



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS – UFT**  
**UAB - POLO DA UNIVERSIDADE EM ARRAIAS/TO**  
**BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**A POLÍTICA DE ATENÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO DO SERVIDOR SOB  
A ÓTICA DO DEPARTAMENTO DE DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS DO  
CAMPUS UNIVERSITÁRIO PROF. DR. JACINTHO LEONOR- ARRAIAS -TO**

**Arraias -TO**  
**2020**

**DEUSILENE SANTIAGO DE OLIVEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Administração  
pública da Universidade Federal do  
Tocantins – UAB, Polo de Arraias/TO,  
como requisito parcial para obtenção do  
título de Bacharel em Administração  
Pública.

Orientador: Prof.º Dr. João Nunes da Silva

**Arraias - TO**

**2020**

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, que nos criou, por nos dá coragem para questionar realidades e saber propor ao nosso mundo caminhos novos, pela saúde, pelas iluminações e pelos auxílios diante dos obstáculos que tive que superar nesta caminhada.

Ao Prof. Dr. João Nunes, pela valiosa orientação e paciência.

A nossa tutora presencial Luciene Costa, pelo apoio, incentivo e toda dedicação no trabalho de nos guiar a conclusão do curso.

A todos os professores do curso, pelos conhecimentos transmitidos, pela dedicação e pelo empenho na diminuição da distância que é característica do estudo EaD.

Aos colegas de curso, pelo companheirismo adaptado a distância e pelas experiências compartilhadas.

Aos participantes deste estudo, pela disponibilidade, receptividade e atenção.

A minha família, pelo amor, paciência, estímulo e amparo incondicional, nenhuma palavra é suficiente para retribuir toda dedicação e demonstrar o amor que sinto por vocês.

A todos os meus amigos, por terem compartilhado dos sentimentos desta jornada, e todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

## RESUMO

O presente estudo objetivou analisar o cotidiano de trabalho com o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor, dos agentes do Departamento Divisão de Gestão de Pessoas do Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO para descrever sua rotina e averiguar a possibilidade de suas experiências contribuírem com o desenvolvimento de ações coordenadas e integradas e programas nas áreas de assistência à saúde, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores conforme perfil do campus. Para isso foi feito a descrição das atividades dos agentes, considerando seu contexto de gerentes intermediadores do SIASS, bem como a análise das possibilidades de suas experiências contribuir com o desenvolvimento de ações prescritas pela PASS, por último foi exposto o resultado da reflexão sobre as experiências dos agentes e elencou-se possíveis ações de assistência à saúde, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores. Foi feita pesquisa de natureza aplicada, com formulário eletrônico como instrumento de coleta de dados, e anotações das observações feita pela própria pesquisadora no relatório de estagio que serviram de base para o levantamento do problema. Ao finalizar este estudo foi possível confirmar o quanto as ações de atenção e promoção à saúde do servidor são importantes, e pode ser identificado o quanto essas ações podem ser melhoradas diante das prescrições da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) no campus de Arraias.

**Palavras chaves:** Política Pública. Recursos Humanos. Saúde do Servidor. SIASS.

## **ABSTRACT**

The present study aimed to analyze the daily work with the Integrated Subsystem of Health Care of the Server, of the agents of the Department of Personnel Management of the University Campus Prof. DR. Jacintho Leonor - Arraias / TO to describe his routine and investigate the possibility of his experiences contributing to the development of coordinated and integrated actions and programs in the areas of health care, promotion, prevention and monitoring of the health of civil servants according to the profile of the campus. For this, the description of the agents' activities was made, considering their context as SIASS intermediation managers, as well as the analysis of the possibilities of their experiences to contribute to the development of actions prescribed by PASS, lastly, the result of reflections on the experiences was exposed and listed possible actions for health care, promotion, prevention and monitoring of the health of civil servants. Research of an applied nature was carried out, with an electronic form as a data collection instrument, and notes of the observations made by the researcher herself in the internship report that served as a basis for surveying the problem. From the data analysis it was possible to notice that the Department works with lectures and campaigns on posters with important topics related to the health of the server, however in the intermediation with SIASS the role of the department is limited to the orientation of the server involved in the process, not it is up to them to identify the possible causes of dismissal or even if the institution itself could do something to prevent such causes, the sick employee is responsible for his own contact with the SIASS unit and usually returns to the service when the medical board says he is fit . Finally, at the end of this study, it was possible to confirm how important the actions of attention and health promotion of the server are, and it can be identified how much these actions can be improved before the requirements of the Policy of Attention to Health and Safety at Work of the Server Público (PASS) on the Arraias campus.

**Keywords:** Public Policy. Human Resources. Server Health. SIASS.

## LISTA DE SIGLAS

|        |                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| APF    | Administração Pública Federal                                                                         |
| ARH    | Administração Estratégica de Recursos Humanos                                                         |
| DIGEP  | Divisão De Gestão De Pessoas                                                                          |
| MPOG   | Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão                                                        |
| NOSS   | Norma Operacional de Saúde do Servidor Público                                                        |
| PASS   | Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal                       |
| RJU    | Regime Jurídico Único dos Servidores Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais |
| RH     | Recursos Humanos                                                                                      |
| SIAPE  | Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos                                                |
| SIASS  | Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor                                                   |
| SISOSP | Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público                                            |
| SRH/MP | Secretaria de Recursos Humanos                                                                        |
| SUS    | Sistema Único de Saúde                                                                                |
| TMC    | Transtornos Mentais e de Comportamento                                                                |
| UFT    | Universidade Federal do Tocantins                                                                     |

## LISTA DE FIGURAS

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1: Quadro síntese dos dados.....                                    | 37 |
| Figura 2: Gráfico percentual de servidores encaminhados para o SIASS. .... | 38 |
| Figura 3: Quadro de ações realizada pelo DIGEP. ....                       | 38 |
| Figura 4: Quadro síntese de questões sem resposta. ....                    | 39 |
| Figura 5: Quadro comparativo de ações existentes e ações propostas .....   | 41 |

## SUMÁRIO

|                                                                                          |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>                                                                | <b>20</b> |
| <b>1.1 Problema de pesquisa .....</b>                                                    | <b>22</b> |
| <b>1.2 Justificativa.....</b>                                                            | <b>23</b> |
| <b>2 OBJETIVOS.....</b>                                                                  | <b>24</b> |
| <b>2.1 Objetivo geral .....</b>                                                          | <b>24</b> |
| <b>2.2 Objetivos específicos.....</b>                                                    | <b>24</b> |
| <b>3 METODOLOGIA .....</b>                                                               | <b>25</b> |
| <b>4 GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....</b>                                 | <b>28</b> |
| <b>5 SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS) .....</b>               | <b>29</b> |
| <b>5.1 A EVOLUÇÃO DO SIASS.....</b>                                                      | <b>30</b> |
| <b>6 POLÍTICA DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO<br/>SERVIDOR (PASS).....</b> | <b>32</b> |
| <b>7 REALIDADES E CONTRADIÇÕES NA IMPLANTAÇÃO DO SIASS .....</b>                         | <b>34</b> |
| <b>8 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>                                                   | <b>36</b> |
| <b>9 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>                                                      | <b>43</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                  | <b>35</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Atribui-se a Política pública um direito de cidadania, certo de que ela seja instrumento dos governos na construção de estratégias em benefícios para a sociedade com certa razão, já que por meio delas se definem prioridades e parâmetros de ações que devem suprir as demandas da população, por isso debate-se que no âmbito de saúde e segurança do servidor público esse assunto é relevante. Nesse sentido, compreender a saúde e segurança do trabalhador também como direito do cidadão é importante para a conceituação de Política De Atenção À Saúde E Segurança Do Trabalho Do Servidor (PASS).

