

A CONSTRUÇÃO DE UM MODELO INTERDISCIPLINAR PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL

CAROLINA M. MOSER¹, GISLAINE THOMPSON DOS SANTOS², MARIANA BELLO PORCIUNCULA³, MARIANA VALLS ATZ⁴, MILTON HUMBERTO SCHANES DOS SANTOS⁵, ANA CAROLINA BRONDANI⁶, ROGÉRIO MIRANDA BARROS⁷, CARINE GATTO⁸, DJANIR DE FREITAS BRIÃO⁹, GLACI RODRIGUES LEAL¹⁰, VIVIANE CORDOVA JARDIM VOTTO¹¹, VIVIANE FERNANDES SILVEIRA ALMEIDA¹², PATRÍCIA COSTA AZEVEDO¹³, JOSÉ MENNA OLIVEIRA¹⁴, MARIA DE LOURDES GIACOMINI¹⁵

¹ Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psiquiatria e Ciências do Comportamento da UFRGS. Médica psiquiatra na Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: carolina.moser@ufrgs.br

² Mestranda em Políticas Públicas pelo PPGPP/UFRGS. Enfermeira na Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: gislainethompson@gmail.com

³ Doutora em Enfermagem pelo PPGENF/UFRGS. Enfermeira na Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: mariana.bello@ufrgs.br

⁴ Mestre em Psicologia (UFRGS). Psicóloga e Diretora da Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: mariana.atz@ufrgs.br

⁵ Mestre em Ensino na Saúde pelo PPGENSAU/UFRGS. Médico Clínico da Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP. Email: milton.humberto@ufrgs.br

⁶ Mestre em Psicologia Social e Institucional/UFRGS. Psicóloga na Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: ana.brondani@ufrgs.br

⁷ Especialista em Neurociência e Desenvolvimento Humano/UNILASALLE. Psicólogo na Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: rogerio.barros@ufrgs.br

⁸ Mestre em Saúde Mental e Atenção Psicossocial/UFSC. Assistente Social na Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: carine.gatto@ufrgs.br

⁹ Mestre em Saúde e Desenvolvimento Humano/UNILASALLE-RS, Enfermeira na Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: djanir@progesp.ufrgs.br

¹⁰ Assistente Social. Especialista em Saúde Pública Ênfase em Vigilância Sanitária/ Instituto Cotemar. Auxiliar de Enfermagem na Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: glaci.leal@ufrgs.br

¹¹ Graduada em Gestão em Saúde Pública/UNIASSELVI. Auxiliar de Enfermagem na Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: viviane.votto@ufrgs.br

¹² Administradora. Pós Graduada em Gestão Hospitalar com Ênfase em Saúde da Família pela Uninter. Auxiliar em Saúde na Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: v.fernandess@ufrgs.br

¹³ Especialista em Saúde Mental pelo GHC/IFRS. Assistente social na Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: patriciaazevedo@ufrgs.br

¹⁴ Doutor em Neurociências pela UFRGS. Médico psiquiatra da Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: jose.oliveira@progesp.ufrgs.br

¹⁵ Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da UNISINOS. Médica Infectologista na Divisão de Promoção da Saúde/DAS/SUGESP/UFRGS. Email: maria.giacomini@ufrgs.br

RESUMO

A promoção à saúde do servidor público federal objetiva melhorar processos de trabalho e ambientes organizacionais, mediante abordagens coletivas que influenciem ou modifiquem hábitos. O objeto deste trabalho é a trajetória da Divisão de Promoção da Saúde (DPS) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, que apresentou mudanças significativas em sua micropolítica de trabalho. Objetiva-se relatar a experiência das ações desenvolvidas pela DPS em sua atual configuração, mediante a descrição da transposição de uma lógica assistencial e fragmentada, para uma em que a saúde do servidor é entendida em uma dimensão ampla e integrada. A DPS resulta da união de um serviço de enfermagem, que atuava

