

PROMOÇÃO DE SAÚDE DO SERVIDOR EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL

SERVER HEALTH PROMOTION IN A PUBLIC FEDERAL UNIVERSITY

PROMOCIÓN DE LA SALUD DEL SERVIDOR EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA FEDERAL

Sandra Fogaça Rosa Ribeiro
Elisângela Romero Bruno
Camila Veiga de Lara
Jaqueline Assis Fernandes Moreti
Amilton Luiz Novaes

RESUMO

Consciente de seu papel institucional, em consonância com a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal (PASS), o setor responsável pela saúde e assistência ao servidor, da pró-reitoria de gestão de pessoas de uma universidade pública federal, procurou desenvolver ações de promoção de saúde. O objetivo foi instituir um Grupo de Trabalho de Promoção de Saúde, para elaboração de propostas que integrassem gestão e desenvolvimento saudável dos servidores de uma universidade pública federal. A metodologia foi a abordagem grupal, utilizando duas técnicas que se complementavam, os jogos psicodramáticos e rodas de conversas. Os resultados apontaram avanços na gestão participativa, evidenciando encontros e negociações das diversidades que cada servidor vivenciava em suas unidades acadêmicas e administrativas, oportunizando transformações no processo de trabalho.

Palavras-chave: Promoção da Saúde, Setor Público, Universidade, Grupos de Apoio.

ABSTRACT

Conscious of its institutional role, in consonance with the Health Care Policy and Federal Public Server Safety (PASS), the sector responsible for health and server assistance linked to a pro-rector of people management from a public federal university, sought to develop actions of health promotion. The aim was to set up a Work Group of Health Promotion, to elaborate proposals that integrate management and healthy development of federal public university servers. The methodology was the group approach, using two techniques that complemented each other, psychodramatic games and conversations circles. The results had pointed advances in participatory management, demonstrating meetings and negotiations of diversity that each server was experiencing in their academic and administrative units, providing opportunities for changes in the work process.

Keywords: Health Promotion, Public Sector, Universities, Support Group.

RESUMEN

Consciente de su papel institucional, alineado con la Política de Cuidado de la Salud y Seguridad del Servidor Público Federal (PASS), el sector responsable por la salud e asistencia al servidor, vinculada a la prorroctoría de gestión de personas de una universidad pública federal, buscó desarrollar acciones de Promoción de la Salud. El objetivo fuera instituir un

Grupo de Trabajo de Promoción de Salud, para elaboración de propuestas que integrasen gestión y desarrollo saludable de los servidores de una universidad pública federal. La metodología fue el abordaje grupal, utilizando dos técnicas que se complementaban, los juegos psicodramáticos y círculos de conversación. Los resultados muestran progresos en la gestión participativa, evidencian encuentros y negociaciones de las diversidades en las vivencias de cada servidor en sus unidades académicas e administrativas, con oportunidad de transformaciones en lo proceso de trabajo.

Palabras-clave: Promoción de la salud, Sector público, Universidad, Grupos de Apoyo.

INTRODUÇÃO

O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), por meio do Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor (DESAP), vem construindo um Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), criado pelo Decreto nº. 6.833 de 29 de abril de 2009 (BRASIL, 2009), pertencente ao Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC), calcado em três grandes eixos: Promoção à Saúde, Perícia em Saúde e Assistência. Desses três eixos, destaca-se a política de Promoção à Saúde, alvo deste estudo, fundamentada na abordagem biopsicossocial, na informação epidemiológica, na inter-relação dos eixos, no trabalho em equipe multidisciplinar, no conhecimento transdisciplinar e na avaliação dos locais de trabalho em que se considerem os ambientes e as relações de trabalho (BRASIL, 2013). Com base neste entendimento e consciente de seu papel institucional, o setor responsável pela saúde e assistência ao servidor de uma universidade pública federal elaborou, entre os anos de 2014 e 2015, ações de promoção de saúde. Assim, este texto está dedicado a relatar tal experiência. Em 2015, a universidade completou dez anos de implantação, tendo ampliado significativamente seu quadro de servidores, desde a sua criação. Em 2005 contava com 66 técnicos administrativos e 99 docentes, perfazendo um total de 165 servidores. Com o decorrer dos anos e as diversas contratações, no momento em que essa experiência ocorreu, a universidade já contava com 874 técnicos administrativos e 461 docentes perfazendo um total de 1.335 servidores.