Dessa forma criou-se o SIASS que é o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor, e seu objetivo é desenvolver ações conjuntas nos campos de segurança e saúde dos servidores da Administração Pública Federal (APF) intermediadas pelos agentes de Recursos Humanos (RH), que são responsáveis pela formalização dos afastamentos por problemas de saúde dos servidores junto às unidades do SIASS.

Sabendo que a quantidade de tempo dedicado a um trabalho confere experiência a quem o faz, acredita-se nessa experiência adquirida por um profissional de recursos humanos, referente à sua lida diária com os servidores públicos ao intermediarem as ações junto à unidade do SIASS. Diante disso não fica evidente a questão de que forma a análise do cotidiano dos agentes de recursos humanos no subsistema integrado de atenção à saúde do servidor (SIASS) pode contribuir na melhoria das ações assistências, em conformidade com a PASS?

Este estudo tem por objetivo analisar algumas experiências dos agentes de RH dentro Do Departamento Divisão De Gestão De Pessoas Do Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO, pois supõe-se que o cotidiano desses profissionais possui um vasto conhecimento adquirido pela vivência com os colegas servidores, sendo eles os intermediadores e orientadores desses profissionais, por tanto pretende-se descrever de que forma ocorre tal intermediação, e como essa experiência pode contribuir em implementações de ações em prol do bem estar profissional.

Tendo em vista que o Departamento de Divisão de Gestão de pessoas é o maior vínculo que os servidores do campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor - Arraias/TO possui com a unidade do SIASS, situado na capital Palmas, levanta-se a

hipótese de que o trabalho dos agentes desse departamento é carregado de experiência válida para a melhoria da PASS, diante disso este estudo se justifica pela intenção de adentrar no cotidiano daqueles que estão diretamente ligados a gestão do SIASS, que são os agentes do Departamento de Divisão de Gestão de pessoas do campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor - Arraias/TO, para descrever a rotina deles e analisar a possibilidade das experiências desses agentes contribuir para desenvolvimento das ações coordenadas e integradas e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores.

Esta pesquisa foi iniciada com estudo de campo no Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO, onde está pesquisadora foi integrada ao contexto de trabalho dos agentes por meio de estágio curricular supervisionado no Departamento de Divisão De Gestão De Pessoas (DIGEP). Na sequência foi feito uma busca por estudos relacionados ao tema aqui trabalhado, em seguida elaborou-se o formulário com 35 questões para coleta de dados com a ferramenta Google Forms que foi encaminhado ao Departamento Divisão De Gestão De Pessoas Do Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO. Dessas 35 questões foi possível obter as informações buscadas, mesmo com resposta de apenas um dos componentes da equipe do setor DIGEP Do Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO. O período da aplicação do formulário foi entre 28 de agosto de 2020 até 08 de outubro de 2020.

No desenvolvimento deste trabalho utilizou-se os seguintes métodos: pesquisa de natureza aplicada, pois tem como finalidade identificar problemas no âmbito pesquisado com o propósito de sugerir soluções, como instrumento de coleta de dados utilizou-se: formulário, construído no Google forms, com as questões relacionadas ao tema da pesquisa também utilizou-se, anotações das observações feita pela própria pesquisadora no relatório de estágio que serviram de base para o levantamento do problema. Esta pesquisa utilizou as fontes primárias, visto que foi colhido dados inéditos no local da pesquisa, mas também foram utilizadas fontes secundárias, devido a busca de informações referentes ao tema em outros estudos.

Para ter um embasamento concreto neste trabalho, foi necessária uma busca por estudos relacionados ao tema de cunho exploratória. No entanto, tem-se um objeto de estudo e para cumprir com os objetivos, a pesquisadora foi a campo, integrando como estagiaria ao setor estudado, para investigação com abordagem

qualitativa para descrever os resultados e oferecer possível solução, por tanto esta pesquisa fica classificada como descritiva e explicativa, com abordagem qualitativa, devido ser feito análise de entrevista com maioria das questões abertas, e interpretação que se fará acerca das fontes bibliográficas exploradas, pelo fato de se ter como base da pesquisa um problema. Quanto ao tipo de raciocínio é se trata do hipotético-dedutivo para que a partir de uma hipótese possa chegar a uma base de solução viável para o problema.

O objeto selecionado para esta pesquisa foi: o Departamento Divisão De Gestão De Pessoas Do Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO. A descrição e conclusão da pesquisa foi realizada a partir das informações coletadas na pesquisa de campo e consultas as referências bibliográficas relacionadas ao tema de estudo.

Este trabalho de conclusão de curso estrutura-se em seis capítulos, apresentando-se no primeiro a conceituação de Gestão de pessoas e mostrando sua valiosa contribuição para o desenvolvimento da organização. No segundo apresenta se o SIASS um importante instrumento de integração operacionalização da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS). No terceiro capítulo apresenta se um pouco da história e definições acerca da PASS) que deu base ao Regime Jurídico Único - RJU e (Lei.8112/90) como medidas específicas de regulação, além da evolução, importância e do planejamento da PASS no Brasil. No quarto capítulo é abordada uma contextualização a respeito da implantação do SIASS em algumas instituições, mostrando as experiencias que deram certo ou não. E no quinto capítulo é apresentado os resultados do estudo de campo e os diversos itens que a compõe como avaliação, descrição e reflexão das atividades desenvolvidas no Departamento de Divisão de Gestão de Pessoas.

### **1.1 Problema de pesquisa**

De que forma a análise do cotidiano dos agentes do Departamento Divisão de Gestão de Pessoas com o subsistema integrado de atenção à saúde do servidor (SIASS) pode contribuir na melhoria das ações assistenciais, em conformidade com a PASS no campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO?

## 1.2 Justificativa

Vários estudos têm abordado sobre a relação do aumento de estresse no trabalho como possíveis causas de transtornos mentais acarretando no aumento do absenteísmo, e também evidenciam a relação ao aumento no número de pessoas que adoecem e se afastam do trabalho pelos mais variados motivos de saúde, porém existe Na Administração Pública Federal (APF) uma PASS que institui a obrigação de haver dentro das instituições públicas ações coordenadas e integradas e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores, operacionalizadas pelo SIASS, sendo que o Departamento Divisão de gestão de pessoas é o responsável por vincular sua instituição com a unidade do SIASS.

Portanto analisar o cotidiano daqueles que estão diretamente ligados a gestão do SIASS, que são os agentes do Departamento de Divisão de Gestão de pessoas do campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor - Arraias/TO, ao descrever sua rotina será possível averiguar a possibilidade das experiências desses agentes contribuir para desenvolvimento das ações coordenadas e integradas e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores.