em ações de vacinação e procedimentos; e uma divisão de atenção psicossocial que acompanhava servidores com questões de saúde relacionadas ao trabalho. Posteriormente, uniram-se à equipe outros profissionais, mas o caráter individual dos processos de trabalho ainda era predominante. Com a pandemia da COVID-19, a equipe passou a realizar reuniões semanais, facilitando a adesão ao formato de teletrabalho e viabilizando a promoção de discussões sobre o papel do setor, o alcance das atividades e a divisão de tarefas. Esse contexto, aliado também à mudança de chefia, permitiu a transformação do trabalho para um modelo mais democrático, colaborativo, dialógico e interdisciplinar. Nos últimos três anos, diversos trabalhos foram desenvolvidos: projetos de educação para saúde; atendimentos psicossociais e intervenções em equipes; ações de capacitação; materiais de divulgação, redes sociais e podcast; criação de Programa de Apoio a Gestantes, Lactantes e Adotantes; reconfiguração de Programa de Educação para Aposentadoria; e realização de Censo de Saúde. Observa-se que os atores envolvidos, frente às modificações institucionais causadas pela reestruturação organizacional e pela pandemia, potencializaram suas ações frente às adversidades, utilizando-se de momentos intercessores para o fomento de novos paradigmas.

Palavras-chave: Promoção da saúde; Saúde do trabalhador; Serviço público; Universidade.

BUILDING AN INTERDISCIPLINARY MODEL FOR HEALTH PROMOTION FOR PUBLIC SERVANT OF A FEDERAL UNIVERSITY

ABSTRACT

The promotion of the federal public servant's health aims to enhance work processes and organizational environments through collective approaches that influence or modify habits. This work focuses on the trajectory of the Health Promotion Division (HPD) of the Federal University of Rio Grande do Sul, which underwent significant changes in its micropolitics of work. The objective is to report the experience of actions developed by HPD in its current configuration, describing the transition from a fragmented and care-focused approach to one that comprehensively integrates the employee's health. HPD emerged from the merger of a nursing service, which was involved in vaccination and procedures, and a psychosocial care division that supported employees with work-related health issues. Later, other professionals joined the team, but the individual nature of work processes still prevailed. With the COVID-19 pandemic, the team began holding weekly meetings, facilitating the transition to remote work and promoting discussions about the sector's role, the scope of activities, and task distribution. This context, along with a change in leadership, enabled a transformation towards a more democratic, collaborative, dialogical, and interdisciplinary work model. Over the last three years, several initiatives have been undertaken: health education projects; psychosocial support and interventions in teams; training actions; promotional materials, social media, and podcasts; the creation of a Support Program for Pregnant, Breastfeeding, and Adoptive Employees; the reconfiguration of a Retirement Education Program; and conducting a Health Census. It is observed that the actors involved, faced with institutional.

Keywords: Health promotion; Worker's health; Public service; University.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, as relações entre trabalho e saúde do trabalhador coexistem em variados contextos laborais, em diferentes estágios de incorporação tecnológica, diversas formas de organização e gestão, relações e formas de contrato de trabalho, que se refletem sobre o viver, o adoecer e o morrer dos trabalhadores (BRASIL, 2001). Os servidores públicos estão duplamente envolvidos nesta problemática: como cidadãos, estão mais ou menos vulneráveis, a depender de sua inserção ocupacional e da situação socioeconômica que o emprego lhes confere (SMITH; LEGGAT; ARAKI, 2007); como trabalhadores, as condições a que estão

submetidos estão relacionadas com a qualidade dos serviços prestados às populações (OMS, 2008).

Pode-se dizer que o perfil de morbimortalidade dos trabalhadores está caracterizado pela coexistência de agravos que têm direta relação com condições de trabalho específicas (acidentes de trabalho e as doenças profissionais), com as doenças relacionadas ao trabalho, que têm sua frequência, surgimento e/ou gravidade modificadas pelo mesmo, e com as doenças comuns ao conjunto da população, que não guardam relação etiológica com o trabalho (BRASIL, 2001). Neste sentido, a promoção da saúde do servidor público federal tem por objetivo melhorar a saúde individual de forma geral, bem como os processos de trabalho e os ambientes organizacionais, mediante abordagens coletivas que influenciam ou modificam hábitos individuais e coletivos, subsidiados por dados e indicadores confiáveis (BRASIL, 2013).

