

Shirley Dias Gonçalves¹ Richelly Barbosa de Medeiros² Andréia Serafim Negreiros Taissuke³
Pamella Beserra de Melo⁴ Ana Paula Oliveira de Carvalho⁵ Fanny Abitbol de Menezes Rolim⁶

Resumo

Esta pesquisa aborda as ações de promoção e vigilância à saúde executadas pela Universidade Federal do Ceará (UFC) em benefício dos seus trabalhadores. Apresenta-se a Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho e são descritos os projetos executados pela Divisão de Apoio Psicossocial (DiAPS), sobretudo os que compõem o Programa Saúde e Bem-Estar no Trabalho. Adiante, tendo como referência as legislações e as teorias sobre a Política Nacional de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), as ações do Programa e os seus desafios na UFC são explanadas com ênfase no eixo da promoção e vigilância à saúde. O estudo tem enfoque exploratório e descritivo. Concluiu-se que a DiAPS possui projetos sociais que coadunam com as normatizações legais pertencentes à política de atenção à saúde do servidor público federal. Suas ações estão alinhadas com o debate acerca do processo saúde-doença e no que tange ao perfil social e epidemiológico dos servidores da Unidade Acadêmica. Como desafios, observou-se a necessidade de adesão quantitativa dos servidores aos projetos, a ampliação do quadro multiprofissional e uma maior “capilaridade” das atividades desenvolvidas em relação aos espaços geográficos da Universidade.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador, Saúde do Servidor Público Federal, Promoção e Vigilância à Saúde.

Abstract

This research approach the health promotion and surveillance actions carried out by the Federal University of Ceará (UFC) for the benefit of its employees. It is presented the Quality of Life at Work Coordination and projects implemented by the Division of Psychosocial Support (DiAPS), especially those that compose the Health and Welfare at Work Program. Then, with bibliography based on the laws and theories about National Policy on Health and Safety at Work of the Federal Civil Servants (PASS), the program's actions and its challenges in the University are explained with emphasis on the health promotion and surveillance axis. The research has exploratory and descriptive approach. It was concluded that DiAPS has social projects that are aligned with legal norms related to health care policy of the federal public work. Its actions give support to the debate about the health-disease process and about social and epidemiological profile of the servers of the Academic Unit. As challenges, there is a need for quantitative participation of the servants on the projects, expansion of multidisciplinary framework and greater “capillarity” of activities undertaken in relation to the geographical areas of the University.

Keywords: Occupational Health, Health of the Federal Civil Servants, Health Promotion and Surveillance.

¹ Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará, Psicóloga da Divisão de Apoio Psicossocial da Universidade Federal do Ceará, E-mail: shirleydiasgoncalves@gmail.com,

² Mestranda em Serviço Social pela Universidade Estadual do Ceará, Assistente Social da Divisão de Apoio Psicossocial da Universidade Federal do Ceará. E-mail: richellybarbosa@yahoo.com.br

³ Mestre em Políticas Públicas da Educação Superior pela Universidade Federal do Ceará, Assistente Social da Divisão de Apoio Psicossocial da Universidade Federal do Ceará. E-mail: serafimdea@yahoo.com.br

⁴ Mestranda em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará, Psicóloga da Divisão de Apoio Psicossocial da Universidade Federal do Ceará. E-mail: pamellamelo@hotmail.com .

⁵ Diretora da Divisão de Apoio Psicossocial da Universidade Federal do Ceará, Assistente Social. E-mail: apo_car@yahoo.com.br

⁶ Assistente em Administração da Divisão de Apoio Psicossocial da Universidade Federal do Ceará. E-mail: fanny@ufc.br

1 - INTRODUÇÃO

A Lei n. 8.080/1990, que versa sobre o Sistema Único de Saúde brasileiro, em seu artigo 5º - § 3º, estabelece o seguinte conceito sobre saúde do trabalhador:

Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. (Brasil, 1990, p.2).

Dessa forma, a preocupação com a saúde do trabalhador requer ações nas esferas protetiva, promocional e assistencial. Não é mais possível aos órgãos federais, estaduais e municipais se eximirem de uma atuação comprometida com essas três medidas, haja vista que os servidores públicos também sempre estiveram susceptíveis aos mais variados determinantes do processo saúde-doença, intrinsecamente relacionados aos ambientes e relações de trabalho, bem como aos contextos sociocomunitários.

A pesquisa apresenta um enfoque exploratório e descritivo, a fim de abordar a implantação das ações de vigilância e promoção da saúde destinadas aos servidores ativos e aposentados da Universidade Federal do Ceará (UFC). A Unidade Acadêmica possui um corpo de 3.439 servidores técnico-administrativos e 1.877 docentes efetivos, de acordo com seu Anuário Estatístico de 2015¹.

Atualmente, a saúde do trabalhador (ST) é considerada uma das grandes preocupações em saúde pública, pois os modos

de desenvolvimento produtivo da humanidade repercutem efetivamente sobre a dinâmica do processo saúde/doença. Afinal, “[...] a forma de inserção dos homens, mulheres e crianças nos espaços de trabalho contribui decisivamente para formas específicas de adoecer e morrer. O fundamento de suas ações [ST] deve ser a articulação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial” (Brasil, 2001, p. 7). Por um lado, o trabalho representa a reprodução da força laborativa e o desenvolvimento de capacidades físicas, psicológicas, sociais e culturais; por outro, agencia situações que podem tornar vulnerável a saúde e a qualidade de vida das pessoas.

