

# Relatório de atividades



**EMSS/GESAS/DSAS/SEA**

2022 - 2023





ESTADO DE SANTA CATARINA  
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO  
DIRETORIA DE SAÚDE DO SERVIDOR  
GERÊNCIA DE SAÚDE DO SERVIDOR

## **RELATÓRIO DE ATIVIDADES - 2022/2023**

Florianópolis, abril de 2024.



ESTADO DE SANTA CATARINA  
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO  
DIRETORIA DE SAÚDE DO SERVIDOR  
GERÊNCIA DE SAÚDE DO SERVIDOR

**Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor (EMSS)**

**RELATÓRIO DE ATIVIDADES - 2022/2023**

Florianópolis, abril de 2024.

### **Equipe Técnica:**

Jaqueline Severino Amaral Dias - Diretora de Saúde do Servidor.  
Elaine Aparecida Tellini - Gerente de Saúde do Servidor.  
Dra. Rafaela Luiza Trevisan - Psicóloga (CRP 12/06149) - Coordenadora da EMSS/SEA.  
Dra. Cintia Koerich - Enfermeira (COREN SC 317.998);  
Dra. Greice dos Reis Santos - Assistente Social (CRESS 009607 - 12ª Região/SC);  
Michelle Alexandre - Técnica de Enfermagem (COREN SC 83.358);  
Naiana Machado - Analista Técnico Administrativo II.

### **Colaboradores:**

Alessandra da Cruz Serafim (GESAS/SEA)  
Elaine Cristina Soares da Silveira (GESAS/SEA)  
Mariana Vieira Villarinho (GESAS/SEA)  
Jane Cristina Sombrio Gesser (GESAS/SEA)  
Silvana Silveira de Amorim de Melo (GESAS/SEA)  
Jonatas Aparecido Domenciano (GESAS/SEA)  
Laércio de Campos (GESAS/SEA)  
Paulo Cesar da Silva (GESAS/SEA)  
Hideraldo Luis Brenneisen (GESAS/SEA)  
André Labanowski Júnior (GESAS/SEA)  
Karla Lenise Margarida (GESIC/SCTI)  
Eliza Barcelos Della Barba (ASCOM/SEA)  
Gabriel João Assunção (ASCOM/SEA)  
Sindicato dos Servidores da Secretaria de Estado da Administração (SINDISEA)  
Renato Leal Machado (CS Saco Grande - PMF)  
Natalia Pereira Kretschmar (CS Saco Grande - PMF)  
Gleide Pereira de Jesus (CS Saco Grande - PMF)  
Ana Cristina da Silva Luz Vieira (CS Saco Grande - PMF)  
Miriam da Silva (CS Saco Grande - PMF)  
Eliane Maria Roque (CS Saco Grande - PMF)

Lidia Gama de Almeida (CS Saco Grande - PMF)

Thaila Antunes Ploêncio (CS Saco Grande - PMF)

Larissa Fernanda de Oliveira (CS Saco Grande - PMF)

Gisela Maria Capacchi (GEMED/SEA)

Fernanda Gonçalves Santiago de Oliveira (GEMED/SEA)

Maria Cristina Alves (GEMED/SEA)

Manuela Mendonça Lisboa Beirão (GECEP/SEA)

Micheline Henrique Araújo da Luz Koerich (CEFID/UDESC)

Fernanda Romaguera Pereira dos Santos (CEFID/UDESC)

Daniela de Estéfani (CEFID/UDESC)

Rosana Libano Alves Santos Ruzene (ICA/SES)

Alexandre Anselmo da Silva (SUE/SES)

Luciano Costa (SUE/SES)

Francini Barcelos (Terapeuta)

Michele Gindri Vieira (CCR/SES)

Diego Cesar Mendes (HGCR/SES)

Paula Hubner Freitas (HGCR/SES)

Silvana Souza (Terapeuta)

Taís Sampaio (Terapeuta)

Patricia Lopes Dadam (GESES/SEA)

## APRESENTAÇÃO

A Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor (EMSS), ciente de suas atribuições e compromisso com a saúde e a segurança do servidor público, da Secretaria de Estado da Administração (SEA) de Santa Catarina, apresenta, por intermédio da Gerência de Saúde do Servidor (GESAS) e da Diretoria de Saúde do Servidor (DSAS), o relatório com os resultados das ações implementadas entre novembro de 2022 e dezembro de 2023, período correspondente ao seu primeiro ano de atuação.

Entende-se que a publicização dos dados reforça a importância da transparência para garantia do acesso às informações relacionadas à saúde do servidor, de modo que os interessados possam tomar conhecimento dos resultados alcançados, avaliando-os e compartilhando suas percepções de modo a aperfeiçoar os projetos e ações junto à EMSS.

Os dados trazem um panorama das atividades oferecidas, da adesão dos servidores, os principais motivos da procura pelo serviço, principais desafios e potencialidades no desenvolvimento das ações. Ressalta-se que os resultados apresentados serão comparados com os dados obtidos a partir do questionário de diagnóstico de saúde do servidor que será disponibilizado para preenchimento pelos servidores da SEA ao final de abril de 2024, e posteriormente analisado para este fim e para a reformulação do Planejamento Estratégico Situacional (PES) para o ano de 2024.

Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste relatório, entre em contato com a EMSS no e-mail [emss@sea.sc.gov.br](mailto:emss@sea.sc.gov.br)

## SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	8
LISTA DE QUADROS.....	10
LISTA DE FIGURAS.....	11
1. INTRODUÇÃO.....	12
2. RESULTADOS.....	14
Problema 1 - Número expressivo de servidores que referem sobrecarga, irritabilidade e se sentem afetados emocionalmente pela pandemia da COVID-19.....	15
Ação 1.1. Curso de Gestão do Tempo (EaD)6.....	15
Ação 1.2. Roda de conversa (formato híbrido: on-line e presencial).....	15
Ação 1.3. Acolhimento psicológico e social individual.....	16
Problema 2 - Sedentarismo laboral.....	18
Ação 2.1. Ação "Bebida é Água" (Programa de Promoção da Saúde Integral).....	18
Ação 2.1. Ação "Bebida é Água" (Programa de Promoção da Saúde Integral).....	18
Ação 2.2. Projeto Movimenta SEA - Ginástica laboral e orientação para alongamento laboral on-line.....	18
Problema 3 - Estrutura física inadequada.....	19
Ação 3.1. Análise ergonômica do trabalho.....	19
Ação 3.2. Composição da CIPA9 no prédio da DSAS, interior (DCIPA10) e CA/SEA.....	19
Ação 3.3. Mediar a adequação da estrutura física junto ao gestor.....	20
Problema 4 - Ocorrência e impactos dos riscos psicossociais.....	20
Ação 4.1. "Cultivando a Paz" (Semana de prevenção da violência no trabalho - Sugestão: 3 dias).....	20
Ação 4.2. Café com a EMSS.....	20
Ação 4.3. Curso de gestão de conflitos (foco na comunicação não violenta e nas relações interpessoais).....	22
Ação 4.4. Curso de gestão do tempo.....	22
Problema 5 - Falta de uma cultura de saúde na organização, com foco na promoção da saúde..	23
Ação 5.1. Projeto SEA + Saúde (Desconecta SEA).....	23
Ação 5.2. Projeto SEA + Saúde (Desafio marcando um check).....	23
Ação 5.3. Projeto SEA + Saúde (Pense saúde).....	23
Ação 5.4. Projeto SEA + Saúde (Aplicativo - Saúde num click).....	26
Ação 5.5. Projeto SEA + Saúde (se joga).....	27
Problema 6 - Elevado número de servidores com Doenças Cardiovasculares (DCV).....	28
Ação 6.1. Palestra on-line sobre hábitos preventivos de DCV com profissionais da SES.....	28
Ação 6.2. Campanha Saber + (rastreamento de servidores com HAS).....	28
Ação 6.3. Curso de primeiros socorros (ênfase em Parada Cardiorrespiratória (PCR) e asfixia).....	29
Ação 6.4. Projeto PICS na SEA.....	29
7. Outras ações.....	31
Ação 7.1: Projeto ASA.....	31
Ação 7.2: Projeto Apoio à Gestante e Puérpera.....	33
Ação 7.3: Campanha de Vacinação.....	34
Ação 7.4: Elaboração dos Procedimentos Operacionais Padrão (POPs)e outros documentos.	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS.....	38

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIDS - Síndrome da Imunodeficiência Adquirida  
ALESC - Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina  
ARESC - Agência Reguladora de Serviços Públicos de Santa Catarina  
ASA - Acompanhamento do Servidor Afastado  
ASCOM - Assessoria de Comunicação  
CA - Centro Administrativo do Governo do Estado  
CCR - Centro Catarinense de Reabilitação  
CEFID - Centro de Ciências da Saúde e do Esporte  
CEJUR - Centro de Estudos Jurídicos  
CGE - Controladoria Geral do Estado de Santa Catarina  
CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio  
COJUR - Consultoria Jurídica  
CS - Centro de Saúde  
DC - Defesa Civil do Estado de Santa Catarina  
DCV - Doenças Cardiovasculares  
DGDP - Diretoria de Gestão de Pessoas  
DGLC - Diretoria de Gestão de Licitações e Contratos  
DGPA - Diretoria de Gestão Patrimonial  
DIAF - Diretoria Administrativa e Financeira  
DIAP - Diretoria do Arquivo Público  
DSAS - Diretoria de Saúde do Servidor  
EaD - Ensino à Distância  
EPROC - Escritório de Gestão de Processos  
ESP - Escola de Saúde Pública  
EMSS - Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor  
GECEP - Gerência dos Centros Periciais  
GEMED - Gerência de Contas Médicas Hospitalares  
GESAS - Gerência de Saúde do Servidor  
GESIC - Gerência de Sistemas Corporativos  
HAS - Hipertensão Arterial Sistêmica

