (azul-escuro, n = 11), Tranquilidade (rosa-claro, n = 7), Felicidade (amarelo, n = 10), Raiva (rosa-escuro/magenta, n = 3), Amor (vermelho, n = 7), Medo (marrom/terroso, n = 5), Ansiedade (azul-claro, n = 4), Tristeza (preto, n = 3) e Outro (branco, n = 1). A prevalência de afetos como Esperança, Gratidão e Felicidade demonstra que os servidores constroem pontos de sentido e suporte mútuo, enquanto a presença de Medo, Ansiedade e Tristeza reflete os desgastes da rotina socioeducativa. A convivência desses dois blocos no painel expõe a ambivalência psíquica do cotidiano, no qual sobrecarga emocional e vinculação ao trabalho caminham juntas.

Sob a Teoria Histórico-Cultural de Vygotsky (2001, 2004), o ato de selecionar a cor e vincular o sentimento à palavra impressa opera como mediação semiótica. A linguagem e os signos atuam como instrumentos psíquicos que estruturam as funções psicológicas superiores: ao materializar o afeto no espaço compartilhado, o sujeito supera a carga emocional difusa, conferindo contorno ao sentimento para alcançar a autorregulação consciente. A árvore objetivada funcionou, assim, como mediador social, fortalecendo a empatia e desnaturalizando o isolamento do esgotamento profissional.

Estação Cuidar de Si para Cuidar do Outro

A Estação Cuidar de Si para Cuidar do Outro propôs uma vivência de acolhimento e escuta corporal por meio do uso da bola cravo. A atividade ultrapassou a dimensão individual ao se estruturar como uma experiência coletiva e afetuosa: além da automassagem, as facilitadoras incentivaram que os profissionais realizassem massagens uns nos outros, promovendo uma rede de cuidado compartilhado. A aplicação da bola em regiões que concentram a sobrecarga do trabalho, como ombros, cervical e

mãos, proporcionou estímulos sensoriais capazes de aliviar tensões físicas, reduzir a rigidez muscular e favorecer a desaceleração diante do ritmo intenso da rotina.

Sob a perspectiva da Psicodinâmica e Saúde no Trabalho (Dejours, 1992; Codo, 1999), a experiência possibilitou à equipe perceber corporalmente como o estresse e as exigências do contexto socioeducativo se expressam no corpo. Para além do relaxamento muscular, o toque e a interação entre colegas funcionaram como uma forma de ancoragem no presente (*grounding*), contribuindo para interromper o estado constante de alerta. Nesse sentido, a vivência evidenciou que a percepção do próprio corpo e a disponibilidade para acolher o outro constituem elementos importantes para a preservação da saúde mental e para uma atuação profissional empática.

Estação O Fio da Vida

A Estação "O Fio da Vida" utilizou a construção e desestruturação de uma teia de lã para demonstrar como as ações individuais impactam o trabalho em equipe. Na dinâmica, os participantes se apresentavam, compartilhavam uma palavra marcante da sua rotina profissional e repassavam o novelo mantendo o fio preso. Ao final, a teia formada simbolizou a interconexão entre todos os integrantes do grupo. A facilitadora iniciou a atividade apresentando-se (nome, idade, local de trabalho) e compartilhando uma palavra essencial para sua rotina, como "comunicação". Segurando a ponta do fio, ela lançou o novelo para o próximo participante, que repetiu o processo. A dinâmica seguiu até que todos participassem, criando uma teia que representa visualmente as conexões e interdependências do ambiente de trabalho. Conforme apontam Santos e Paschoal (2023):

> A realização de quase todas as atividades de trabalho está diretamente ligada à interação entre as pessoas. No entanto, a depender da qualidade dessas interações são vivenciadas emoções positivas ou negativas, que tanto podem resultar em prazer, bem-estar quanto em mal-estar, sofrimento e risco de adoecimento. (Santos; e Paschoal, 2023, p. 84).