Tendo em vista que o Departamento de Divisão de Gestão de pessoas é o maior vínculo que os servidores do campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor - Arraias/TO possui com a unidade do SIASS, situado na capital Palmas, levanta-se a hipótese de que o trabalho dos agentes desse departamento é carregado de experiência válida para a melhoria da PASS, tornando ações de promoção, prevenção e acompanhamento da saúde de seus servidores compatíveis com o contexto de trabalho a qual estão inseridos, e assim poder refletir sobre o que pode ser agregado a qualidade dessas ações, o resultado dessa análise trará benefícios que deverão refletir tanto na qualidade de vida dos servidores como na dos agentes de RH, que por consequência se estenderão para a sociedade.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo geral**

Este estudo tem por objetivo analisar o cotidiano de trabalho com o SIASS, dos agentes do Departamento Divisão de Gestão de Pessoas do Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO tendo em vista a possibilidade de suas experiências contribuir com o desenvolvimento de ações em conformidade com o perfil do campus.

### **2.2 Objetivos específicos**

- Descrever as atividades dos agentes do Departamento Divisão de Gestão de Pessoas do Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO.
- Analisar as possibilidades de suas experiências contribuir com o desenvolvimento de ações coordenadas e integradas e programas nas áreas de assistência à saúde, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores.
- Expor o resultado de reflexões, e elencar possíveis ações de assistência à saúde, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores.

### 3 METODOLOGIA

Segundo Gil (2008), é necessário a definição de onde se pretende chegar, e a trajetória escolhida para se chegar ao destino pretendido é considerado como método. Cientificamente falando isso que dizer um conjunto de procedimentos utilizando recursos intelectuais e técnicos que levaram a determinado conhecimento assim, a pesquisa busca ir além de perguntas e respostas, ela procura, conhecer soluções validas para os problemas levantados pelo emprego de métodos científicos.

Com base nisto, o desenvolvimento deste trabalho utilizará os seguintes métodos: pesquisa de natureza aplicada, pois tem como finalidade identificar problemas no âmbito pesquisado com o propósito de sugerir soluções. Visto que, pesquisas aplicadas podem contribuir para a ampliação do conhecimento científico e sugerir novas questões a serem investigadas (GIL, 2008).

Segundo Gil (2008), o conhecimento científico está assentado nos resultados oferecidos pelos estudos explicativos, ao aprofundar o conhecimento da realidade, para encontrar a razão de um tal fenômeno a pesquisa se classifica como explicativa.

A pesquisa descritiva "delineia o que é" e aborda também quatro aspectos: descrição, registro, análise e interpretação de fenômenos atuais, objetivando seu funcionamento no presente. (MARCONI; LAKATOS, 2002, p.20)

Quando se tem pouco conhecimento sobre o tema estudado, as pesquisas exploratórias podem servir como passo inicial, possibilitando maior familiaridade com o assunto. Shaughnessy; E. Zechmeister; J. Zechmeister, (2012), orientam a "explorar diversas alternativas para a análise de dados".

Para ter um embasamento concreto neste trabalho, foi necessária uma busca por estudos relacionados ao tema de cunho exploratória. No entanto, tem-se um objeto de estudo e para cumprir com os objetivos, a pesquisadora foi a campo, integrando como estagiária o setor estudado, para investigação com abordagem qualitativa para descrever os resultados e oferecer possível solução, por tanto esta pesquisa fica classificada como descritiva e explicativa.

Conforme Godoy (1995, p. 21) "a pesquisa documental representa uma forma que pode se revestir de um caráter inovador, trazendo contribuições importantes no

estudo de alguns temas". De forma que fica evidente que a abordagem qualitativa, permite que investigadores proponham trabalhos que explorem novos enfoques.

Conforme citado acima, esta pesquisa usou de abordagem qualitativa, devido ser feito análise de entrevista com maioria das questões abertas, e interpretação que se fará acerca das fontes bibliográficas exploradas, pelo fato de se ter como base da pesquisa um problema. quanto ao tipo de raciocínio é o hipotético-dedutivo para que a partir de uma hipótese possa chegar a uma base de solução viável para o problema.

O estudo de campo estuda um único grupo ou comunidade em termos de sua estrutura social, ou seja, ressaltando a interação de seus componentes. Assim, o estudo de campo tende a utilizar muito mais técnicas de observação do que de interrogação, vão mais a fundo nas questões propostas. (GIL, 2008, p.69).

Devido a pesquisadora ter sido integrada ao órgão como estagiária objetivando realizar a pesquisa, entende-se que foi utilizado o meio de observação participante artificial, em seguida utilizou-se a ferramenta Google forms para aplicação de formulário com questões abertas, para melhor compreensão do que não pode ser enxergado na observação, deixando que o entrevistado ficasse a vontade para suas colocações.

Como instrumento de coleta de dados utilizou-se: formulário, construído no Google forms, com as questões relacionadas ao tema da pesquisa abertas e questões de definição do perfil do entrevistado e contexto de trabalho fechadas, também se utilizou, anotações das observações feita pela própria pesquisadora no relatório de estágio que serviram de base para o levantamento do problema.

De acordo com Rampazzo (2005, p. 51):

Toda pesquisa implica o levantamento de dados de variadas fontes. Quando o levantamento ocorre no próprio local onde os fenômenos acontecem, temos uma documentação direta (por exemplo, na entrevista). E, quando o pesquisador procura o levantamento que outros já fizeram temos a documentação indireta. A documentação indireta, por sua vez, pode ser encontrada nas fontes primárias, ou na bibliografia (livros e artigos). No primeiro caso, a pesquisa é documental; no segundo, bibliográfica.

Com base no que foi citado acima, esta pesquisa utilizou as fontes primárias, visto que foi colhido dados inéditos no local da pesquisa, mas também foram utilizadas fontes secundárias, devido a busca de informações referentes ao tema em outros estudos.

Esta pesquisa foi iniciada com estudo de campo no Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO, onde está pesquisadora foi integrada ao contexto de trabalho dos agentes por meio de estágio curricular supervisionado no Departamento de Divisão De Gestão De Pessoas (DIGEP). Em sequência foi feito uma busca por estudos relacionados ao tema pensado na pesquisa, para com isso ser possível a obtenção de domínio sobre o tema estudado, depois elaborou-se o formulário para coleta de dados com a ferramenta Google Forms que foi encaminhado ao Departamento e obtendo resposta de apenas um dos agentes.

Um estudo realizado por meio de um formulário eletrônico aplicado via e-mail a dois agentes do DIGEP, as informações foram colhidas por meio de 35 perguntas relacionadas ao assunto de estudo, aplicado junto aos dois agentes que compõem a equipe do setor Divisão De Gestão De Pessoas Do Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO que estão ligados ao SIASS. A pesquisa foi realizada no entre 28 de agosto de 2020 até 08 de outubro de 2020, período se refere a aplicação do formulário.