O serviço público não está alheio à conjectura supracitada, inclusive no que tange às mudanças contemporâneas no mundo do trabalho. É importante que as instituições públicas direcionem ações à saúde dos servidores, realizando monitoramento epidemiológico e vigilância em saúde. Vale ressaltar também que, como estabelece a Portaria Normativa nº3 - MPOG, de março de 2013, os Órgãos e Entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Direta (SIPEC) devem instituir políticas e projetos de promoção e proteção da saúde e qualidade de vida no trabalho.

Desta forma, o presente artigo se justifica pela necessidade de problematizar as ações voltadas aos servidores públicos federais, bem como pela premente necessidade de publicização das ações dos órgãos e entidades federadas, no sentido de estabelecer um diálogo permanente entre eles, com os servidores e com a academia, a fim de avaliar seus processos de trabalho e diretrizes voltadas ao campo da saúde do trabalhador.

Ressaltamos ainda, os desafios nas ações voltadas a esse público, principalmente a fim de atender as necessidades e realidade desses trabalhadores, que durante anos tiveram sua importância en-

fraquecida, especialmente, diante do atual quadro de contrarreformas, com diversos ataques aos seus direitos, tanto de recursos quanto de pessoal.

Dessa forma, este artigo se subdivide em três momentos: o primeiro “A Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS)”, que trata do contexto da atuação do Estado sobre a saúde do trabalhador e, nos últimos anos, acerca da atenção à saúde do servidor público federal, tendo em vista os desafios presentes no desenvolvimento de uma Política que atenda aos seguintes eixos: assistência à saúde, promoção e vigilância à saúde; e perícia oficial em saúde. No segundo, “A Proposta da COQVT e da DIAPS de Promoção da Saúde dos Servidores da UFC”, elucida-se como a promoção e a vigilância à saúde do servidor público estão sendo implantadas na Instituição. Por fim, em “O Programa Saúde e Bem-Estar no Trabalho: Projetos Direcionados à Saúde dos Servidores” são apresentados os projetos sociais que atendem às demandas de saúde dos servidores da UFC, com breve descrição, apresentação de seus resultados e desafios, sobretudo no que diz respeito ao eixo da promoção e vigilância à saúde.

2 - A POLÍTICA DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL (PASS)

Durante muitos anos, a saúde do trabalhador foi negligenciada pelo Estado brasileiro, apesar de ela estar pautada no capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, que trata das condições de Segurança e Medicina do Trabalho. Comumente, as ações de saúde foram restritas ao espaço laboral, onde se oferecia assistência médica aos empregados,

aumentando, em alguns casos, o grau de dependência e controle exercido pelos empregadores.

Somente no final da década de 1970, o Ministério do Trabalho e Emprego instituiu as Normas Regulamentadoras (NRs), aprovadas através da Portaria N.º 3.214, de 8 de junho de 1978, relativas à segurança e à medicina do trabalho. Assim, o Estado passou a atuar de forma mais efetiva no que diz respeito à fiscalização dos espaços laborais, com vistas à proteção e à segurança dos trabalhadores regidos pela CLT (Santos, 2011).

Em relação à saúde dos servidores públicos federais, a situação apresentava-se de forma mais preocupante, pois não existiam normatizações direcionadas a esses trabalhadores. Nesse contexto, as informações sobre a saúde e o ambiente de trabalho eram precárias, o que não permitia traçar um perfil de adoecimento e não propiciava conhecer as reais condições laborais (Brasil, 2008).

Nos diversos órgãos públicos, as ações relacionadas ao tema eram pontuais e desconexas. Cada instituição implementava medidas de acordo com o entendimento sobre saúde, recursos humanos e materiais. Por conseguinte, raramente as questões relacionadas à saúde dos servidores eram objeto de preocupação e o adoecimento só se tornava problema quando o servidor se ausentava do trabalho (Brasil, 2008).

A indefinição do papel do Estado no que se refere à saúde dos servidores fez com que os órgãos da administração pública criassem seus próprios serviços de saúde com estruturas, recursos financeiros e critérios diversificados, isso tanto em relação à assistência como em relação à perícia em saúde. Zanin, Künzle, Perna e Muntsch (2015, p. 90) destacam que:

O resultado foi, além da estrutura desigual, a inexistência de um sis-

tema de informações que notificasse os agravos à saúde – licenças médicas, acidentes de trabalho, aposentadorias por invalidez e readaptações funcionais. Isto impossibilitou a construção do perfil de adoecimento dos servidores públicos e dificultou o real dimensionamento das questões relacionadas à saúde do servidor (Brasil, 2010). Ou seja, o próprio governo não tinha como dimensionar o tamanho do problema que ele deveria atacar, fato esse que permitia justificar a continuidade de ações improvisadas, iniciativas precarizadas e a manutenção de enormes disparidades na atenção aos servidores das três esferas.

Já com o processo de redemocratização política, ocorrida na década de 1980, a esfera estatal passa a ter um papel imprescindível na formulação, gestão e execução das políticas públicas, especialmente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que garantiu diversos direitos sociais quer para os trabalhadores celetistas quer para os servidores públicos.

Quanto à saúde e à segurança dos servidores, destaca-se que entre as décadas de 1980 e 1990 algumas orientações e normativas foram implementadas, contemplando diversas esferas. O Regime Jurídico Único (RJU), promulgado através da lei 8.112/90, em substituição ao Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União de 1939, vem regulamentar as relações de trabalho dos servidores da União, estabelecendo direitos e deveres. Entretanto, segundo Andrade (2009), o RJU não contemplou os artigos específicos sobre a segurança e a saúde dos servidores.

