

**EQUIPE MULTIPROFISSIONAL
DE SAÚDE DO SERVIDOR**

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

2024





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

RELATÓRIO DE ATIVIDADES - 2024

Florianópolis, maio de 2025.



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 - 2024

Florianópolis, maio de 2025.

Equipe Técnica:

Jaqueline Severino Amaral Dias - Diretora de Saúde do Servidor;
Elaine Aparecida Tellini - Gerente de Saúde do Servidor;
Naiana Machado - Analista Técnico Administrativo II - Coordenadora da EMSS/SEA;
Dra. Rafaela Luiza Trevisan - Psicóloga (CRP 12/06149);
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).

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)
Laércio de Campos (GESAS/SEA)
Paulo Cesar da Silva (GESAS/SEA)
André Labanowski Júnior (GESAS/SEA)
Maycon Souza (GESAS/SEA)
Karla Lenise Margarida (GESIC/SCTI)
Eliza Barcelos Della Barba (ASCOM/SEA)
Gabriel João Assunção (ASCOM/SEA)
Felipe Clark Teodoroski (ASCOM/SEA)
Julnei Bruno Bleichuvlh (ASCOM/SEA)
Eduardo Lopes Jonker (GETIC/SEA)
Sindicato dos Servidores da Secretaria de Estado da Administração (SINDISEA)
Renato Leal Machado (CS Saco Grande - PMF)
Rosana Alves da Silva de Oliveira (CS Saco Grande - PMF)
Luana Branga (CS Saco Grande - PMF)
Juliana Lacerda de Franca Seara (CS Saco Grande - PMF)

Cynthia Medeiros da Costa (CS Saco Grande - PMF)
Milena de Cássia Souza Gobbo (CS Saco Grande - PMF)
Cristiane de Oliveira Salazar (CS Saco Grande - PMF)
Nayara Mariano (CS Saco Grande - PMF)
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)
Michele Gindri Vieira (CCR/SES)
Diego Cesar Mendes (HGCR/SES)
Paula Hubner Freitas (HGCR/SES)
Marcia Lagos (HGCR/SES)
Elaine Martins (Consultora de imagem e estilo - Flôe)
Karla Pires (Consultora de imagem e estilo - Flôe)
Bruna Amorim (Fisioterapeuta - Clínica Corpus)
Samira Mafioletti Macarini Frizon (ACADEPOL/SC)
Miguel Braga da Motta Junior (ACADEPOL/SC)
Antônio Barbosa Júnior (ACADEPOL/SC)
Ana Paula Limaco Pacheco (ACADEPOL/SC)
Ana Cláudia de Jesus Barreto (UFF/Campos)
Bárbara Saviato (Psiquiatra - CRM/SC 16420 RQE 11692)
Cecilia Urbina (Psicóloga - CRP 12/00957)
Mapi Cravo (Atriz, coreógrafa, consultora de imagem e estilo)
Wesley Franca (Professor - Estética)
Caroline Honório de Mello (Consultora de imagem e maquiagem)
Rafaela Russi (CREFITO 161949)
Árine Motta (CREFITO 166050)
Júlia Trindade (CRM/SC 24363 RQE 14890)
Ieda Frasson (Palhaça Afrodite Atordoadas)
Rafael Gallassini (CRM 21664)

APRESENTAÇÃO

A Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor (EMSS), alinhada às suas atribuições e ao compromisso com a saúde e a segurança dos servidores públicos da Secretaria de Estado da Administração de Santa Catarina (SEA), apresenta, por meio da Gerência de Saúde do Servidor (GESAS) e da Diretoria de Saúde do Servidor (DSAS), o relatório com os resultados das ações implementadas ao longo de 2024, marcando o segundo ano de sua atuação.

A transparência na divulgação desses dados reforça a importância do acesso às informações sobre a saúde do servidor, permitindo que os interessados acompanhem os resultados alcançados, contribuam com suas percepções e auxiliem no aprimoramento contínuo dos projetos e ações conduzidos pela EMSS.

O relatório traz um panorama das atividades oferecidas, da adesão dos servidores, dos principais motivos de busca pelo serviço, além dos desafios e potencialidades identificados ao longo do desenvolvimento das ações.

Para mais informações sobre este relatório, entre em contato com a EMSS pelo e-mail emss@sea.sc.gov.br ou pelo telefone (48) 3665-1701.

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	7
LISTA DE QUADROS.....	9
LISTA DE FIGURAS.....	10
1. INTRODUÇÃO.....	11
2. RESULTADOS DOS DIAGNÓSTICOS DE SAÚDE DO SERVIDOR (2022 - 2024).....	13
3. RESULTADOS GERAIS DAS INTERVENÇÕES.....	18
3.1 atendimentos individuais.....	18
3.2 atendimentos coletivos.....	20
4. RESULTADOS POR AÇÃO/PROJETO.....	22
4.1 Ações/projetos individuais.....	22
4.1.1 Acolhimento na SEA (enfermagem, psicologia e serviço social).....	22
4.1.2 Projeto PICS na SEA - Reiki e Barras de Acess.....	23
4.1.3 Projeto ASA.....	25
4.2 Ações/projeto coletivos.....	27
4.2.1 Projeto Café com a EMSS.....	27
4.2.1.1 Oficina Gestão de Conflitos.....	30
4.2.1.2 Oficina Gestão do Tempo.....	31
4.2.2 Projeto SEA + Saúde.....	32
4.2.2.1 Desconecta SEA.....	32
4.2.2.2 Pense Saúde.....	33
Responsáveis: Equipe EMSS/SEA.....	33
4.2.3 Projeto PICS - Mindfulness (meditação da Atenção Plena).....	34
4.2.4 Projeto Movimenta SEA - Ginástica laboral, yoga, pilates e orientações sobre alongamentos.....	36
4.2.5 Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP).....	37
4.2.6 Mediar a adequação da estrutura física junto ao gestor.....	38
4.2.7 Campanha de Vacinação.....	39
4.2.8 Educação em Saúde.....	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERÊNCIAS.....	44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACADEPOL - Academia de Polícia Civil do Estado de Santa Catarina

AEP - Avaliação Ergonômica Preliminar

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

CGE - Controladoria Geral do Estado de Santa Catarina

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio

CS - Centro de Saúde

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

DPSS - Diretoria do Plano de Saúde do Servidor

DQGP - Diretoria de Qualificação do Gasto Público

DSAS - Diretoria de Saúde do Servidor

DST - Doença Sexualmente Transmissível

EPROC - Escritório de Gestão de Processos

EPROJ - Escritório de Gestão de Projetos

EMSS - Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor

GEAUD - Gerência de Estatísticas e Auditoria

GECEP - Gerência dos Centros Periciais

GEDOF - Gerência do Diário Oficial

GEMED - Gerência de Contas Médicas Hospitalares

GESAS - Gerência de Saúde do Servidor

GESIC - Gerência de Sistemas Corporativos

GETIC - Gerência de Tecnologia da Informação do Centro Administrativo

GT - Grupo de Trabalho

HAS - Hipertensão Arterial Sistêmica
HGCR - Hospital Governador Celso Ramos
LTS - Licença para Tratamento de Saúde
MSS - Manual de Saúde e Segurança do Servidor Público
NSS - Núcleo de Saúde do Servidor
PAS - Pressão Arterial Sistêmica
PES - Planejamento Estratégico Situacional
PGE - Procuradoria-Geral do Estado
PICS - Práticas Integrativas e Complementares em Saúde
PMF - Prefeitura Municipal de Florianópolis
PMO - Perícia Médica Oficial
SAI - Secretaria Executiva de Articulação Internacional de Santa Catarina
SAQ - Secretaria Executiva da Aquicultura e Pesca
SCC - Secretaria de Estado da Casa Civil de Santa Catarina
SCM - Secretaria Executiva da Casa Militar de Santa Catarina
SCPAR - SC Participações e Parcerias
SCTI - Secretaria de Estado Ciência, Tecnologia e Inovação de Santa Catarina
SDC - Secretaria de Estado da Proteção e Defesa Civil do Estado de Santa Catarina
SEA - Secretaria de Estado da Administração de Santa Catarina
SECOM - Secretaria de Comunicação de Santa Catarina
SEF - Secretaria de Estado da Fazenda de Santa Catarina
SGPE - Sistema de Gestão de Processos Eletrônicos
SEPLAN - Secretaria de Planejamento de Santa Catarina
SES - Secretaria do Estado da Saúde de Santa Catarina
SICOS - Secretaria de Estado da Indústria, Comércio e Serviço de Santa Catarina
SMS - Secretaria Municipal de Saúde de Florianópolis
UDESC - Universidade do Estado de Santa Catarina
UFF/CAMPOS - Universidade Federal Fluminense
UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Eixos de intervenção

Quadro 2 – Projeto SEA + Saúde – Pense Saúde - Divulgação de cards/vídeos/painéis

Quadro 3 – Projeto SEA + Saúde – Pense Saúde - Rodas de conversa, palestras e workshops

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Sociodemográfico/Ocupacional

Figura 2 – Alimentação

Figura 3 – Condições, organização e relações de trabalho

Figura 4 – Sono/Exercícios

Figura 5 – Saúde

Figura 6 – PICS/Outros Assuntos

Figura 7 – Atendimentos individuais

Figura 8 – Atendimentos coletivos

Figura 9 – Acolhimento na SEA

Figura 10 – Projeto PICS

Figura 11 – Projeto ASA

Figura 12 – Organograma SEA

Figura 13 – Folder de apresentação do Projeto Café com a EMSS

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 a 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, devido à natureza administrativa do trabalho (grau de risco 1), a EMSS, que atua desde setembro de 2022, é composta atualmente por: psicóloga, assistente social, técnica de enfermagem e técnica em atividades administrativas, sendo uma necessidade imperativa a inclusão de um técnico em segurança do trabalho e a reposição de um(a) enfermeiro(a), tendo em vista a saída à disposição da Enfermeira Cintia Koerich em novembro de 2024. A EMSS/SEA está vinculada à GESAS/DSAS.

Durante o ano de 2024, foram mantidas e aprimoradas as ações implementadas no ano anterior, com base no Diagnóstico de Saúde do Servidor, realizado em outubro de 2022, e no Planejamento Estratégico Situacional (PES) 2023-2024. Entre essas iniciativas destacam-se: o Acolhimento na SEA, o Projeto PICS¹ na SEA, o Café com a EMSS, o Projeto ASA², o Projeto Desconecta SEA, o Projeto Movimenta SEA, a Campanha de Vacinação, as Rodas de Conversa e diversas ações de Educação em Saúde, incluindo capacitações, workshops e palestras.

Além disso, em maio de 2024, a EMSS reaplicou o Diagnóstico de Saúde do Servidor, revisado pela equipe técnica após um amplo processo de discussão, tomando como referência a edição de 2022, com alguns ajustes. Os resultados obtidos serviram de base para a elaboração do PES/EMSS, abrangendo o segundo semestre de 2024 e o primeiro semestre de 2025, no qual foram identificados **sete problemas prioritários**, selecionados a partir dos critérios de magnitude, urgência e governabilidade, conforme listado a seguir:

1º Aumento da insatisfação relacionada à organização/relações de trabalho;

¹ Práticas Integrativas e Complementares em Saúde.

² Acompanhamento do Servidor Afastado.

- 2º Aumento de sintomas ansiosos/sobrecarga;
- 3º Alimentação inadequada;
- 4º Má qualidade do sono;
- 5º Falta de planejamento para a aposentadoria;
- 6º Elevado número de servidores com doenças cardiovasculares e neoplasias;
- 7º Gestão de finanças ineficiente.

Para os problemas listados, foi planejado um conjunto de ações - 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.

Quadro 1: Eixos de intervenção³

Ações individuais	Quantitativo	Ações coletivas	Quantitativo
Projeto PICS na SEA - Reiki e Barras de Access	38 atendimentos	Rodas de conversa	4 encontros
Projeto ASA	4 atendimentos	Projeto Café com a EMSS	46 reuniões
Acolhimento de Enfermagem	185 atendimentos	Campanha de Vacinação 2024	1 campanha
Acolhimento de Psicologia	20 atendimentos	Desconecta SEA	44 edições
Acolhimento Social	9 atendimentos	Projeto Movimenta SEA	10 encontros
Acolhimento/Mediação Multiprofissional	2 atendimentos	Projeto PICS na SEA - Mindfulness	30 encontros
		Capacitação/ Workshop/Palestras	5 capacitações
		Educação em Saúde	2 campanhas
		Ação Eu Me Cuido - Outubro Rosa	4 ações
		Projeto PICS na SEA - Tarde de Práticas	1 ação
		Aplicação do questionário de diagnóstico 2024	1 ação
Total	258 atendimentos		148 ações

Fonte: Relatórios EMSS/GESAS/SEA/DSAS, 2025.