HGCR - Hospital Governador Celso Ramos  
HIV - Vírus da Imunodeficiência Humana  
ICA - Instituto de Cardiologia de Santa Catarina  
IMA - Instituto do Meio Ambiente de Santa Catarina  
JUCESC - Junta Comercial do Estado de Santa Catarina  
LTS - Licença para Tratamento de Saúde  
MPS - Ministério da Previdência Social  
MPSC - Ministério Público do Estado de Santa Catarina  
MSS - Manual de Saúde e Segurança do Servidor Público  
NIDUS - Laboratório de Inovação do Estado de Santa Catarina  
NSS - Núcleo de Saúde do Servidor  
PAS - Pressão Arterial Sistêmica  
PCI - Polícia Científica do Estado de Santa Catarina  
PCR - Parada Cardiorrespiratória  
PCSC - Polícia Civil do Estado de Santa Catarina  
PES - Planejamento Estratégico Situacional  
PICS - Práticas Integrativas e Complementares em Saúde  
PMF - Prefeitura Municipal de Florianópolis  
PMO - Perícia Médica Oficial  
PMSP - Prefeitura Municipal de São Paulo  
POP - Procedimento Operacional Padrão  
SAP - Secretaria de Administração Prisional  
SCC - Secretaria de Estado da Casa Civil  
SCM - Secretaria Executiva da Casa Militar  
SCPAR - SC Parcerias  
SCTI - Secretaria de Ciência e Tecnologia da Informação  
SEA - Secretaria de Estado da Administração  
SECOM - Secretaria de Comunicação  
SEF - Secretaria de Estado da Fazenda  
SEPLAN - Secretaria de Planejamento  
SES - Secretaria do Estado da Saúde  
SINDISEA - Sindicato dos Servidores da Secretaria do Estado de Santa Catarina  
SMS - Secretaria Municipal de Saúde de Florianópolis  
SUE - Superintendência de Urgência e Emergência  
UDESC - Universidade do Estado de Santa Catarina

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Eixos de intervenção.....	13
Quadro 2: Projeto SEA + Saúde - Pense saúde - Divulgação de cards/vídeos.....	24
Quadro 3: Projeto SEA + Saúde - Pense saúde - Ações internas.....	24
Quadro 4: Projeto SEA + Saúde - Pense saúde - Ações externas.....	25

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: atendimentos individuais.....	14
Figura 2: Acolhimento na SEA.....	16
Figura 3: Folder Café com a EMSS.....	21
Figura 4: Folder “Café com a EMSS - Gestão do tempo” .....	22
Figura 5: Campanha SABER+.....	28
Figura 6: Projeto PICS na SEA.....	30
Figura 7: Projeto ASA.....	31
Figura 8: Folder “Projeto ASA” .....	33
Figura 9: Projeto Apoio à Gestante e Puérpera.....	34

## 1. INTRODUÇÃO

A EMSS, conforme determina o Manual de Saúde e Segurança do Servidor Público (MSS) - Decreto nº 2.386/2022, atua para desenvolver ações de promoção da saúde e proteção da integridade do servidor no seu local de trabalho, propondo um olhar ampliado sobre a saúde e segurança que vai além da perspectiva curativista, com enfoque na doença, buscando promover saúde, bem estar e qualidade de vida no trabalho.

O dimensionamento da EMSS é mensurado pelo grau de risco e número de servidores de cada órgão. Na SEA, dada a natureza administrativa do trabalho (grau de risco 1), a EMSS, que atua desde setembro de 2022, é composta por: psicóloga, enfermeira, assistente social, técnica de enfermagem e técnica em atividades administrativas, sendo uma necessidade imperativa o técnico em segurança do trabalho (SANTA CATARINA, 2022). A EMSS/SEA está vinculada à GESAS/DSAS.

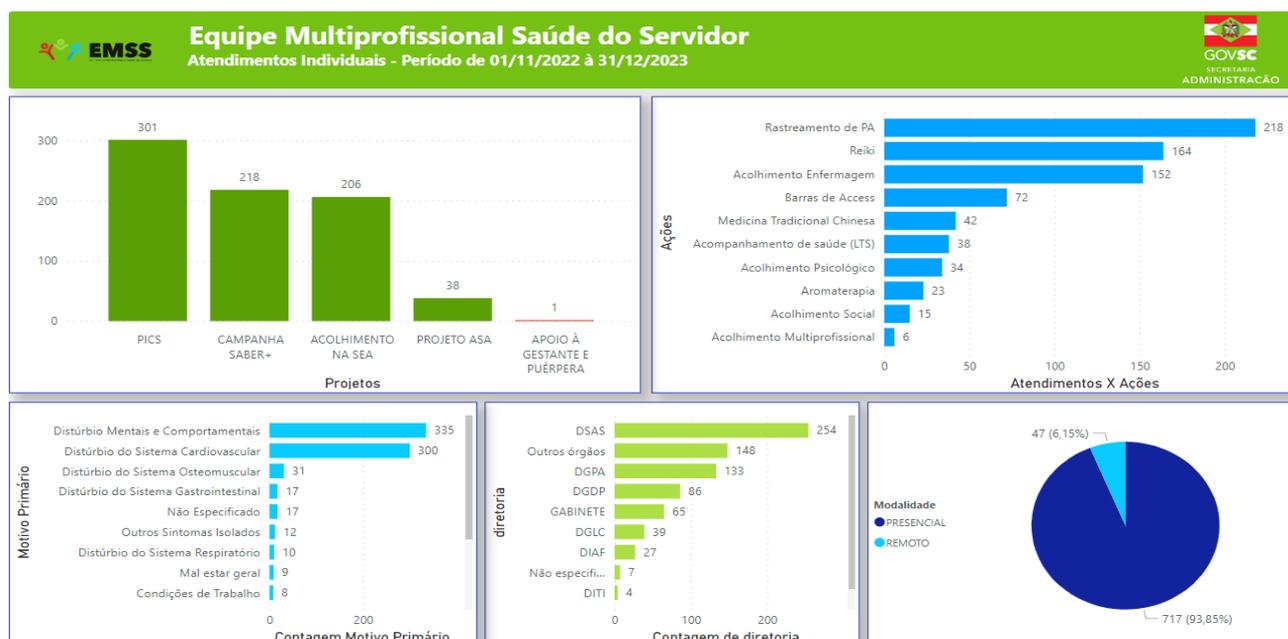
Para o cumprimento de suas ações, em outubro de 2022, a EMSS aplicou o Diagnóstico de Saúde do Servidor, construído conjuntamente a outros órgãos do Estado, após um amplo processo de discussão. Os resultados obtidos subsidiaram a elaboração do PES/EMSS para o ano de 2023, no qual foram selecionados **seis problemas prioritários**, elencados com base nos critérios de magnitude, urgência e governabilidade, os quais são listados a seguir:

- 1º Número expressivo de servidores que referem sobrecarga, irritabilidade e se sentem afetados emocionalmente pela pandemia do COVID-19<sup>1</sup>;
- 2º Sedentarismo laboral;
- 3º Estrutura física inadequada;
- 4º Ocorrência e impactos dos riscos psicossociais;
- 5º Ausência de cultura de saúde (com foco na promoção da saúde) na SEA;
- 6º Elevado número de servidores com doenças cardiovasculares.

Para cada problema, foi planejado um conjunto de ações e metas específicas - conforme veremos na seção de resultados - buscando atingir as causas identificadas. De modo geral, **as ações se desdobraram em dois eixos de intervenção: individual e coletivo**, de acordo com o quadro 01.

1 Infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global.





**Figura 1: Atendimentos individuais**

Fonte: Power BI, 2024.

Os projetos que tiveram maior adesão foram o PICS na SEA, a Campanha saber + e o Acolhimento na SEA. Dentre as ações o maior número de participantes estão: o rastreamento de hipertensão arterial sistêmica (Campanha saber +); o Reiki (Projeto PICS na SEA); e o acolhimento de enfermagem (Acolhimento na SEA).

Os principais motivos para procurar os projetos foram: os distúrbios mentais e comportamentais (em especial, sintomas depressivos e ansiosos) e os distúrbios do sistema cardiovascular (em especial, a hipertensão arterial sistêmica).

Na SEA, as diretorias que mais aderiram aos projetos foram a DSAS e a Diretoria de Gestão Patrimonial (DGPA), seguidas pela participação de servidores dos outros órgãos do Centro Administrativo do Governo do Estado (CA), dentre estes, o Gabinete do Governador, Controladoria-Geral do Estado de Santa Catarina (CGE), Secretaria Executiva da Casa Militar (SCM), Secretaria de Estado da Casa Civil (SCC), Secretaria de Estado da Comunicação (SECOM), Secretaria de Estado da Fazenda (SEF) e Secretaria de Estado do Planejamento (SEPLAN).

**Problema 1 - Número expressivo de servidores que referem sobrecarga, irritabilidade e se sentem afetados emocionalmente pela pandemia da COVID-19.**

Objetivo: melhorar a saúde mental dos servidores

Responsáveis: **Rafaela e Greice**

### **Ação 1.1. Curso de Gestão do Tempo (EaD)<sup>6</sup>**

**Período:** previsto para o primeiro semestre de 2023.

**Objetivo:** administrar melhor o tempo para mitigar os efeitos da sobrecarga de trabalho.

**Resultado:** o conteúdo do curso foi revisado e será aplicado como capacitação presencial nos setores de trabalho, após o problema 1 ter sido ratificado no Projeto Café com a EMSS. Ainda se considera a possibilidade de transformar este curso em EaD, como havia sido previsto no PES/2023, via Escola de Saúde Pública (ESP), com o objetivo principal de oportunizar o acesso ao maior número possível de servidores.