Na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), a política de promoção da saúde do servidor é desenvolvida pela equipe da Divisão de Promoção da Saúde (DPS), parte estruturante do Departamento de Atenção à Saúde (DAS) da Superintendência de Gestão de Pessoas (SUGESP). Objetiva-se, neste escrito, relatar a experiência das principais ações desenvolvidas pela Divisão de Promoção da Saúde em sua atual configuração, mediante a descrição da transposição de uma lógica anterior, eminentemente assistencial e fragmentada (SANTOS; PORCIUNCULA, 2016), para uma em que a saúde do servidor é entendida em uma dimensão ampla e integrada, contemplando a intersecção saúde, trabalho e sociedade.

Considera-se que o relato da experiência vivenciada por estes trabalhadores possa contribuir tanto para a difusão de experiências organizacionais, relacionadas ao modo de agir em saúde, quanto para a reflexão sobre a dimensão da micropolítica do trabalho e a inerente oportunidade de ressignificar o fazer cotidiano.

2 METODOLOGIA

O presente trabalho contempla o relato de experiência da trajetória da Divisão de Promoção da Saúde, desde sua criação no ano de 2015 até o momento atual, descrevendo as mudanças significativas ocorridas em sua micropolítica de trabalho (MERHY, 2007).

Utilizaram-se para a construção da narrativa os registros institucionais, tais como: documentos, portarias, e-mails, redes sociais e sites para busca de dados e informações, bem como o recordatório dos membros da equipe.

3 MARCO CONCEITUAL

À Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST (BRASIL, 2011), redigida em consonância com a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e a Constituição Federal Cidadã (BRASIL, 1943; 1988), somou-se a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, publicada em 2012, que estabeleceu os princípios, as diretrizes e as estratégias necessárias para o aprimoramento da atenção integral à saúde, salientando a importância das ações de promoção, prevenção de agravos e vigilância em saúde como eixos norteadores das ações em Saúde do Trabalhador (BRASIL, 2012).

Seguindo a mesma tendência, houve alterações na legislação sobre saúde e segurança do servidor no âmbito do serviço público federal. A partir da publicação - pelo antigo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) - da Portaria Normativa SRH nº 03, de 07 de maio de 2010, instituiu-se a Norma Operacional de Saúde do Servidor Público Federal (NOSS) com o objetivo de criar um instrumento norteador da implantação de serviços e do desenvolvimento de ações inerentes às áreas de Vigilância e Promoção à Saúde do Servidor Público Federal (BRASIL, 2010). Nesse mesmo sentido, constituiu-se o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, com a finalidade de unir e organizar iniciativas e projetos.

As ações de promoção da saúde foram retomadas na Portaria Normativa n. 3 do MPOG, que visa a melhoria dos ambientes organizacionais e dos processos de trabalho, contemplando abordagens coletivas capazes de influenciar ou modificar hábitos individuais ou culturais. Estabelece, também, que estas abordagens devem basear-se em dados epidemiológicos e no resultado das avaliações das condições de saúde, da segurança e dos processos de trabalho (BRASIL, 2013).

Segundo a legislação, as ações de promoção de saúde e prevenção de agravos, acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, bem como as ações de educação em saúde, devem, preferencialmente, ser realizadas por um conjunto de servidores com formação em diversas áreas do conhecimento (BRASIL, 2013). Assim sendo, o processo de desenvolvimento destas ações observaria premissas da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal e da Norma Operacional de Saúde do Servidor Público Federal, como a multideterminação da saúde, a abordagem psicossocial, a interdisciplinaridade, a gestão participativa, a relação entre atenção à saúde e gestão de pessoas, e a humanização da atenção à saúde (BRASIL, 2010).

Neste contexto, na UFRGS, o Departamento de Atenção à Saúde (DAS), vinculado à Superintendência de Gestão de Pessoas (SUGESP), é o órgão responsável pela coordenação, planejamento e execução dos programas e ações de promoção, vigilância e prevenção de

agravos dos servidores da Universidade. Constitui-se, também, como uma unidade SIASS, a Unidade SIASS/UFRGS. Em seu organograma, possui a Divisão de Saúde e Junta Médica (DSJM), a Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho (DSMT) e a Divisão de Promoção da Saúde (DPS), à qual os autores deste trabalho estão vinculados.