Portanto, foi elaborado um roteiro de entrevista contendo (3) questões relacionadas ao perfil do servidor, 6 (seis) sobre contexto de trabalho e 35 (trinta e cinco) de interesses do tema de estudo organizadas visando alcançar o objetivo da pesquisa. De forma geral o objetivo das perguntas era observar e analisar as atividades dos agentes do Departamento Divisão de Gestão de Pessoas do Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO para verificar as possibilidade de suas experiências contribuir com o desenvolvimento de ações coordenadas e integradas e programas nas áreas de assistência à saúde, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores, expondo o resultado dessas reflexões e elencar possíveis ações de assistência à saúde, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores.

#### **4 GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

A Gestão de pessoas é o termo mais atual para Administração Estratégica de Recursos Humanos (ARH) que hoje funciona como meio estratégico utilizado pela organização para equilibrar sua relação com as pessoas que trabalham no desempenho de seus interesses. Segundo Oliveira & Medeiros (2007), a ARH, é responsável, pelo desenvolvimento das pessoas que integram a organização, além de cuidar da parte burocrática referente a remuneração e avaliação de desempenho. ARH é uma parte importante de qualquer organização pois é ela que garante o alinhamento dos interesses entre trabalhador e organização.

Como bem nos assegura Oliveira & Medeiros (2007), Gestão de pessoas ou Administração de Recursos Humanos levam o mesmo conceito deixando claro que o termo gestão torna o conceito mais digno do que é ser humano. É importante constatar que essa característica humanizada e estratégica da gestão de pessoas se deu após muita luta por direitos trabalhistas, por tanto não é exagero afirmar que todo esse processo é de fato grande conquista.

Conforme explicado acima, a estratégia de origem sistêmica adotada pela hoje chamada gestão de pessoas, conduz o gestor para além de cuidar da remuneração, avaliação ou do treinamento das pessoas, a se preocupar também com o desenvolvimento do profissional em sua organização. O avanço da Administração Pública nas questões que relaciona o trabalho e a saúde ou a doença dos trabalhadores, levando em consideração, além da preocupação com custos, uma perspectiva de funcionalidade e efetividade associada ao bem-estar, parece depender de um acompanhamento maior dos trabalhadores, observação de sua relação com a função exercida, ao ambiente de trabalho, aos sistemas de atenção à saúde e integração com o profissional de Recursos humanos.

Devido à grande importância da gestão de pessoas, pode se defender pra ela um futuro garantido nas organizações, porque as práticas de Gestão de Pessoas criam capacidades organizacionais que levam a competência. A ARH garante o gerenciamento dos recursos necessários para a integração e motivação das pessoas dentro da organização, devido suas preocupações com desenvolvimento pessoal e qualidade de vida no trabalho.

## 5 SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS)

SIASS é um Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal, que visa conexão com a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, disciplinado pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Quanto aos objetivos de coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da Administração Pública Federal, estão descritos no Artigo 2º do decreto 6.833/2009 para o cumprimento do que se pede a PASS estabelecida pelo Governo (BRASIL, 2009).

De acordo com Decreto nº 6.833/2009:

Art. 3º Para os fins deste Decreto, considera-se:  
I - assistência à saúde: ações que visem a prevenção, a detecção precoce e o tratamento de doenças e, ainda, a reabilitação da saúde do servidor, compreendendo as diversas áreas de atuação relacionadas à atenção à saúde do servidor público civil federal;  
II - perícia oficial: ação médica ou odontológica com o objetivo de avaliar o estado de saúde do servidor para o exercício de suas atividades laborais; e  
III - promoção, prevenção e acompanhamento da saúde: ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho.

A Portaria Normativa SRH/MPOG nº 03, de 07 de maio de 2010, estabelece orientações básicas sobre a (NOSS) Norma Operacional de Saúde do Servidor aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC (BRASIL, 2010). Por tanto diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor são regidas pelas diretrizes dessa normativa. Ainda em conformidade com a portaria citada acima no seu segundo artigo, caberá à Secretaria de Recursos Humanos, por intermédio do Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor - DESAP, acompanhar a implementação desta Portaria Normativa (BRASIL, 2010).

Para desenvolver as atividades de perícia oficial, de promoção e de prevenção, de vigilância e de acompanhamento da saúde dos servidores numa perspectiva multiprofissional, foram criadas, sob orientação e coordenação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), Unidades de Referência com vistas a garantir a implementação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, conforme Decreto nº 6.833 de 29 de abril de 2009. A seguir um quadro de ações atribuídas a responsabilidade de cada

unidade do SIASS (Martins, Maria Inês Carsalade et al, 2017). A seguir um quadro de ações atribuídas a responsabilidade de cada unidade do SIASS).

Quadro 1 Quadro de ações das unidades SIASS

|                                          |                                                                         |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Ações desenvolvidas pelas Unidades SIASS | Perícia Médica e Odontológica;                                          |
|                                          | Promoção à Saúde;                                                       |
|                                          | Apoio assistencial nos casos de agravos instalados;                     |
|                                          | Readaptação profissional;                                               |
|                                          | Registro dos Acidentes no trabalho;                                     |
|                                          | Identificação do nexos nas doenças ocupacionais;                        |
|                                          | Confecção de laudos ambientais, Vigilância dos ambientes, entre outras. |

Fonte: portal SIASS

De acordo com o BLOG do SIASS - Unidade SIASS/UFT/Palmas-TO a Unidade foi criada em 04 de abril de 2011, e presta atendimento (até a última atualização do site) a 28 órgãos da APF no Tocantins e mais de 4.500 servidores em todo o estado. Ainda no mesmo BLOG se encontra disposto que a gestão do SIASS de Palmas relaciona os eixos trabalho em equipe multidisciplinar; e avaliações dos ambientes e relações de trabalho, faz um levantamento das informações e programa as ações que são exclusivas para os servidores da Administração Pública Federal e seus dependentes (Araújo, 2011?).

### 5.1 A evolução do SIASS

A criação de uma Política de Atenção à Saúde do Servidor que teve origem em 2005, levou a instituição do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) através do Decreto n. 6.833, de 29 de abril de 2009 afim de uniformizar sua operacionalidade, para que os procedimentos de coordenação de ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção, vigilância e acompanhamento da saúde dos servidores da Administração Pública Federal Direta, autárquica e fundacional acontecessem de forma integralizada.

O Sistema de Saúde Ocupacional do Servidor Público – SISOSP surgiu em 2006, instituído pelo MPOG no intuito de estruturar e regulamentar um sistema de proteção social para os servidores públicos, mas o SISOP tinha foco na concepção tradicional de saúde ocupacional, proposto a cobrir todos os trabalhadores em atividade no serviço público federal, teve que ser modificado e passou a ser Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Trabalhador – SIASS, sendo assim,

as perícias passaram a ser registradas no SIAPE-Saúde que consiste num prontuário eletrônico unificado para os órgãos integrantes do SIASS.

O SIAPE-Saúde é um sistema informatizado da APF Federal gerido pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão que consolida informações sobre a saúde dos servidores da APF de forma descentralizada e estruturada por meio dos módulos: Perícia Oficial, Exames Periódicos de Saúde, Promoção e Vigilância, Investidura em Cargo Público e Informações Gerenciais. O SIAPE-Saúde possibilita a gestão informatizada das informações sobre a saúde dos servidores pelas Unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - Unidades SIASS, (BRASIL, 2009).