Ao longo do tempo, foram acrescentadas emendas ao RJU que tratavam de

medidas periciais, remuneratórias e compensatórias de exposição a riscos e de seguridade social. Todavia, sem estabelecer parâmetros de melhoria das condições e dos ambientes de trabalho. Não foram inclusos em suas disposições o estabelecimento de padrões de exposição e a avaliação para a redução ou eliminação dos riscos e agravos à saúde dos servidores (Andrade, 2009). Portanto, pouco se avançou na comunicação e na construção de informações sobre as condições sociais e de saúde dos trabalhadores, bem como dos ambientes de trabalho.

Na década de 1990, as reformas desenvolvidas, principalmente no governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), não previam ações de saúde e segurança para os servidores públicos. Entre as reformas introduzidas, destaca-se a instituição do Ministério da Administração Federal, cujo papel do governo se centrou na focalização das ações no cidadão; na reorientação dos mecanismos de controle para resultados; na flexibilidade da administração; no controle social; e na valorização do servidor (Ferreira, 1996).

É mister situar que a maioria das reformas realizadas pelo Estado ao longo do século XX privilegiou um modelo de gestão voltado para o aumento da produtividade, tendo como parâmetro os moldes da iniciativa privada. Nesses aspectos, não foram levadas em consideração as questões de saúde e segurança relacionadas ao contexto do serviço público, como as condições, a organização e as relações no ambiente laboral que repercutem diretamente na saúde de seus trabalhadores.

Essas reformas tinham caráter administrativo e gerencial e, diferente do ocorrido para os trabalhadores celetistas, no caso do serviço público, as questões de segurança e vigilância em saúde, naquela época, não foram particularizadas, nem pormenorizadas. Sobre o assunto, Ramminger e Nardi ratificam (2007, p. 218), a saber:

Chamamos a atenção, no entanto, para o fato de que 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. Analisando brevemente como o tema da saúde do servidor público foi tratado nas Conferências Nacionais de Saúde do Trabalhador (CNST), veremos que a ênfase sempre esteve na formação e na justa remuneração do servidor público, sem priorizar a relação entre saúde e trabalho.

Essas ações eram tão variadas que a administração pública não tinha conhecimento da realidade enfrentada pelos diversos órgãos. Alguns deles, não apresentavam qualquer ação em saúde, já em outros existiam serviços bem estruturados para seus servidores (Brasil, 2009).

A partir de 2000, em um cenário de mudanças econômicas e tecnológicas, gerando aumento de acidentes e doenças do trabalho, bem como da precarização, das terceirizações e, especialmente, da retração dos direitos trabalhistas; foi sentida de forma bastante expressiva a necessidade de o Estado garantir proteção, saúde e segurança no trabalho para os servidores públicos. Essa conjuntura também foi pautada pelas reivindicações dos movimentos da sociedade civil organizada, como dos sindicatos dos servidores públicos. Entre outros, a pressão era por estruturar e implementar políticas de saúde e segurança para a categoria.

Isso posto, a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento,

Orçamento e Gestão do Governo Federal (MPOG) reconheceu que a assistência à saúde do servidor público federal ao longo do tempo foi realizada de forma fragmentada, descontínua e sem normatização, a critério de cada órgão. Segundo Ponce (2014), a Secretaria de Recursos Humanos (SRH/MP), através de pesquisa, constatou que, para cada mil servidores, 3,2 se afastavam por mês, sendo 35% por problemas de lesão por esforço repetitivo (LER), 13% por depressão, 7% por dependência química e outros afastamentos, incluindo doenças cardíacas e intoxicações. Além disso, de 2000 a 2005, a União teve um gasto de 2 bilhões por ano em relação à aposentaria por invalidez.

Em 2005, o Ministério do Planejamento (MPOG), diante do diagnóstico realizado, propôs a criação do “Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal” (SISOSP), com o objetivo de coordenar a construção de uma política voltada para os servidores. Entretanto, somente em 2009 se inicia a implantação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), sendo construída de forma participativa com base legal fundamentada em questões de saúde e segurança do trabalho. Seus eixos são Vigilância e Promoção à Saúde; Assistência à Saúde do Servidor; e Perícia em Saúde (Brasil, 2009).

As principais estratégias para efetivar a PASS foram, além de capacitação e comunicação, o “Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS); o Diagnóstico dos Serviços de Saúde dos Órgãos Federais em Âmbito Nacional; o Sistema Nacional de Informações em Saúde do Servidor (SINAISS); e a organização da rede de unidades do SIASS” (Zanin, Künzle, Perna e Muntsch, 2015, p.90). Das ações previstas, a que tem mais avançado é a organização do SIASS, regida pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que define uma nova estruturação da atenção em saúde destinada ao servidor público federal, passando a regimentar normas, padronizar procedi-

mentos e alocar racionalmente recursos, tendo a informação centralidade no exercício das ações, na formação e na prática da comunicação em saúde (Brasil, 2009).

Em suma, nas duas últimas décadas foram criadas as bases legais que orientam as ações dos órgãos e entidades federais. Por exemplo, na Norma Operacional de Saúde do Servidor Público Federal (NOSS); nos Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental e nas Diretrizes Gerais de Promoção da Saúde – Portaria Normativa SRH nº 3 de 07/05/2010; nos Exames médicos periódicos (Brasil, 2009); na vigilância dos ambientes de trabalho (Brasil, 2013) e nas ações de prevenção e promoção à saúde (Brasil, 2013); bem como no Manual de Perícia Oficial, que foi instituído pela Portaria nº 797, de 22 de março de 2010. Entretanto, a PASS ainda vivencia muitas lacunas, como: os problemas de financiamento, de recursos humanos e de fiscalização.