³ As ações listadas, no quadro 1, serão devidamente apresentadas e problematizadas na seção 4 - Resultados por ação/projeto.

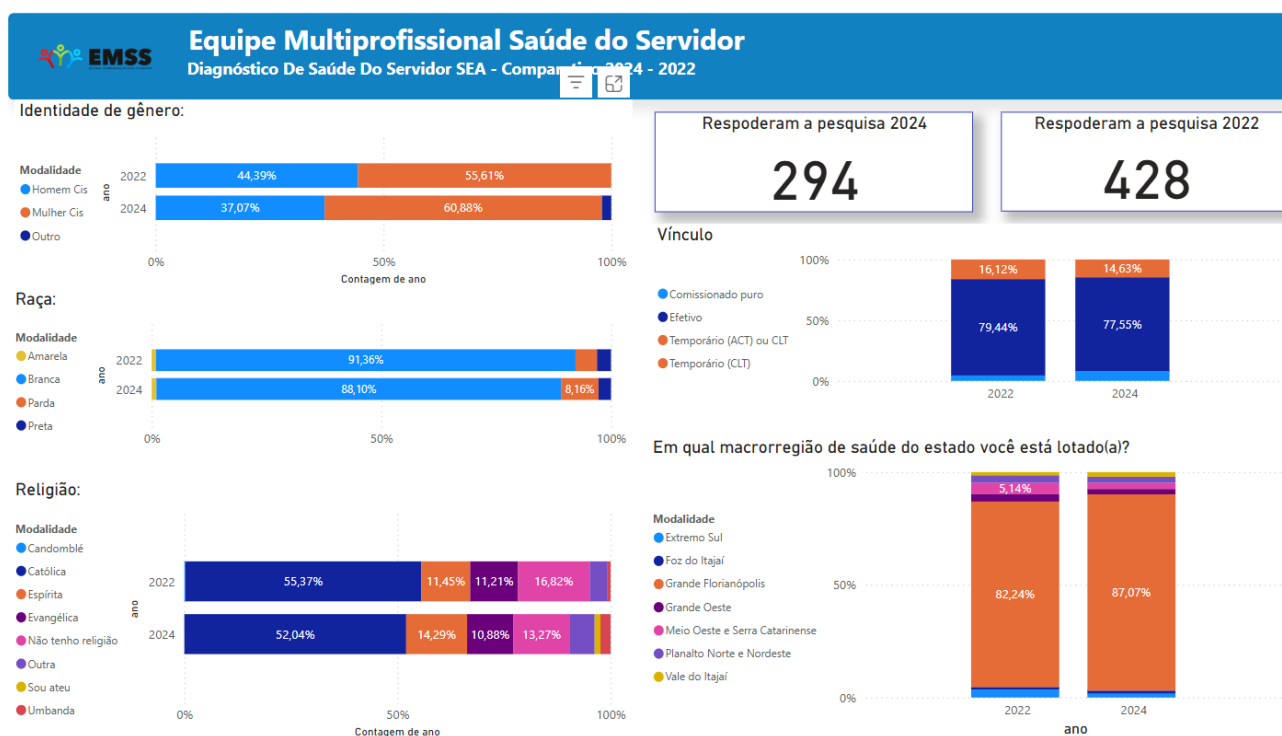
2. RESULTADOS DOS DIAGNÓSTICOS DE SAÚDE DO SERVIDOR (2022 - 2024)

Antes de apresentar os resultados decorrentes das ações, executadas e em execução, do PES 2024, cabe mostrar o comparativo entre os diagnósticos institucionais realizados no ano de 2022 e no ano passado⁴ (Figuras 1 a 6, a seguir).

A partir do questionário amplamente divulgado para participação voluntária dos servidores, foram coletados dados: sociodemográficos/ocupacionais, sobre alimentação, relações de trabalho, sono/exercícios, saúde geral, PICS/outros.

Os quadros comparativos a seguir contemplam parte dos dados coletados para ilustrar o contexto de trabalho e atuação da EMSS relativos aos resultados da população a que se dedica. A partir destes resultados é possível avaliar os eixos, os problemas que precisam de atenção, a eficácia das intervenções e quais ainda carecem de aprimoramento e intervenções.

Figura 1 - Sociodemográfico/Ocupacional



Fonte: POWER BI EMSS, 2025.

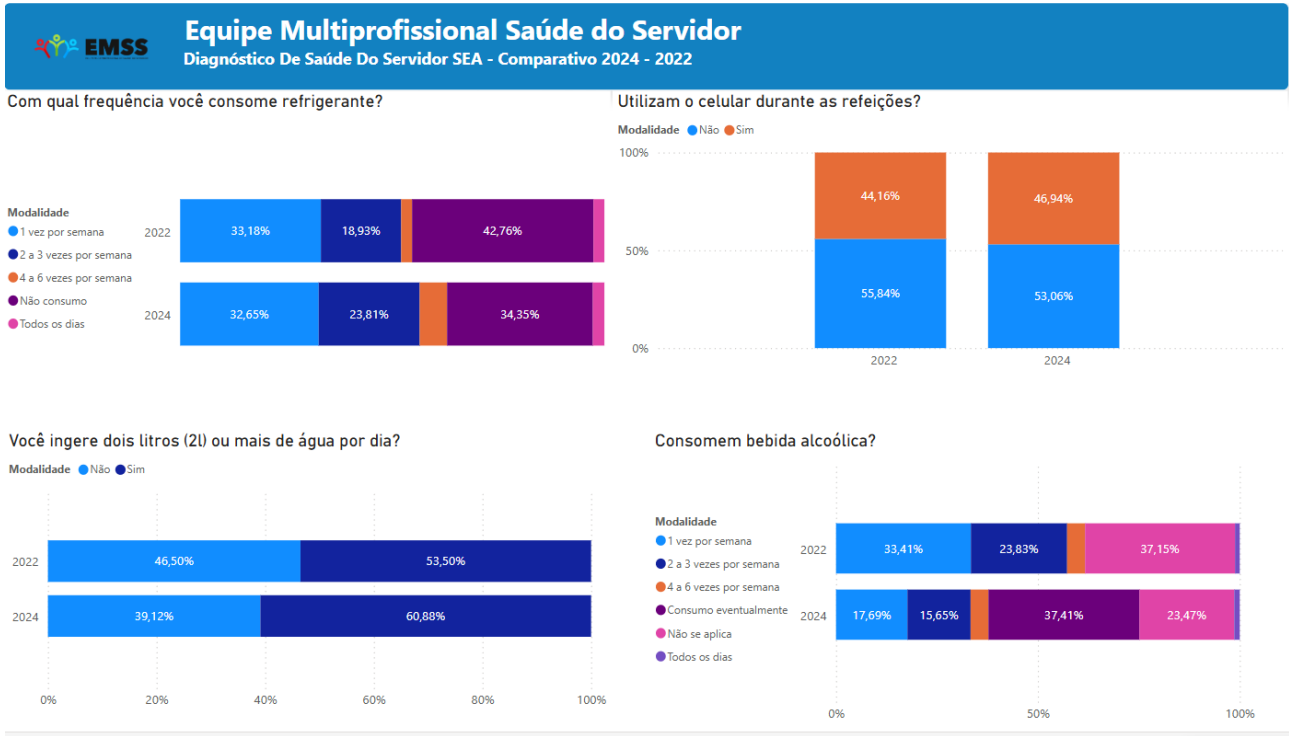
Conforme pode-se observar acima, a Figura 1 traz o perfil sociodemográfico e ocupacional, da amostra de servidores da SEA que responderam ao questionário de

⁴ O comparativo pode ser acessado através do link:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiYjg3ZWQ3ZjQtNDg3ZS00NWY4LWExOWQ3ZTRmZjI5ZDhiNzljliwidCI6ImExN2QwM2ZjLTlRiYWtNGI2OC1iZDY4LWUzOTYzYTJiYzRiNiJ9>

diagnóstico no ano de 2022 e de 2024. Comparando-se os resultados das duas amostras, em 2024 houve um número menor de respondentes, novamente com maior participação das mulheres. Ratificou-se ainda a predominância de autodeclaração de raça branca, religião católica, maioria servidores efetivos, lotada na grande Florianópolis, de acordo com o que se sabe sobre a população de servidores da SEA.

Figura 2 - Alimentação



Fonte: POWER BI EMSS, 2025.

No que tange à alimentação, é importante destacar que a maioria consome refrigerantes pelo menos uma vez por semana e também bebe mais de 2L de água por dia. Porém, percentual elevado (mais de 40%) utiliza o celular durante as refeições. O consumo de bebida alcoólica (pelo menos uma vez por semana) foi identificado em mais de 56% de ambas as amostras (vide Figura 2).

Considerando-se condições, organização e relações de trabalho, cabe pontuar alguns resultados. Quanto à satisfação no trabalho, mais de 50% referiu se sentir satisfeito com o trabalho que realiza, tanto na amostra de 2022, quanto na amostra de 2024.

Quanto ao reconhecimento no trabalho, na amostra de 2022 quase 80% disseram se sentir satisfeitos ou muito satisfeitos com o reconhecimento que lhes era dirigido, pelo trabalho realizado. Na amostra de 2024, por sua vez, o percentual de servidores satisfeitos ou muito satisfeitos neste tópico ficou em pouco mais de 60%. Este se trata de

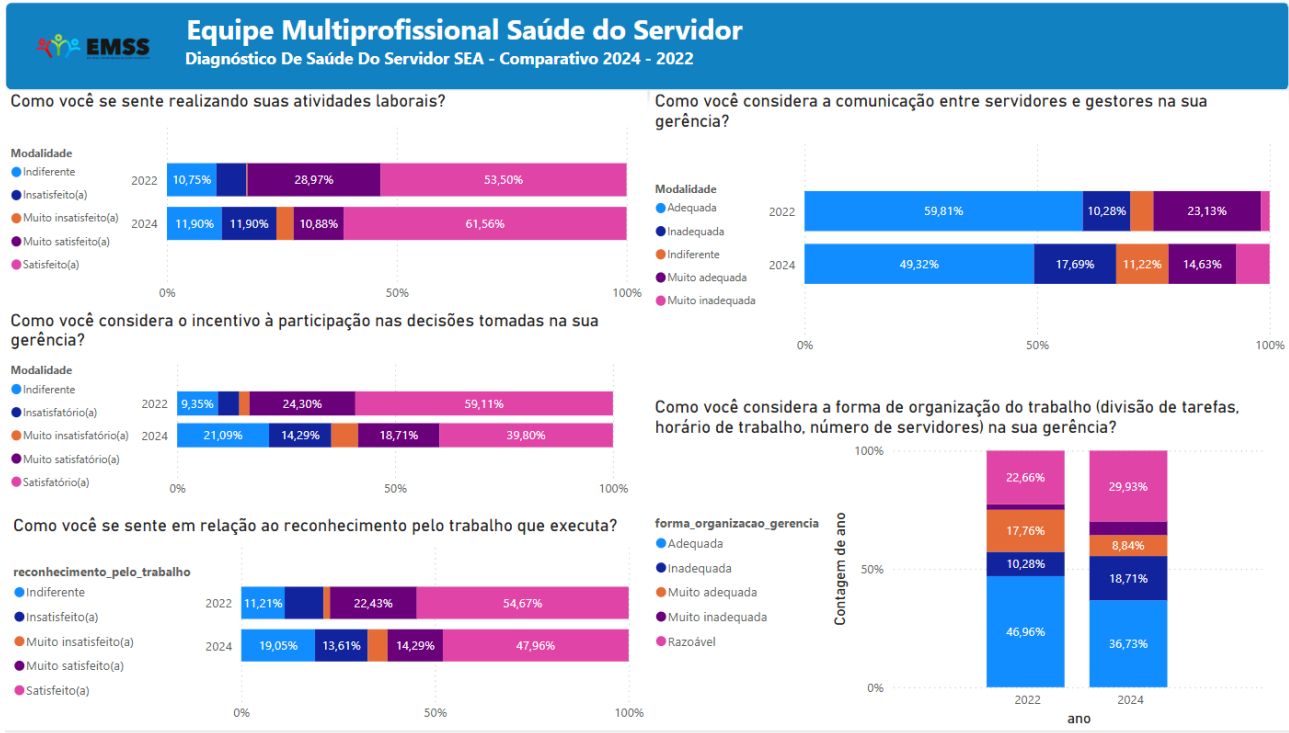
um dado importante considerando-se que a variável reconhecimento está associada a ambientes de trabalho mais colaborativos e saudáveis.