O anúncio da Política de PASS ocorreu devido à constatação do crescente adoecimento entre esta categoria profissional, criou-se então o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) com a finalidade de organizar os procedimentos e promover as ações de saúde, é responsabilidade dos agentes de RH formalizar os afastamentos por problemas de saúde dos servidores junto à unidade do SIASS. A Unidade SIASS/UFT/Palmas-TO foi criada em 04 de abril de 2011, e atualmente atende 28 órgãos da APF no Tocantins e mais de 4.500 servidores em todo o estado. A seguir serão destacados alguns trabalhos neste sentido.

## **6 POLÍTICA DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO SERVIDOR (PASS)**

A Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil teve início em 1940, mas foi a constituição de 1988 que trouxe conquistas sociais importantes como a criação do Sistema Único de Saúde (SUS), que universalizou o atendimento à saúde do cidadão, por que até então os servidores públicos não contavam com nenhum tipo de regulação e instrumentos de proteção à saúde, o Regime Jurídico Único - RJU (Lei.8112/90) tomou as primeiras medidas específicas de regulação.

Como não havia nenhum tipo de regulação e instrumentos de proteção à saúde para os servidores públicos antes da Constituição de 1988, as primeiras medidas neste sentido surgiram a partir do RJU com normas específicas de regulação restritas, por exemplo as licenças médicas e aposentadorias por invalidez. Até então os mecanismos de proteção à saúde do trabalhador estavam limitados às normas reguladoras da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT com pauta no conceito de saúde ocupacional, focada na preservação da força de trabalho e um campo de intervenção restrito às atividades de assistência e fiscalização.

**PORTARIA NORMATIVA Nº 03, de 07 de maio de 2010:**

Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor -NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor.

Conforme citado acima, a implantação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal é importante tanto quanto a necessidade de compreender o perfil epidemiológico dos servidores e as contribuições da epidemiologia para a formulação, implementação e avaliação de políticas públicas de saúde. (Cunha,2008), escreveu uma análise estatística dos afastamentos por problemas de saúde de servidores públicos do estado de Santa Catarina, que foi publicado no Congresso CONSAD de gestão pública em Brasília DF, onde destaca aumento do estresse relacionado ao trabalho como uma das importantes causas de Transtornos Mentais, acarretando também no aumento do absenteísmo no setor público. O estudo evidencia o aumento no número de pessoas que adoecem e se afastam do trabalho pelos mais variados motivos de saúde, contudo os Transtornos Mentais e de Comportamento (TMC) têm sido os

mais prevalentes e são uma das maiores causas de afastamento do trabalho de longo prazo.

O anúncio da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) ocorreu devido à constatação do crescente adoecimento entre esta categoria profissional, criou-se então o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) com a finalidade de organizar os procedimentos e promover as ações de saúde. Os agentes de recursos humanos (RH) das instituições públicas federais são aqueles que realizam o trabalho de intermediar a formalização dos afastamentos por problemas de saúde dos servidores junto à unidade do SIASS.

Quadro 2: Quadro indicativo dos eixos e fundamentação da PASS

|                                         |                                                                                                    |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A PASS é sustentada a partir dos eixos: | A política está fundamentada:                                                                      |
| vigilância e                            | abordagem biopsicossocial                                                                          |
| promoção à saúde                        | informação epidemiológica                                                                          |
| assistência à saúde do servidor e       | na interrelação dos eixos                                                                          |
| perícia em saúde.                       | no trabalho em equipe multidisciplinar                                                             |
|                                         | no conhecimento transdisciplinar                                                                   |
|                                         | e na avaliação dos locais de trabalho em que se considerem os ambientes e as relações de trabalho. |

Fonte: Portal SIASS

## 7 REALIDADES E CONTRADIÇÕES NA IMPLANTAÇÃO DO SIASS

No estudo de SANTOS (2016) com 131 servidores públicos federais lotados nos diversos setores e unidades do Hospital das Clínicas, o autor deixa claro o tamanho da discrepância onde quem cuida da saúde de muitos tem a própria saúde negligenciada.

Os resultados apresentados permitem inferir que a Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal, no contexto do Hospital Universitário/UFG, objeto desse estudo, possui forte tendência ineficácia, insuficiência ou ausência como instrumento de promoção à saúde e segurança do trabalho, consequentemente, influência e repercute no processo de adoecimento dos servidores. (Santos, 2016, p. 88).

Conforme mencionado pelo autor o contexto de trabalho do Hospital Universitário/UFG é muito insuficiente no quesito cuidado com a saúde do servidor, espera-se que ao se tratar de um público que cuida da saúde de outro público esteja com a própria saúde em dia, pelo que mostra o estudo não é o que acontece, com isso o processo de adoecimento desses servidores mostra um contraste inesperado para quem olha de fora, imagina então para quem vive essa dura realidade.

Os estudos mostram diversos fatores que influenciam positiva ou negativamente na saúde do trabalhador, porém cada organização apresenta divergentes resultados no trato com a saúde dos seus servidores.

Segundo as conclusões de um estudo feito no centro de ciências da saúde da Universidade Federal da Paraíba sobre a percepção da efetivação da política de atenção a saúde dos servidores por parte da instituição, foi possível observar que a universidade dispõe de um espaço e de uma equipe multiprofissional para a oferta de serviços aos servidores relativos à avaliação nutricional, atendimento psicológico, psiquiátrico e de serviço social, dentre outros." Sousa, (2019, p.76)

Ainda, conforme Sousa, (2019, p.76) "o trabalho constitui uma parte importante na vida das pessoas". De forma que fica evidente a importância de se ter um ambiente adequado e satisfatório para o desenvolvimento das atividades laborais, no dizer da autora condições inadequadas na ambiência de trabalho reflete diretamente na saúde e bem-estar de qualquer trabalhador.

Conforme mencionado pela autora o trabalho é critério de promoção a saúde do indivíduo, visto que por meio dele provem também a possibilidade de dignidade humana, no entanto este mesmo trabalho pode se tornar a causa ou o causador de diversas enfermidades acometidas a quem trabalha, podendo ser oriunda da

ambiência inadequada do local de trabalho deste mesmo servidor, sendo assim o que era para ser solução torna-se problema que acarreta diversos outros problemas. Como resultado (Santos, 2016) obteve que SIASS/UFG ainda não inseriu o tema Saúde do Trabalhador na sua pauta de discussão, e expressa nas narrativas e opiniões dos servidores um cenário, que não compõe as diretrizes da PASS, que falha com a responsabilidade de suprir o direito à saúde e segurança no trabalho no âmbito desta importante unidade.

Já nos estudos de (Sousa, 2019) a percepção foi outra, o centro de ciências da saúde da Universidade Federal da Paraíba embora em estado de adequação se mobiliza para se conduzir conforme determina as diretrizes da PASS. As narrativas dos entrevistados demonstram um certo grau de satisfação.

É importante reportar, que cada organização enfrenta uma realidade diferente e que diversos fatores interferem nos resultados apresentados. destaca se aqui a importância de a gestão de pessoas alinhar os objetivos da organização com o bem-estar de seus servidores, destaca se também que o SIASS é importante instrumento de implantação da PASS que a gestão de pessoas tem em mãos.