4 RESULTADOS

A DPS resulta da união, em outubro de 2015, de um serviço ambulatorial de enfermagem, que atuava em ações de vacinação e pequenos procedimentos, e de uma divisão de atenção psicossocial que realizava o acompanhamento de servidores com questões de saúde relacionadas ao trabalho. Posteriormente, em 2017, uniram-se à equipe outros profissionais, como nutricionista e médicos, mas o caráter individual dos processos de trabalho ainda era predominante. Nesse período, muitas das ações em saúde implementadas pela DPS tinham por base dados de dois levantamentos gerais de saúde da comunidade acadêmica da UFRGS conduzidos em 2005 e em 2010, e publicados na forma de um breve Guia de Indicadores de Saúde. Informações a partir das avaliações periciais, licenças de saúde dos servidores e avaliações de insalubridade também eram utilizadas para fundamentar as ações em saúde desenvolvidas pelo setor.

Frente à necessidade de atualizar indicadores consistentes de saúde, condições de vida, trabalho e segurança dos servidores da Universidade, foi desenvolvido um primeiro grande projeto da equipe, iniciado em 2019, o 1º Censo da Saúde dos Servidores da UFRGS. Em decorrência da emergência sanitária pela Covid-19 e entraves institucionais ligados ao momento político, esse projeto (assim como muitos outros) foi um desafio. Ao longo de 2020 e 2021, paralelamente à transformação do modo de trabalhar da equipe para um modelo interdisciplinar e dialógico, se deu a construção do projeto e do questionário do Censo da Saúde a muitas mãos e olhares de diferentes áreas do saber, podendo ser considerado este projeto o embrião das mudanças de paradigma ocorridas no setor.

O Censo (ATZ et. al., 2023) foi um levantamento de dados transversal dirigido a todos os servidores da Universidade, se utilizando de um questionário autoaplicável aberto no Portal do Servidor, no período de 16 de agosto a 21 de setembro de 2021. Mil seiscentos e quarenta (1640) participantes assentiram em responder ao questionário, correspondendo a 29,5% dos servidores da Universidade. A partir da análise dos dados, foi realizado um trabalho colaborativo da equipe para interpretação dos resultados e elaboração do relatório final. A estrutura do relatório do Censo foi composta de sete capítulos, a saber: 1) Perfil dos respondentes, com descrição dos dados sociodemográficos e perfil ocupacional dos servidores;

2) Hábitos e comportamentos de saúde, que aborda questões do estilo de vida, como alimentação, tabagismo, sono, lazer e atividade física; 3) Comportamentos de risco, com investigação do uso de álcool e de outras substâncias, além do comportamento sexual; 4) Cuidados com a saúde, que apresenta informações relativas a diagnósticos de doenças, exames preventivos, uso de medicações e situação vacinal; 5) Saúde mental, que descreve resultados gerais sobre diagnósticos em saúde mental, resiliência, estresse e bem-estar no trabalho; 6) Condições de trabalho e outras exposições, que aborda questões de segurança do trabalho e exames periódicos; 7) Impactos da pandemia, dedicado a descrever dados sobre diagnóstico da COVID-19 na amostra estudada e os impactos sobre a vida e o trabalho.

Com a ocorrência da pandemia da COVID-19 em março de 2020 e a necessidade de adequação das rotinas da equipe, instituiu-se a realização de reuniões semanais virtuais com todos os integrantes - o que era inviável anteriormente em virtude de haver duas sedes distantes e diferentes jornadas de trabalho. Isso facilitou a adesão ao formato de trabalho remoto emergencial e viabilizou a promoção de discussões sobre o papel do setor, o alcance das atividades e a divisão de tarefas. Entende-se que o período do isolamento social foi, para a equipe, uma janela de oportunidade para transformações necessárias. Nesse processo, que ocorreu simultaneamente à mudança de chefia da divisão, oportunizou-se a transformação do trabalho da DPS para um modelo mais democrático, colaborativo, dialógico e interdisciplinar. Para além disso, também foi neste período em que instituiu-se o planejamento anual das atividades desenvolvidas pela divisão de forma coletiva e o desenvolvimento de projetos semestrais de educação para a saúde a partir de temáticas definidas pela equipe, com o objetivo de divulgar informações em saúde com embasamento científico sólido.