A comunicação foi classificada como adequada ou muito adequada em ambas amostras: 82,94% (2022), 63,95% (2024), mas assim como o reconhecimento, o percentual favorável reduziu na amostra de 2024.

Quanto à forma de organização do trabalho, conforme pode-se observar abaixo, 57,24% classificaram como adequada ou muito adequada, em 2022 contra 45,57% em 2024. Logo, também neste item, o resultado piorou.

Os resultados deste tópico são muito importantes para balizar as ações e recomendações da EMSS, visto que o objetivo principal da equipe é favorecer o coletivo de trabalho, nas diferentes variáveis que o perpassam. Se houve piora, há que se pensar o que pode estar influenciando estes resultados e de que forma, o trabalho da equipe pode favorecer resultados mais profícuos, ao longo do tempo. Sabe-se que estes resultados não dependem apenas da atuação da EMSS, mas seria importante que este trabalho pudesse contribuir para aumentar os bons resultados. Vide Figura 3:

Figura 3 - Condições, organização e relações de trabalho



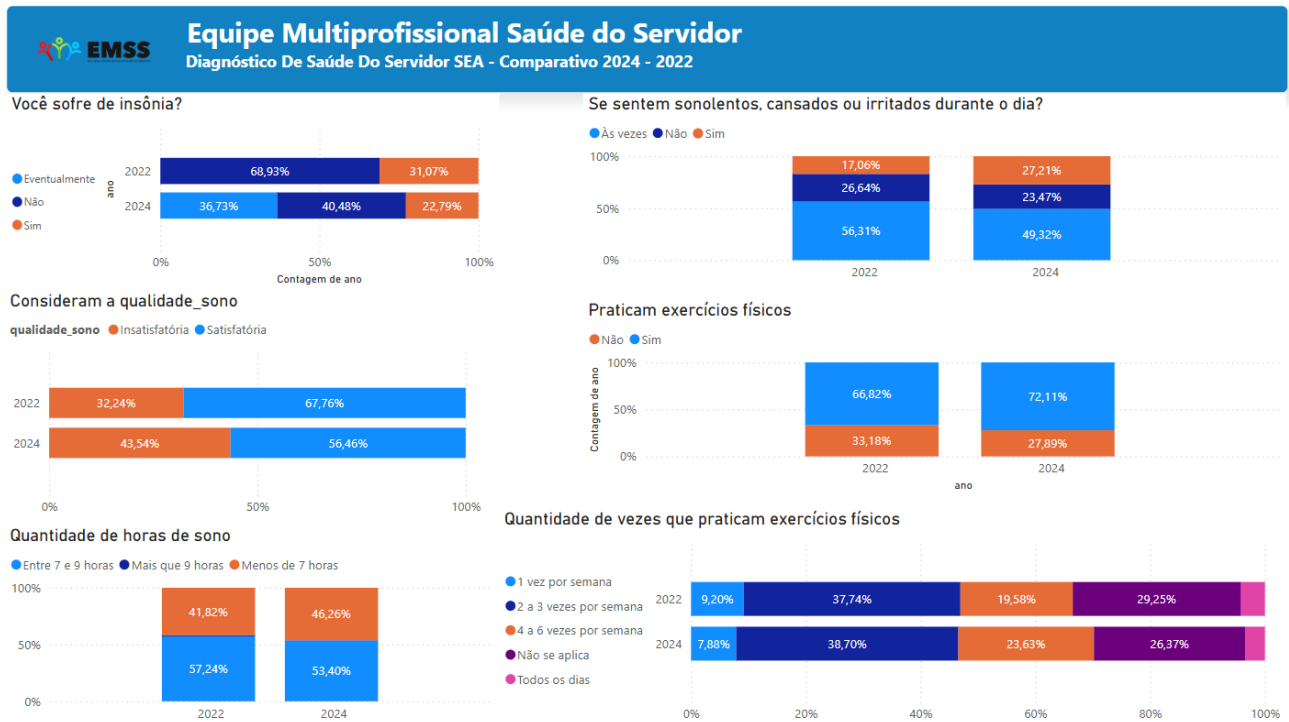
Fonte: POWER BI EMSS, 2025.

Quanto à qualidade do sono, 31,07%(2024) e 22,79%(2022) dos servidores que responderam às amostras relataram sofrer de insônia, e mais de 40%, em ambas amostras, relatou dormir menos de 7h por noite. Além disso, mais de 70% (73,37% - 2022

e 76,53% -2024) se sentem sonolentos, cansados ou irritados, durante o dia, pelo menos “às vezes”. Os valores são expressivos e devem ser considerados, dado que a qualidade do sono repercute no bem-estar e na qualidade de vida no trabalho, bem como na produtividade e nas relações interpessoais de trabalho.

A maioria dos servidores que responderam às amostras pratica exercícios físicos (pelo menos uma vez por semana). Porém, ainda está alto o percentual amostral de pessoas que não praticam (“não se aplica”), quase 30% em ambas amostras, e este resultado deve ser considerado. Resultados estão disponíveis abaixo (Figura 4):

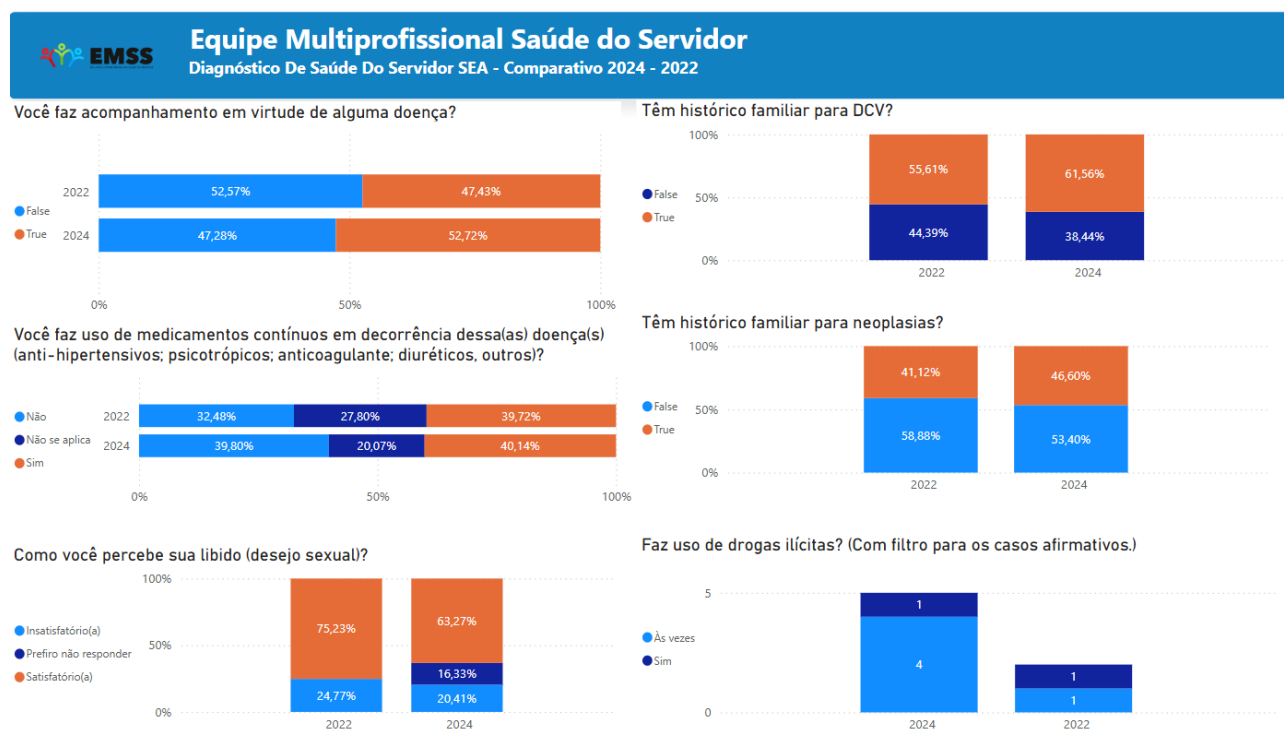
Figura 4 - Sono/Exercícios



Fonte: POWER BI EMSS, 2025.

A respeito da saúde dos servidores chama atenção o fato de que, quase a metade de ambas amostras, faz algum tipo de acompanhamento em virtude de alguma doença e mais da metade faz uso contínuo de alguma medicação. Sobre a libido, a grande maioria (mais de 60% em ambas amostras) refere estar satisfatória. Outro dado relevante é o histórico familiar de doenças cardiovasculares (DCV) em 55,61% (2022) e 61,56% (2024). O histórico familiar de neoplasia também é alto (acima de 40% em ambas amostras). Quanto ao uso de drogas ilícitas, o baixo quantitativo de respostas pode representar subnotificação por diversos fatores, inclusive vergonha, medo, desejo de se sentir “adequado” socialmente, diante do contexto de trabalho e atender a critérios de desejabilidade social (Figura 5).

Figura 5 - Saúde



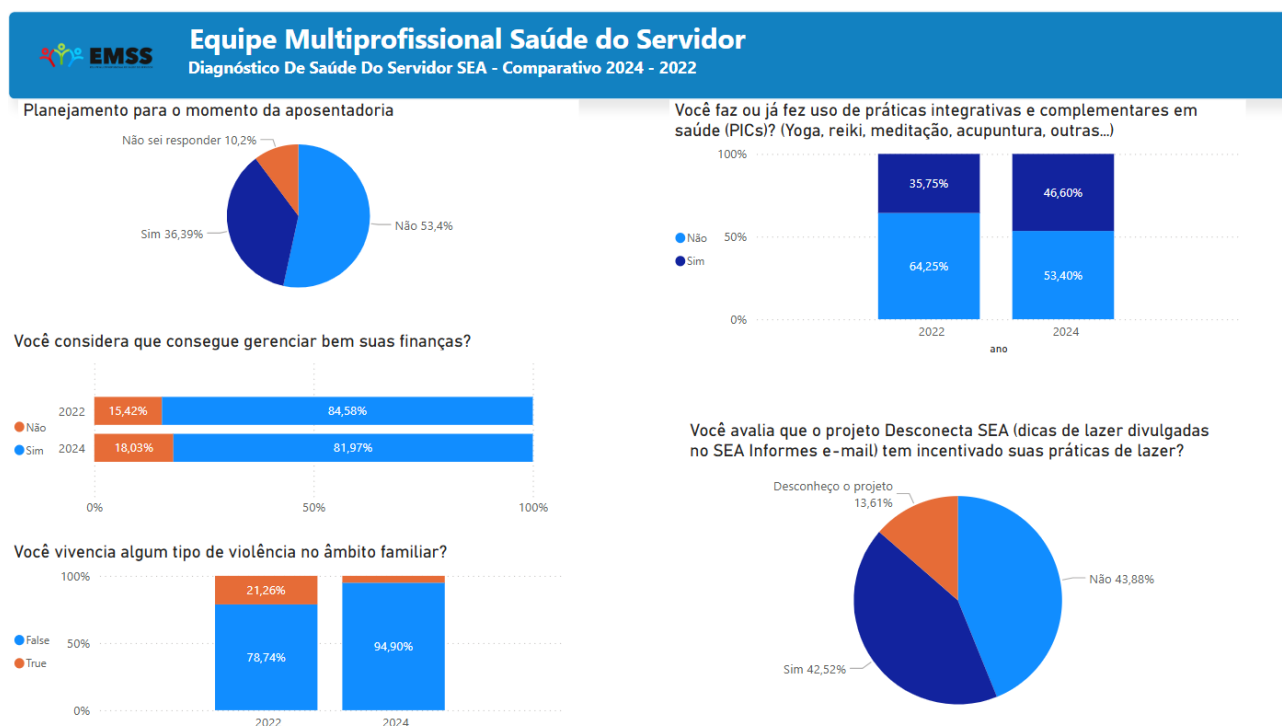
Fonte: POWER BI EMSS, 2025.