Na universidade estudada a responsabilidade pelas atividades relativas à promoção de saúde é atribuída à pró-reitoria de gestão de pessoas, que se divide em quatro níveis hierárquicos, sendo que o primeiro nível é a própria pró-reitoria, o segundo uma coordenação, depois a divisão e por fim a seção. Para fomentar ações de promoção de saúde foi instituída uma equipe composta por duas psicólogas, duas assistentes sociais e um engenheiro de Segurança do Trabalho, sob a coordenação de uma servidora, psicóloga e docente. A perspectiva dessa equipe foi de realizar ações voltadas para o bem-estar no trabalho, com a convicção de que oportunizar espaços coletivos de protagonismo dos servidores se constituiriam na base desse estudo.

Alguns trabalhos relatam experiências nesta mesma direção. Lago, Cunha e Borges (2015) fizeram uma pesquisa com docentes de uma universidade pública e concluíram que há necessidade de aumento da governabilidade de cada sujeito envolvido no processo de trabalho, visando melhorias estruturais e organizacionais. Barreto (2008) relatou um

Programa de Promoção de Saúde com todos os servidores de uma universidade, apontando o quanto o desgaste no contexto acadêmico reflete desfavoravelmente na vida pessoal e familiar das pessoas, justificando-se as ações de melhoria da saúde mental. Souza e Brito (2012) analisaram as perspectivas das ações sindicais no campo das universidades, apontando que a noção de saúde se articula com a concepção de trabalho, imprimindo o aumento do protagonismo dos trabalhadores na militância sindical. A saúde de uma organização passa necessariamente pela saúde de seus trabalhadores, que depende em grande parte do quanto as relações são saudáveis, propiciando espaços participativos de decisão no contexto organizacional, tornando-se fonte de prazer, ao invés de ser fonte de impactos negativos, causadores de adoecimento (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Para o desenvolvimento das ações de promoção relatadas neste texto, propuseram-se algumas estratégias, predominantemente participativas, que fomentassem o protagonismo dos servidores numa possibilidade de cogestão. O objetivo foi instituir um Grupo de Trabalho de Promoção de Saúde, para elaboração de propostas que integrassem gestão e desenvolvimento saudável dos servidores de uma universidade pública federal. Apresenta-se a seguir a fundamentação teórica que norteou a proposta do Grupo de Trabalho de Promoção de Saúde.

A reflexão sobre a promoção da saúde está imbricada com a compreensão do processo de trabalho na lógica de produção capitalista, bem como as formas como isso repercute dentro do campus universitário e no fazer dos servidores da educação superior. Para tanto, se recorreu aos cenários externos do fenômeno, bem como uma pormenorização dos aspectos internos. Na verdade, contribuições de diferentes áreas se complementaram, dentro de uma compreensão de que os aspectos de dentro e de fora estão interligados e formam uma unidade indissociável do fenômeno.

Chanlat (1995), estudioso do mundo do trabalho, expõe uma definição geral do que vem a ser gestão e a divide em quatro modos que coexistem, desde a Revolução Industrial até os dias atuais, revelando como as pessoas podem adoecer em função de tais modos. Para o autor, a gestão constitui-se em formas administrativas que uma organização adota para cumprir objetivos e atingir metas.

Por modo ou método de gestão entendemos o conjunto de práticas administrativas colocadas em execução pela direção de uma empresa para atingir os objetivos que ela se tenha fixado. É assim que o método de gestão compreende o estabelecimento das condições de trabalho, a organização do trabalho, a natureza das relações hierárquicas, o tipo de estruturas organizacionais, os sistemas de avaliação e controle de resultados, as políticas em matéria de gestão do pessoal, e os objetivos, os valores e a filosofia da gestão que o inspiram (CHANLAT, 1995, p. 119).

Os quatro modelos de gestão são os seguintes: Gestão Taylorista e Neotaylorista, Tecnoburocrática, Gestão da Excelência ou Qualidade Total, Gestão Participativa. São encontrados simultaneamente nos locais de trabalho, colaborando mais ou menos para a promoção da saúde, na maioria das vezes provocando o adoecimento. Nas próprias palavras de Chanlat (1995, p. 126) “se as organizações estão com a doença do gerenciamento as pessoas que nelas trabalham adoecem com certos métodos de gestão”. Segundo o autor, a

gestão participativa, também denominada de cogestão é a mais saudável e a Gestão da Excelência é uma das mais nocivas, pois acarreta a captura da subjetividade, do desejo do trabalhador.