São diversos estudos com foco na saúde dos trabalhadores, com forte indicativo do quanto esse tema é importante influência para a qualidade de vida do trabalhador e o quanto isso se reflete na qualidade do serviço público, o papel da gestão estratégica de pessoas depois de importantes mudanças ao longo do tempo, é de crucial importância na identificação de possíveis falhas na implantação PASS como importante recurso pode contar com o SIASS.

## 8 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para realizar esta pesquisa foi utilizado um dos recursos disponibilizado pelo Google, o Google Forms, ele possibilita a criação, compartilhamento e disponibilização de formulários na web favorecendo a pesquisa na qualificação e tabulação dos dados. Então elaborou-se um questionário virtual, disponibilizou-o em um link e encaminhado aos agentes do Departamento Divisão De Gestão De Pessoas - Do Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor - Arraias/TO, que foi respondido durante o mês de setembro de 2020. O departamento conta com três agentes, no entanto uma saiu de licença durante o mês da pesquisa, e outro foi admitido durante o mesmo mês, dificultando assim a obtenção de respostas do total de agentes, levando a esta pesquisadora a trabalhar somente com a resposta de um formulário.

Este formulário foi a ferramenta metodológica que norteou a pesquisa, sendo que sua elaboração visou discutir questões relativas à percepção dos agentes quanto ao uso (SIASS) Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor. A coleta de dados foi feita com a maioria das questões abertas, buscando obter informações mais abrangentes sobre o assunto objeto de pesquisa, deixando apenas algumas questões fechadas.

Tendo em vista o enriquecimento do estudo utilizou-se de abordagem qualitativa onde a autora trabalhou na interpretação dos dados. escolheu-se o modo hipotético-dedutivo para análise buscando provar a hipótese de uma questão problema. decidiu -se por uma classificação exploratória em razão da busca aprofundada na literatura onde foi usado artigos, revistas e livros como instrumento de coleta de dados para complementar o estudo.

De início buscou-se conhecer as atribuições Do Departamento Divisão De Gestão De Pessoas Do Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO, sendo que o departamento conta atualmente com três servidores, ambos trabalham com o SIASS.

Primeiro passo foi conhecer o perfil dos entrevistados, com questões como idade, cargo ocupado e área de formação. Do total de 3 agentes, apenas 1 conseguiu responder ao formulário, devido a uma estar de licença e o outro estar ainda iniciando no cargo durante a pesquisa ambos alegaram não ter condições de responder ao questionário.

Foram inseridas também questões relacionadas ao período trabalhado na instituição e ao aprofundar no tema deste estudo, apresentou-se 33 questões com a finalidade de se chegar ao maior conhecimento relacionado com os objetivos deste estudo e por último foi disponibilizado um campo para as considerações finais dos entrevistados. Logo abaixo será apresentado um quadro sintetizando a análise dos dados que norteou a construção do capítulo relacionado aos resultados:

Figura 1: Quadro síntese dos dados.

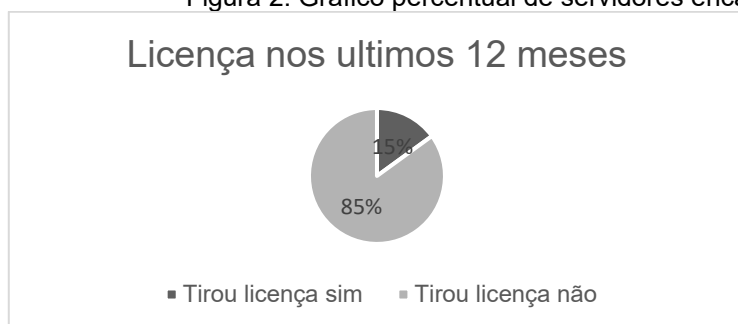
| Categoria temática                                         | Subcategoria              | contexto                            |
|------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| <b>Levantamento do perfil do entrevistado</b>              |                           |                                     |
| Quem são os agentes de RH                                  | idade                     |                                     |
|                                                            | Experiências              | Tempo no serviço público e/ou RH    |
|                                                            | Formações acadêmica       | E capacitações adquiridas           |
|                                                            |                           |                                     |
| <b>Descrição do contexto de trabalho dos agentes de RH</b> |                           |                                     |
| Onde trabalham                                             | Local de trabalho         | Cidade, departamentos               |
| Como trabalham                                             | Atribuições               | Descrição das atividades            |
|                                                            | Normativas                | Orientações utilizadas              |
|                                                            | Abrangência               | número de servidores na instituição |
| <b>Descrições das atividades de intermédio</b>             |                           |                                     |
| Estrutura de trabalho                                      | Local de Atendimento      | Cidade/unidade                      |
|                                                            | Relação servidor adoecido | prevenção                           |
|                                                            |                           | Promoção                            |
|                                                            |                           | readaptação                         |
|                                                            | recursos                  | Ações institucionais                |

Fonte: original da pesquisa.

A profissional entrevistada, tem quarenta e seis anos de idade sendo quatorze de instituição e desses aproximadamente seis são na intermediação entre o servidor adoecido e o encaminhamento a unidade do SIASS. Ela juntamente com uma colega, é responsável pelo planejamento, gerenciamento e aplicação de sistemas de gestão de pessoas da UFT/Campus de Arraias são elas que fazem a intermediação entre os servidores adoecidos e o SIASS, por meio de orientações aos servidores sobre os procedimentos a serem seguidos para encaminhamentos relativos à própria saúde ou de seu dependente. São responsáveis por 100 servidores. Destaca-se aqui que no mínimo 15 pessoas de 100 precisaram de

intermediações com o SIASS nos últimos 12 meses. A seguir gráfico do percentual de servidores que foram orientados e encaminhados a unidade do SIASS.

Figura 2: Gráfico percentual de servidores encaminhados para o SIASS.



Fonte: original da pesquisa.

Cabe a gestão de pessoas no setor público os esforços correlatos a contemplação de seus servidores com saúde-trabalho em toda a sua complexidade, desenvolvendo programas, políticas e ações envolvendo assistência, promoção, vigilância e prevenção dos agravos relacionados ao trabalho de acordo com a disponibilidade do SIASS.

Ao analisar possibilidades de ações diante das prescrições da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) e dos recursos disponibilizados através da unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), no campus da UFT de Arraias, foi identificado as seguintes realizações de ações:

Figura 3: Quadro de ações realizada pelo DIGEP.

|      |                                    |
|------|------------------------------------|
|      | Identificadas no campus Arraias    |
| Ação | Descrição                          |
|      | Setembro amarelo                   |
|      | Outubro rosa                       |
|      | Novembro azul                      |
|      | Cartaz a importância de beber água |
|      | Cartaz prevenção ao câncer         |
|      | Cartaz prevenção ao Suicídio       |

Fonte: original da pesquisa.

No quadro é possível notar que o Departamento trabalha com palestras e campanhas em cartazes com temas importantes relativos à saúde do servidor.