Destaca-se que, assim como o Censo, o desenvolvimento de projetos de educação para a saúde consistiu em ponto-chave para a transformação dos modos de trabalhar na equipe. Para o ano de 2021, elegeu-se entre a equipe dois temas a serem trabalhados, de modo que cada área do saber pudesse contribuir com o seu olhar e os profissionais buscassem intersecções. Ressalta-se que os dois projetos de 2021 foram anteriores aos resultados do Censo (publicados em 2023), e portanto a eleição dos temas deveu-se mais ao que a equipe sentia-se preparada para abordar.

Dessa forma, os dois primeiros projetos de educação para a saúde, realizados em 2021, contemplaram o Autocuidado e a Cultura da Paz. No primeiro semestre, as ações de educação em saúde centraram-se no autocuidado para os servidores da UFRGS, estimulando reflexões sobre a sua saúde e a difusão de práticas de autocuidado a fim de criar ambientes de trabalho mais saudáveis, e possibilitar a prevenção de agravos. No período de maio a outubro de 2021,

grande parte das ações envolveram produção de conteúdo e divulgação, de modo que diversas frentes de trabalho foram desenvolvidas para um maior alcance dos objetivos. No período supracitado, foram realizadas 16 postagens nas redes sociais do setor com alusão ao tema e 07 capacitações em saúde relacionadas a autocuidado físico e/ou emocional.

O segundo projeto de educação para saúde de 2021, realizado de setembro de 2021 a fevereiro de 2022, abordou a Cultura da Paz. O objetivo geral deste projeto foi desenvolver ações de estímulo a uma cultura da paz para os servidores docentes e técnico-administrativos da UFRGS, bem como incentivar o respeito à diversidade humana dentro da Universidade, estimulando estratégias de comunicação não-violenta entre os servidores e a promoção de relações interpessoais saudáveis nos ambientes de trabalho. Da mesma forma que o projeto anterior, foram desenvolvidos materiais de divulgação nas redes sociais e outros meios de comunicação, foram ministradas capacitações sobre o tema e foi produzida uma cartilha distribuída de maneira virtual. Destaca-se que essa era uma temática nova para a equipe, e precisamente por isso, permitiu maiores trocas. A equipe buscou capacitação sobre o tema e realizou grupo de estudos, debatendo o assunto a partir de diferentes perspectivas profissionais.

Em 2022, com base na análise dos dados do Censo (cujos resultados já estavam sendo integralizados) e nas trocas interdisciplinares da equipe, seguiu-se a mesma lógica dos projetos precedentes e definiu-se pelos projetos de educação para a saúde com as temáticas Saúde da Mulher e Comportamentos de Risco. O primeiro deu-se no período de abril a julho de 2022, tendo como temas prioritários a menopausa e o climatério, a saúde mental da mulher, a sexualidade, o estímulo aos exames preventivos e o incentivo à alimentação saudável. As ações desenvolvidas foram 03 capacitações, 17 postagens nas redes sociais, 04 episódios de Podcast da DPS (DPScast), 05 artigos publicados no Blog do setor e um vídeo realizado em parceria com a TV UFRGS. Deste projeto nasceu, ainda, o Programa de Apoio a Gestantes, Lactante e Adotantes (PAGLA), com o objetivo de oferecer espaços de acolhimento, escuta ativa e acompanhamento para as servidoras que estão vivenciando a gestação, a adoção, o retorno de licença gestante e a lactação, e a conciliação com a rotina de trabalho. Além dos materiais informativos, o PAGLA promove um grupo mensal para servidoras compartilharem experiências.

A abordagem dos denominados comportamentos de risco foi o segundo tema que emergiu como prioritário ao analisar diferentes aspectos que impactam na saúde e interferem na promoção de comportamentos saudáveis entre os servidores da UFRGS. Ainda que se entenda que há uma diversidade de condicionantes relacionados ao problema que extrapolam o escopo de atuação da equipe, considera-se que dialogar sobre o tema consiste em estratégia importante

de enfrentamento das vulnerabilidades a que estão expostos os servidores e seus familiares. Considerando as informações coletadas no Censo, optou-se por focar em comportamento sexual e uso de substâncias, associando com a promoção de ações de autocuidado já trabalhadas em projeto anterior. Com foco temporal de agosto a novembro de 2022, foram publicadas 17 postagens, 04 episódios de podcast e 06 artigos no blog do setor. Também foram realizadas 04 capacitações. Duas delas já haviam sido realizadas anteriormente, e tiveram conteúdo incrementado com materiais sobre o tema dos comportamentos de risco. As outras duas capacitações abordaram o uso de substâncias no ambiente de trabalho e os comportamentos sexuais seguros. Ainda como parte do projeto, foi disponibilizado um mapeamento da rede pública local de assistência disponível para auxílio, junto a informações sobre autocuidado citadas anteriormente.