A fim de propor formas mais saudáveis no trabalho é necessário desvendar a face desconhecida das relações de trabalho. Para isso Dejours (1996) propõe a abertura de espaços públicos de palavra, nos quais seja possível manifestar a verdadeira inquietude, medos e angústias provenientes do espaço laboral, sem que se tenha a sensação de que se pagará caro por isso. É neste processo dialógico que questões intratáveis no espaço de trabalho, espaço de poder, se tornam passíveis de uma manifestação do desejo e, portanto, podem gerar certo efeito terapêutico. Onocko (2005) reitera que é imprescindível abrir espaço para que o mal-estar no sentido freudiano possa ser abordado, interrogado e acolhido. Dessa forma, passará a haver uma espécie de gestão cuidadora e potencializadora do reconhecimento do servidor enquanto obra produzida por ele. Caso contrário o servidor ficará à mercê de atos parcelares, os quais distanciam muito o servidor do resultado do seu trabalho. Nas palavras de Campos (2002, p.235) “não há vocação que resista à repetição mecânica de atos parcelares”. Nesse sentido a promoção à saúde e à gestão participativa são processos interligados, pois a gestão participativa só ocorrerá, de fato, se for fruto de uma discussão coletiva, se estiver disposta a abrir mão das recorrentes cobranças de produção no modelo tayloriano para oportunizar espaços dialógicos, que precisam ocorrer durante a jornada de trabalho, com liberdade para se expor as dificuldades, sem represálias. Segundo Onocko (2005) é urgente que se reconheça as fragilidades das instituições e da gestão, que em efeito cascata repercutem desfavoravelmente na saúde do trabalhador. Há que se oferecer um espaço de compartilhar solidário, considerando a si mesmo e os outros num espaço transicional.

Dessa forma, o objetivo do presente estudo é relatar as ações do Grupo de Trabalho de Promoção de Saúde instituído para elaboração de propostas que integrassem gestão e desenvolvimento saudável dos servidores. Tais ações se fundamentaram no desenvolvimento de um processo que possibilitasse que os aspectos subjetivos e idiossincráticos fossem respeitados, fazendo com que as diferenças fossem equacionadas, buscando elucidar e refletir sobre os conflitos.

METODOLOGIA

A escolha da abordagem grupal foi feita baseada na característica potencializadora dessa estratégia de intervenção. O funcionamento de um grupo requer o conhecimento do manejo de forças intergrupais em diversos aspectos. A compreensão dos momentos de coesão e desintegração favorece intervenções de integração. O enquadramento da tarefa grupal proporciona o *setting* terapêutico. A distribuição de papéis e posições projetadas e introjetadas possibilitam a explicitação do emaranhado das relações interpessoais. O estudo dos mecanismos de defesa leva a um discernimento da posição da pessoa no grupo frente às outras. A compreensão desses fenômenos do campo grupal ampliou as possibilidades de intervenção (ZIMERMAN, 1999).

No Grupo de Trabalho de Promoção de Saúde, assim denominado na universidade, o campo grupal foi mobilizado principalmente por duas técnicas que se complementavam, os jogos psicodramáticos e rodas de conversas. Essas duas técnicas foram escolhidas não por acaso, mas por entender que são estratégias que poderiam fortalecer o envolvimento dos servidores no processo de gestão do próprio trabalho, reverberando favoravelmente na saúde dos participantes e de outros que não participavam diretamente do grupo, mas seriam beneficiados pelo desenvolvimento das propostas, potencializando aspectos saudáveis no trabalho.

Os jogos psicodramáticos, utilizados com base no psicodrama, ao contrário de algumas técnicas denominadas “dinâmicas”, não buscaram encaminhar as discussões para objetivos previamente determinados, mas abriram a reflexão para acolher as idiossincrasias e mesmo as contradições expressas pelos participantes. Nas palavras de Yozo (Yozo, 1996, p. 17) “é uma atividade que permite avaliar e desenvolver o grau de espontaneidade e criatividade do indivíduo, através das suas características, estados de ânimo e/ou emoções na obtenção e resolução de conflitos”.

A roda de conversa foi uma estratégia que teve como ponto de partida o método da roda ou método Paidéia (CUNHA, CAMPOS, 2010), que propõe uma cogestão de coletivos, contemplando uma dimensão crítica e propositiva da realidade nas organizações. Foi algo benéfico para possibilitar a participação das pessoas e incentivar o protagonismo no grupo.

O grupo, coordenado por três psicólogas da seção responsável pela atenção à saúde do servidor (doravante SESAS), foi constituído por servidores técnicos e docentes, convidados a partir do critério de participações em atividades anteriores da própria SESAS e que representassem as diversas unidades acadêmicas e administrativas. Havia o cuidado de oportunizar a participação de cada um, incentivando todos a opinarem, por meio do manejo das técnicas grupais. A periodicidade do grupo era quinzenal, sendo a duração das sessões de uma hora e trinta minutos, do tipo fechado, limitado a um número de 16 pessoas, previsto em grupos dessa natureza. Os encontros ocorreram entre os meses de maio e julho de 2014 e os produtos, ou desdobramentos, das propostas foram executadas pontualmente ou permaneceram em desenvolvimento permanente.