Por fim, é interessante apresentar, ainda, o fato de que mais de 50% dos servidores pesquisados, não têm um planejamento para a aposentadoria embora mais de 80% refira que consegue gerenciar bem suas finanças.

Houve reconhecimento de violência doméstica, a qual, embora tenha um percentual reduzido (sem contar que pode estar associado a vários fatores, inclusive à subnotificação); consideramos que esta questão precisa ser abordada para minimizar seus efeitos deletérios ou mesmo extingui-la da realidade de vida dos servidores.

Uma parcela importante das amostras (mais de 35%) já usufruiu das práticas integrativas e complementares (PICS), oferecidas na EMSS e mais de 40% reconhece a relevância do Projeto Desconecta, que visa fomentar a prática de lazer, divulgando agendas diversas, pelo Estado, cada semana.

Figura 6 - PICS/Outros Assuntos



Fonte: POWER BI EMSS, 2025.

3. RESULTADOS GERAIS DAS INTERVENÇÕES

Neste relatório serão apresentados os resultados correspondentes ao período de 01/01/2024 a 31/12/2024 (segundo ano de atuação da EMSS/SEA)⁵. Para o gerenciamento dos dados e produção de relatórios com referência aos atendimentos realizados, utilizou-se a ferramenta POWER BI⁶.

3.1 Atendimentos individuais

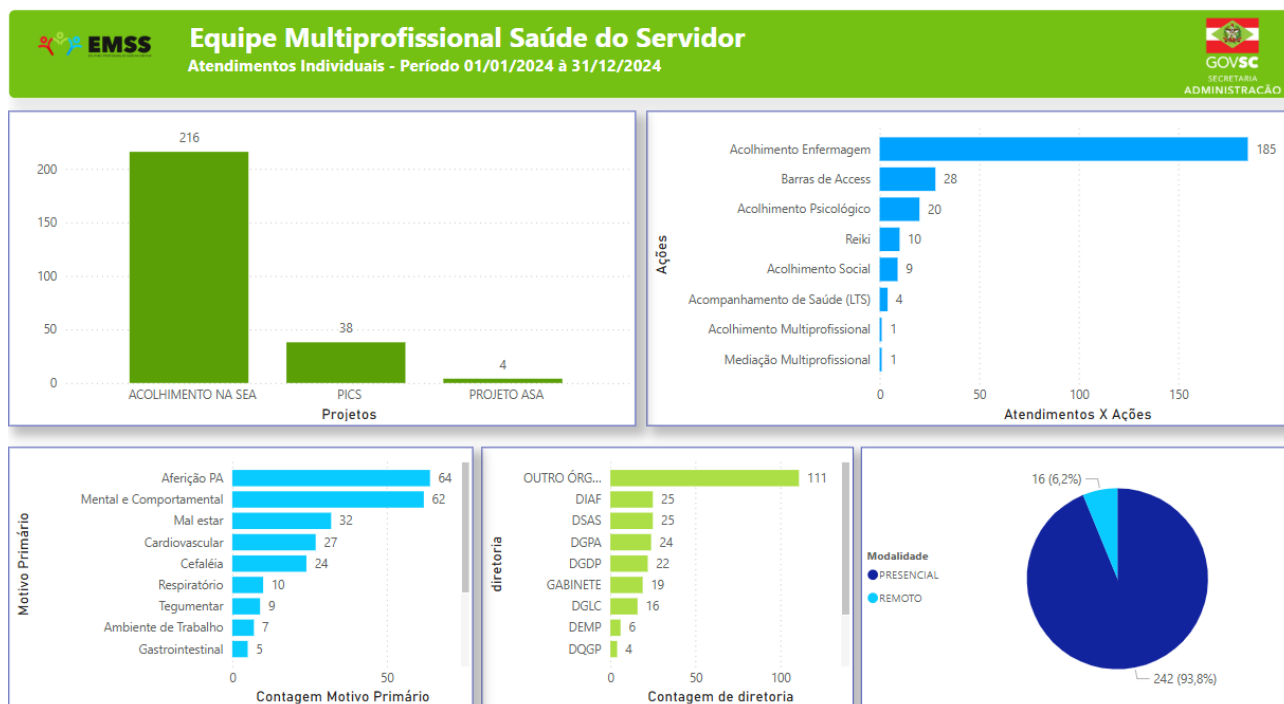
A respeito dos atendimentos individuais, o painel - exposto na figura 7 - é de domínio público e pode ser acessado por meio do link:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJljoOiOTc5ZTg4YjUtNDY3MS00OGlyLWE4NjltNGYxYzQ1N2ExNjZlziwiIDCI6ImExN2QwM2ZjLTRiYWMTNGI2OC1iZDY4LWUzOTYzYTJlYzRlNiJ9>

⁵ Neste caso, parte das atividades, previstas para o ano de 2025, não serão contempladas no documento, ainda que estejam incluídas no PES - edição 2024/2025.

⁶ O Microsoft Power BI é um serviço de análise de negócios e análise de dados da desenvolvedora Microsoft.

Figura 7 - Atendimentos individuais



Fonte: POWER BI EMSS, 2025.

Dentre os projetos individuais executados, o acolhimento na SEA (216) foi aquele que obteve maior adesão por parte dos servidores, seguido dos projetos PICS (38) e ASA (4). Com números mais expressivos, os principais motivos para o acolhimento foram: aferição PA (64), mental e comportamental (62)⁷, mal estar (32)⁸, cardiovascular (27) e cefaléia (24). Em relação ao Projeto PICS, de forma prevalente, a procura esteve associada aos motivos mentais e comportamentais (33), seguido de outros motivos não especificados (5)⁹. No que tange ao Projeto ASA, o motivo para o atendimento refere-se ao acompanhamento de saúde do servidor afastado por Licença Tratamento de Saúde (LTS). No ano de 2024, dois servidores foram acompanhados pela EMSS/SEA, totalizando 4 atendimentos, realizados pela assistente social. Nos casos em tela, os grupos de patologias que motivaram os afastamentos foram: Transtornos Mentais e Comportamentais (2) e Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo (2). É importante esclarecer que os números aqui registrados não contemplam o monitoramento dos afastamentos e os contatos realizados pela EMSS durante o período. Maiores detalhes serão fornecidos no momento em que discorrermos, especificamente, sobre o projeto.

Conforme demonstram os dados, a enfermagem absorveu a maior parte da

⁷ Predominantemente, o motivo está associado aos sintomas emocionais.

⁸ Mal estar associado a mais de uma queixa.

⁹ Nestes casos, os servidores buscaram experienciar a prática, sem apresentar uma queixa definida.

demanda, referente aos atendimentos individuais, tanto no acolhimento, quanto no projeto PICS, ambos com boa adesão por parte dos servidores. Já a psicologia e o serviço social, como veremos no item 3.2, ganharam maior expressividade nos atendimentos coletivos.

Na SEA, todas as diretorias registraram participação nas ações individuais, seguidas da representação dos servidores de outros órgãos, em sua ampla maioria, situados no Centro Administrativo do Governo do Estado (CA), dentre estes: Gabinete do Governador, Secretaria de Estado da Casa Civil (SCC), Controladoria-Geral do Estado de Santa Catarina (CGE), Secretaria Executiva da Casa Militar (SCM), , Secretaria de Estado da Comunicação (SECOM), Secretaria de Estado da Fazenda (SEF) e Secretaria de Estado do Planejamento (SEPLAN), Secretaria Executiva de Articulação Internacional (SAI), Secretaria Executiva da Aquicultura e Pesca (SAQ), Procuradoria-Geral do Estado (PGE), Secretaria de Estado da Indústria, Comércio e Serviço (SICOS), Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovação (SCTI), SC Participações e Parcerias S/A (SCPAR) e Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC).

No que se refere ao projeto Acolhimento na SEA, são atendidos servidores de outros órgãos e/ou visitantes. Deste modo, a intervenção da EMSS tem extrapolado o público da SEA, indicando a possibilidade de formalização de parcerias com esses órgãos localizados, especialmente no CA, para o cumprimento e/ou fortalecimento de ações específicas. A esse respeito, sugerimos consulta ao Capítulo 2, item 2.11, do Decreto nº. 2.386/2022.

Majoritariamente, os atendimentos individuais foram realizados de forma presencial, com um percentual equivalente a 93,8%. No quesito gênero, constatou-se que dos 258 servidores atendidos, 167 (65%) são mulheres e 91 (35%) são homens, informando que - em sua maioria - as servidoras do sexo feminino procuram mais o Núcleo de Saúde do Servidor. A respeito do vínculo de trabalho, os dados internos demonstram que, dentre os atendidos, 145 (56,20%) são efetivos, 71 (27,51%) terceirizados, 36 (13,95%) comissionados, 4 (1,55%) não especificados e 2 (0,77%) ACTs.

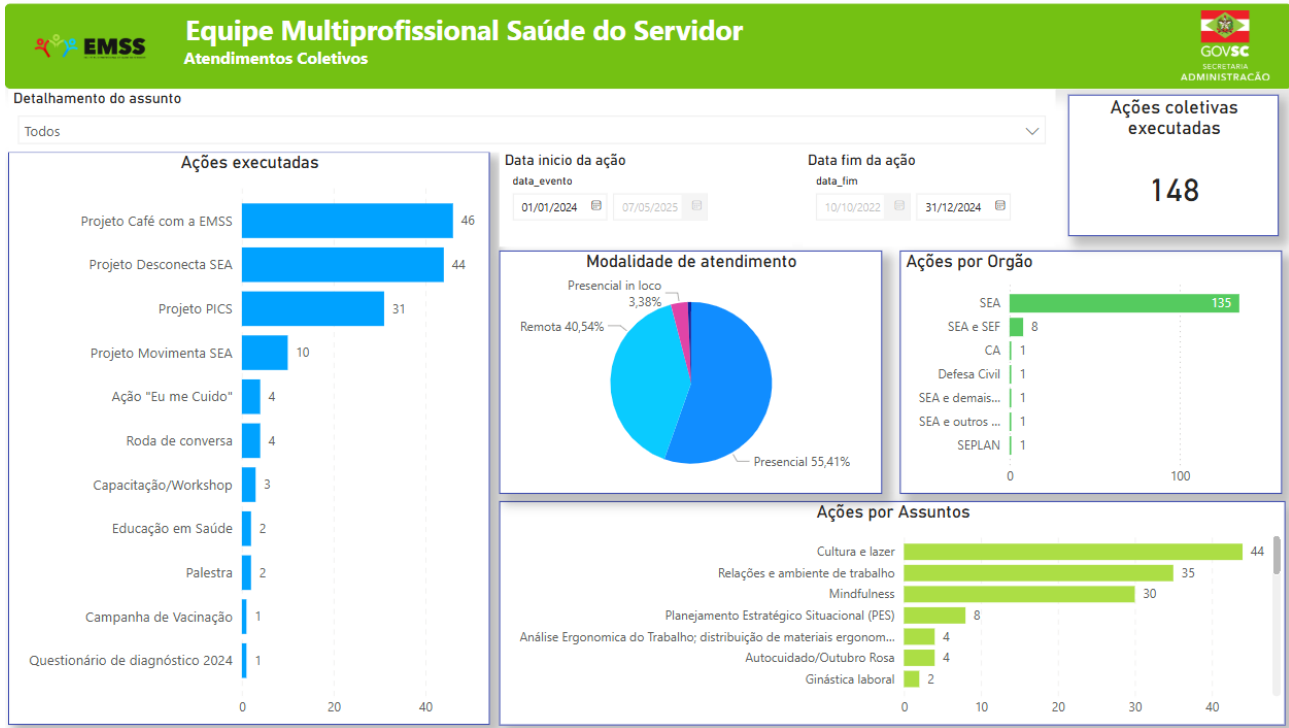
3.2 Atendimentos coletivos

Em relação aos atendimentos coletivos, o detalhamento está exposto no painel - figura 8, logo abaixo. De acordo com os dados, durante o ano de 2024, o projeto Café com a EMSS despontou com o maior número de encontros (46), seguido dos projetos: Desconecta SEA (44), PICS (31) e Movimenta SEA (10). Diferente dos atendimentos individuais, os atendimentos coletivos registraram uma maior cobertura da modalidade

remota (40,54%); apesar disso, há prevalência dos atendimentos presenciais nos dois eixos de intervenção - individual e coletivo. Na SEA, exclusivamente, foram realizadas 135 ações. As demais ações contemplaram também outros Órgãos:

- Centro Administrativo do Governo de Santa Catarina, com o evento “Celebrando Mulheres Incríveis” (06/03/2024), realizado no Teatro Governador Pedro Ivo, em alusão ao Dia Internacional da Mulher;
- Defesa Civil (22/08/2024), com uma palestra sobre assédio moral e sexual;
- EPROJ/SEPLAN (11/09/2024) - com uma palestra cujo tema foi: "Comunicação no ambiente de trabalho";
- Apresentação no Núcleo de Estudos (29/10/2024) - com o tema: “Preparo das lideranças”.
- SEA e SEF, com 8 encontros de Mindfulness (17/10/2024 a 05/12/2024);
- SEA e outros órgãos, com uma roda de conversa sobre racismo estrutural (18/11/2024) em referência à consciência negra.