Logo, todos os órgãos públicos devem compreender e intervir sobre a realidade de saúde dos seus servidores, a fim de reduzir riscos e agravos, estimulando fatores de proteção e de valorização da saúde. Nessa lógica, a UFC, enquanto parte do Sistema de Pessoal Civil da Administração Direta (SIPEC), deve estar alinhada com esses direcionamentos. Assim, a Instituição organiza suas ações aos servidores com base nos referidos eixos, entre eles, o de promoção e vigilância em saúde, que é executado expressivamente pela Divisão de Apoio Psicossocial da Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho, ligada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFC.

3 - A PROPOSTA DA COQVT E DA DIAPS DE PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS SERVIDORES DA UFC

A Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT) integra o organograma da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

da UFC em conjunto com a Coordenadoria de Administração de Pessoal (CAPES), com a Coordenadoria de Desenvolvimento e Capacitação (CODEC) e com a Coordenadoria de Perícia e Assistência ao Servidor e ao Estudante (CPASE). A COQVT trabalha para promover a saúde dos servidores, estimulando a diminuição dos agravos e o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho. Atualmente, é composta por quatro divisões: Divisão de Benefícios (DiBEN), Divisão de Programas e Projetos Culturais (DiPPC), Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (DESMT) e Divisão de Apoio Psicossocial (DiAPS).

A DiAPS possui como proposta intervir junto às questões psicossociais apresentadas pelos servidores da Instituição, implantando e desenvolvendo ações que oportunizem a melhoria dos ambientes de trabalho (processos e conflitos), a criação de hábitos de vida saudáveis, a prática de exercícios físico-laborais, a alimentação saudável e o enfrentamento dos impactos subjetivos e objetivos da pré-aposentadoria e da aposentadoria. O seu quadro profissional é composto por três (3) psicólogos, quatro (4) assistentes sociais e dois (2) assistentes em administração.

Compete à DiAPS, de acordo com o estabelecido em seu “Programa Saúde e Bem-Estar no Trabalho”, a elaboração e a coordenação de projetos sociais de promoção da saúde; a realização de pesquisas no campo da atenção psicossocial e da saúde do trabalhador; a produção de relatórios e pareceres sociais para compor perícias em saúde; a articulação com a rede de políticas sociais públicas e com a rede de atenção em saúde pública e privada; bem como o atendimento social e psicológico aos servidores da UFC.

Destarte, tendo como base fundamental a PASS, os processos de trabalho da DiAPS assumem como um de seus focos principais o eixo de promoção e vigi-

lância à saúde. Entende-se que trabalhar nessa perspectiva envolve a construção de ações que modifiquem a dinâmica dos processos em saúde, possibilitando maiores benefícios à saúde dos servidores públicos federais (Brasil, 2009). Aponta-se que a finalidade do Programa consiste em contribuir para a construção de um contexto laboral promotor de qualidade de vida, cujo ambiente e o trabalho minimizem riscos à saúde dos servidores. Para isso, tem-se como prioridade a efetivação de mudanças sociais, com a participação efetiva dos sujeitos de forma protetiva e educativa sobre o processo saúde-doença.

Vale salientar que uma das normatizações que subsidia a atuação das instituições públicas federais, no que se refere à atenção à saúde dos seus servidores, é a Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, que versa sobre as diretrizes gerais de promoção à saúde do servidor público federal, estabelecendo que:

Art. 4º As ações de promoção da saúde têm como finalidade a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, em consonância com os esforços governamentais de construção de uma cultura de valorização da saúde para redução da morbimortalidade, por meio de hábitos saudáveis de vida e de trabalho. Parágrafo único. As ações abrangem as mudanças na organização e no ambiente de trabalho, com foco na prevenção dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho e na educação em saúde para a adoção de práticas que melhorem as condições e a qualidade de vida no trabalho (Brasil, 2013, p.1).

Nesse contexto, o “Programa Saúde e Bem-Estar no Trabalho”, como estratégia da UFC em assistir de forma promocional a saúde dos seus docentes e técnico-administrativos, estrutura-se mediante o planejamento, a execução e a avaliação dos seguintes projetos: 1) Projeto de Prevenção e Acompanhamento dos Servidores com Problemas Decorrentes do Uso/Abuso do Alcool e/ou Outras Drogas; 2) Projeto de Preparação para Aposentadoria; 3) Projeto de Valorização do Aposentado; 4) Projeto Elaborar: compreender e transformar os contextos de trabalho; 5) Projeto de Mediação de Conflitos no Contexto de Trabalho e 6) Projeto Mais Saúde no Trabalho. O Programa foi regulamentado pela Portaria Institucional 1553 em 02 de maio de 2016, porém a maioria dos projetos já existe desde o final da década de 1980, na época ligados ao setor de Serviço Social da Divisão de Apoio ao Servidor (DASE)².

Os projetos que compõem o Programa foram subsidiados pela análise dos dados sobre as causas de afastamento em saúde dos servidores da Instituição. O estudo de Teles, Aires e Alencar (2014) aponta que, no ano de 2012, os afastamentos com maior número de dias na UFC foram os decorrentes de transtornos psíquicos (32%), de neoplasias, sobretudo de mama (13%), e de doenças osteomusculares (13%). Um levantamento realizado pela DiAPS, utilizando os dados do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS/UFC), verificou que de setembro de 2014 a setembro de 2015 esse quadro se manteve quase inalterado. Ou seja, prevaleceram as três comorbidades como maiores causas de afastamento, porém com evidente aumento das doenças osteomusculares, seguidas das doenças psíquicas e das neoplasias.