### **Ação 1.2. Roda de conversa (formato híbrido: on-line e presencial)**

**Período:** março a dezembro de 2023.

**Objetivos:** desenvolver capacidade de autogerenciamento; auxiliar o servidor a ressignificar os impactos do isolamento social; fomentar a autopercepção do servidor.

**Resultado:** realizou-se um total de seis rodas, com a participação de 133 servidores. A roda com maior número de participantes (39) foi em alusão ao Setembro Amarelo. E a roda com menos participantes (7) foi a única em formato presencial, que tratou do estresse no trabalho. Demais temas abordados: riscos psicossociais, não violência no trabalho, conflitos no ambiente de trabalho e agosto lilás<sup>7</sup>.

Observou-se que, na modalidade presencial, há um maior nível de interação e trocas entre os servidores. Todavia, o número de participantes ficou reduzido se comparado à modalidade remota. No PES de 2023, a respeito desta ação, estimou-se a presença de 5% dos servidores nas rodas, o que equivale a 33 participações mensais. No entanto, em momentos posteriores, ponderou-se que, se cada roda tivesse a participação de 8 a 10 servidores, já haveria potencial para trocas e diálogos importantes entre os participantes. Presencialmente, um número menor de participantes pode ser favorável neste sentido. Por outro lado, remotamente, embora se tenha um maior número de participantes, isto também é positivo, visto que oportuniza-se este espaço a mais servidores.

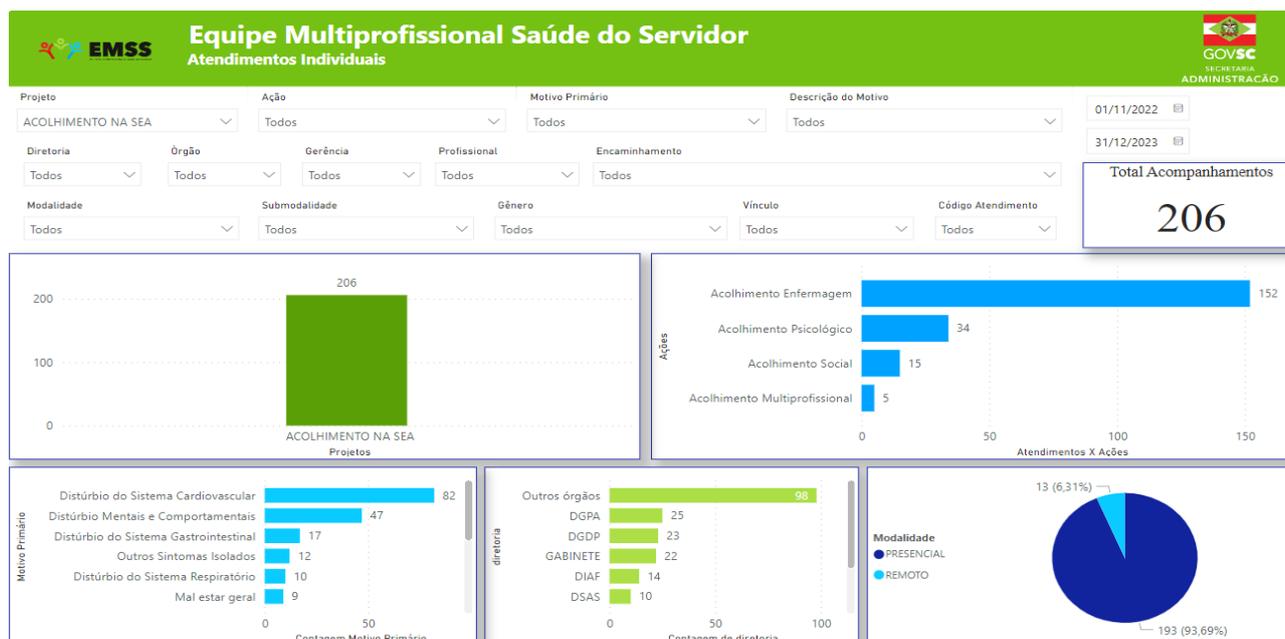
### **Ação 1.3. Acolhimento psicológico e social individual**

**Período:** início em janeiro de 2023 com vigência desde então.

**Objetivo:** criar espaço de escuta e fomentar a utilização destes espaços.

<sup>6</sup> Ensino a distância.

<sup>7</sup> Campanha dedicada à conscientização pelo fim da violência contra a mulher.



**Figura 2: Acolhimento na SEA**

Fonte: Power BI, 2024

**Resultado:** o acolhimento é uma atitude de inclusão, que tem como foco o sujeito ou coletivo e suas necessidades e não a doença, sendo um recurso importante para a humanização dos serviços de saúde (BRASIL, 2010).

Em relação ao acolhimento psicológico e social foram feitos 54 atendimentos, sendo que 5 (cinco) deles foram acolhimentos multiprofissionais. O projeto previu o acolhimento psicológico e social como espaço de escuta reivindicado.

O acolhimento de enfermagem também absorveu uma parcela importante desta demanda, visto que muitos sintomas físicos apresentados indicavam origem emocional. Foram realizados 152 acolhimentos de enfermagem, utilizados por servidores do sexo feminino (115) e masculino (91), com pouca diferença numérica. Cabe ressaltar que essa prática já era reconhecida e legitimada pelos usuários do serviço e, inclusive, reforçada pelo modelo anterior (Centro de Saúde), de caráter ambulatorial, o qual defendia intervenções em saúde após o aparecimento dos primeiros sintomas físicos.

Dentre os atendidos, 158 são servidores públicos e 48 terceirizados. As principais causas para a busca do acolhimento dizem respeito aos distúrbios do sistema cardiovascular (82), em especial Hipertensão Arterial Sistêmica (HAS) (43) e controle de Pressão Arterial Sistêmica (PAS) (27) - e distúrbios mentais e comportamentais (47), com prevalência dos sintomas emocionais (44).

## **Problema 2 - Sedentarismo laboral**

Objetivo: **Promover o movimento/mobilidade durante o período de trabalho**

Responsáveis: **Cintia e Michelle**

### **Ação 2.1. Ação "Bebida é Água" (Programa de Promoção da Saúde Integral)**

**Período/local:** a ação foi realizada pela EMSS *in loco*, entre 27/04/2023 e 17/05/2023, nos prédios da SEA (CA, DSAS e DIAP).

**Objetivo:** estimular pausas durante o expediente de trabalho.

**Resultado:** entrega de garrafinhas de água de 500ml para todos os 657 servidores, visando a prevenção do sedentarismo laboral e a promoção do consumo de água identificado no diagnóstico de saúde (46,5% dos participantes ou 199, afirmaram consumir menos de 2l de água por dia).

A arte das garrafas foi elaborada pela Assessoria de Comunicação (ASCOM) da SEA e pela SECOM, e o processo de compra realizado pela EMSS. Após, foi elaborado um cronograma para a execução da ação aos servidores da SEA, que encontram-se distribuídos no CA, Centro de Florianópolis (DSAS) e São José (DIAP).

A ASCOM/SEA fez a cobertura da ação para as divulgações de marketing. Em cada visita apresentou-se o objetivo da ação e os dados que a fundamentaram. Além de recomendar a ingestão hídrica e a movimentação dos servidores, durante o expediente de trabalho, aproveitou-se a ocasião para divulgar as demais atividades executadas pela EMSS/SEA. As repercussões desta ação, a título geral, foram positivas, tendo em vista os *feedbacks* fornecidos por parte dos servidores.

### **Ação 2.2. Projeto Movimenta SEA - Ginástica laboral e orientação para alongamento laboral on-line**

**Período/local:** a ação ocorreu *in loco* de 15/09/2023 a 10/11/2023 nos seguintes locais: Gabinete da SEA; DGPA; DSAS; DIAP; Diretoria Administrativa e Financeira (DIAF); Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (DGDP); Escritório de Gestão de Processos (EPROC) na SEPLAN; Diretoria de Gestão de Licitações e Contratos (DGLC); Secretaria de Ciência e Tecnologia da Informação (SCTI). Cabe ressaltar que a SCTI e a SEPLAN foram contempladas com a ação considerando a lotação de servidores da SEA nessas secretarias.

**Objetivo:** conscientizar servidores e gestores sobre a importância de movimentar-se durante o período de trabalho.

**Resultado:** devido à negativa de recursos financeiros para contratação de profissional, esta ação não foi possível em 2023. Assim, estabeleceu-se uma parceria com a Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC) através do curso de Fisioterapia e disciplina de saúde do trabalhador. No

entanto, a atividade não foi implementada de acordo com o recomendado pela literatura, ou seja, com a frequência de 2 a 3 vezes por semana, visto que os alunos possuem previsão de intervenção em campo apenas uma vez na semana.

Desta forma, foi realizada uma orientação, com demonstração prática, para que os servidores pudessem reproduzir, no cotidiano de trabalho. A ação foi realizada *in loco* em todas as diretorias da SEA, com autorização prévia dos gestores, e também na SCTI e SEPLAN, onde também havia servidores da SEA. Além disso, foi enviada uma cartilha virtual interativa, por e-mail e via SEA informes<sup>8</sup>, para todos os servidores.

No geral, os servidores se mostraram abertos a participar e relataram o desejo de continuidade da ação que, além de descontrair os servidores e tornar o ambiente mais leve, oportunizou a tomada de consciência sobre limitações físicas e necessidade de movimento, alongamento e exercícios físicos. Foi observado que ações *in loco* com autorização do gestor possuem maior adesão.

No fechamento do semestre, os alunos do curso de Fisioterapia fizeram atendimentos individuais com os servidores da EMSS, com orientação da professora da disciplina. A parceria terá continuidade no primeiro semestre de 2024. A previsão é dar continuidade ao projeto Movimenta SEA, trabalhando a análise ergonômica do trabalho e outras ações de estímulo à mobilidade no trabalho.