Sucintamente os sete encontros abordaram os temas expostos na Tabela 1.

Tabela 1: Resumo dos encontros do Grupo de Trabalho de Promoção de Saúde

Encontros	Jogos (YOZO, 1996)	Temas
1º	Papel amassado como representação do servidor	Falta de estreitamento de laços entre servidores e entre servidores e gestão
2º	Gosto e desgosto no trabalho	Condições de trabalho Sugestões: espaços de fala e escuta Reconhecimento do trabalho Ações de promoção de saúde
3º	Jogo da Bexiga: Meu setor na universidade	Mais sugestões Cafezinho de confraternização Rodas de conversa por tipo de adocimento e nas faculdades Reuniões com representantes para apresentar

		demandas sobre uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) Atividades de interesse cultural
4º	Cadeira vazia no centro da roda	Ideias para o encontro entre servidores Tema proposto: saúde mental Expectativa de dias melhores Montagem de um curta para divulgar o encontro
5º	Levantamento de Propostas para Encontro de Saúde	Mostra de Talentos Espaço para expressões espontâneas no dia do encontro “Deixe sua marca” Pergunta para orientar a elaboração do curta: O que você espera do evento?
6º	Preparação lúdica para elaboração do vídeo de divulgação do Encontro de Servidores	Elaboração do vídeo (curta)
7º	Elaboração de presente de encerramento para dar ao colega, confeccionado com papel, caneta, lápis de cor e outros materiais gráficos	Presentes elaborados: textos, desenhos e dobraduras com mensagens de felicidade, fazer coisas, mesmo que seja pouco, convite de visita ao colega, desenho da própria mão, algemas rompidas como símbolo de liberdade, solidariedade

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos encontros, o terceiro foi o que mobilizou muitas questões, servindo como gatilho para o planejamento e desenvolvimento de propostas que se transformaram em ações, legitimadas como saudáveis para a vida dos servidores no trabalho. Dessa forma, esse encontro será detalhado e analisado. O jogo realizado neste encontro utilizou bexigas como objeto intermediário, facilitando a representação do trabalho na universidade, possibilitando que os participantes jogassem as bexigas num espaço coletivo, de maneira análoga ao processo de trabalho diário. O jogo desencadeou uma discussão na roda de conversa, possibilitando abstrações sobre o processo de trabalho dos participantes, principalmente sobre as dificuldades de relacionamento. Alguns comentários remeteram ao excesso de trabalho, comparado ao excesso de bexigas nas mãos, mais do que podiam segurar. Outros refletiram que sentiram vontade de explodir a bexiga, representando a vontade de extrapolar limites no ambiente de trabalho, com colegas e situações desgastantes. Também falaram que o material delicado da bexiga reportava a fragilidade do local de trabalho.

Conforme exposto, parece que o jogo possibilitou que a lógica de mercado, extremamente competitiva, produtivista e individualizante fosse vivenciada, por meio da disputa provocada pela tarefa de manter as bexigas no ar. A esse respeito, Heloani e Lancman (2004) afirmam que as lógicas de mercado constituem uma ameaça para as pessoas, obrigadas a viver um mal-estar constante no mundo moderno. O trabalho ocupa um espaço que pode ser vivenciado como bom ou ruim; gerador de sofrimento ou prazer; desgaste ou crescimento,

dependendo das relações entre o trabalhador e os desafios do meio social. Parece que os servidores expressaram um mal-estar no cotidiano do trabalho. Por outro lado, logo em seguida, puderam refletir sobre propostas saudáveis, visando melhorias no dia-a-dia do trabalho, como abertura de momentos periódicos de descontração, lanches coletivos ou rodas de conversas temáticas sobre problemas de saúde no trabalho. O mais importante, é que propuseram alternativas que demandavam a participação efetiva deles ou de outros servidores, enquanto protagonistas das transformações demandadas. Era exatamente isso que se esperava do processo, apontar que a promoção de saúde deveria ser desenvolvida de forma participativa, estimulando a mudança de atitudes e a valorização do protagonismo dos servidores na gestão da saúde individual e coletiva.