Nessa perspectiva, o novelo funciona como um catalisador de significados, permitindo que a equipe visualize sua própria interdependência de forma lúdica e imediata. Analisando o uso de ferramentas semelhantes em contextos de treinamento corporativo, Marques (2011) descreve essa mesma técnica e destaca sua força representativa:

> Como metáfora pode-se aludir a uma prática que traz à tona o emaranhado de significações que se tramam através da interatividade. Apresenta-se ao grupo um novelo grande de linha ou cordão que os participantes atiram de um lado para outro [...] a fim de enrolar todos numa grande rede de relações. Isto vai formando uma teia [...] sutil e leve em sua aparência, porém forte e resistente em seus impactos. (Marques, 2011, p. 375)

A construção física da teia de lã materializa a premissa de que a fragilização de um dos sujeitos afeta toda a estrutura do trabalho em equipe da instituição, conforme Barcia (2004), pois a organização é como uma rede formada por indivíduos que, embora atuem de maneira relativamente independente, permanecem conectados e influenciam-se mutuamente. Dessa forma, cada trabalhador constitui uma parte do sistema organizacional, estando em constante relação com os demais. Durante a dinâmica, os participantes mostraram-se engajados, revelando uma forte necessidade de conversar sobre o dia a dia no trabalho, ou seja, compreende-se que o espaço atendeu uma demanda de expressão por parte dos funcionários. Os temas que mais se destacaram nas falas foram: paciência (ligada à dificuldade de trabalhar em equipe), comunicação (apontada como falha), escuta (se sentiam ignorados por colegas e superiores) e organização. O ato de dar voz a esses indivíduos pode transformar sua relação com a instituição, conforme pontuam Braz, Casadore e Hashimoto (2020) a seguir:

> Na intervenção psicossociológica, a fala ganha, por fim, outro patamar: não são palavras ao acaso, ditas de qualquer modo e que não surtiriam efeito algum. O reconhecimento do trabalhador como ator social, a atribuição de significação àquilo que ele pensa e compartilha, bem como a relação entre os conteúdos manifestos e latentes emergentes em seu discurso [...] faz com que haja um potencial de mudança e transformação. (Braz; Casadore; e Hashimoto, 2020, p. 5).

No geral, os participantes concentraram suas falas principalmente nas atitudes que esperavam dos colegas e nos aspectos que consideravam faltar por parte da instituição, abordando com menor frequência aquilo que cada um poderia fazer, individualmente, para contribuir com a melhoria do próprio trabalho. De acordo com Maria (2025), deslocar as queixas para causas externas atua como um mecanismo de defesa coletivo, que evita que os trabalhadores precisem enfrentar diretamente sua própria sensação de impotência diante do desgaste no trabalho. Ainda que essa estratégia mantenha uma aparência de normalidade e possibilite a continuidade das atividades cotidianas, ela acaba ocultando a responsabilidade individual no processo de mudança, contribuindo para a perpetuação das condições desgastantes de trabalho sem que sejam de fato questionadas.

Estação Linha do Cuidado

A Estação Linha do Cuidado consistiu em uma dinâmica escrita e individual, seguida de um momento de reflexão e discussão coletiva. Por meio de uma folha dividida em duas colunas, os participantes foram convidados a relacionar ações individuais realizadas no cotidiano profissional aos seus possíveis impactos sobre o coletivo.

A atividade buscou estimular a compreensão de como essas condutas repercutem na segurança, no funcionamento da equipe e nas relações de trabalho. Inicialmente, a facilitadora apresentou a proposta, destacando que a segurança no ambiente institucional não depende apenas de grandes ocorrências, mas também de pequenas atitudes, como comunicação adequada, atenção às mudanças, cumprimento das rotinas e busca por apoio diante de situações delicadas. Em seguida, cada participante recebeu uma folha com as colunas “Ação individual” e “Impacto coletivo”, nas quais registraram atitudes presentes em sua rotina e refletiram sobre seus possíveis efeitos na equipe, na segurança e no funcionamento da unidade.