Figura 8 - Atendimentos coletivos



Fonte: POWER BI EMSS, 2025.

Sobre os assuntos, é importante esclarecer que, no ano analisado, o Projeto Café com a EMSS abordou temas como: relações e ambiente de trabalho (em todos os setores atendidos) e PES. O projeto Desconecta SEA trouxe como eixo central a cultura e o lazer por meio da publicação de cards com dicas semanais de eventos e leituras. O projeto

PICS contemplou o treinamento de Mindfulness e uma tarde de práticas integrativas e complementares. O Movimenta SEA pautou temas relacionados à Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), ginástica laboral, pilates e yoga. Neste eixo de intervenção, é importante esclarecer que os dados de gênero e vínculo não foram coletados e, por isso, não estão sistematizados.

4. RESULTADOS POR AÇÃO/PROJETO

4.1 Ações/projetos individuais

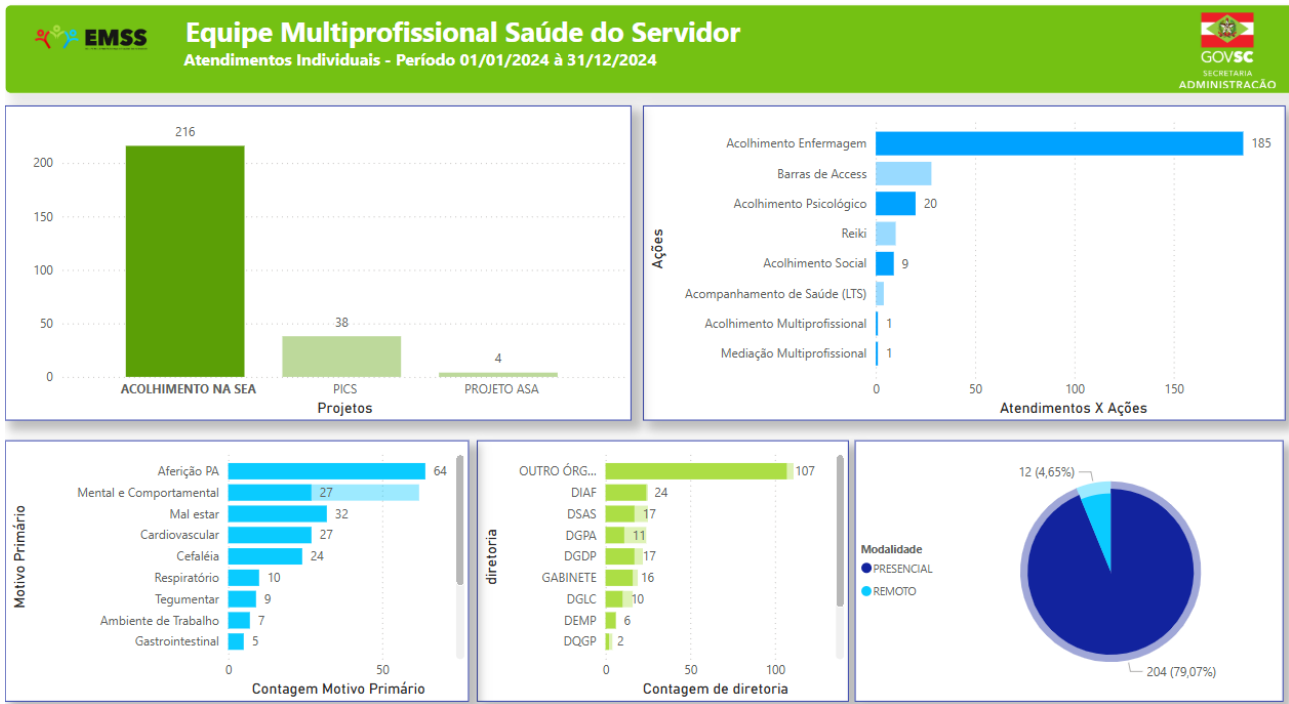
4.1.1 Acolhimento na SEA (enfermagem, psicologia e serviço social)

Responsáveis: Cintia, Michelle, Greice, Rafaela, Elaine e Mariana.

Período: Início em janeiro de 2023, com vigência desde então.

Objetivos: Acolher e orientar os servidores, conforme as suas necessidades, por meio da escuta qualificada, buscando percebê-los para além da doença e suas queixas.

Figura 9 - Acolhimento na SEA



Fonte: POWER BI EMSS, 2025.

Discussão e resultados:

O *acolhimento na SEA* é uma ação que abrange os sete problemas prioritários elencados no PES/EMSS 2024/2025; inclusive, ultrapassa-os, dada a complexidade de

questões que atravessam os sujeitos atendidos, nas suas vivências dentro e fora do ambiente de trabalho.

O acolhimento é uma atitude de inclusão, que tem como foco o sujeito ou o coletivo e suas necessidades, sendo um recurso importante para a humanização dos serviços de saúde (BRASIL, 2010). Em 2024, conforme figura 9, a enfermagem realizou 185 acolhimentos individuais, a psicologia 20 e o serviço social 9. Realizou-se também um acolhimento multiprofissional, com a participação da enfermeira e psicóloga, e uma mediação multiprofissional, realizada pela assistente social e psicóloga.

No total, a EMSS registrou 216 acolhimentos, acessados por servidores do sexo feminino (136) e masculino (91). A respeito do vínculo de trabalho, foram atendidos 106 servidores públicos, 70 terceirizados, 36 comissionados e 4 com vínculos não especificados. As principais causas para a busca do acolhimento foram: aferição PA (64), mal estar (32), cardiovascular¹⁰ (27), mental e comportamental (27), cefaléia (24), dentre outros.

Em relação aos acolhimentos cujos motivos estiveram relacionados às questões mentais e comportamentais, associadas, fundamentalmente, aos sintomas emocionais verificou-se uma queda estimada em 57% em relação ao ano anterior, sendo realizados um total de 47 acolhimentos em 2023 e, em 2024, apenas 27. Esse dado, salvo erro, fundamenta a hipótese de que as intervenções, a níveis organizacionais, especialmente, via projetos café com a EMSS e PICS, podem estar favorecendo a melhora da saúde mental dos servidores e/ou dos ambientes de trabalho, com repercussão na procura individual do atendimento/acolhimento.

4.1.2 Projeto PICS na SEA - Reiki e Barras de Acess

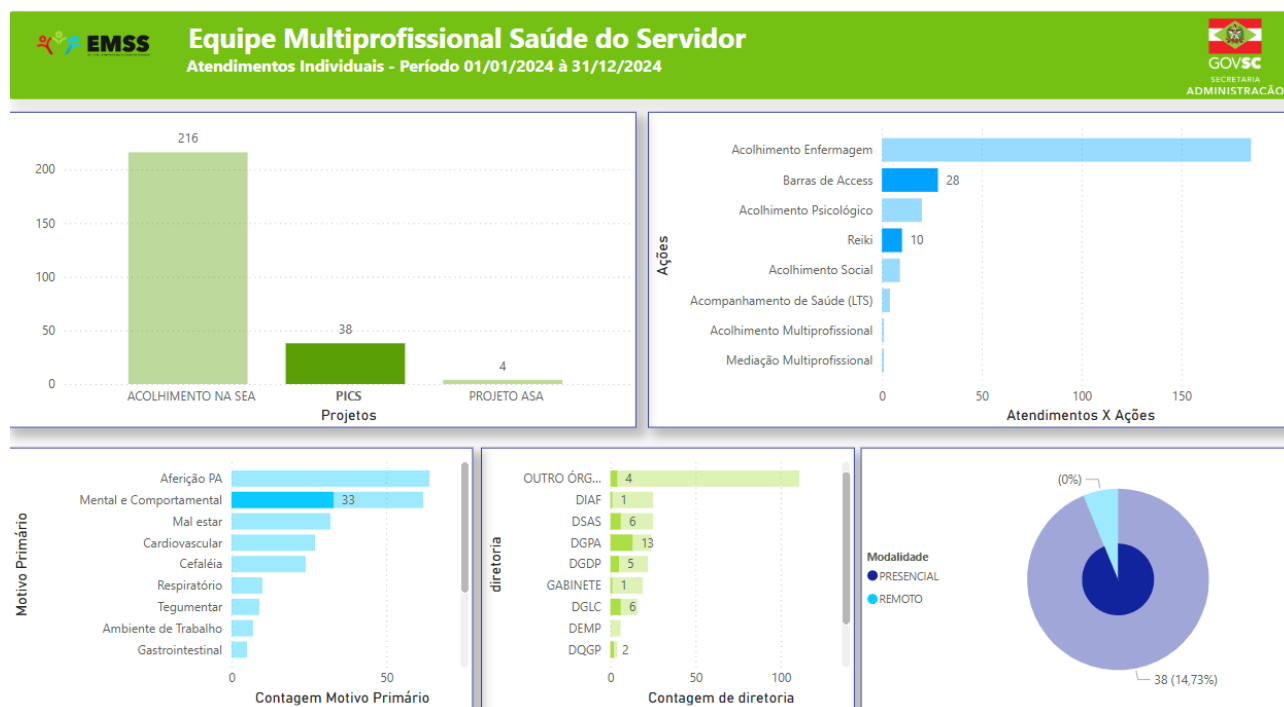
Responsável: Cintia.

Período: Fevereiro a junho de 2024.

Objetivo: Minimizar o nível de estresse dos servidores.

¹⁰ No ano de 2023, foram registrados 82 acolhimentos relacionados ao distúrbio do sistema cardiovascular, que incluíam o controle e a aferição da pressão arterial sistêmica (PAS). Em 2024, devido a padronização dos dados, entendeu-se que o controle e a aferição da pressão arterial, quando verificados isoladamente (sem queixas ou sintomas), não necessariamente estão associados a problemas cardiovasculares. Assim, por questões metodológicas, em 2024, optou-se pela separação dos dados em: aferição PA e cardiovascular.

Figura 10 - Projeto PICS



Fonte: POWER BI EMSS, 2025.

Discussão e resultados:

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 Hipertensão Arterial Sistêmica (HAS) e outras Doenças Cardiovasculares (DCV) (SOCIEDADE BRASILEIRA DE CARDIOLOGIA, 2023). Atualmente, entende-se que o projeto trabalha os problemas 1, 2, 4 e 6 do PES 2024/2025.

De acordo com a figura 10, o projeto contemplou um total de 38 atendimentos entre fevereiro e junho de 2024 realizados pela enfermeira da EMSS, Cintia Koerich, sendo 28 atendimentos de Barras de Access e 10 atendimentos de Reiki. O principal motivo da procura pelo projeto foi mental e comportamental, totalizando 33 atendimentos. Em relação ao sexo, 27 atendimentos foram realizados em mulheres e 11 em homens. A respeito do vínculo, 35 atendimentos foram realizados para servidores públicos, 02 para ACTs e 01 para terceirizado.

Em relação ao ano anterior, houve uma redução do número de atendimentos tendo em vista que a EMSS ofereceu Reiki e Barras de Access apenas de modo intermitente, visto períodos de ausência da enfermeira responsável. Posteriormente, foram suspensos, dado a sua saída da equipe no final do ano de 2024.

Além disso, houveram tentativas em disponibilizar as PICS através de um programa de voluntariado divulgado no site da SEA, porém sem sucesso em virtude da não disponibilidade dos voluntários em se comprometerem com dias e horários fixos por certo período de tempo.

Sendo assim, no final de 2024, fizemos contato individualmente com voluntários que atuam no Hospital Governador Celso Ramos e Centro Catarinense de Reabilitação para a participação em uma ação intitulada “Tarde de Práticas Integrativas” que ocorreu em novembro de 2024, voltada para o público masculino em alusão ao Novembro Azul.