A Psicodinâmica do Trabalho corrobora com essas ideias, pois compreende que a impossibilidade da linguagem se materializar nas relações de trabalho cristaliza sofrimentos e naturaliza-os como inevitáveis. Ao se possibilitar a expressão desse sofrimento, há um resgate do sentido do trabalho e do desejo. Segundo Dejours (1996, p.170) “a transformação do sofrimento em iniciativa e em mobilização criativa depende fundamentalmente do uso da palavra e de um espaço de discussão onde perplexidades e opiniões são públicas”. O Grupo de Trabalho de Promoção de Saúde oportunizou essa mobilização criativa, por meio das rodas de conversa. Na mesma direção, Onocko (2005) propõe um modo de gestão que possa acolher exatamente essas subjetividades, que ajude o trabalhador a compreender o turbilhão de emoções que o fazem sofrer. Nas palavras de Onocko (2005) “a gestão tem um compromisso em dar certo suporte, em criar instâncias de análise para as equipes” (ONOCKO, 2005, p. 580). Um caminho encontrado pela pró-reitoria de gestão de pessoas da universidade foi propor o grupo de trabalho enquanto dispositivo para acolher as subjetividades e encaminhar proposições saudáveis.

Além do jogo proposto, e aplicado, foi solicitado que os participantes escrevessem questões relacionadas à promoção de saúde, e as colocassem dentro das bexigas, para em seguida serem discutidas como opções saudáveis no processo de trabalho. De forma geral, se apresentaram temas sobre a promoção de saúde na universidade. Alguns foram expressos em forma de demanda e outros apresentados como sugestões de melhoria do processo de desgaste, traduzidos em algumas ações de promoção que serão apresentadas em forma de resultado, que foram sendo discutidas e planejadas nos outros encontros.

De forma geral, as principais propostas desenvolvidas pelo Grupo de Trabalho de Promoção de Saúde foram executadas em espaços diversos da universidade:

- Rodas de conversa com os trabalhadores em seus postos de trabalho, nas unidades acadêmicas ou administrativas;
- Rodas de conversa para discussão sobre Equipamento de Proteção Individual (EPI), mediadas pela SESAS, com participação de servidores responsáveis pela área de Segurança do Trabalho;
- Projeto piloto de atividade física realizado em parceria com outro setor da universidade (divisão de esportes), vinculado à pró-reitoria responsável pelos assuntos estudantis;

- 1º Encontro de Saúde dos Servidores da universidade: Bem-Estar no Trabalho, realizado no dia 04/11/2014;
- 1ª Mostra de Talentos dos Servidores da universidade, realizada também no dia 04/11/2014.

Algumas dessas propostas ainda estão em desenvolvimento, requerendo a participação efetiva dos servidores em cada passo que se dá. Algumas vezes, observam-se retrocessos e desânimo, sendo necessário que a equipe da SESAS esteja atenta, mantendo o incentivo, resgatando o sentido e retomada das atividades.

Uma dificuldade se manifestou na roda de conversa de uma das faculdades, na qual se propôs discutir o percurso profissional dos servidores, com o intuito de propiciar o conhecimento e valorização mútua entre os servidores. Entretanto, as pessoas se afastaram da proposta rapidamente, preferindo expor queixas referente a gestão, representada unicamente na figura do reitor da universidade. Parece que há uma dificuldade de pensar a gestão enquanto um processo compartilhado e participativo, conforme exposto por Chanlat (1996) e Onocko (2005). Entretanto, a equipe que coordenava o grupo, procurou alertar para uma compreensão da gestão em diversas instâncias colegiadas, o que requer paciência para escutar todos os envolvidos no processo.

Apesar das pessoas se sentirem melhor quando são ouvidas, ainda são muito influenciadas pela lógica capitalista e centralizadora. Diante dessas dificuldades a saída que muitas vezes resta ao servidor é a utilização de mecanismos de defesa tais como a negação, o isolamento, o aumento da competitividade e outras formas de se lidar com o sofrimento. São ações que segundo a Psicodinâmica do Trabalho reforçam a alienação do trabalhador frente a uma sociedade capitalista que é alimentada exatamente por esses mecanismos (DEJOURS, 1996). Seligmann-Silva (2011) também alerta que a persistência das defesas inconscientes reforçam um processo perverso de alienação. A falta de noção clara da relação desses aspectos com o seu sofrimento faz com que o trabalhador atribua as falhas a si próprio ou a uma figura específica da organização, intensificando a culpa e o sofrimento (RIBEIRO, HELOANI, 2011). No caso da discussão nessa roda de conversa, a suposta saída encontrada era culpar a reitoria por todos os problemas, ignorando todo o processo de gestão compartilhada e colegiada da universidade. Apesar desses entraves, observaram-se avanços, notoriamente pelo fato das pessoas conseguirem organizarem-se para estarem presentes nas rodas de conversa, com um número expressivo de pessoas.