### **Problema 3 - Estrutura física inadequada.**

**Objetivo:** viabilizar uma estrutura física adequada ao desenvolvimento de atividades laborais que não ofereça riscos à saúde.

**Responsáveis:** técnico de segurança do trabalho.

#### **Ação 3.1. Análise ergonômica do trabalho.**

**Período:** não realizada.

**Objetivo:** realizar análise ergonômica com emissão de laudo técnico dos prédios da DSAS, SEA/CA e unidades periciais do interior.

**Resultado:** necessidade de profissional técnico de segurança na equipe. Será realizado no primeiro semestre de 2024 em parceria com a UDESC, curso de fisioterapia.

#### **Ação 3.2. Composição da CIPA<sup>9</sup> no prédio da DSAS, interior (DCIPA<sup>10</sup>) e CA/SEA.**

**Período:** primeiro semestre de 2023.

<sup>8</sup> Chat de comunicação oficial dos servidores da SEA

<sup>9</sup> Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

<sup>10</sup> Designado da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

**Objetivo:** fomentar a composição da CIPA no prédio do DSAS (centro de Florianópolis) e perícias do interior e nova CIPA do CA.

**Resultado:** realizada parcialmente. Necessidade premente de profissional técnico de segurança na equipe. Tentativa de composição da CIPA no Centro Administrativo da SEA sem sucesso, na medida em que não houve interessados. A CIPA do prédio da DSAS foi formada em 30 de maio de 2023, sob orientação direta da GESAS.

### **Ação 3.3. Mediar a adequação da estrutura física junto ao gestor.**

**Período:** não realizada.

**Objetivo:** viabilizar a adequação da estrutura física conforme necessidades levantadas.

**Resultado:** necessidade premente de profissional técnico de segurança na equipe para acompanhar os projetos de reforma e garantir que as necessidades, no que tange à estrutura física, sejam tecnicamente atendidas.

### **Problema 4 - Ocorrência e impactos dos riscos psicossociais.**

**Objetivo:** **reduzir a ocorrência e o impacto dos riscos psicossociais.**

**Responsáveis:** **Rafaela e Greice.**

#### **Ação 4.1. “Cultivando a Paz” (Semana de prevenção da violência no trabalho - Sugestão: 3 dias).**

**Período:** maio de 2023.

**Objetivo:** conscientizar para promover uma mudança de paradigma relacionada à violência e inclusão, nos contextos de trabalho.

**Resultado:** a pedido dos gestores, a ação foi reformulada pela equipe e implementada como Café com a EMSS.

#### **Ação 4.2. Café com a EMSS.**

**Período:** agosto de 2023 com vigência desde então.

**Objetivo:** atuar capacitando as lideranças e os servidores, para favorecer a interação e as relações de trabalho, principalmente.

**Resultado:** o projeto, que se estrutura em diferentes etapas - foi desenvolvido até dezembro de 2023 em duas diretorias da SEA: DIAP e DGPA, respectivamente. Em cada uma delas, os gestores foram convidados para um café para apresentação do trabalho da EMSS e dos objetivos deste projeto, especificamente. Neste encontro, com a anuência das chefias, solicitou-se autorização para aplicar - nas gerências e coordenadorias correspondentes - a enquete “Como está o seu ambiente de

trabalho?”, com o objetivo de identificar as principais qualidades e dificuldades das equipes de trabalho.

De posse dos resultados, baseados em necessidades e demandas específicas, foi proposto um conjunto de ações pactuado com os gestores e servidores. Em geral, as estratégias de intervenção têm sido pensadas e planejadas de forma interdisciplinar, com a integração e a complementaridade dos saberes e práticas exercidas pelos profissionais da EMSS, buscando a responsabilização e a resolutividade das demandas apresentadas.

Dentre os temas trabalhados destacam-se: habilidades, competências e papéis sociais; inteligência emocional e gestão de conflitos; liderança; riscos físicos e químicos; sobrecarga de trabalho; dentre outros. Na DIAP, para mitigação dos impactos da sobrecarga, estava previsto para dezembro de 2023, a execução da oficina sobre administração do tempo; no entanto, por razões internas, a diretoria solicitou o adiamento da ação para 2024 (aconteceu em 05/04/24). As “oficinas-piloto” sobre gestão de conflitos iniciaram-se em fevereiro de 2024. O projeto, além de bem aceito pelos gestores, tem contado com a adesão e participação ativa dos servidores e, neste sentido, possibilitado o estreitamento de vínculo entre as partes envolvidas.



**Figura 3: Folder Café com a EMSS**

Fonte: Elaborado pela EMSS e ASCOM/SEA.

### Ação 4.3. Curso de gestão de conflitos (foco na comunicação não violenta e nas relações interpessoais).

**Período:** segundo semestre de 2023.

**Objetivo:** melhorar a comunicação na SEA; capacitar as lideranças para promover qualidade de vida no trabalho (ambiente de trabalho mais saudável do ponto de vista das condições, organização e relações de trabalho).

**Resultado:** o assunto foi introduzido, dentre outros está sendo trabalhado no “Café com a EMSS”, e o curso será formalmente ministrado em 2024, por orientação da GESAS/DSAS.

### Ação 4.4. Curso de gestão do tempo.

**Período:** segundo semestre de 2023.

**Objetivo:** promover estratégias que favoreçam a organização do trabalho.

**Resultado:** o assunto foi introduzido e o curso será ministrado em 2024, de acordo com a demanda das diretorias, incluído como uma das possíveis ações dentro do projeto “Café com a EMSS”. Já foi realizado na DIAP em 05/04/2024 (vide figura 4).

SAÚDE DO SERVIDOR [sea.sc.gov.br](http://sea.sc.gov.br)

## CAFÉ COM A EMSS

### gestão do tempo



Olá! Vamos fazer uma "pausa"? A ideia é compartilharmos um café coletivo, em meio a uma capacitação.

A partir do projeto Café com a EMSS, será ministrada a oficina sobre Gestão do tempo, com a Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor.

**Tema:** Gestão do tempo.

**Quando?** Sexta, 05/04, das 14 às 16h.

**Onde?** Auditório do Arquivo Público/Kobrasol.  
(R. das Camélias, 345 - Kobrasol, São José - SC)

**Obs.: não esqueça de trazer um "quitute" ou uma bebida para o nosso café solidário!**

**Contamos com a sua adesão! Vem com a EMSS!**



Figura 4: Folder “Café com a EMSS - Gestão do tempo”

Fonte: Elaborado pela EMSS e ASCOM/SEA.

### **Problema 5 - Falta de uma cultura de saúde na organização, com foco na promoção da saúde.**

**Objetivo:** desenvolver uma cultura de saúde na SEA.

Responsáveis: **Michelle, Cintia, Greice, Rafaela.**

#### **Ação 5.1. Projeto SEA + Saúde (Desconecta SEA).**

**Período:** início em fevereiro de 2023 com vigência desde então.

**Objetivo:** realizar ações voltadas à promoção da saúde; incentivar a adesão às práticas de lazer.

**Resultado:** o lazer é muito importante para nossa saúde e bem-estar, pois auxilia no controle do estresse, na percepção de autocuidado e no equilíbrio entre saúde física, mental e espiritual.

A ação prevê a seleção e divulgação de atividades de lazer, levando em consideração os locais de lotação dos servidores. O conteúdo é elaborado pela EMSS, enquanto a arte e a publicação são realizadas pela ASCOM (via SEA informes e e-mail institucional), semanalmente.

No período entre 02/2023 até 12/2023, foram construídos 42 conteúdos e publicados 38. Nesse período, a EMSS recebeu, via e-mail, diversos *feedbacks* positivos a respeito das publicações.

#### **Ação 5.2. Projeto SEA + Saúde (Desafio marcando um *check*).**

**Período:** não realizada.

**Objetivo:** realizar ações voltadas à promoção da saúde; favorecer a autonomia em relação ao cuidado com a saúde; incentivar o autocuidado e hábitos de saúde recomendados pelo Ministério da Saúde.

**Resultado:** ação não realizada devido a extinção do NIDUS<sup>11</sup> e necessidade de novas parcerias para criação e operacionalização do desafio com recursos de gamificação. A ação será reavaliada, a partir do questionário, diagnóstico e PES/2024 e, caso se mantenha no planejamento, será reformulada ao longo deste ano.

#### **Ação 5.3. Projeto SEA + Saúde (Pense saúde).**

**Período:** dezembro de 2022 a 31 de dezembro de 2023.

**Objetivo:** promover ações de educação em saúde; informar sobre cuidados de saúde e segurança.

**Resultado:** seguindo o calendário de saúde e segurança da EMSS. Alguns materiais não foram construídos e divulgados devido à falta do profissional capacitado na EMSS, como no caso do técnico de segurança. Outros, por serem temas sensíveis, o que indica necessidade de revisão dos

11 Laboratório de Inovação do Governo de Santa Catarina.

temas do calendário para 2024. Os temas abordados foram divulgados pela ASCOM via SEA informes e E-mail institucional.

**Quadro 2: Projeto SEA + Saúde - Pense saúde - Divulgação de cards/vídeos**

<b>Tema card/vídeo</b>	<b>Data</b>	<b>Divulgação</b>
Dezembro laranja: Câncer de pele	12/2022	SEA informes e E-mail
Dezembro vermelho: HIV AIDS	12/2022	SEA informes e E-mail
Carnaval, álcool e outras drogas	02/2023	SEA informes e E-mail
Prevenção ao sedentarismo	03/2023	SEA informes e E-mail
Violência no trabalho	05/2023	SEA informes e E-mail
Hepatites virais	07/2023	SEA informes e E-mail
Saúde ocular	07/2023	SEA informes e E-mail

Fonte: Relatórios EMSS/GESAS/DSAS/SEA, 2023.