Na ocasião, estiveram presentes as voluntárias: Michele Gindri Vieira (CCR/SES), Paula Hubner Freitas (HGCR/SES) e Marcia Lagos (HGCR/SES). Foram oferecidos 14 atendimentos, entre reiki, auriculoterapia e barras de access. Por razões metodológicas, optou-se por incluir essa ação dentro do rol de ações coletivas, enquanto os atendimentos realizados pela enfermeira Cintia foram elencados no rol de atendimentos individuais.

Para o ano de 2025, pretende-se dar continuidade a essas parcerias com voluntários através das “Tardes de Práticas”, pois percebeu-se que dessa forma é possível ter mais adesão por parte dos voluntários.

Outro aspecto a se considerar é que não foi possível o oferecimento das PICS para a DSAS, DPSS e DIAP, seja por questões logísticas (especialmente no que se refere às perícias no interior do Estado) ou por falta de salas apropriadas para os atendimentos. Com a possibilidade de mudança de prédio da DSAS e DPSS, reitera-se a importância de se pensar uma sala/espço para uso exclusivo da EMSS/SEA, a fim de que essas e outras ações possam atender todas as Diretorias e não somente o público do CA, como ocorre atualmente.

4.1.3 Projeto ASA

Responsável: Greice.

Período: Janeiro a dezembro de 2024.

Objetivo: Acolher e acompanhar o servidor em seu processo de afastamento e retorno ao trabalho, buscando perceber as suas necessidades, para além da doença.

Discussão e resultados:

Licença para Tratamento de Saúde (LTS) é o benefício pericial concedido pela Perícia Médica Oficial (PMO) aos servidores estaduais que, por motivo de doença, comprovada mediante avaliação médica ou multidisciplinar, esteja temporariamente incapacitado para desenvolver

suas atividades laborativas (SANTA CATARINA, 2010).

O MSS, regulamentado via Decreto 2.386/2022, prevê a priorização do acompanhamento para este benefício, dado que, comumente, afasta o servidor por tempo prolongado, além de registrar o maior número de ocorrências e recorrências.

Considerando o exposto, o projeto iniciou-se, na SEA, em fevereiro de 2023 e, desde então, segue vigente. O ASA destina-se aos servidores em usufruto de LTS e/ou outros benefícios periciais, conforme necessário, com prazo igual ou superior a 30 dias de afastamento, interessados em serem acompanhados.

Por meio da base de dados do SIGRH, o monitoramento dos afastamentos é feito de forma periódica e os dados, resguardados o sigilo e a privacidade, são registrados em planilha com acesso limitado. Após a concessão do benefício, por meio da PMO, o contato inicial com o servidor é feito por profissional da EMSS (assistente social ou psicóloga), via e-mail ou telefone. Mediante manifestação de interesse, por parte do servidor, inicia-se o acompanhamento.

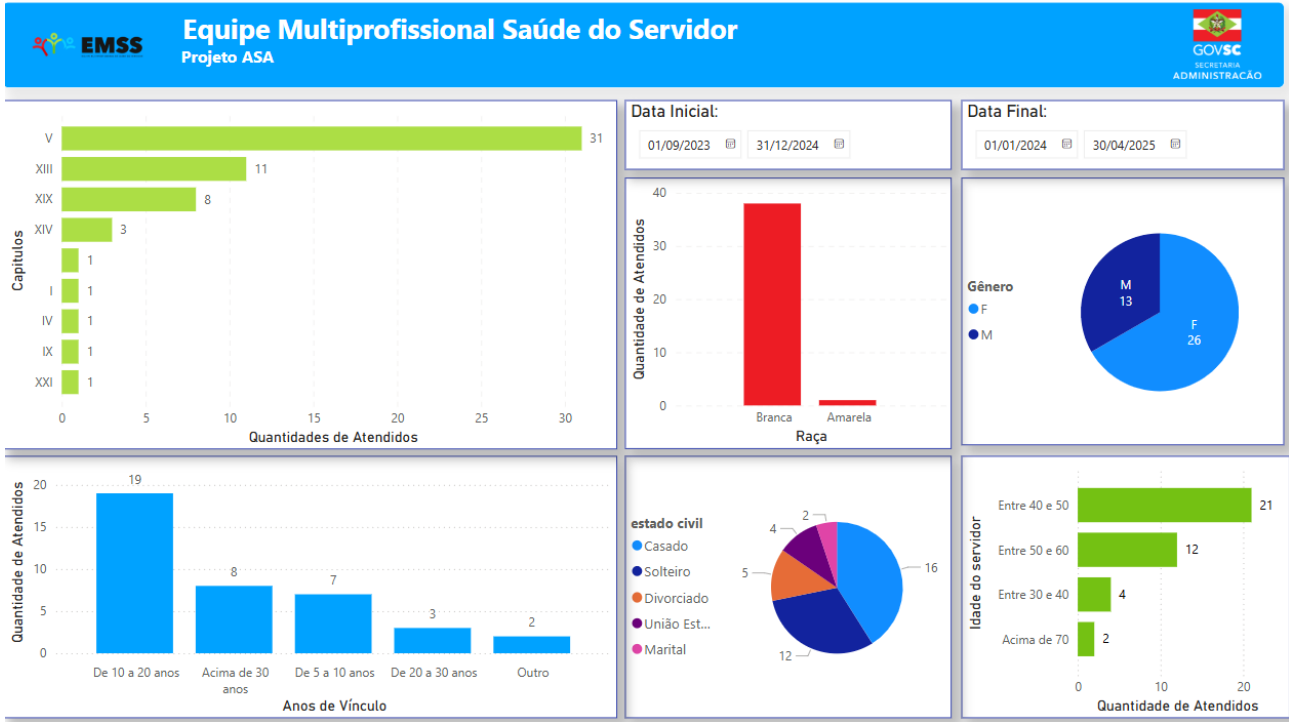
Em 2024, conforme indicado no item 3.1 - Atendimentos individuais, a assistente social acompanhou dois servidores afastados e realizou 4 atendimentos, sendo dois deles dedicados à mediação e suporte para o retorno ao trabalho. Além disso, foram monitorados 58 afastamentos, correspondente a 39 servidores. No período analisado, a EMSS contactou, via e-mail, 30 servidores, pelo menos uma vez; mas a maioria não respondeu. A respeito da estratégia de abordagem, o contato telefônico tem se mostrado mais eficiente que o contato por e-mail, na medida em que os servidores, durante o período de LTS, nem sempre acessam os seus e-mails institucionais.

De acordo com os resultados, apresentados na figura 11, os transtornos mentais e comportamentais (Capítulo V) e as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (Capítulo XIII) constituem as principais causas de afastamento em 2024, assim como em 2023, seguindo a tendência apresentada nos Boletins Estatísticos de Benefícios de Saúde do Servidor, elaborados pela Gerência de Estatística e Auditoria (GEAUD).

A análise dos dados também revela que os afastamentos são mais recorrentes entre os servidores que estão na faixa etária dos 40 aos 50 anos de idade, seguido daqueles entre 50 e 60. No período analisado, 26 mulheres usufruíram da LTS, representando 66,7% do total de 39 servidores. Dos afastamentos femininos, 70,96% (22 casos) estão relacionados aos transtornos mentais e comportamentais, sendo esta a causa prevalente em 2024. O dado reforça a necessidade de se pensar, de forma preventiva, ações destinadas à saúde da mulher, com destaque para as intervenções em saúde mental.

Considerando o número de períodos de LTS (ocorrências e recorrências) monitorados (58) e não o número de servidores afastados (39), observa-se que, no ano de 2024, de acordo com a base de dados da EMSS, as diretorias que mais registraram afastamentos foram: DSAS (56,9%), seguida do GABINETE (13,79%) e DGPD (12,07%). É válido ressaltar que esse dado não está considerando a população de servidores da SEA, mas a amostra de servidores que se afastaram em LTS.

Figura 11 - Projeto ASA



Fonte: POWER BI - EMSS, 2025.

*Neste painel, os dados - raça, estado civil, idade e gênero - foram calculados com base no número de servidores afastados (39). Já os dados - capítulos e anos de vínculo - foram contabilizados a partir do número total de afastamentos (58), no período analisado, conforme registrado pela EMSS. É importante ressaltar que os afastamentos iniciados em 2023 e encerrados em 2024, ou iniciados em 2024 e encerrados em 2025, foram contabilizados.

4.2 Ações/projeto coletivos

4.2.1 Projeto Café com a EMSS

Responsáveis: Rafaela e Greice.

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, com vistas a assegurar um ambiente laboral produtivo, protetivo e saudável; e, reduzir a ocorrência e o impacto dos fatores de risco psicossociais.

Em acordo com os planejamentos elaborados, o Café com a EMSS buscou trabalhar, no contexto laboral, os seguintes problemas: a) ocorrência e impacto dos riscos psicossociais (PES/2023); a insatisfação relacionada à organização/relações de trabalho e a incidência dos sintomas ansiosos/sobrecarga (PES/2024). Trata-se de um projeto, com vigência desde agosto de 2023, estruturado em diferentes etapas, a fim de contemplar as diretorias vinculadas à estrutura organizacional da SEA, conforme figura 12.

[illegible]

Esse projeto ocorre no Núcleo de Saúde do Servidor (NSS) ou no espaço de atuação de cada uma das diretorias da SEA, conforme preferência dos servidores do setor. Entre agosto e dezembro de 2023, foi iniciado na DIAP e DGPA, respectivamente.

E, no ano de 2024, além destas, contemplou a DQGP, DSAS e DPSS, totalizando cinco diretorias atendidas¹¹.

Em cada uma das diretorias, as lideranças foram convidados para uma reunião inicial onde o trabalho da EMSS e os objetivos específicos do projeto foram apresentados. Com a anuência das chefias, solicitou-se autorização para aplicar - nas gerências e coordenadorias correspondentes - a enquete “Como está o seu ambiente de trabalho?”, para que fossem identificadas 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 por cada profissional da EMSS.

No ano de 2024, realizou-se um total de 46 encontros subdivididos em: 3 oficinas temáticas, discutidas nos itens 3.2.1.1 e 3.2.1.2; 8 encontros de acompanhamento para suporte referente ao PES do setor atendido; e 35 Grupos de Trabalhos (GT's) voltados às relações e ambiente de trabalho. Registramos, também nesse período, um total de 35 atividades presenciais e 11 remotas; além disso, e com base nas listas de presença coletadas, contabilizou-se 458 participações.

Mediante os principais problemas identificados, os GT's trabalharam, em cada diretoria, gerência ou coordenadoria, a pertinência e a repercussão do problema, para aquela realidade específica, e possíveis modos de intervenção, primando estrategicamente pela corresponsabilidade e coparticipação. Em linhas gerais, os principais problemas identificados foram: a) falhas de comunicação; b) estrutura física inadequada; c) sobrecarga/falta de pessoal; d) prejuízos nos relacionamentos interpessoais/clima organizacional; e) falta de planejamento e/ou treinamento. Tratam-se de problemas comuns às diretorias, com repercussões e impactos no coletivo.

A partir das proposições feitas pelos servidores e gestores, de forma mediada, a EMSS tem elaborado - para cada grupo de trabalho - um documento, intitulado “memória coletiva”, que sistematiza as etapas do projeto, assim como a causa e a consequência dos problemas e as sugestões de intervenção¹². As oficinas, anteriormente citadas, assim como a emissão de pareceres técnicos (autuados via Sistema de Gestão de Processos

¹¹ Não participaram do projeto: Gabinete SEA, DGLC, DGDP, e DIAF. Destes, gabinete e DGLC receberam o convite em 2024 mas, por falta de devolutiva e/ou razões institucionais, a execução não foi possível.

¹² A memória coletiva é compartilhada, por e-mail, com os gestores; cabendo a eles o envio aos servidores. A EMSS recomenda que a devolutiva seja feita a todos os interessados.

Eletrônicos - SGPE), para situações necessárias, são alguns dos encaminhamentos alinhados com os grupos de trabalho.

Dada a necessidade de atender as diretorias, ainda não contempladas, o Café com a EMSS foi finalizado na DIAP, DGPA, DQGP, DSAS e DPSS. Apesar disso, a EMSS entende a necessidade de monitorar, nesses setores, a ocorrência e o impacto dos riscos psicossociais. Assim sendo, estima-se a realização periódica de encontros de manutenção, definidos conforme necessidade observada, a fim de (re)avaliarmos as questões trabalhadas. Embora não tenhamos, em nenhuma das diretorias, aplicado questionário de avaliação, é importante registrar que o projeto contou com boa adesão por parte dos setores; inclusive, na maioria deles, os servidores reforçaram a importância de ações como essa.