As rodas de conversa que trataram dos encaminhamentos para compra de EPI já foram executadas e finalizadas, tendo como principal resultado a elaboração coletiva de um fluxo de pedido, compra e distribuição de EPI. A equipe da SESAS teve um papel importante na condução dessas negociações, pois atuou como facilitadora do processo. Essa situação pode ser considerada uma forma de cuidado para com o servidor, que em um constante devir, em meio aos paradoxos que permeiam as relações humanas, pode experimentar diferentes posições, incluído num processo de cogestão, exercendo sua governabilidade na esfera que lhe cabe, por direito e dever. É essa diversidade que desencadeia uma experiência libertária (CUNHA, CAMPOS, 2010), imprescindível na promoção de saúde no ambiente de trabalho. Na situação específica da roda de conversa sobre os EPI's, os diversos atores envolvidos

tiveram que lidar com dificuldades, que envolveram diversos departamentos da universidade, a começar pela necessidade de superação de conflito de horários, frente às demandas cotidianas que insistiam em prejudicar os encontros, marcados e remarcados por diversas vezes.

Outra ação foi proposta de um projeto piloto de atividade física que estava em fase inicial, contando com técnico habilitado para atividades dessa natureza, porém de outra unidade administrativa da universidade. O direcionamento foi proporcionar um momento não só do corpo em ação, mas também de integração, facilitando os relacionamentos. As atividades foram precedidas por um acompanhamento detalhado da equipe da SESAS no local, avaliando qual era a receptividade dos servidores para tal atividade, com a intenção de aproveitar essa situação para conhecer melhor a realidade da unidade administrativa escolhida para essa primeira experiência. No decorrer das visitas da equipe da SESAS no local, algumas ações foram desenvolvidas, como acolhimento de servidores novos, mediação de conflitos, pequenas rodas de conversas entre servidores. Os entraves giravam em torno de problemas de relacionamento ou dificuldades de aceitarem as diferenças entre as pessoas, que repercutiam em diversidade no ritmo de trabalho, sendo alguns mais lentos ou mais apressados que os outros. Por ser um projeto desenvolvido em parceria com outra pró-reitoria, houve a necessidade de alinhar as ações por meio de um projeto específico proporcionando clareza no direcionamento e organização das tarefas.

E por fim, o 1º Encontro de Saúde dos Servidores e a 1ª Mostra de Talentos foram realizados com a presença ativa de uma comissão de servidores. A divulgação do encontro contou com um vídeo produzido pelo grupo de trabalho, que expressa claramente a participação dos servidores, manifestando o prazer por planejar um encontro, a partir das demandas elencadas por eles próprios. O 1º Encontro de Saúde dos Servidores validou a iniciativa do grupo de trabalho, enfatizando a promoção da saúde na Universidade para um número maior de servidores, por volta de 230 pessoas participaram das atividades durante uma tarde. Logo na chegada, todos puderam participar da produção de uma obra coletiva, marcando uma grande tela, com as mãos sujas de tintas. Foi possível marcar o jeito de cada um, com as singularidades, com o jeito tímido ou mais extrovertido. Cada servidor que chegava ao local era convidado a deixar sua marca no quadro que simbolizava uma árvore. As folhas eram as mãos dos professores e técnicos, significando que, juntos, constroem a universidade, suas atividades e ações, dentro de um contexto plural e com respeito às diferenças e particularidades.

O tema abordado nesse primeiro encontro, “O mundo do trabalho e os impactos na saúde mental” deu ênfase para o aspecto subjetivo e delicado do assunto, principalmente porque procurou abordar a perspectiva da coletividade. Abordou a atual forma organizacional do trabalho, que valoriza mais os resultados do que o processo, com influência negativa na saúde mental das pessoas. As discussões foram sobre a ideologia e o desenvolvimento histórico das relações capitalistas de trabalho, sobre as novas formas de gestão e suas implicações e como se dá a desumanização das relações sociais. Apontaram-se as diferentes formas de vivenciar essa guerra e a luta pelo fim da exploração do humano pelo humano, numa sociedade que estigmatiza as doenças mentais e não tem olhar para suas interações

adversas. No encerramento, ainda puderam colocar em questão o deslocamento do espaço e tempo dos fenômenos psíquicos e suas falhas de percepção, com o levantamento dos diversos problemas na relação entre as pessoas no trabalho e em outros ambientes.

A Mostra de Talentos, ocorrida no fim da tarde, foi uma atividade que proporcionou integração, pois enquanto os servidores apreciavam as obras, puderam conversar e degustar um lanche comunitário. Além da produção coletiva, a atividade deu oportunidade aos servidores mostrarem seus talentos através da arte. Trabalhos manuais, fotografia, pintura e poesia deram o toque especial na Mostra de Talentos incentivando cada um a mostrar suas produções.