O estudo trabalhou com a hipótese de que departamento divisão de gestão de pessoas, fizesse todo um acompanhamento do servidor junto ao SIASS, que fossem o que se chama a Atenção Básica do SUS a porta de entrada ou seja a escuta inicial da Unidade SIASS e que o servidor seria acompanhado nos passos necessários dentro do SIASS, porém na prática a intermediação funciona apenas como plantão de dúvidas para o servidor visto que estão sempre à disposição dos servidores para sanar qualquer dúvida, no entanto as experiências e práticas das agentes junto ao SIASS/UFT, não são suficientes para responder as seguintes questões:

Figura 4: Quadro síntese de questões sem resposta.

|                                                                                                                                                 |                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Como é a relação com o servidor adoecido durante esta intermediação?                                                                            | --                                                                                   |
| Como é realizado o acompanhamento/assistência ao servidor durante o afastamento médico?                                                         | --                                                                                   |
| Quando um servidor retorna ao trabalho, após a licença médica, quais são as práticas para com este servidor?                                    | O servidor volta normalmente ao serviço quando a junta médica diz que ele está apto. |
| Quais as práticas você considera que deveria acrescentada? Porquê?                                                                              | --                                                                                   |
| Existe uma política institucional para realização deste trabalho? Quais?                                                                        | --                                                                                   |
| Existe algum programa institucional voltado à saúde do servidor no campus de Arraias? Qual (s)?                                                 | --                                                                                   |
| Os problemas de saúde dos servidores possuem relação com o trabalho?<br>Explique!                                                               | --                                                                                   |
| Neste caso, o que é feito?                                                                                                                      | --                                                                                   |
| A unidade do SIASS tem contribuído para melhoria das condições de saúde dos servidores na sua instituição?                                      | --                                                                                   |
| Poderia relatar alguma experiência de trabalho mais marcante e como conseguiu resolver ou não?                                                  | --                                                                                   |
| Qual é o papel do agente de recursos humanos na intermediação entre o servidor adoecido e a unidade do SIASS?                                   | --                                                                                   |
| As experiências vivenciadas no seu trabalho contribuem para a realização de ações voltadas à assistência, à prevenção e/ou à promoção da saúde? | --                                                                                   |
| O SIASS favorece as ações de assistência/acompanhamento para com o servidor adoecido na realização do seu                                       | --                                                                                   |

|                                                                                                                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| trabalho de intermediação?                                                                                                                                                                                                     |    |
| Qual a opinião dos servidores em relação a esta intermediação (RH SIASS)? Explique o porquê da opinião positiva ou negativa.                                                                                                   | -- |
| Com base nas experiências por você vivenciadas nas intermediações, cite exemplos do que poderia ser acrescentado ou mudado para a melhoria da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal. | -- |

Fonte: original da pesquisa.

O quadro mostra em síntese algumas questões da entrevista que não foram respondidas. Destaca-se que os servidores são responsáveis pelo próprio contato com a unidade do SIASS, ao departamento divisão de gestão de pessoas cabe o papel de orientação quanto ao uso do sistema somente, não tendo condições de responder as questões do quadro. Apurou-se em entrevista que o servidor volta normalmente ao serviço quando a junta médica diz que ele está apto.

O Departamento Divisão de Pessoas conta com 3 servidores ligados a unidade do SIASS que fica em Palmas Tocantins suas atividades consiste em planejamento, gerenciamento e aplicação de sistemas de gestão de pessoas, Intermediação com a unidade do SIASS, Instrução de processos referentes aos assuntos relacionados à área de RH, como, por exemplo, solicitações de benefícios, de cessão, remoção, capacitação, adicional por titulação, remoção, capacitação, adicional por titulação etc. Quanto a intermediação com o SIASS o papel do departamento limita-se a orientação do servidor envolvido no processo, não lhes cabendo saber possíveis causas de afastamento do servidor ou até mesmo se a própria instituição poderia fazer algo para evitar tais causas.

Vale destacar que as servidoras nunca participaram de eventos de capacitação relacionados ao tema saúde do servidor público, outro ponto importante de se avaliar é que quando o servidor é afastado do trabalho por motivo de saúde, não há nenhum tipo de acompanhamento por parte do Departamento Divisão de Gestão de pessoas, a perícia geralmente é feita na unidade de Palmas, porém conforme gravidade da enfermidade, a perícia poderá ser realizada por junta médica na localidade mais próxima onde o servidor se encontra, por último o servidor

retorna ao trabalho, após a licença médica, liberado pela Unidade do SIASS e não conta com nenhuma prática de readaptação para com este dentro da universidade.

Ao analisar o cotidiano de trabalho, no SIASS, das agentes de RH do Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO foi possível notar o quanto é importante e necessária ações de atenção e promoção à saúde do servidor, e pode ser observado o quanto essas ações podem ser melhoradas diante das prescrições da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) ações coordenadas e integradas e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, é direito do servidor, no caso do campus de Arraias parece haver necessidade de maior atenção da unidade do SIASS, e maior investimento em programas e ações que visam atender as prescrições da PASS. A seguir apresenta-se um quadro comparativo do que já é prática e de sugestões deste estudo do que se pode ser trabalhado pelo departamento em conformidade com os recursos do SIASS

Figura 5: Quadro comparativo de ações existentes e ações propostas.

| Ação                           | Identificadas no campus Arraias    | Propostas pelo estudo                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Palestras                      | Setembro amarelo                   | Prevenção a acidentes de trabalho                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                | Outubro rosa                       | Ergonomia no trabalho                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                | Novembro azul                      | Educação financeira                                                                                                                                                                                                                                               |
| Campanhas                      | Cartaz a importância de beber água | Cartaz Prevenção a acidentes de trânsito                                                                                                                                                                                                                          |
|                                | Cartaz prevenção ao câncer         | Cartaz Prevenção a acidentes de trabalho                                                                                                                                                                                                                          |
|                                | Cartaz prevenção ao Suicídio       | Cartaz de combate aos vícios                                                                                                                                                                                                                                      |
| Feira de saúde                 |                                    | Dicas de nutricionista                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                |                                    | medição de pressão arterial                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                |                                    | Teste glicêmico                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Vacinação                      |                                    | Parceria com a atenção básica local para atualização da carteira de vacinação                                                                                                                                                                                     |
| Patrulha da saúde              |                                    | Levantamento breve dos problemas de saúde do servidor                                                                                                                                                                                                             |
|                                |                                    | entrevista; avaliações como índice de massa corpórea, gordura, cansaço, sonolência,                                                                                                                                                                               |
| Atividade física institucional |                                    | O servidor assina um termo se comprometendo a realizar atividade física diariamente, sendo concedida uma hora do expediente. Ao final de cada mês, o servidor passa por uma avaliação para verificar se o seu estado de saúde está ou não melhor do que o inicial |
| Grupo de corrida               |                                    | Duas vezes por semana, os servidores se reúnem para correr                                                                                                                                                                                                        |
| Ginástica laboral              |                                    | Pequenas pausas no horário do expediente, para ginástica/alongamento coordenado por profissional da área                                                                                                                                                          |
| Grupos                         |                                    | Apoio ao luto                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                |                                    | Terapia em grupo                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                |                                    | saúde mental                                                                                                                                                                                                                                                      |

Fonte: original da pesquisa.

Conforme demonstra o quadro 4 o departamento pode contribuir com ações como: Ginástica laboral, Patrulha da saúde (rastreamento de possíveis doenças e tratar possíveis causas), Grupo de corrida ou pedal e vários outros, destaca-se que é de suma importância que a Unidade do SIASS forneça os recursos cabíveis para qualquer ação.