Após o preenchimento individual e anônimo, os participantes entregaram suas respostas à facilitadora, que realizou a leitura de alguns registros em voz alta, favorecendo reflexões e debates coletivos. A atividade foi encerrada com uma discussão sobre como atitudes aparentemente simples podem produzir efeitos diretos no funcionamento e na convivência da equipe. A Tabela 1 apresenta alguns exemplos das relações estabelecidas pelos participantes entre ações individuais e seus impactos no coletivo.

Tabela 1 – Dinâmica: Linha do Cuidado

Ação individual	***Impacto coletivo***
Indiferença	Influencia negativamente a comunicação
Atenção	Contribui para o desenvolvimento adequado do trabalho
Cuidado e zelo com a limpeza da sala	Trabalhar em um local limpo contribui para o bem-estar de todos
Ausência sem aviso	Pode sobrecarregar o setor
Alegria	Contribui para um ambiente mais tranquilo e leve
Comunicação	Sua ausência pode dificultar o desenvolvimento e tornar o trabalho mais lento

Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

Essa atividade obteve ampla participação do grupo, com adesão de todos os participantes à etapa de escrita. Durante a discussão, os trabalhadores conseguiram identificar como atitudes cotidianas repercutem no bem-estar da equipe e no ambiente de trabalho, apontando comportamentos positivos e/ou negativos e propondo estratégias para situações consideradas prejudiciais. Assim como na dinâmica Fio da Vida, as falas se concentraram principalmente nas atitudes dos outros, com menor atenção às próprias condutas. Esse movimento pode ser compreendido como uma forma de lidar

com as pressões e limitações do trabalho, mantendo uma “normalidade sofrente” (Maria, 2025, p. 8) diante das dificuldades encontradas no cotidiano profissional.

O exercício de preenchimento da folha favoreceu a análise, pelo trabalhador, de sua própria conduta, a qual, segundo Braz, Casadore e Hashimoto (2020), exige o envolvimento com pensamentos e questionamentos, refletindo sobre afetos, percepções e vivências relacionados à sua história de vida e à estrutura organizacional. Esse movimento envolve tanto a racionalização quanto o engajamento emocional diante dos conflitos vividos. Tal implicação rompe com o automatismo cotidiano, fazendo com que pequenas ações, como o tom de voz, a comunicação, a atenção e o cumprimento de horários, deixem de ser vistas apenas como obrigações contratuais e sejam compreendidas como práticas que preservam a saúde coletiva da equipe. Essa percepção relaciona-se à compreensão de que “a realização de quase todas as atividades de trabalho está diretamente ligada à interação entre as pessoas” (Santos; Paschoal, 2023, p. 84).

A leitura anônima das respostas pela facilitadora possibilitou que percepções individuais fossem compartilhadas e discutidas pelo grupo, ampliando a compreensão sobre experiências comuns no cotidiano de trabalho. Ou seja, "quando algo é colocado no grupo, ocorre ou pode ocorrer uma fragmentação da percepção e dos sentimentos" (Ribeiro, 1994, p. 42 apud Barcia, 2004, p. 65), o que permite que diferentes perspectivas sejam incorporadas à compreensão de uma mesma situação.

Avaliação da Intervenção e *Feedbacks* dos Participantes

A avaliação da intervenção foi realizada ao final do encontro por meio de um instrumento de feedback respondido por 11 participantes, indicando resultados amplamente positivos. Ressalta-se que o quantitativo de respostas se restringiu a 11 participantes pelo fato de os demais estarem sem o uso do celular no momento, o que impossibilitou o acesso ao *QR code* disponibilizado para o preenchimento do formulário. Quanto ao nível de satisfação, 10 participantes (90,9%) declararam-se “Muito satisfeitos(as)” e 1 (9,1%) “Satisfeito(a)”, resultando em 100% de aprovação, sem registros nas categorias neutras ou de insatisfação.