Figura 13: Folder de apresentação do Projeto Café com a EMSS



Fonte: Elaborado pela EMSS e ASCOM/SEA.

4.2.1.1 Oficina Gestão de Conflitos

Responsável: Rafaela

Período: Fevereiro a março de 2024.

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), desenvolver habilidades, competência e papéis sociais, assim como a inteligência emocional dos servidores e gestores.

Discussão e resultados:

A oficina foi realizada na Diretoria de Gestão Patrimonial (DGPA) como parte do Projeto Café com a EMSS¹³. O conteúdo, para fins didáticos, foi dividido em dois encontros presenciais: o primeiro realizado em fevereiro de 2024 sobre "habilidades, competências e papéis sociais" e o segundo em março sobre "inteligência emocional e gestão de conflitos". No total, 32 servidores participaram do primeiro encontro e 29 do segundo. Além do conteúdo expositivo, ministrado pela Dra. Rafaela Luiza Trevisan, a oficina contemplou atividades práticas a fim de fomentar trocas, reflexões e engajamento. Na ocasião, as profissionais da enfermagem acompanharam a atividade e forneceram o suporte necessário à execução da oficina, de modo que fosse garantida a interlocução entre as diferentes áreas do conhecimento. A oficina, além de bem aceita pelos gestores, contou com a adesão e a participação ativa dos servidores; possibilitando, assim, o estreitamento de vínculo entre as partes envolvidas.

4.2.1.2 Oficina Gestão do Tempo

Responsáveis: Rafaela e Greice.

Período: Abril de 2024.

Objetivo: Promover estratégias que favoreçam a organização do trabalho e, consequentemente, a redução da sobrecarga referida pelos servidores.

Discussão e resultados:

A oficina foi realizada na DIAP, em abril de 2024, como parte do Projeto Café com a EMSS. Tanto os gestores quanto os servidores, conforme os resultados da enquete “Como está o seu ambiente de trabalho?”, referiram a sobrecarga, associada à falta de pessoal, com um fator de impacto à saúde do coletivo. Diante disso, organizou-se essa oficina para atender as necessidades identificadas; no total, estiveram presentes 17 pessoas, entre servidores, gestores e estagiários. Como recurso metodológico, utilizou-se

¹³ Na DGPA, o projeto iniciou-se em setembro de 2023.

uma apresentação em powerpoint e atividades cuja aplicação prática destinou-se aos grupos de trabalho da diretoria. A equipe da Gerência do Diário Oficial (GEDOF), embora vinculada ao arquivo público, não participou da ação, ao passo que atua na SEA/Centro Administrativo e não na sede da DIAP.

De modo ampliado, discutiu-se a gestão do tempo individual e coletivo, a fim de que fossem contempladas as demandas da vida privada e do trabalho, respeitadas as singularidades do indivíduo e dos grupos participantes. Dada a especificidade do trabalho, realizado pelo arquivo, buscou-se refletir sobre o grau de importância e urgência das tarefas executadas a partir do uso de ferramentas estratégicas. Entende-se que, para uma gestão do tempo mais eficiente, é imprescindível a gestão das prioridades. Assim sendo: “como conciliar diferentes atividades e prioridades em um grupo de trabalho?”. Essa foi, a título de exemplificação, uma das questões norteadoras do encontro. Os servidores manifestaram interesse pelo assunto e participaram, de forma ativa, da oficina, tornando-a mais didática. A psicóloga de referência da equipe ministrou o conteúdo teórico e a assistente social conduziu a parte prática.

Como observado nos diferentes grupos de trabalho, realizados via Projeto Café com a EMSS, a sobrecarga mostra-se um problema comum na SEA; apesar disso, os seus impactos são sentidos e/ou percebidos de forma diferenciada pelos servidores, exigindo estratégias distintas de intervenção. Por essa razão, considera-se a possibilidade de ofertar essa oficina para todos os setores.

Vale destacar que, de forma sintética, o conteúdo referente à gestão do tempo foi apresentado aos servidores da DGPA, no 3º grupo de trabalho, realizado em junho/24, dedicado à discussão do tema (sobrecarga), ainda que não tenha sido ministrado - naquele momento - no formato de uma oficina propriamente dita.

4.2.2 Projeto SEA + Saúde

O Projeto SEA +Saúde atende à questão da falta de uma cultura de saúde na organização com foco na promoção da saúde, problema 5 elencado no PES 2023¹⁴. Contempla as ações: Desconecta SEA e Pense Saúde.

4.2.2.1 Desconecta SEA

Responsável: Michelle.

¹⁴ Ausência de cultura de saúde (com foco na promoção da saúde) na 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.

Discussão e resultados:

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 semanalmente pela EMSS, enquanto a arte e a publicação são realizadas pela Assessoria de Comunicação (ASCOM), via e-mail institucional.

Neste ano, além das dicas de shows, teatros e eventos, foram incluídas dicas de leitura, conforme sugerido pelos servidores no último Diagnóstico de Saúde do Servidor.

No período entre 01/2024 até 12/2024, foram produzidos 44 conteúdos e a EMSS recebeu, via e-mail, diversos *feedbacks* positivos a respeito das publicações.

4.2.2.2 Pense Saúde

Responsáveis: Equipe EMSS/SEA.

Período: Janeiro a dezembro de 2024.

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

Discussão e resultados:

As ações seguiram o calendário de saúde e segurança da EMSS. Os temas abordados foram divulgados pela ASCOM via SEA informes e E-mail institucional, bem como expostos nos murais do Núcleo de Saúde do Servidor.

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

Tema card/video	Data	Divulgação
Janeiro Branco	8 de jan. de 2024	Painel EMSS
Abril Verde	15 de abr. de 2024	E-mail e Painel
Painel OMS 2024 - Minha saúde, meu direito	3 de mai. de 2024	Painel EMSS

Setembro Amarelo	6 de set. de 2024	Painel EMSS
Dia Mundial da Saúde Mental	10 de out. de 2024	E-mail e Painei
Outubro Rosa	14 de out. de 2024	E-mail e Painei
Novembro Azul	22 de nov. de 2024	E-mail e Painei
Consciência Negra	27 de nov. de 2024	E-mail e Painei
Dezembro laranja	11 de dez. de 2024	Painel EMSS

Fonte: Relatórios EMSS/GESAS/SEA/DSAS, 2025.

Outros assuntos foram transmitidos em forma de rodas de conversa, palestras e *workshops* de acordo com os quadros 3 e 4, abaixo:

Quadro 3: Projeto SEA + Saúde - Pense Saúde - Rodas de conversa, palestras e workshops

Tema	Abrangência	Modalidade	Nº de participantes
Roda de Conversa - Janeiro Branco	SEA	Presencial	38
Celebrando Mulheres Incríveis	Vários órgãos	Presencial	300
Palestra - Assédio Moral e Sexual	Vários órgãos	Híbrido	61 (presencial) e 19 (regionais online)
Workshop - Tarde Lilás - Violência doméstica	SEA	Presencial	27
Palestra - Comunicação no ambiente de trabalho	EPROJ/SEPLAN	Presencial	57
Palestra - Preparo das lideranças	Vários órgãos	On-line	24
Roda de Conversa - Setembro Amarelo	SEA	On-line	45
Encontro Rosa	SEA	Presencial	38
Ação "Eu Me Cuido"	SEA	Presencial	76
Roda de Conversa - Consciência Negra	Vários órgãos	On-line	32
Roda de Conversa - Planejamento Financeiro	Vários órgãos	On-line	32
Total aproximado:			749

Fonte: Relatórios EMSS/GESAS/SEA/DSAS, 2025.

4.2.3 Projeto PICS - Mindfulness (meditação da Atenção Plena)

Responsável: Naiana

Período: 06/06/2024 a 01/08/2024 (1º grupo); 10/10/2024 a 05/12/2024 (2º grupo).

Objetivo: Facilitar a autopercepção dos sintomas ansiosos e reduzir sintomas ansiosos/sobrecarga/estresse. Essa ação busca trabalhar os problemas prioritários, 1 e 2, elencados no PES 2024/2025.

Discussão e resultados:

A meditação é uma das Práticas Integrativas Complementares (PICS) reconhecidas e incentivadas pelo Ministério da Saúde como instrumento de fortalecimento físico, emocional, mental, social e cognitivo, conforme instituído pela Portaria nº 849, de 27 de março de 2017.

Os programas de Mindfulness, por sua vez, têm como princípio o desenvolvimento de autoeficácia e autonomia em saúde das pessoas e comunidades por meio do treinamento regular da atenção plena, aspectos estes considerados fundamentais no conceito moderno de Promoção da Saúde, em especial no campo “Desenvolvimento de habilidades pessoais” (DEMARZO *et al*, 2024).

Nesse sentido, o Mindfulness foi incorporado ao Projeto PICS na SEA, com o objetivo de proporcionar aos servidores um treinamento de atenção plena e habilidades-chaves de regulação emocional para melhorar sua capacidade de enfrentamento psicológico.

No ano de 2024, foram oferecidos 2 treinamentos em grupo do Programa de Promoção da Saúde Baseada em Mindfulness (Protocolo MBHP) com duração de 8 semanas cada, sendo uma sessão por semana com duração de 1h30 por encontro. O primeiro grupo de 8 semanas ocorreu entre junho e agosto de 2024 e contou com a participação de 10 servidores de diferentes setores da SEA, lotados no Centro Administrativo. Já o segundo grupo, ocorreu entre outubro e dezembro de 2024 e teve a participação de 11 servidores de diferentes setores da SEA, lotados no Centro Administrativo e também da SEF, lotados no Centro Administrativo e em outras unidades de Florianópolis.

Na segunda turma, o convite foi ampliado aos servidores da SEF tendo em vista a disponibilidade de vagas e a parceria estabelecida com a SEA. Essa parceria viabilizou a utilização do auditório da SEF para a realização dos encontros, já que nem sempre o auditório da SEA estava disponível nas datas programadas para a realização do treinamento.

Em ambas as turmas, o índice de desistência foi inferior ao relatado na literatura para o mesmo tipo de programa, que varia de 20 a 30%, segundo Demarzo e Garcia-Campayo, 2015. De fato, não houveram desistências ao longo do curso, porém 1 participante em cada grupo (o que equivale a menos de 10% dos participantes) não conseguiu comparecer a, pelo menos, 6 dos encontros, requisito necessário para um melhor aproveitamento do treinamento.

Apesar das eventuais dificuldades de comparecer aos encontros, seja por motivos de doença, reuniões de trabalho ou imprevistos de última hora, 100% dos participantes avaliaram positivamente o curso, estando satisfeitos ou muito satisfeitos com o programa e relatando ganhos de habilidades e estratégias de enfrentamento em situações estressoras do dia-a-dia.

No escopo deste projeto, espera-se dar continuidade à oferta de protocolos de intervenção em Mindfulness, de forma que o treinamento possa ser mantido regularmente aos servidores da SEA lotados no Centro Administrativo e, futuramente, expandido aos servidores da SEA lotados em outras unidades administrativas e/ou servidores de outros órgãos do Executivo Estadual.

Além do treinamento de Mindfulness com duração de 8 semanas, criou-se um grupo de manutenção de práticas de Mindfulness, com encontros semanais, de modo a incentivar os servidores que concluíram o treinamento a continuarem praticando a atenção plena, reservando um tempo para a prática.

4.2.4 Projeto Movimenta SEA - Ginástica laboral, yoga, pilates e orientações sobre alongamentos

Responsáveis: Cintia e Michelle, em parceria com o curso de Fisioterapia da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC).

Período: Abril a junho de 2024.

Objetivo: Conscientizar servidores e gestores sobre a importância de movimentar-se durante o período de trabalho, minimizando o sedentarismo laboral. O projeto visa trabalhar os problemas 2 e 5 do PES 2023/2024¹⁵.

Discussão e resultados:

As ações ocorreram *in loco*, mediante parceria com a UDESC através do curso de Fisioterapia, no período de 12/04/2024 a 21/06/2024 e contemplaram as diretorias presentes no Centro Administrativo, além da DPSS, DSAS e DIAP.

No entanto, as atividades não foram implementadas 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 por semana.