Outros assuntos foram transmitidos em forma de palestras/*workshop* de acordo com os quadros 3 e 4, abaixo:

**Quadro 3: Projeto SEA + Saúde - Pense saúde - Ações internas**

<b>Diretoria/Gerência</b>	<b>Tema</b>	<b>Nº de participantes</b>
SEA	Outubro Rosa: palestra - Saúde e sororidade.	27
SEA/DSAS	Outubro Rosa: educação em Saúde <i>in loco</i> sobre prevenção de CA de mama e colo de útero.	200
SEA/DSAS	Novembro Azul: educação em Saúde <i>in loco</i> sobre prevenção de CA de próstata.	200
SEA	Novembro Azul: educação em Saúde - Homem também se cuida. Participaram 31 servidores. Foram realizados 93 atendimentos de PICS práticas integrativas e complementares.	31
SEA/DIAP	Educação em saúde <i>in loco</i> : Riscos no ambiente de trabalho.	15
SEA	Educação em saúde: A importância da atividade física.	15
<b>Total aproximado:</b>		<b>488</b>

Fonte: Relatórios EMSS/GESAS/DSAS/SEA, 2023.

No quadro 4 apresentamos ações de Educação em Saúde (parte do Programa de Promoção da Saúde Integral). Foram realizadas 16 palestras e um vídeo, que atingiram **2.112** servidores (em tempo real, presencial e online) e **8.646** visualizações (links disponíveis na tabela a seguir), de diferentes órgãos e diferentes esferas (estaduais, municipais e federal).

**Quadro 4: Projeto SEA + Saúde - Pense saúde - Ações externas**

<b>Órgão</b>	<b>Tema</b>	<b>Nº de participantes/visualizações, disponível em:</b>
Polícia Científica de Santa Catarina (PCI);	Palestra: Relacionamentos interpessoais no trabalho;	81 participantes em tempo real – evento online;
Assembleia Legislativa de Santa Catarina (ALESC);	Palestra: Inteligência emocional do serviço público;	43 participantes;
Defesa Civil do Estado de Santa Catarina (DC);	Palestra: Assédio Moral e Sexual no trabalho;	61 participantes (presencial), e evento transmitido em tempo real para 20 centros regionais no Estado;
Controladoria-Geral do Estado de Santa Catarina. (CGE), SEA, Ministério Público de Santa Catarina (MPSC), Polícia Civil do Estado de Santa Catarina (PCSC);	Palestra no lançamento do Programa Estadual de Prevenção ao Assédio Sexual;	Aproximadamente 300 participantes (presencial – Teatro Pedro Ivo); 1.600 visualizações (até 08/04/2023); Disponível em: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Fn-xjV0QNqI">https://www.youtube.com/watch?v=Fn-xjV0QNqI</a>
Centro Catarinense de Reabilitação (CCR) – Secretaria de Estado da Saúde (SES);	Palestra: Inteligência emocional e relacionamentos interpessoais no trabalho;	26 participantes;
<u>Junta Comercial do Estado de Santa Catarina</u> (JUDESC);	Palestra: Assédio Moral e Sexual no trabalho;	79 participantes;
Instituto do Meio Ambiente de Santa Catarina (IMA);	Palestra: Inteligência Emocional;	87 participantes (45 presencial e 42 online - evento transmitido ao vivo e gravado para quem não pôde assistir em tempo real).
UDESC;	Palestra: Inteligência emocional no serviço público;	68 participantes – presencial; 243 visualizações (até 08/04/2023); Disponível em: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=ZTw8i83If_8&amp;list=PLKS0DVHtc3Y9ZlvS4LzE6DdmFuHZ_I9YW&amp;index=17&amp;ab_channel=UniversidadeDoEstadoDeSantaCatarina">https://www.youtube.com/watch?v=ZTw8i83If_8&amp;list=PLKS0DVHtc3Y9ZlvS4LzE6DdmFuHZ_I9YW&amp;index=17&amp;ab_channel=UniversidadeDoEstadoDeSantaCatarina</a>

Agência Reguladora de Serviços Públicos de Santa Catarina (ARESC);	Palestra: Inteligência emocional no serviço público;	32 servidores;
SCPAR - Porto de Imbituba;	Palestra: Violência no trabalho;	68 servidores;
Secretaria de Administração de Florianópolis. Prefeitura Municipal de Florianópolis (PMF);	Palestra: Inteligência emocional no serviço público;	112 servidores;
CGE	Palestra: Inteligência emocional no serviço público;	60 servidores;
Ministério da Previdência Social (MPS);	Palestra: Saúde mental e trabalho;	50 servidores - Presidentes das Unidades Julgadas do CRPS;
Centro de Estudos Jurídicos (CEJUR). Prefeitura Municipal de São Paulo (PMSP);	Palestra: Licenças Médicas no Serviço Público;	1.015 participantes em tempo real; 6.400 visualizações (até 08/04/2023); Disponível em: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=fWtlOKIWaGg&amp;list=PLKS0DVHtc3Y9ZlvS4LzE6DdmFuHZ_I9YW&amp;index=15&amp;ab_channel=CEJURPGMSP">https://www.youtube.com/watch?v=fWtlOKIWaGg&amp;list=PLKS0DVHtc3Y9ZlvS4LzE6DdmFuHZ_I9YW&amp;index=15&amp;ab_channel=CEJURPGMSP</a>
CGE	Palestra: Assédio sexual no trabalho;	Vídeo explicativo; Visualizações: 403 visualizações (até 08/04/2023); Disponível em <a href="https://www.youtube.com/watch?v=0IXcEwq6ycc">https://www.youtube.com/watch?v=0IXcEwq6ycc</a>
SES; SEA; PCSC; Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa (SAP);	Palestra: Interdisciplinaridade na EMSS.	30 profissionais da EMSS de outros órgãos. On line. Grupo de Estudos da GESAS
<b>Total: 15 órgãos externos atendidos.</b>		<b>2.112</b> participantes em tempo real (presencial e online); <b>8.646</b> visualizações online (até 08/04/2024).

Fonte: Relatórios EMSS/GESAS/DSAS/SEA, 2023.

#### **Ação 5.4. Projeto SEA + Saúde (Aplicativo - Saúde num click).**

**Período:** realizada parcialmente entre janeiro e fevereiro de 2024.

**Objetivo:** promover um atendimento considerando o servidor na sua integralidade; incentivar o autocuidado e hábitos de saúde recomendados pelo Ministério da Saúde.

**Resultado:** em decorrência da não aprovação de custos associados ao projeto, foi possível apenas a implementação de um aplicativo **gratuito**, com o apoio do Sindicato dos Servidores da SEA

(SINDISEA), autorizado pela gestão. Desta forma, há necessidade de revisão da ação para que se atinja o objetivo inicial: contemplar a saúde integral do servidor.

Foi realizado um piloto, e utilizou-se este aplicativo para monitoramento dos *Fatores de Risco Psicossocial* na população da SEA, em parceria com a empresa Polar Sapiens. Participaram desta ação um total de 63 servidores. Os servidores tiveram 15 dias para baixar e responder ao inquérito disponibilizado pelo aplicativo. Os principais indicadores com níveis de risco alto foram: Transtornos Mentais Comuns e *Burnout*, este com preponderância das dimensões exaustão e cinismo. Os indicadores médios de maior atenção foram a autoeficácia, a baixa satisfação e novamente as dimensões de burnout. Destaque para os indicadores elevados para suicídio. Os resultados foram apresentados em 06/02/2024 e a empresa Polar Sapiens sinalizou sobre a possibilidade de uma segunda aplicação inclusive para buscar um número maior de respondentes e, conseqüentemente, resultados fidedignos e representativos da população da SEA.

#### **Ação 5.5. Projeto SEA + Saúde (se joga).**

**Período:** janeiro a dezembro de 2023.

**Objetivo:** incentivar a adesão às práticas de promoção da saúde.

**Resultado:** embora com atraso e menos itens do que fora inicialmente solicitado (apenas bolsa ecológica e *mouse pad*) devido aos custos implicados e a não-aprovação para aquele momento, a compra foi realizada em dezembro de 2023. A previsão de compra era de um kit, que incluía caneta e bloco de notas personalizados, para distribuição nos cursos e outras ações oferecidas pela EMSS. De qualquer forma depreende-se, a partir das reações dos servidores, perante os itens que já foram distribuídos, que esta ação foi muito bem-vinda.

Sobre o *mouse pad* alguns servidores verbalizaram que recebê-lo “*representou muito mais do que uma ação de saúde e segurança, foi uma ação de atenção e cuidado para com os servidores*” [sic]. Cabe frisar que este item não era disponibilizado desde 2010 e, conforme observou-se, ou os servidores haviam trocado por conta própria, ou estes não garantiam mais nem saúde, nem segurança, visto que não apresentavam mais o componente anatômico necessário, e/ou nem tinham condições de higiene para serem utilizados.

Quanto à bolsa ecológica, este item foi escolhido no sentido de promover/divulgar o trabalho da EMSS, incentivar a participação sorteando entre aqueles que aderem às ações, além de fomentar a responsabilidade ecológica coletiva (contribuição social), com um item útil. O *feedback* dos servidores reforçou a importância deste brinde a partir do impacto associado (lúdico, útil, incentivo da participação e à conscientização acerca de responsabilidade social, assim como da utilização coerente do recurso público). A sacola ecológica não é “apenas um brinde”, mas reúne diversos

aspectos que justificaram o investimento realizado. Considera-se que ações deste tipo devem ser avaliadas desta forma: “Com que propósito este item será comprado?”.