AValiação DO PROCESSO

No primeiro dia do Grupo de Trabalho de Promoção de Saúde as palavras de expectativa foram: esperança, algo melhor, conscientização, transformação, motivação, desamassar os problemas, proveitoso, compreensão, positivo.

No último, as palavras foram elaboradas com mais reflexão, sugerindo que o processo tenha possibilitado uma liberdade de expressão das ideias. As manifestações dos servidores foram as seguintes: reflexão de estar bem na vida e não só no trabalho; experiência em grupo trouxe ideias diferentes; organização, hora de começar e terminar; saturada de reuniões, mas aqui é bom; deixou até férias para vir; mais fácil discutir soluções; agradecimentos; das muitas comissões, essa é a mais prazerosa; parece que não se está na universidade; experiência proveitosa; existem outros problemas que não se imaginava; não se está sozinho na vivência dos problemas.

Parece que a expectativa do primeiro dia, expressa principalmente na esperança de produzir algo melhor, foi alcançada. A fala no último dia que expressou um estado de “estar bem na vida” e a servidora que compareceu no seu período de férias no grupo revelam o estabelecimento de um processo de melhoria contínua das condições e das relações no trabalho e da saúde, propiciando bem-estar as pessoas inseridas no contexto laboral, para além da realidade e contexto de trabalho. Esse fato confirma que a vida das pessoas é um processo único, não sendo possível a divisão cartesiana de local de trabalho e vida pessoal. Isso não significa que não haja necessidade de separar um tempo para lazer e descanso, mas que o bem-estar vivenciado no contexto laboral confere um sentido para o processo de produção do trabalho, que se estende para outras esferas da vida, de forma saudável.

Dessa forma, a avaliação do processo do grupo de trabalho demonstrou que os servidores apreciaram os momentos de reflexão, diferentes daqueles nos quais são convocados a cumprir tarefas previamente estabelecidas, em “reuniões das quais estão saturados”. Por outro lado, enfatizaram que horário para começar e terminar foi algo apreciado, supondo-se que essa organização do tempo não ocorre nos demais espaços de trabalho, em geral permeado por reuniões intermináveis. Outro fator valorizado foi a construção coletiva, que possibilitou um prazer e conhecimento mútuo das dificuldades vivenciadas. Provavelmente a natureza coletiva do trabalho é que fortaleceu as propostas encaminhadas, especialmente a organização do 1º Encontro de Saúde dos Servidores,

privilegiadamente, por ter sido a ação mais abrangente decorrente do grupo de trabalho, pois envolveu o maior número de servidores. As avaliações específicas desse momento foram coletadas por meio de questões enviadas via e-mail para os participantes, apresentadas resumidamente a seguir.

Cabe salientar que a proposta de tema, “O mundo do trabalho e os impactos na saúde mental”, foi diferente das que em geral se propõe em eventos dessa natureza, procurando mostrar aspectos macrossociais que interferem no trabalho e no bem-estar do servidor, abstraindo soluções efêmeras ou individualizantes, como premiação do melhor trabalhador do mês. Procurou-se apresentar algo anti-hegemônico, apostando que os servidores pudessem compreender tal proposta, que previa a concepção do processo saúde e doença e o desenvolvimento de alternativas de intervenção, que levassem à transformação da realidade macrossocial, ligada aos aspectos econômicos e políticos da sociedade capitalista, bem como aos aspectos singulares da realidade das universidades públicas, tais como disfunção e excesso de burocracia, que impedem a autonomia em alguns momentos do processo.

A avaliação revelou que a maioria, 66% das respostas, apreciou o tema proposto. É compreensível que 34% das respostas tenham avaliado desfavoravelmente a proposta por ser diferente de temáticas motivacionais, com foco no aumento da produtividade, com um suposto benefício para a vida do trabalhador. Além disso, era um assunto pouco discutido entre os servidores. Essas avaliações desfavoráveis também podem revelar uma indisposição para refletir sobre dimensões macros e sobre o mundo do trabalho, em detrimento de outras questões imediatistas e de pouca abrangência, de caráter individualizante. Parece que esse engodo ainda não tem ficado claro entre a população trabalhadora, que facilmente se deixa influenciar por ideologias hegemônicas. Nesse sentido, a avaliação favorável de 66% dos servidores pode ser considerada como algo promissor, com boas perspectivas para outras propostas como essa, em outros encontros.