É fundamental destacar que durante o ano de 2022 houve primeiramente o retorno ao trabalho presencial e, alguns meses após, a adaptação ao modelo híbrido (teletrabalho), regulamentado a partir da Lei nº 13467/2017 e instituído na UFRGS pela Instrução Normativa nº 01 de 30 de maio de 2022. Especialmente para a DPS, houve a união das duas sedes em um novo Campus da Universidade. Essas mudanças ocorridas trouxeram novos desafios para a equipe, como reorganização de atividades e do planejamento, escalas de trabalho e distribuição de tarefas diferente do que acontecia no trabalho exclusivamente remoto. Ainda assim, observou-se um fortalecimento das mudanças realizadas. Além disso, houve a ampliação e qualificação dos modos de execução de determinadas atividades laborais técnico-administrativas, compatíveis com execução remota, tais como o atendimento psicossocial de servidores (especialmente aqueles que trabalham em diferentes campi), capacitações em saúde e realização de reuniões com outros setores. Ou seja, agregou-se ao modo de trabalho presencial, possibilidades de atendimento qualificado virtual, otimizando as tarefas.

Ainda em 2022, ocorreu a 2ª edição do Programa de Educação para a Aposentadoria (PEA), lançado em 22 de agosto, ocasião do evento que reuniu servidores interessados no tema e aposentados da Universidade no período de outubro de 2019 a junho de 2022. Nesta edição, além das capacitações sobre a temática em parceria com a Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS), disponibilizadas de agosto a novembro, foi realizada a estruturação do protocolo de avaliação individual, o qual passou a ser ofertado em janeiro de 2023 aos servidores em abono permanência ou até a 5 anos de aposentar-se. São atendimentos multiprofissionais, consistindo de 4 a 5 encontros para avaliação e educação sobre a saúde física e mental, o processo de envelhecimento e os aspectos relevantes do período de transição para a aposentadoria. A partir de março de 2023, também passou a ser oferecido a todos os

servidores, independente de seu tempo para a aposentadoria, o grupo mensal de educação para aposentadoria, na perspectiva de educação e preparo para este período durante toda a carreira no serviço público. As alterações ocorridas neste Programa são condizentes com as transformações do modo de trabalhar da equipe. Se anteriormente havia um olhar eminentemente uniprofissional, aos poucos a temática está se expandindo entre a equipe.

Destaca-se, ainda, a criação de um *podcast* do setor em 2021, chamado DPScast, disponível nas principais plataformas de áudio. Por esse canal, foram lançados episódios que abordam os diferentes temas selecionados pela equipe e descritos acima. Esse canal de produção de conteúdo permitiu debater de forma diferente os assuntos trabalhados - muitas vezes polêmicos, como a vacinação e o assédio moral - além de esmiuçar as evidências científicas. Alguns dos episódios são utilizados nas capacitações de Educação à Distância ministrados pela equipe.

Em se tratando de capacitações em saúde, durante a pandemia por COVID-19, foram adaptados e criados cursos de Educação à Distância (EaD) para os servidores docentes e técnico-administrativos da UFRGS. Alguns deles aconteceram em modelo de palestras virtuais síncronas, como *lives* sobre Cultura da Paz, Autocuidado e Resiliência na Liderança. Outros, como Primeiros Socorros Psicológicos, Resiliência no Trabalho e Saúde Mental no Trabalho, foram ministrados através de plataforma virtual da instituição, de forma assíncrona e com tempo autogerenciável pelo participante. Compreende-se que devido ao isolamento social durante a pandemia, ações de promoção de saúde e de saúde mental foram limitadas. Precisamente por isso, buscou-se oportunizar trocas de experiências entre os servidores através de cursos EaD e fortalecer dessa forma os coletivos de trabalho (GUERREIRO, OLIVEIRA & ATZ, 2020).