### **Problema 6 - Elevado número de servidores com Doenças Cardiovasculares (DCV).**

**Objetivo:** prevenir agravos e novos casos de DCV.

**Responsáveis:** Cintia e Michelle.

#### **Ação 6.1. Palestra on-line sobre hábitos preventivos de DCV com profissionais da SES.**

**Período:** não realizada.

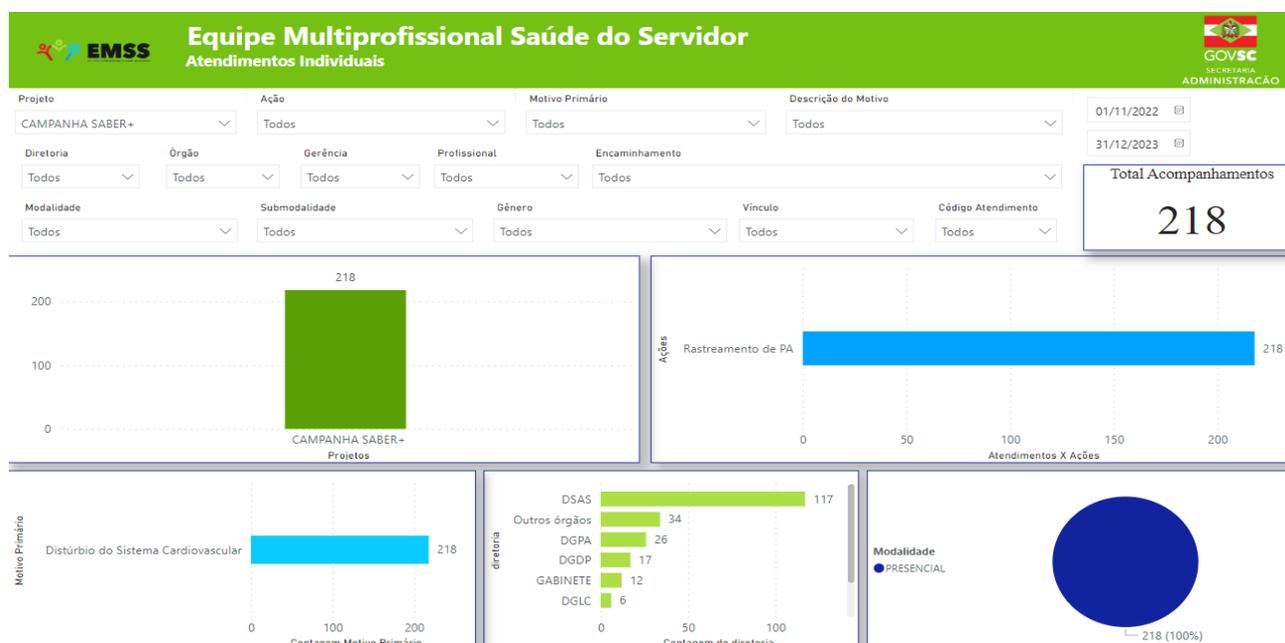
**Objetivo:** incentivar a mudança de hábitos alimentares; reforçar o foco na saúde mediante a presença de fatores de risco (alimentação saudável e prática de exercícios físicos, estresse).

**Resultado:** ação não realizada devido ao tempo restrito e equipe de trabalho reduzida. A ação será analisada após resultado do questionário de diagnóstico de saúde dos servidores da SEA 2024.

#### **Ação 6.2. Campanha Saber + (rastreamento de servidores com HAS)**

**Período:** a ação ocorreu entre 01/08 e 31/08 no Núcleo de Saúde do Servidor da SEA.

**Objetivo:** Identificar e informar sobre os fatores de risco e protetivos das DCV.



**Figura 5: Campanha SABER+**

Fonte: Power BI, 2024.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Painel de domínio público disponível pelo link: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojMTc2MzMwNWUyMC00NjE3LWI4ZWU4NDU4MzgyNTE3NDQxIiwidCI6ImExN2QwM2ZjLTRiYWU4MzgyNTE3NDQxIiwidDY4LWUzOTYzYTJlYzRlNiJ9>

**Resultado:** ação aberta a todo o CA com boa adesão dos servidores. Foram atendidos 111 servidores; realizadas 248 aferições e 18 encaminhamentos para consulta com o cardiologista. A ação consistiu na detecção de servidores com PAS alterada e sem diagnóstico de HAS. Os servidores foram orientados a fazer ao menos três aferições, em dias e horários diferentes. Houve um percentual de 16,2%, do total de participantes, com indicação de possível HAS não tratada. Dentre os atendidos, 120 são do sexo feminino e 98 do sexo masculino. A respeito do vínculo de trabalho, 143 são servidores públicos e 75 terceirizados.

Cada servidor atendido foi orientado sobre os hábitos preventivos de DCV e após a campanha foi realizado contato com os servidores que apresentaram alteração de PAS para reforçar a orientação de consulta com cardiologista.

### **Ação 6.3. Curso de primeiros socorros (ênfase em Parada Cardiorrespiratória (PCR) e asfixia)**

**Período/local:** ocorreu no dia 31/10/2023 no auditório da SEF.

**Objetivo:** identificar e informar sobre os fatores de risco e protetivos das DCV; treinar os servidores para agir diante de situações de emergência cardiovascular.

**Resultado:** a ação foi uma parceria realizada com o Instituto de Cardiologia de Santa Catarina (ICA)/Superintendência de Urgência e Emergência (SUE)/SES. Essa ação foi oferecida para que os servidores consigam prestar os primeiros socorros no ambiente de trabalho. Foi abordado especificamente PCR adulto e infantil e manobra de valsalva (casos de asfixia). Por ser um curso prático o número de vagas foi limitado a 20 vagas, tendo representantes de todas as diretorias da SEA (exceto da DGLC pois estavam em curso). Tivemos um total de 24 inscritos e presença de 18 servidores (taxa de abstenção de 25%). A ação teve ampla aprovação e foram solicitadas novas turmas, incluindo primeiros socorros relacionados a acidentes de trabalho. Logo, esta solicitação será considerada no PES/2024.

### **Ação 6.4. Projeto PICS na SEA**

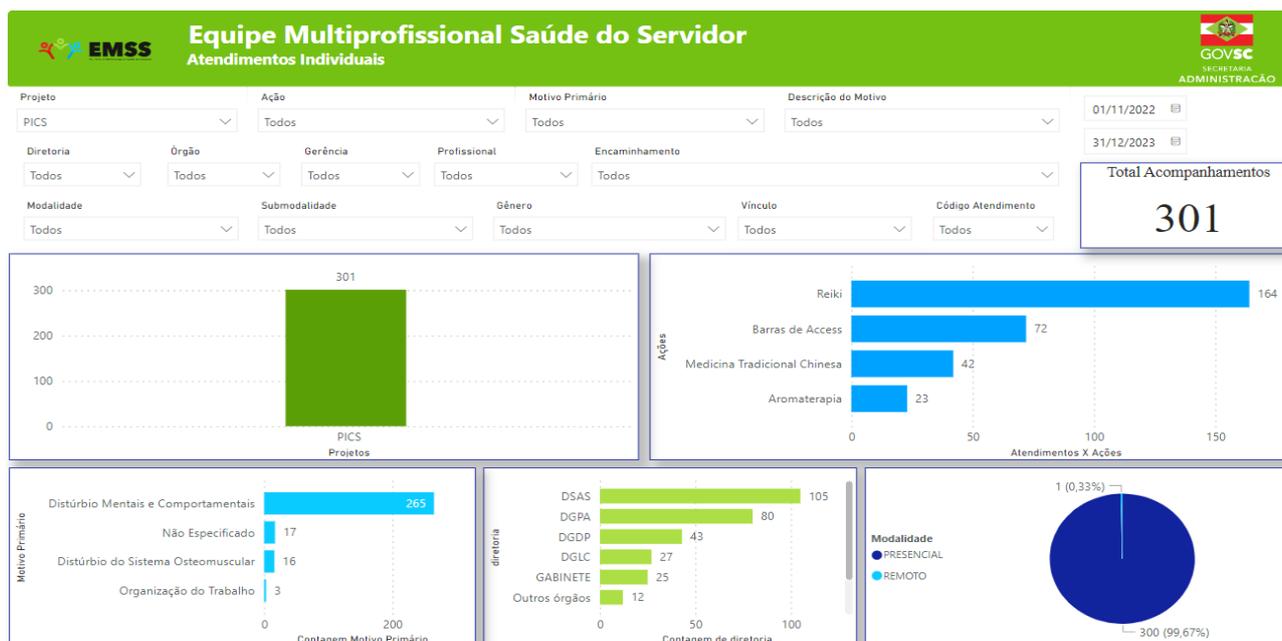
**Período:** início em Fevereiro de 2024

**Objetivo:** minimizar o nível de estresse dos servidores.

**Resultado:** o projeto foi pensado no sentido de mitigar sintomas como estresse e ansiedade. O estresse libera hormônios como o cortisol, adrenalina e noradrenalina, os quais reduzem o calibre dos vasos sanguíneos e, em longo prazo, potencializam o risco de HAS e outras DCV (SOCIEDADE BRASILEIRA DE CARDIOLOGIA, 2020).

O projeto contemplou um total de 301 atendimentos e nos primeiros seis meses contou com a parceria de duas servidoras da DSAS, uma enfermeira e uma farmacêutica, que ofereceram práticas de medicina tradicional chinesa e aromaterapia, principalmente no prédio da DSAS. Neste mesmo período foram oferecidas também práticas de Reiki e, após, Barras de Access no mesmo local. De certa forma, este fator influenciou o maior número de atendimentos nessa diretoria, com um total de 105. No Núcleo de Saúde do Servidor da SEA, no CA, também foram oferecidas práticas de Reiki e, após, Barras de Access, sendo a diretoria com maior adesão a DGPA, com um total de 80 atendimentos.