Entende-se que o referido Programa está alinhado às legislações vigentes no campo da saúde coletiva, da saúde do trabalhador e, com foco, na saúde do servidor público federal, conforme eixos e diretrizes da PASS.

Além disso, está em consonância com as discussões científicas que permeiam o campo da Saúde do Trabalhador, tendo por objetivo, entre outros, ratificar a equidade e a integralidade em saúde nos contextos de trabalho, bem como de contribuir com as recomendações em saúde inerentes ao serviço público. Logo, o mesmo é uma ferramenta social de redução de vulnerabilidades em saúde no campo da administração pública.

Nesse contexto, é importante também explicitar que uma das principais prerrogativas identificadas acerca do “Programa Saúde e Bem-Estar no Trabalho” é que os projetos partem da dimensão ampla sobre o conceito de saúde. Afinal, as mudanças sócio-históricas em saúde estabeleceram um rompimento com modelos de atenção pública pautados exclusivamente na assistência às doenças, haja vista a necessidade de enfrentamento sistêmico das iniquidades em saúde; representadas pelas desigualdades em saúde possíveis de serem evitadas, que requerem de forma efetiva ações de promoção e proteção social e em saúde individual e coletiva (Buss & Filho, 2007).

Visualizando o servidor, pessoa, como ator principal e participe no processo de trabalho, a prioridade do “Programa Saúde e Bem-Estar no Trabalho”, na perspectiva da integralidade, consiste em estabelecer iniciativas em saúde relativas ao contexto laboral da Universidade, que possibilitem a transformação em direção a uma dimensão humana, saudável e ambiental no trabalho. Entretanto, compreende-se que muitos são os desafios em face da construção desse olhar em saúde, que requer, nas ações, a consolidação do tripé Instituição, indivíduos e coletividade.

4 - PROGRAMA SAÚDE E BEM-ESTAR NO TRABALHO: OS PROJETOS DIRECIONADOS À SAÚDE DOS SERVIDORES

O “Programa Saúde e Bem-Estar no Trabalho” atua através de projetos, já cita-

dos, que surgiram mediante as necessidades de saúde dos servidores da UFC, tendo em vista as demandas advindas da relação desses trabalhadores com as suas condições de vida e com as múltiplas determinações dos ambientes laborais da Instituição. É mister lembrar que ambos os fatores estão interligados com a dinâmica do processo saúde-doença, que envolve, de forma geral, a população brasileira.

Nessa perspectiva, um dos projetos, o “Prevenção e Acompanhamento dos Servidores com Problemas Decorrentes do Uso/Abuso do Álcool e/ou Outras Drogas” (PPAD), já é executado há mais de 20 anos na UFC, balizado também pelo agravamento social do uso/abuso de álcool e outras drogas nas últimas décadas na conjuntura nacional. Em se tratando dos espaços de trabalho, verificou-se, em conformidade com as análises clínicas difundidas sobre o assunto, que o trabalhador, inclusive o servidor público, em situação de dependência química (psicotrópicos) pode apresentar queda na produtividade, absenteísmo, dificuldades financeiras, conflitos no trabalho e na família, propensão a acidentes de trabalho e à aposentadoria por invalidez.

Assim, o PPAD vem atuando no incentivo à recuperação da saúde dos servidores, através do atendimento direto e por meio de campanhas e ações socioeducativas. O projeto segue as seguintes etapas: 1) identificação, 2) abordagem/avaliação social e 3) encaminhamentos, tratamento e acompanhamento. Esse processo é iniciado por meio de entrevista e avaliação social, sendo necessário que os gestores e os servidores, principais interessados, estabeleçam esse diálogo com a Divisão, a fim de que sejam inseridos nas atividades. Após esse primeiro atendimento, o servidor é encaminhado para a realização do tratamento em instituições públicas e privadas de atenção psicossocial. A DiAPS mantém o acompanhamento dessa dinâmica, em parceria com a família e com os gestores do local de lotação do servidor.

De 2011 a 2014, foram realizados 167 atendimentos a servidores e familiares. Além disso, foram executadas ações de prevenção como palestras, capacitação de gestores, seminários e distribuições de material informativo. Como desafio à obtenção dos resultados, aponta-se a amplitude do espaço sócio-ocupacional, tendo em vista que a UFC possui diversos Campi, compostos por muitos Centros e Departamentos. Outra questão consiste na fragilização da rede de atenção psicossocial no âmbito das políticas sociais públicas, o que acaba comprometendo o tratamento em saúde. Entretanto, é notória a importância que o PPAD possui na UFC.

Além do PPAD, é também executado pela DiAPS o Projeto “Elaborar: compreender e transformar os contextos de trabalho”, que visa promover a saúde dos servidores a partir das mudanças nos contextos de trabalho, estimulando, inclusive, a qualidade dos serviços prestados pela Instituição. Efetiva-se em “compreender como se constitui a atividade laboral realizada na UFC, de modo a suscitar transformações nos ambientes de trabalho” (Universidade Federal do Ceará, 2012). Para atingir tal fim, os servidores e os gestores são estimulados a participar de todas as etapas, desde as observações até a identificação de mudanças, com o intuito de melhorar a organização, as condições e as relações de trabalho.

O “Elaborar” compreende as seguintes etapas: 1) análise documental; 2) visita aos contextos de trabalho; 3) observação das atividades desenvolvidas; 4) constituição do grupo de análise do trabalho; 5) aplicação de metodologias de instrução ao sócio e/ou autoconfrontação simples e cruzada; 6) sistematização das discussões realizadas; 7) devolutiva ao grupo e aos gestores.