CONCLUSÃO

Para finalizar, cabe salientar que, de certa maneira, as instituições públicas estão inseridas contraditoriamente numa realidade do mundo do trabalho, permeada por modelos de gestão guiados por uma lógica ainda taylorista, capitalista e neoliberal. É um constante desafio romper com essas amarras seculares e proporcionar espaços coletivos e participativos. Entretanto, a equipe da SESAS encontrou estratégias, como a roda de conversa, que facilitaram os encontros e negociações das diversidades que cada um vivencia em suas unidades, acadêmicas ou administrativas, oportunizando transformações no processo de trabalho. Foi possível observar a transformação das pessoas, que se tornaram mais autônomas e participantes das decisões colegiadas da universidade, nas diversas instâncias. Nas palavras de Cunha e Campos (2010, p. 36) o “método da roda, sintoniza-se com muitas tradições libertárias da educação e da política ao apontar que: ninguém sai da roda (de cogestão) da mesma forma que entrou”.

Diante dessas ações propostas e realizadas numa universidade, é pertinente resgatar o sentido que a filósofa Arendt (2005) apresenta para as políticas públicas, afirmando que é

redundante a utilização dos termos “política pública”, pois não há política que não seja pública, o que caracteriza o fazer político é ser coletivo, público, apontando arecompensadora alegria que surge de estar na companhia de nossos semelhantes, de agir conjuntamente e aparecer em público; de nos inserirmos no mundo pela palavra e pelas ações, adquirindo e sustentando assim nossa identidade pessoal e iniciando algo inteiramente novo (ARENDDT, 2005, p. 325).

Espera-se que este estudo incentive outras instituições a estarem atentas aos entraves, que se apresentam num processo de gestão compartilhada, que não desistam frente às dificuldades, possibilitando um movimento de transformação diária, num constante devir.

REFERÊNCIAS

- ARENDDT, H. **Entre o passado e o futuro**. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 2005.
- BARRETO I. S. Programas de atenção à saúde mental dos trabalhadores das instituições federais de ensino superior. **Revista Eletrônica de Enfermagem**. Goiânia. n. 10, p. 862-3, 2008.
- BRASIL. Decreto 6.833 de 29 de abril de 2009 que Institui o Sistema de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor – GCASS. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2009.
- BRASIL. 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. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. 2013
- CAMPOS, G. W. S. Subjetividade e Administração de pessoal: considerações sobre modos de gerenciar o trabalho em equipes de saúde. In: MERHY, E. E.; ONOCKO, R. (Org.). **Agir em saúde: um desafio para o público**. São Paulo: Hucitec, 2002. p 229-292.
- CHANLAT, J. F. Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: VASCONCELOS, E. D. J. (Org.). **Recursos Humanos e subjetividade**. Petrópolis/RJ: Vozes. 1995.
- CUNHA, G. T.; CAMPOS, G. W. S. Método Paidéia para co-gestão de coletivos organizados para o trabalho. **ORG & DEMO**. Marília. n.1, p. 31-46, 2010.
- DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996. p.149-173.
- LAGO, R. R.; CUNHA, B. S.; BORGES, M. F. S. O. Percepção do trabalho docente em uma universidade da região norte do Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro. .n. 13, p. 429-450, 2015.
- HELOANI, R., LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista produção**. São Paulo. n. 3, p. 077-086, 2004.
- ONOCKO, R. T. C. O encontro trabalhador-usuário na atenção à saúde: uma contribuição da narrativa psicanalítica ao tema do sujeito na saúde coletiva. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro. n. 10, p. 573-583, 2005.
- RIBEIRO, S. F. R.; HELOANI, J. R. M. Sofrimento psíquico do Agente Comunitário de Saúde: interfaces entre processo de trabalho, formação e gestão. **Revista Estudos do Trabalho**, Marília. n. 9, p. 177-197, 2011.
- SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SOUZA, K R. & BRITO, J. C. Sindicalismo, condições de trabalho e saúde: a perspectiva dos profissionais da educação do Rio de Janeiro. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro. 17(2), 379-388, 2012.

YOZO, R. Y. K. **100 jogos para grupos**. São Paulo: Ágora, 1996.

ZIMERMAN, D. E. **Fundamentos psicanalíticos**: teoria, técnica e clínica – uma abordagem didática. Porto Alegre: Artes Médicas. 1999.

Sandra Fogaça Rosa Ribeiro, Professora Adjunta da Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados/MS, Brasil. sandrafogaca@ufgd.edu.br ou sandrafogacarr@gmail.com

Elisângela Romero Bruno, Assistente Social da Pró Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados/MS, Brasil. elisangelabruno@ufgd.edu.br

Camila Veiga de Lara, Psicóloga da Pró Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados/MS, Brasil. camilalara@ufgd.edu.br

Jaqueline Assis Fernandes Moreti, Assistente Social da Pró Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados/MS, Brasil. camilalara@ufgd.edu.br

Amilton Luiz Novaes, Professor Adjunto da Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados/MS, Brasil. amiltonnovaes@ufgd.edu.br