O principal motivo da procura pelo projeto foram os distúrbios mentais e comportamentais, totalizando 265 atendimentos. Em relação ao sexo, 224 atendimentos foram realizados em mulheres e 77 em homens. Em relação ao vínculo, 293 atendimentos foram realizados para servidores e 08 para profissionais terceirizados. Cabe ressaltar que o projeto, por ser caracterizado como acompanhamento de saúde, foi direcionado apenas aos servidores da SEA.



**Figura 6: Projeto PICS na SEA**

Fonte: Power BI, 2024.<sup>13</sup>

A partir de julho de 2023, a parceria com as duas servidoras da DSAS/SEA foi encerrada devido ao aumento da demanda de trabalho, na função principal das mesmas, bem como dificuldade recorrente quanto ao espaço e horários disponíveis para os atendimentos. A EMSS utilizava uma

<sup>13</sup> Painel de domínio público disponível pelo link: <https://app.powerbi.com/view/?r=eyJrIjoimTc2MzMwNWmtNWUyMC00NjE3LWI4ZWEtNDU4MzgyNTE3NDQxIiwidCI6ImExN2QwM2ZjLTRiYWYyZDY4LWUzOTYzYTJlYzRlNi9>

das salas de atendimento da Perícia Médica Oficial (PMO) e o trabalho ficava condicionado à disponibilidade, perante os demais profissionais, o que nem sempre era possível. Entende-se que as salas eram, por prioridade, destinadas aos atendimentos em PMO e Perícia Psicossocial. Por isso, para que este seja retomado naquele espaço, reiterou-se para a GESAS e DSAS a necessidade de um espaço físico exclusivo para a EMSS. Foi acordado que esta necessidade será considerada a partir da mudança de prédio da DSAS. Assim, desde julho o projeto está sendo oferecido apenas no Núcleo de Saúde do Servidor (NSS) no CA.

Devido à alta procura dos servidores pelo projeto, foi observada a necessidade de parcerias externas à SEA, para expansão do projeto, inclusive. Para tanto foi realizada consulta junto à Consultoria Jurídica (COJUR) da SEA, a DIAF e a DGLC para orientações referentes a abertura de inscrições (processos: SEA 14665/2023; SEA 5935/2024). Desse modo, tendo em vista a efetiva e crescente adesão dos servidores, pretende-se dar continuidade ao projeto em 2024 e incluir outras práticas e modalidades de atendimento.

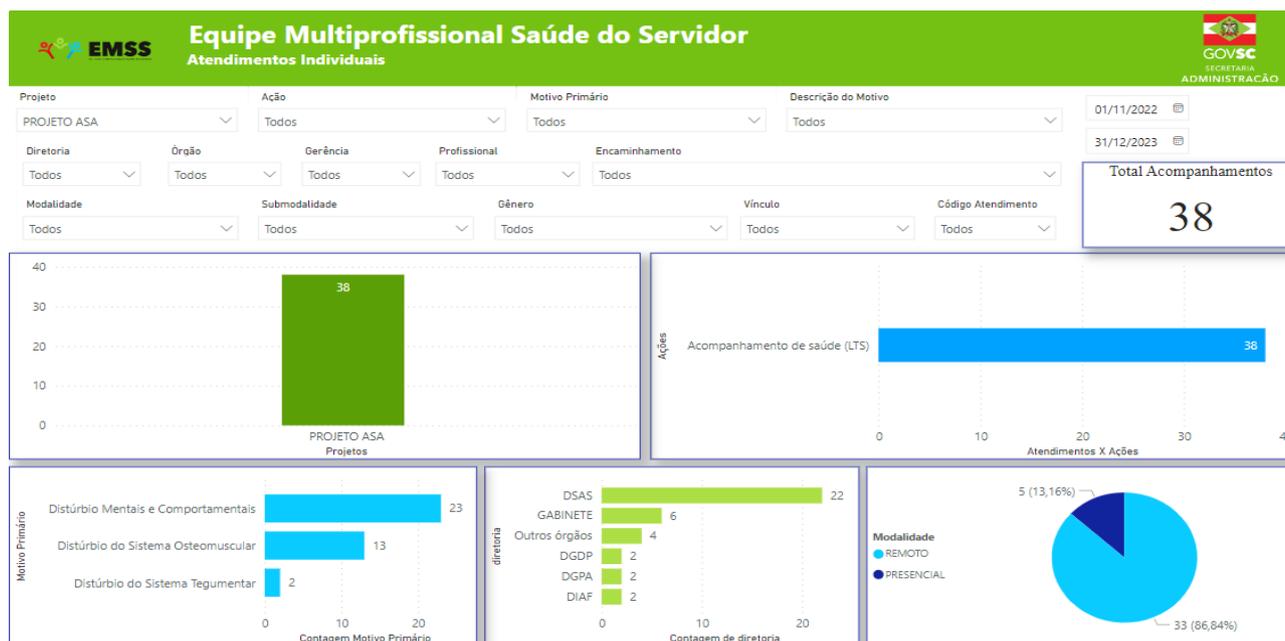
## 7. Outras ações

### Ação 7.1: Projeto ASA

**Período:** projeto iniciado em fevereiro/2023 com vigência desde então.

**Objetivo:** acompanhar o servidor em seu processo de afastamento e retorno ao trabalho.

**Responsáveis:** Greice e Rafaela.



**Figura 7: Projeto ASA**

Fonte: Power BI, 2024.<sup>14</sup>

### **Resultados:**

Entre fevereiro e dezembro de 2023, foram acompanhados um total de 16 servidores e realizados 38 atendimentos. Destes, 25 direcionaram-se ao sexo feminino e 13 ao sexo masculino. Diferentes dos demais projetos, o ASA registra prevalência de atendimentos remotos, dado o afastamento do servidor do local de trabalho. O cruzamento dos dados revela que os afastamentos do sexo feminino (12) superam os do sexo masculino (4), acompanhando a tendência apresentada nos Boletins Estatísticos de Benefícios de Saúde do Servidor, elaborados pela Gerência de Controle de Benefícios de Saúde, agora nomeada Gerência de Estatística e Auditoria. Dentre os casos acompanhados, os transtornos/distúrbios mentais e comportamentais configuram a principal causa de licença para tratamento de saúde (LTS), conforme verbalizado pelos próprios servidores, reiterando a necessidade de intervenções em saúde mental. Cabe ressaltar que apesar de serem contatados, via e-mail e/ou telefone, nem todos os servidores afastados por motivo de saúde desejaram ser acompanhados durante a sua LTS até o retorno ao trabalho.

Em razão da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13709/2018), ainda no primeiro semestre de 2024, questões legais<sup>15</sup> serão discutidas conjuntamente entre EMSS, GESAS e PMO e, em havendo necessidade, encaminhadas à COJUR/SEA para emissão de parecer. Esse projeto, previsto no MSS (Decreto n. 2.386/2022), busca fazer cumprir as suas determinações legais. Nesse sentido, o acompanhamento contribui para que a concessão, prorrogação ou mesmo revogação do benefício estejam alinhadas às necessidades do quadro de saúde do servidor, mas também aos interesses da organização e do Estado (SANTA CATARINA, 2022).

14 Pannel de domínio público disponível pelo link: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMTc2MzZMwNWMtNWUyMC00NjE3LWI4ZWEtNDU4MzgyNTE3NDQxIiwidCI6ImExN2QwM2ZjLTRiYWVtNGI2OC1iZDY4LWUzOTYzYTJlYzRlNiJ9>

15 Referimo-nos ao acesso da EMSS à listagem dos servidores afastados via base de dados da PMO.

**Conheça o**  
**PROJETO ASA**

Em vigência desde fevereiro de 2023, o projeto ASA (Acompanhamento do Servidor Afastado) da Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor (EMSS), destina-se aos servidores da SEA em **usufruto de Licença para Tratamento de Saúde (LTS) e/ou outros benefícios periciais**, com prazo igual ou superior a 30 dias de afastamento.

O objetivo é **acolher e acompanhar o servidor**, buscando perceber as suas necessidades para além da doença, bem como sanar dúvidas, prestar informações acerca de seus direitos e deveres e mediar o retorno ao trabalho.

Após a concessão do benefício, via Perícia Médica Oficial (PMO), o contato inicial com o servidor afastado será feito, por profissional da EMSS, via e-mail e/ou telefone. Com a sua anuência, serão agendados os próximos atendimentos.

**Responsáveis pelo projeto:**  
Ma. Greice dos Reis Santos (CRESS 9607 - 12ª Região/SC) e  
Dra. Rafaela Luiza Trevisan (CRP 12/06149).