Portanto, a iniciativa de ouvir as pessoas que estão diretamente ligadas ao processo de intermediação com o SIASS (os agentes de RH), procurando entender

o papel desse servidor e condições de trabalho que estão inseridos no campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor - Arraias/TO foi alcançado, porém a reflexão que nasceu desse contato é que no que diz respeito a intermediação com o SIASS o Departamento faz papel de mero plantão de dúvidas, visto que é o servidor sozinho que procura o atendimento, enquanto que o Departamento nem se quer sabe os motivos de tal procura, muito menos se a ambiência da instituição tem a ver com o adoecimento do servidor. Há um certo desapontamento na expectativa de conhecer as experiências vividas no cotidiano do Departamento, visto que não houve depoimento a esse respeito por razão do contato ser meramente informativo. para assim poder refletir sobre o que pode ser agregado a qualidade do atendimento prestado aos outros servidores.

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise da importância do papel desempenhado pelos agentes de RH da UFT, considerando o contexto de gerentes intermediárias dos servidores e o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), reflexão acerca das possibilidades de ações diante das prescrições da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal e dos recursos disponibilizados através da unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), também permitiu uma descrição acerca dos resultados de reflexões sobre as experiências e práticas das agentes de RH junto ao SIASS/UFT.

De modo geral o Departamento Divisão de Gestão de pessoas do campus universitário de Arraias, demonstra pouca efetividade da Política de Atenção à Saúde e Segurança do trabalhador, de modo a apresentar duas agentes atuando apenas como banco de informações aos servidores usuários do SIASS no que se refere a intermediação, deixando os servidores desacompanhados no contato com a unidade, e desconhecendo os motivos, razões ou circunstâncias desse servidor estar adoecido.

O cotidiano de trabalho, das agentes de RH do Campus Universitário Prof. DR. Jacintho Leonor – Arraias/TO demonstra o quanto é importante e necessária ações de atenção e promoção à saúde do servidor, e também quanto essas ações podem ser melhoradas para contribuição de qualidade de vida no trabalho de seus servidores. Ao descrever possíveis caminhos a ser trilhado pelo departamento para efetivação de fato das políticas de atenção à saúde e segurança no trabalho, pode-se dizer que com isso os objetivos da pesquisa foram alcançados.

Dada à importância do tema, torna-se necessário o desenvolvimento de projetos que visem traçar novos caminhos na implantação da PASS, devido a várias limitações esta pesquisa ouviu apenas o Departamento de Divisão de gestão de Pessoas, porém seria muito interessante uma pesquisa futura com os servidores, ou na própria unidade do SIASS em Palmas pois é um assunto que merece ser explorado ao máximo.

Sendo assim este trabalho permitiu uma reflexão sobre a contribuição do departamento de divisão de gestão de pessoas no desenvolvimento da PASS, demonstrando que há sim o que melhorar, pois como demonstrou este estudo a

saúde do trabalhador inclusive do servidor público reflete em sua vida no trabalho, evidentemente servidor adoecido não tem condições alguma de prestar serviço com sua totalidade de eficiência e eficácia.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. Revista de Gestão, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

ARAÚJO, A. S. (2011?). **Bem vindos**. Acesso em 07 de nov de 2020, disponível em UNIDADE SIASS/UFT/PALMAS-TO: <https://siasstocantins.wordpress.com>

BRASIL. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o **Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal** - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, nº 81, p. 4, 30 abr. 2009. Seção 1.

BRASIL. LEI Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, v. 06, p. 23935. 12 dez.1990. Seção 1.

BRASIL. Ministério do Planejamento. Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal**. Brasília, 2010. 339p.

CUNHA, J. C. C. B. **A análise estatística dos afastamentos por problemas de saúde de servidores públicos: ferramenta para a gestão da área de saúde de servidores públicos**. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 2., 2009, Brasília. Anais eletrônicos Brasília: CONSAD, 2009. pdf. Disponível em: <http://www.consad.org.br/eventos/congressos/ii-congresso-consad-de-gestao-publica-brasilia-df/> Acesso em 04/05/2020 disponível em <http://www.rbmt.org.br/related-content/296/pt-BR> acesso em 10/05/2020

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GODOY, A. S. **Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais**. Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

MARCONI, Maria de Andrade; Lakatos, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OLIVEIRA & Medeiros. **Gestão de pessoas no setor público**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2011.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia Científica para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação**. 3. ed. São Paulo: Loyola, 2005.

SANTOS, Joao Alcione Cardoso. **SAÚDE DO TRABALHADOR NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: Desafios para uma Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho no contexto de um Hospital Universitário**. 2016. 165 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação STRICTO SENSU em Serviço Social) - Pontifícia

Universidade Católica de Goiás, Goiânia - GO. Disponível em:  
<http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/3550>.

SHAUGHNESSY; E. Zechmeister; J. Zechmeister. **Metodologia de pesquisa em Psicologia**. 9 ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.

SOUSA, Anna Anita Almeida e. Percepção dos servidores técnico-administrativos do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba sobre a efetivação da política de atenção à saúde laboral. 2019. 89fl. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública - PROFIAP) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande. – Sousa/PB – Brasil, 2019. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/8100>.

Martins, Maria Inês Carsalade et al. A política de atenção à saúde do servidor público federal no Brasil: atores, trajetórias e desafios. *Ciência & Saúde Coletiva* [online]. 2017, v. 22, n. 5 [Acessado 8 novembro 2020], pp. 1429-1440. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232017225.33542016>. ISSN 1678-4561.  
<https://doi.org/10.1590/1413-81232017225.33542016>.

## **APÊNDICE**

### **APÊNDICE A - PESQUISA DE CAMPO: FORMULÁRIO APLICADO VIA E-MAIL**

Link: <https://forms.gle/JeCHmmJPVPC5cjit8>

## APÊNDICE B – TABULAÇÃO DE DADOS DA PESQUISA DE CAMPO

| Categoria temática                                         | Subcategoria              | contexto                            |
|------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| <b>Levantamento do perfil do entrevistado</b>              |                           |                                     |
| Quem são os agentes de RH                                  | idade                     |                                     |
|                                                            | Experiencias              | Tempo no serviço público e/ou RH    |
|                                                            | Formações acadêmica       | E capacitações adquiridas           |
|                                                            |                           |                                     |
| <b>Descrição do contexto de trabalho dos agentes de RH</b> |                           |                                     |
| Onde trabalham                                             | Local de trabalho         | Cidade, departamentos               |
| Como trabalham                                             | Atribuições               | Descrição das atividades            |
|                                                            | Normativas                | Orientações utilizadas              |
|                                                            | Abrangência               | número de servidores na instituição |
| <b>Descrições das atividades de intermédio</b>             |                           |                                     |
| Estrutura de trabalho                                      | Local de Atendimento      | Cidade/unidade                      |
|                                                            | Relação servidor adoecido | prevenção                           |
|                                                            |                           | Promoção                            |
|                                                            |                           | readaptação                         |
|                                                            | recursos                  | Ações institucionais                |