Por fim, entre as atividades interdisciplinares fortalecidas e aprimoradas nos últimos anos pela equipe estão os atendimentos psicossociais de servidores com questões de saúde relacionadas ao trabalho e de equipes com conflituosas relacionais. Tais atendimentos são realizados, muitas vezes em conjunto e sempre de forma dialogada entre profissionais, por assistentes sociais, psicólogos e psiquiatras. No ano de 2021, a Equipe de Atendimento Psicossocial da DPS, constituída por 04 psicólogos, 02 assistentes sociais e 02 psiquiatras, realizou o acolhimento e acompanhamento de 53 servidores da UFRGS. Neste mesmo ano, 3 equipes da Universidade solicitaram atendimento da DPS, com participação de mais de 50 servidores nas ações desenvolvidas. No ano de 2022, a Equipe de Atendimento Psicossocial da DPS, constituída por 03 psicólogos, 02 assistentes sociais e 02 psiquiatras, prestou atendimento a 86 servidores, totalizando 224 encontros para acolhimento e acompanhamento de servidores,

nas modalidades online ou presencial. Ainda em 2022, 6 equipes da UFRGS foram acompanhadas pela Equipe de Atendimento Psicossocial da DPS.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou apresentar o relato da experiência vivenciada pela equipe da Divisão de Promoção da Saúde, descrevendo os projetos, ações e processos implementados a partir da reconfiguração e reorganização da equipe enquanto membros de uma estrutura de saúde do trabalhador (servidor público federal). Como cenário institucional, apresenta as legislações que regem a ação pública voltada à gestão de pessoas no serviço público federal, em particular aquelas que formulam as políticas de saúde específicas, como as portarias ministeriais que instituem a Norma Operacional de Saúde do Servidor Público Federal (NOSS) e a Política de Promoção da Saúde do Servidor.

Com um histórico anterior de estruturas institucionais voltadas para a saúde assistencial e ambulatorial, a reconfiguração administrativa que unificou as equipes de enfermagem e de atenção psicossocial para formar a Divisão de Promoção da Saúde buscou o rompimento de um paradigma e a efetivação de uma estrutura alinhada com as diretrizes normativas instituídas. Contudo, este processo foi inicialmente lento e incremental, percorrendo aproximadamente cinco anos, quando então foi impactado por um somatório de mudanças, entre elas a pandemia, que permitiram as transformações necessárias para a reflexão e reorganização efetiva do trabalho e dos modos de agir.

Observa-se que os atores envolvidos, na esteira das modificações institucionais causadas pela reestruturação organizacional e pela pandemia, potencializaram suas ações frente às adversidades, utilizando-se de momentos intercessores para o fomento de novos paradigmas.

REFERÊNCIAS

ATZ, M. V. et al. **Censo da Saúde dos servidores UFRGS 2021**. Porto Alegre: UFRGS. 2023. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/das/wp-content/uploads/2023/07/Livro-Censo-de-Saude-2021-1.pdf>

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública. Portaria Normativa nº 3, de 25 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 mar. 2013.

_____. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 nov. 2011.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.7, 1943.

_____. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

_____. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 ago. 2012.

_____. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. (Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114).

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. Portaria Normativa nº 3, de 07 de maio de 2010. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor -NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 maio 2010.

GUERREIRO, C. M. F.; OLIVEIRA, J. M.; ATZ, M. V. Uma experiência de ensino à distância: ansiedade, depressão e primeiros socorros psicológicos em tempos de Coronavírus. **Revista Fronteiras em Psicologia**, v. 1, n. 3, p. 21-35, 2020.

MERHY, E. E.. **Saúde: a cartografia do trabalho vivo**. São Paulo: Hucitec, 2007.

OMS. Organización Mundial de la Salud. El Foro Mundial pide acciones inmediatas para resolver la crisis mundial de personal sanitario. **Comunicado de Prensa**, 06/03/2008.

SANTOS, G. T.; PORCIUNCULA, M. B. Divisão de Promoção da Saúde da UFRGS: ressignificando o olhar para a atenção à saúde do servidor na universidade. *In*: **7º Congresso Brasileiro de Ciências Sociais e Humanas em Saúde**, 2016, Cuiabá.

SMITH, D. R.; LEGGAT, P. A.; ARAKI, S. Emerging occupational hazards among health care workers in the new millennium. **Industrial health**, v. 45 n. 5, 2007.