**Horário de funcionamento da EMSS:**  
De segunda à sexta-feira, das 12h30 às 19h00

**Contato:**  
**3665-1701** ou [emss@sea.sc.gov.br](mailto:emss@sea.sc.gov.br)

**Vem com a EMSS, vem que faz bem.**



**Figura 8: Folder “Projeto ASA”**

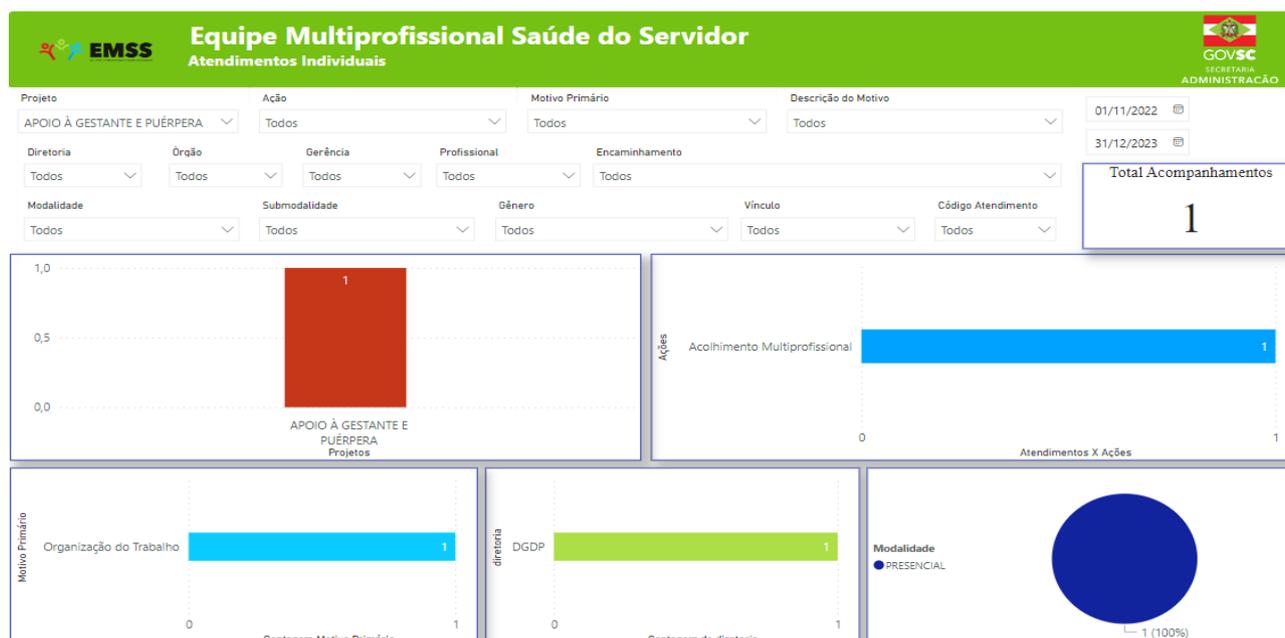
Fonte: Elaborado pela EMSS e ASCOM/SEA.

## **Ação 7.2: Projeto Apoio à Gestante e Puérpera.**

**Período:** início em maio de 2023.

**Objetivo:** auxiliar no reconhecimento dos direitos enquanto gestante, puérpera e nutriz; favorecer espaço para o suporte emocional durante a gestação e no pós-parto; oportunizar espaço para amamentar o bebê (conforme recomendação do Ministério da Saúde); auxiliar na organização para o retorno ao trabalho após a Licença Gestação.

**Responsáveis:** Cintia; Greice; Rafaela; Michelle.



**Figura 9: Projeto Apoio à Gestante e Puérpera**

Fonte: Power BI, 2024.<sup>16</sup>

**Resultados:** o projeto atendeu apenas um servidor no período. O servidor foi encaminhado para a ação diante da necessidade de tal suporte ter sido identificado em outro atendimento, na EMSS. O servidor, puérpera e recém-nascido foram acolhidos e orientados pela equipe, em atendimento multiprofissional (enfermeira, psicóloga e assistente social). Abordou-se desde os cuidados com o recém-nascido, relação do casal, dinâmica familiar, direitos trabalhistas e retorno ao trabalho. Salienta-se que o projeto foi pensado para atender tanto o servidor quanto a servidora, em período de gestação e/ou puerpério, considerando ser este um período de mudanças e ansiedade que por vezes acabam por influenciar no trabalho/retorno ao trabalho. A necessidade da ação não foi identificada no diagnóstico de saúde do servidor, mas ofertada diante da capacitação da enfermeira da EMSS no assunto e possibilidade de suporte aos servidores(as). A permanência da oferta da ação será reavaliada após análise dos dados do diagnóstico de saúde do servidor no ano de 2024.

### **Ação 7.3: Campanha de Vacinação.**

**Período:** campanha realizada em 30 de junho de 2023.

**Objetivo:** atualizar o calendário vacinal e prevenir contra influenza e COVID-19

**Resultados:** a ação foi realizada em parceria com o Centro de Saúde (CS) do Saco Grande, Secretaria Municipal de Saúde (SMS) da PMF, e teve boa adesão de todo o CA. Foram realizadas

<sup>16</sup> Painel de domínio público disponível pelo link: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaMTc2MzZMwNWmtNWUyMC00NjE3LWI4ZWVtNDU4MzgyNTE3NDQxIiwidCI6ImExN2QwM2ZjLTRiYWVtNGI2OC1iZDY4LWUzOTYzYTJlYzRlNiJ9>

três reuniões anteriores com a equipe de saúde para tratativas sobre a ação. A ação foi divulgada pela ASCOM, foram recebidos os e-mails dos servidores interessados e organizou-se uma planilha de doses prévias, a qual foi enviada ao CS para organização dos recursos humanos e materiais necessários.

A princípio a ação havia sido programada para ser realizada entre abril e maio, no entanto houve tratativas com a gestão que precisaram ser esclarecidas. Por determinação do secretário da administração e da DSAS, a ação foi destinada a todos os servidores do CA.

Foram atendidos 155 servidores de todo o CA e aplicadas 362 doses de vacinas. A ação será replicada em maio de 2024.

#### **Ação 7.4: Elaboração dos Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) e outros documentos.**

**Período:** entre setembro de 2022 e dezembro de 2023.

**Objetivo:** padronização das condutas relacionadas aos atendimentos e instrumentalização das atividades profissionais.

- POP nº1 - Acolhimento, autuado e assinado via Processo SEA 000019639/2022;
- POP nº 2 - Acompanhamento do Servidor Afastado por LTS, autuado e assinado via Processo SEA 00002242/2023;
- POP nº 3 - Acolhimento dos servidores em situação de violência no ambiente de trabalho), autuado e assinado via Processo SEA 00002329/2023;
- Formulários de atendimento (enfermagem, psicologia e serviço social);

Dadas as necessidades verificadas no primeiro ano de atendimento, é pertinente ressaltar que, em 2024, os POPs listados serão revisados e submetidos à apreciação das chefias competentes para nova validação.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A título de conclusão, é válido destacar que, apesar de destinarem-se prioritariamente aos servidores da SEA, os projetos e as ações executadas pela EMSS contemplaram também outras secretarias e órgãos da administração pública estadual, municipal e federal.

No primeiro ano de exercício da EMSS/SEA, destacaram-se como **potencialidades**:

- a) a equipe altamente capacitada da EMSS/SEA;
- b) a utilização do PES para condução das ações;
- c) a compreensão e, conseqüentemente, a adesão dos servidores, incluindo gestores, à proposta da EMSS, desde o preenchimento do questionário de diagnóstico de saúde, até o engajamento observado, nas diferentes ações;
- d) o apoio dos gestores, inclusive com o incentivo à participação dos servidores, nos projetos e nas ações;
- e) a educação em saúde que, de modo geral, tem sido oportunizada aos servidores por meio dos projetos e ações da EMSS. Isto tem fomentado os cuidados consigo e com os outros e representa um salto qualitativo no que tange à promoção da saúde e prevenção de doenças (objetivo principal da EMSS) e, conseqüentemente, contribui para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, protetivos e produtivos, dentre outros.

Dentre as principais **limitações** identificadas pode-se citar:

- a) desconhecimento do MSS e do que ele preconiza em relação à saúde do servidor público estadual, por parte de uma parcela importante de servidores, inclusive gestores;
- b) dificuldades para implementar o trabalho da EMSS, que advém desta falta de conhecimento do MSS;
- c) ausência do técnico de segurança do trabalho, na EMSS, para encaminhar projetos e ações, previstos no PES e/ou na área de competência, conforme preconiza o MSS;
- d) ausência de espaço físico adequado e/ou exclusivo para a EMSS em outros locais onde os servidores da SEA estão lotados para oferta dos projetos e ações da EMSS além do Centro Administrativo;
- e) impossibilidade de atender aos servidores lotados no interior, à exceção daquelas ações que podem ser prestadas na modalidade à distância;

f) ausência de instrução e fluxo formal-legal relacionado à violência, discriminação e assédio de todas as ordens. Atualmente conta-se apenas com o conteúdo desenvolvido pelo Programa de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho<sup>17</sup>, uma parceria entre a CGE e a SEA;

g) dificuldade em estabelecer e manter parcerias, com colegas da própria SEA, interessados em compartilhar suas habilidades e competências, e agregar aos projetos e ações da EMSS. A falta de pessoal e/ou sobrecarga de trabalho têm sido os principais limitadores neste sentido, visto que acabam por acumular funções;

g) dificuldades de comunicação entre os setores da SEA (dentro das próprias gerências e diretorias, entre os servidores que as compõem; e entre as gerências e/ou diretorias da SEA), identificadas em divergências substanciais no repasse/compartilhamento das informações, morosidade na análise e respostas a e-mails, processos e etc.;

h) resistências ou falta de incentivo à participação das ações oferecidas, críticas depreciativas dirigidas à equipe e/ou a algum de seus membros disseminadas sem conhecimento, apropriação e ou participação no trabalho, apoio deficitário por parte de alguns colegas, desinteresse em realizar um trabalho cooperativo em parceria com a EMSS.

Para o ano de 2024 um novo questionário de diagnóstico de saúde do servidor será rodado até final de abril de 2024. Após será realizada a atualização do PES e apresentado aos gestores e demais servidores para a continuidade do trabalho, de acordo com as demandas pregressas e/ou atuais.

17 Disponível no link: <https://www.cge.sc.gov.br/combateaoassedio/>.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. Acolhimento nas práticas de produção de saúde /– 2. ed. 5. reimp. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2010.

SANTA CATARINA. Decreto n. 2.386, de 28 de dezembro de 2022. Institui o Manual de Saúde e Segurança do Servidor Público, no âmbito da administração pública estadual direta e indireta. Florianópolis, SC: Diário Oficial do Estado, 2022.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE CARDIOLOGIA. **Entenda como o estresse prejudica o coração.** 2020. Disponível em: <https://www.portal.cardiol.br/post/entenda-como-o-estresse-prejudica-o-cora%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 10 mar. 2024.