Dessa forma, foi realizada uma orientação com demonstração prática para que os servidores pudessem reproduzir no cotidiano do trabalho. Além disso, foi enviada uma cartilha virtual interativa para todos os servidores, por e-mail e via SEA informes.

¹⁵ Sedentarismo laboral e ausência de cultura de saúde (com foco na promoção da saúde) na SEA.

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.

No fechamento do semestre, além da ginástica laboral, foram oferecidas aulas de yoga e pilates, além de uma gincana junina, com atividades lúdicas para estimular a importância das pausas no trabalho para movimentar-se.

No segundo semestre de 2024, a parceria com a UDESC foi descontinuada por parte da coordenação do curso de Fisioterapia que identificou a necessidade de adequação do campo de estágio e das atividades desenvolvidas pelos alunos a um contexto mais ajustado ao programa da disciplina que previa o atendimento à terceira idade e não à saúde do trabalhador.

A partir disso, houveram tentativas de estabelecer parcerias com o curso de Educação Física da UDESC e também da UFSC, entretanto, sem sucesso.

Em julho de 2024, tentou-se a parceria com o curso de Educação Física da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), porém, o coordenador, Prof. Thiago Turner, informou que seria necessário que a SEA contasse com um profissional de Educação Física para supervisionar os alunos nas atividades, o que não foi possível, pois a SEA não possui esse profissional no seu quadro de pessoal.

Em reunião realizada em 23/08/2024 com a Diretora-Geral da UDESC, a Prof^a. Dr^a. Suzana Matheus Pereira e com a Diretora de Extensão, a Prof.^a Dra Elaine Paulin Ferrazane, identificou-se que a atividade de ginástica laboral enquadra-se melhor ao currículo do curso de educação física. No entanto, a professora responsável pelo projeto de extensão de ginástica laboral encontrava-se em licença para pós-doutorado, razão pela qual não foi possível estabelecer a parceria ainda no ano de 2024. Apesar disso, a Prof^a. Suzana e Prof.^a Elaine manifestaram interesse na parceria e demonstraram a possibilidade de retomar essa ideia no ano de 2025, com o retorno da professora que estava no pós-doutorado.

4.2.5 Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP)

Responsáveis: Cintia e Michelle, em parceria com o curso de Fisioterapia da UDESC.

Período: Janeiro a junho de 2024.

Objetivo: Realizar AEP junto aos servidores nos prédios da DSAS, DPSS, DIAP e SEA/CA para a distribuição de materiais de ergonomia, conforme a necessidade individual em cada caso. Essa ação trabalha os problemas 3 e 5 do PES 2023/2024¹⁶.

Discussão e resultados:

As ações ocorreram in loco, mediante parceria com a UDESC através do curso de Fisioterapia, no período de 12/04/2024 a 21/06/2024 e contemplaram as diretorias presentes no Centro Administrativo, além da DPSS, DSAS e DIAP. As unidades periciais do interior não foram contempladas.

Na ocasião, os alunos se dividiram em pequenos grupos, passando em cada setor/diretoria e conversando com cada servidor individualmente. Foram passadas orientações quanto à postura e ajustes na cadeira, quanto à altura do monitor e notebook e quanto à necessidade ou não de apoio de pés. Enfatizou-se a importância da mobilidade e de realizar pequenas pausas ao longo do expediente de trabalho (levantar e alongar-se, caminhar até o banheiro e/ou bebedouro, etc.). Por fim, os alunos listaram a necessidade de materiais de ergonomia para cada servidor (suporte de tela, suporte de notebook e/ou apoio de pés). Em um segundo momento, após a compra e recebimento dos materiais, a EMSS/SEA fez a entrega para os servidores, de acordo com a análise prévia.

Em virtude do encerramento da parceria com o curso de Fisioterapia da UDESC, novas estratégias estão sendo pensadas para dar continuidade às ações de ergonomia, seja mediante a colaboração dos Técnicos de Segurança do Trabalho que atuam no interior do Estado, vinculados à GESAS ou até mesmo através da contratação de uma empresa para a realização deste serviço, visto que a EMSS/SEA não conta com um profissional Técnico em Segurança do Trabalho na sua equipe.

A presença de um Técnico de Segurança do Trabalho seria de suma importância nesta ação e em projetos voltados para a saúde e segurança do trabalho, com no mapeamento dos riscos ocupacionais e no fomento, assessoria, capacitação e supervisão das CIPAs, entre outras atribuições previstas no Manual de Saúde e Segurança do Servidor para este profissional.

4.2.6 Mediar a adequação da estrutura física junto ao gestor

Responsáveis: Equipe EMSS (enfermagem, serviço social e administrativo), Técnicos de Segurança do Trabalho e Engenheiro da GESAS.

¹⁶ Estrutura física inadequada e ausência de cultura de saúde (com foco na promoção da saúde) na SEA.

Período: Julho a setembro de 2024.

Objetivo: Viabilizar uma estrutura física adequada ao desenvolvimento de atividades laborais que não ofereça riscos à saúde. Essa ação buscou atender ao problema 3 do PES 2023/2024¹⁷.

Discussão e resultados:

Com a mediação da EMSS, representada pela enfermeira e assistente social, e apoio da DSAS, foram realizadas visitas técnicas à Diretoria de Gestão de Licitações e Contratos (DGLC) por meio das quais o Engenheiro e os Técnicos de Segurança do Trabalho da GESAS efetuaram levantamento das adequações a serem executadas para minimizar os danos à saúde dos servidores em conformidade com o Decreto Estadual nº 2.386/2022 e Norma Regulamentadora nº 8 (NR-8: Edificações).

Como resultado dessas ações, foi providenciado o remanejamento dos servidores para outro ambiente com melhores condições em termos de estrutura física, enquanto aguardava-se a manutenção e regularização do espaço de acordo com as recomendações apontadas pelo Engenheiro e os Técnicos de Segurança do Trabalho da GESAS.

4.2.7 Campanha de Vacinação

Responsáveis: Cintia e Michelle, em parceria com a Unidade Básica de Saúde do Saco Grande.

Período: Maio/2024.

Objetivo: Prevenir contra influenza e atualizar o calendário vacinal. Essa ação busca atender ao problema 5 do PES 2023/2024¹⁸.

Discussão e resultados:

A ação foi realizada em parceria com o Centro de Saúde (CS) do Saco Grande/Secretaria Municipal de Saúde (SMS) da Prefeitura Municipal de Florianópolis (PMF), e teve boa adesão de todo o CA. Foram realizadas 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.

¹⁷ Estrutura física inadequada.

¹⁸ Ausência de cultura de saúde (com foco na promoção da saúde) na SEA.

Por determinação do Secretário da Administração e da DSAS, a ação foi destinada a todos os servidores do CA.

Nesta campanha foram atendidos 219 servidores de todo o CA e aplicadas 455 doses de vacinas.

A ação, que integra as ações prioritárias de acompanhamento à saúde do servidor, será replicada no ano de 2025 como estratégia para prevenção das principais doenças transmissíveis e suas complicações.

4.2.8 Educação em Saúde

Responsáveis: Cintia e Michelle.

Período: Abril a maio/2024; Outubro/2024

Objetivo: Prevenção de DSTs através da distribuição de preservativos; autocuidado e Outubro Rosa. Essa ação busca atender ao problema 5 do PES 2023/2024¹⁹.

Discussão e resultados:

A campanha de distribuição de preservativos teve como objetivo conscientizar os servidores sobre a prevenção de doenças sexualmente transmissíveis (DSTs) e ampliar o acesso a esses recursos. Para isso, foram instaladas caixas com preservativos em todos os banheiros do Centro Administrativo e dos prédios da DSAS e DPSS, descentralizando a distribuição, que antes ocorria exclusivamente no Núcleo de Saúde do Servidor. Essa iniciativa visa promover a prevenção de forma mais acessível e discreta, incentivando o cuidado com a saúde sexual.

O evento “**Encontro Rosa: Saúde e Autocuidado**” foi realizado em alusão ao Outubro Rosa, com foco nas servidoras mulheres, visando conscientizá-las sobre a prevenção do câncer de mama e do colo do útero, além de incentivar o autocuidado como ferramenta essencial para a saúde e o bem-estar.

A programação incluiu uma mensagem de abertura com a **Enfermeira do Trabalho Dra. Mariana Vieira Villarinho**, que trouxe orientações sobre a prevenção e o diagnóstico precoce dessas doenças. As **consultoras de imagem Elaine Martins e Karla Flor Pires**, da Floê, conduziram uma palestra sobre imagem e estilo, promovendo reflexões sobre autoestima e empoderamento. O evento foi encerrado com uma aula de **Pilatesterapia**, ministrada por **Bruna Amorim da Silva**, fundadora da Corpus Fisioterapia e Pilates, proporcionando um momento de conexão entre corpo e mente.

¹⁹ Ausência de cultura de saúde (com foco na promoção da saúde) na SEA.

Realizado no auditório da SEA, o encontro reuniu **38 servidoras**, fortalecendo a importância do cuidado com a saúde feminina em um ambiente de aprendizado e troca.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ano de 2024 marcou o segundo ciclo de atuação da Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor (EMSS), reafirmando seu compromisso com a promoção da saúde, a prevenção de agravos e o cuidado com o bem-estar dos servidores da Secretaria de Estado da Administração (SEA). Ao longo do período, observou-se um amadurecimento das ações iniciadas no primeiro ano, com ampliação da participação dos servidores, fortalecimento das parcerias institucionais e maior visibilidade das iniciativas.

Em comparação ao relatório anterior (2022/2023), nota-se um avanço significativo na qualificação das ações, com destaque para o aumento da oferta de projetos coletivos, como o “Café com a EMSS”, e novas estratégias para a continuidade do oferecimento das práticas integrativas e complementares. A inclusão do projeto de Mindfulness, a continuidade do Projeto ASA e a intensificação das campanhas de educação em saúde refletem a evolução da estratégia de atuação da equipe. Também se verificou uma maior integração com lideranças e setores diversos, promovendo uma abordagem mais transversal e participativa.

Ainda que os indicadores de adesão às atividades coletivas e a diversidade temática tenham se ampliado, persistem desafios estruturais similares aos do período anterior. A carência de um técnico de segurança do trabalho — já apontada como lacuna crítica em 2023 — permanece como um entrave para o pleno desenvolvimento de ações voltadas à saúde ocupacional. Soma-se a isso a necessidade de recomposição da equipe, no que se refere à profissional de enfermagem, bem como limitações quanto à oferta de determinadas ações para os servidores do interior do Estado ou mesmo para os servidores lotados na DSAS, DPSS e DIAP, tanto por questões logísticas quanto por ausência de um espaço adequado em alguns casos.

As ações da EMSS têm sido reconhecidas como fundamentais para o fortalecimento de uma cultura organizacional mais saudável e acolhedora. A comparação entre os dois ciclos de trabalho evidencia não apenas a continuidade e consistência das ações, mas também a capacidade da equipe de adaptar-se, inovar e ampliar sua atuação frente às demandas dos servidores.

Diante disso, recomenda-se a continuidade e o fortalecimento do apoio institucional à EMSS, com atenção especial à estruturação da equipe técnica e aos recursos

necessários para manutenção e expansão das atividades. Cuidar de quem cuida é investir em um serviço público mais humano, eficiente e sustentável.

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. 44 p. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/acolhimento_praticas_producao_saude.pdf.

Acesso em: 17 jan. 2025.

DEMARZO, Marcelo & GARCIA-CAMPAYO, Javier. **Manual prático mindfulness: curiosidade e aceitação**. São Paulo: Palas Athena, 2015. 246 p.

DEMARZO, Marcelo *et al* (org.). **MINDFULNESS-BASED HEALTH PROMOTION: manual do instrutor**. 5. ed. São Paulo: Mente Aberta - Centro Brasileiro de Mindfulness e Promoção da Saúde, 2024. 151 p.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Portaria nº 849, de 27 de março de 2017**. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20127859/do1-2017-03-28-portaria-n-849-de-27-de-marco-de-2017-20127668. Acesso em: 17 jan. 2025.

SANTA CATARINA. **Decreto n. 2.386, de 28 de dezembro de 2022**. Disponível em: <https://portal.doe.sea.sc.gov.br/repositorio/2022/20221229/Jornal/3071.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2025.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE CARDIOLOGIA (comp.). **Entenda como o estresse prejudica o coração**. 2023. Disponível em: <https://www.portal.cardiol.br/post/entenda-como-o-estresse-prejudica-o-cora%C3%A7%C3%A3o>.

Acesso em: 10 mar. 2024.