A demanda deve ser espontânea e a participação dos trabalhadores é voluntária. Esse projeto reafirma que a saúde deve

ser pensada dentro do contexto das relações laborais, onde fatores como condições e organização do trabalho sejam levados em consideração no universo laboral.

O principal resultado, conforme relatórios da equipe técnica e avaliações aplicadas nos setores onde ocorreram as intervenções, constitui-se na efetiva participação dos servidores nos processos de mudanças no ambiente laboral, sobretudo no que diz respeito às condições, organização e relações interpessoais e profissionais. Ou seja, melhorando aspectos relacionados à saúde e à qualidade de vida no trabalho.

De 2011 a 2016, este projeto foi aplicado em diversos setores da instituição com a participação de 182 servidores. Nesse decorrer, apontou-se como um dos principais desafios a ampliação de sua abrangência, principalmente, através do aumento da equipe de profissionais. Assim, seria possível a sua execução em um maior número de setores da UFC.

Da mesma forma que o “Elaborar”, o Projeto “Mediação de Conflitos nos Contextos de Trabalho” pode ser considerado uma estratégia de promover saúde no espaço sócio-ocupacional, através da melhoria das relações sociais e de trabalho. O seu planejamento ocorreu a partir da identificação da necessidade de fomentar, na Universidade, um olhar diferenciado sobre a existência de conflitos, que, muitas vezes, são silenciados ou não recebem a devida importância, gerando adoecimento nos trabalhadores.

Considera-se que os locais de trabalho são espaços que propiciam não apenas o desenvolvimento das atividades profissionais, mas também a sociabilidade e a construção de vínculos. Logo, visualiza-se também a possibilidade de ocorrência de conflitos socioprofissionais, que podem repercutir negativamente sobre a saúde dos trabalhadores e sobre as relações sociais no ambiente laboral (Universidade Federal do Ceará, 2011).

Verificou-se que as demandas atendidas se configuraram de diversas formas: servidores de mesmo nível hierárquico se confrontando, chefias que se desentendem com a equipe de trabalho, grupos de servidores que questionam posturas gerenciais, entre outras. Trabalha-se com o conflito no âmbito do contexto laboral, identificando, em conjunto com os envolvidos, as mediações necessárias à superação das questões geradoras dos impasses e das discordâncias. A ideia é a de que os próprios sujeitos passem a fomentar relações sociais de confiança e de coletividade nos processos decisórios e executivos, estimulando um ambiente de trabalho gerador de saúde.

Cabe ressaltar que uma das principais dificuldades apresentadas frente à execução desse projeto está no fato de a questão do conflito não ser reconhecida culturalmente como um elemento que pode trazer consequências negativas tanto para saúde emocional como também para a organização do trabalho. Logo, faz-se necessário, inclusive, construir processos educativos que permitam aos sujeitos compreender a necessidade de pautar essas demandas, encarando-as de forma dialógica, horizontalizada e pedagógica.

Outro público também alvo das ações da DiAPS são os aposentados e os servidores próximos da aposentadoria. Para eles, são executados o Projeto “Preparação para a Aposentadoria” (PPA) e o “Projeto de Valorização do Aposentado” (PVA). No caso do primeiro, parte-se dos estudos e das análises sociológicas acerca da centralidade objetiva e subjetiva do trabalho sobre a vida das pessoas. Entende-se que ao se aposentar uma série de modificações podem ocorrer no modo de viver as relações sociais, podendo haver um impacto efetivo sobre a realidade de saúde dos sujeitos nessa situação.

Assim, é possível que, com a passagem para a aposentadoria, o relacionamen-

to e o convívio grupal, construídos a partir do trabalho, tornem-se menos consistentes e se diluam por completo, em virtude do distanciamento provocado pela desvinculação profissional. Isso pode, então, levar o indivíduo ao isolamento, à marginalização, à carência afetiva, à depressão, ao sentimento de inutilidade, dentre outras consequências. Portanto, o tema deve ser tratado na instituição de forma séria e responsável, não somente quando o indivíduo se aposenta, mas quando passa pelo processo de transição.

O estabelecimento de algumas metas, o planejamento de um projeto de vida após a aposentadoria, a reflexão das questões referentes às relações familiares e sociais podem favorecer a abertura de novos horizontes e fortalecer os laços emocionais. Tudo isso vem para dar suporte a esta nova etapa da vida. No entanto, é importante ressaltar que cada indivíduo encara sua vida de um modo, tem uma história, tem suas vivências, experiências e personalidade, reagindo de forma diferente.

Desta forma, o PPA, executado na UFC, tem conotação preventiva, educativa, de orientação e disposição de assuntos e atividades que possam contribuir para a melhor escolha de cada servidor. O Projeto consiste em “preparar” os servidores docentes e técnico-administrativos com dois ou menos anos para integralizar tempo de serviço necessário à aposentadoria.

São ofertados módulos durante o ano, através de reuniões semanais, com temas relacionados à saúde, direitos do aposentado, alimentação e qualidade de vida, entre outros. Vale ressaltar que esse projeto já existia antes da implantação da PASS na UFC.

Apesar de ser um projeto bem antigo na instituição, uma das principais dificuldades é a evasão durante o curso, porém, ainda assim, de 2011 a 2014 ocorreu um total de 105 participações, em 04 turmas do projeto. Ou seja, a ação conseguiu man-

ter uma média de 25 a 30 servidores por curso. Os participantes avaliam de forma positiva os conteúdos e o fato de o PPA possibilitar a construção de novas amizades e o fortalecimento de vínculos sociais entre servidores.