Essa adesão reflete-se nas respostas à pergunta “Defina o encontro em uma palavra”, na qual foram citados termos como “Instrutivo”, “Satisfação”, “Reconectar comigo mesmo(a)”, “Excepcional, muito bom”, “Gratificante”, “Motivador”, “Importante”, “Agregador”, “Muito positivo e leve”, “Alegria” e “Reflexão”. As respostas contemplam dimensões de aprendizagem, bem-estar e atribuição de sentido ao cotidiano laboral.

Em relação à contribuição da atividade para o cuidado emocional no trabalho, 100% dos participantes (11 pessoas) responderam “Sim”, sem qualquer opção pelas categorias “Um pouco” ou “Não”. Esse resultado reforça a percepção de que a intervenção proporcionou um espaço de atenção às dimensões afetas à rotina profissional. Os comentários finais acompanharam essa recepção com elogios, expressões de gratidão e sugestões de continuidade, como “realizar diversas vezes” e “aumentar um pouco as dinâmicas”. De modo geral, os dados confirmam que a intervenção alcançou seus objetivos ao consolidar um espaço legítimo de acolhimento e escuta no contexto de trabalho.

Conclusão

A experiência demonstrou que a campanha Abril Verde cumpre sua função preventiva ao integrar a saúde mental às diretrizes de segurança, superando a visão puramente formal dos protocolos operacionais. O cuidado com o bem-estar dos profissionais da medida socioeducativa revelou-se indispensável para a sustentabilidade da rotina institucional em um contexto de alta exigência emocional. A metodologia em circuito rotativo oferece sustentação para desnaturalizar o esgotamento, reconhecer o desgaste e fortalecer a cooperação em um espaço legítimo de escuta. As trocas e os *feedbacks* positivos confirmaram a necessidade de pausas reflexivas focadas no manejo do estresse e no suporte interpessoal, consolidando a premissa de que a segurança coletiva é indissociável da saúde individual. Por fim, a ação reafirmou o papel da extensão universitária em Psicologia ao articular o embasamento teórico à prática social, enriquecendo a formação acadêmica e promovendo a humanização do trabalho.

Referências

BARCIA, M. S. **Comportamentos e relacionamentos dos indivíduos na organização: uma contribuição das teorias da gestalterapia e da ciência da complexidade**. 2004. 128 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/87891/PEPS4299.pdf?sequence=1. Acesso em: 19 ago. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2016.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regulamenta o disposto na Meta 12.7 da Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Brasília, DF: Diário Oficial da União, n. 243, p. 49-50, 19 dez. 2018. Seção 1.

BRAZ, M. V.; CASADORE, M. M.; HASHIMOTO, F.. **Intervenção em psicossociologia: a construção da escuta e a implicação nas organizações.** Psicologia em Estudo, Maringá, v. 25, e48468, p. 1-15, 2020.

CODO, W. (org.). **Educação**: carinho e trabalho. Petrópolis: Vozes, 1999.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DE MARIA, F.. **A negação do sofrimento no trabalho em teleatendimento**. Psicologia USP, São Paulo, v. 36, e230159, p. 1-11, 2025. Disponível em: https://revistas.usp.br/psicousp/pt_BR/article/view/239848/216419. Acesso em: 19 ago. 2026.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MARQUES, J. C. **Trabalho de equipe: a teoria na prática para um gerenciamento eficaz.** Psico, Porto Alegre, v. 42, n. 3, p. 372-382, jul./set. 2011. Disponível em: https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/9915/6993. Acesso em: 19 ago. 2026.

MINAYO, M. C. de S. (org.). **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

SANTOS, L. A.; PASCHOAL, T.. **As relações socioprofissionais no DEPEN/MJSP.** Revista Brasileira de Execução Penal, Brasília, v. 4, n. 1, p. 83-93, jan./jun. 2023. Disponível em: https://rbepsenappen.mj.gov.br/index.php/RBEP/pt_BR/article/view/645/415. Acesso em: 19 ago. 2026.

VIGOTSKI, L. S. **A construção do pensamento e da linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

VIGOTSKI, L. S. **A formação social da mente:** o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.