Quanto ao PVA, este possui a mesma proposta educativa do PPA, acrescido da discussão sobre a já vivência efetiva da aposentadoria. Nesse sentido, o projeto foi elaborado com o propósito de propiciar aos servidores aposentados da UFC uma atitude positiva em face da atual situação socioeconômica em que estão inseridos, valorizando-os e incentivando-os a novas buscas e realizações. Além disso, adota-se um modelo integrativo, capacitando os servidores para participar do seu próprio processo de melhoria de qualidade de vida e saúde, visando melhor lidarem com a aposentadoria, com base nos fatores de proteção, ou seja, condições pessoais, psicossociais e organizacionais que, nesse período, facilitam a sua qualidade de vida e bem-estar.

Logo mais, trabalha-se com a concepção de que a aposentadoria não deveria ser percebida como fim de uma etapa de produtividade, mas vivenciada como um novo período de construção social, física e mental, durante o qual os que nela se encontram possam desfrutar de um direito adquirido e das mudanças inerentes ao próprio processo de construção sócio-histórica individual e coletiva.

Destaca-se que de 2011 a 2016 foram realizadas 06 turmas do curso com a participação de 162 servidores. O público alvo desse projeto são servidores já aposentados que mantiveram vínculo com a instituição. São enviadas cartas-convite para suas residências e, depois da inscrição, são disponibilizados módulos mensais com temas específicos na área social, psicológica, cultural e da saúde; atividades externas; acompanhamento individual, social e psicológico; realização de seminário

para sensibilizar e mobilizar os aposentados para a temática da aposentadoria; e, ainda, a construção de reuniões sociais e a formação de grupos psicossociais.

Ademais, na mesma perspectiva, outro projeto, o “Mais Saúde no Trabalho”, também atua em função da promoção da saúde, sendo a sua centralidade pautada na educação em saúde individual e coletiva. A ferramenta dos processos educativos ganha notoriedade nas pautas contemporâneas no campo saúde por ser considerada eficiente na aproximação pedagógica e política dos sujeitos com os cuidados em saúde. Dessa forma, acaba se tornando um dos princípios norteadores das Políticas de Promoção da Saúde, no âmbito individual e comunitário, adquirindo a mesma importância nas ações desenvolvidas pela DiAPS na UFC.

As ações de educação em saúde sempre foram executadas pela DiAPS, porém no final do ano de 2015 passaram a compor o referido projeto. A partir de então, foram realizadas quatro oficinas denominadas “Práticas Integrativas e Complementares em Saúde: Autocuidado da saúde com as práticas da Medicina Tradicional Chinesa (MTC)”, com a parceria do Curso de Fisioterapia da UFC, em abril e maio de 2016. O objetivo foi promover orientações sobre o autocuidado integrativo em saúde.

Ademais, de abril a junho de 2016, foi executado o curso “Educação alimentar e nutricional para servidores ativos da Universidade Federal do Ceará (UFC)”, abordando a temática da alimentação saudável, com a execução de palestras e acompanhamento nutricional individual semanal, com um grupo de 40 servidores. Diversos participantes perderam peso e controlaram melhor a diabetes e a hipertensão, segundo relatório das avaliações. O curso foi facilitado em parceria com duas docentes nutricionistas da UFC.

Verificou-se a necessidade de um(a) nutricionista no quadro permanente da DiAPS, a fim de planejar ações anuais e sistemáticas, haja vista que a alimentação saudável vem sendo considerada uma das principais prevenções em se tratando dos agravos em saúde, inclusive contra diversos tipos de câncer. Vale salientar que este é um dos três adoecimentos que gera maior número de licenças médicas entre os servidores da UFC. Além disso, faz-se menção à relevância da inclusão na equipe multiprofissional da Divisão de um(a) profissional de educação física, tendo em vista os benefícios de aliar alimentação saudável e exercício físico na atenção à saúde.

Além disso, a DiAPS realizou, em maio de 2016, campanha de orientação sobre o tratamento da dependência do uso da nicotina, em referência ao “Dia Mundial sem Tabaco”. Na ocasião, foi aplicado instrumental de avaliação do uso/abuso dessa substância com dois servidores, que faziam uso médio de 35 cigarros por dia. Ambos foram encaminhados para tratamento no projeto “Inspira Ação” do Hospital Universitário Walter Cantídio (HUWC/UFC).

Em referência ao Dia Internacional da Mulher, ocorreu a palestra “Discriminação de Gênero e Raça nos Espaços Acadêmicos e Técnico-Administrativos das Universidades: discussões e desafios contemporâneos”, ministrada em parceria com a Coordenadoria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (CEPIR) do Governo do Estado do Ceará. E, ainda, no segundo semestre de 2016, foi facilitada oficina sobre exercícios laborais para o enfrentamento de lesões osteomusculares; e, em alusão à semana do Servidor Público Federal, foi organizada a palestra “Assédio Moral nos Contextos de Trabalho” e um minicurso sobre educação financeira, com a participação de servidores e de outros membros da comunidade acadêmica.

O projeto ainda prevê ações de educação em saúde por meio dos equipamen-

tos de comunicação da Universidade, entre eles: Jornal Universitário, jornal do servidor – “Conexão”, Rádio Universitária, entre outros. Para tanto, a DiAPS vem fortalecendo sua parceria com a Coordenadoria de Comunicação Social e Marketing Institucional da UFC.

Destarte, é possível considerar que o “Projeto Mais Saúde no Trabalho” possui uma atuação abrangente, baseando-se em uma perspectiva ampliada em saúde. É possível avaliar que coadunam diretamente com a proposta de promoção da saúde do servidor, que permeia a PASS e, especificamente, com a Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, que trata da promoção da saúde do servidor público federal.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluiu-se que a DiAPS possui projetos sociais que coadunam com as normatizações legais pertencentes à política de saúde do trabalhador e, em especial, à área de promoção à saúde do servidor público federal. As suas ações estão alinhadas com o debate acerca do processo saúde-doença em pauta na realidade contemporânea e no que tange ao perfil social e epidemiológico dos servidores da Instituição.

Ao longo da nossa experiência na DiAPS, observaram-se diversos desafios vivenciados na tentativa de efetivar a PASS em suas mais variadas regulamentações. Verificou-se, ainda, a necessidade de adesão quantitativa dos servidores aos projetos, a ampliação do quadro multiprofissional e uma maior “capilaridade” das atividades desenvolvidas em relação aos espaços geográficos da Universidade. Em se tratando da ampliação da equipe, faz-se necessário que o quadro agregue outros profissionais da área da saúde, como nutricionista e educador físico, expandindo as atividades voltadas para a saúde alimentar e para a realização de atividades físicas.

Cabe destacar, por fim, que os servidores participantes das atividades avaliam de modo bastante positivo as ações desenvolvidas pela DiAPS, sobretudo quanto aos objetivos dos projetos e, em especial, acerca da contribuição que propiciam à saúde e à qualidade de vida. Além disso, também elogiam a realização das atividades, com destaque para a atuação da equipe profissional.

6 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, E. T. (2009). *O processo de implementação da política de atenção à saúde do trabalhador em instituições públicas federais: o desafio da integralidade*. 128 f. Dissertação (Mestrado em Ciências). Escola Nacional de Saúde Pública/Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Fiocruz. Disponível em www.arca.fiocruz.br/bitstream. Acesso em: 05/05/2015.
- Brasil. (2013). *Portaria Normativa MPOG Nº 03 de 25 de Março de 2013*. Diário Oficial da União. Publicada em 27 de março de 2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.
- _____. (2009). Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. **Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 abr. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm. Acesso em 28/10/2014
- _____. (2008). Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. *I Encontro Nacional de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal: uma construção coletiva*. Brasília, DF.
- _____. (2001). Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Departamento de Atenção Básica. Área Técnica de Saúde do Trabalhador. *Cadernos de Atenção Básica n.5 - Saúde do Trabalhador*. Brasília, 2001,66p.
- _____. (1990). Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. *Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 set. 1990.
- Buss, P. M. & FILHO, A. P (2007). A saúde e seus determinantes sociais. In: *Phisis: Revista Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 17 (1): 77/93.
- Ferreira, M.C (1996). Crise e reforma do Estado: uma questão de cidadania e valorização do servidor. *Revista do Serviço Público*, Brasília, v. 120, n. 3, p.03-145, set. Quadrimestral. Disponível: <<http://seer.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/394>>. Acesso em: 25 jun. 2015
- Ponce, B. T. (2014) *O papel dos agentes de Recursos Humanos na intermediação entre os servidores e a unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)*. Dissertação (mestrado) - Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, São Paulo. Disponível em <http://www.fundacentro.gov.br/biblioteca/biblioteca>. Acesso em 17/04/2015.
- Ramminger, T. & Nardi, C. H. (2007) *Saúde do trabalhador: um (não) olhar sobre o servidor público*. Revista do Serviço Público Brasília. Disponível em <http://seer.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/171>. Acesso em 06/04/2015.

Santos, M. R. A. (2011). *O Ministério do Trabalho e Emprego e a Saúde e Segurança no Trabalho*. In: Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores / organizadores: Ana Maria de Resende Chagas, Celso Amorim Salim, Luciana Mendes Santos Servo. – Brasília: Ipea. Disponível em http://www.protecao.com.br/materias/download_livros/saude_e_seguranca_do_trabalho_no_brasil. Acesso em 09/12/2014.

Universidade Federal Do Ceará. (2012). Pró Reitoria de Gestão de Pessoas. Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho. *Relatório de atividades ano 2012*.

_____. (2011). Pró Reitoria de Gestão de Pessoas. Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho. *Relatório de atividades ano 2011*. Fortaleza.

Teles, F. J.C; Aires, A.L.G & Alencar, A. E. (2014). Absenteísmo dos servidores da Universidade Federal Do Ceará. In: *Revista Cognitio*. Nº 1, Centro de Pós-Graduação Unilins.

Zanin, F. da C., Künzle, L. A., Perna, P. O. & Muntsch, S. M. A. (2015). *Política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público no Brasil*. *Universidade e Sociedade*, Paraná, n. 55, p.1-116. Semestral. Disponível em: <http://portal.andes.org.br/imprensa/publicacoes/imp-pub-1227849465.pdf>. Acesso em: 05 /10/ 2015.

RECEBIDO EM: 06/09/2016

APROVADO EM: 02/12/2016.

7 NOTAS

¹ Cf.:<http://www.ufc.br/a-universidade/documentos-oficiais/322-anuario-estatistico>. Acesso em 05/07/2018.

² Ao longo desse período, ocorreram mudanças no organograma institucional. A Dase foi substituída pelo Departamento de Desenvolvimento Humano (DDH), associado à Superintendência de Recursos Humanos, hoje Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP). O DDH foi extinto dando lugar à COQVT e o Serviço Social agregou profissionais de psicologia, passando a ser nomeado de Divisão de Apoio Psicossocial (DiAPS).