

¹Raquel Nascimento Coelho ²Gabriel Martins Ramalho ³Évinly Sousa Brito
⁴Bianca Bandeira Miranda ⁵Thays Ingrid Oliveira Silva ⁶Francisco de Assis Alencar Pereira Filho

Resumo

As transformações do mundo do trabalho, que trazem como características a precarização e uma maior flexibilização laboral, têm gerado como consequência um aumento do sofrimento psíquico e adoecimento nos mais diversos âmbitos organizacionais. Diante da demanda oriunda dos trabalhadores e de gestores da UFC, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP-UFC) e o Núcleo de Psicologia do Trabalho (NUTRA-UFC) desenvolvem desde 2009 ações cujo principal objetivo é a promoção de saúde e melhoria da qualidade de vida na esfera do trabalho. Dentre essas ações, destacamos o projeto ELABORar e o projeto Saúde do Trabalhador em Debate. O primeiro diz respeito a intervenções realizadas coletivamente com os servidores, tendo como referencial teórico e metodológico a Clínica da Atividade de Yves Clot. O segundo tem objetivado popularizar as discussões sobre o tema por meio do blog “Vida no Trabalho” e através de participação em programas mensais na rádio universitária da UFC, que funcionaram por dois anos. Os resultados dessas ações têm sido avaliados positivamente pelos participantes das intervenções, pois estas têm facilitado maior protagonismo dos servidores em relação às condições e organização de trabalho, favorecendo as relações interpessoais no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, contribuindo para uma melhoria da saúde laboral.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador; universidade; clínica da atividade.

Abstract

The changes on the labor world, that bring features like threats to the labor context and greater labor flexibility, have generated, as a consequence, an increase in psychological distress and illness in several organizational levels. Given the demand from UFC's workers and managers, the Pro-Rector of Personnel Management (PROGEP-UFC) and the Núcleo de Psicologia do Trabalho (NUTRA-UFC) develop, since 2009, practices whose main objective is to promote health and improve life quality in the work context. Among these practices, we highlight the ELABORar project and the “Saúde do Trabalhador em Debate” project. The first project is concerned about collective interventions with the federal workers, based in the theoretical and methodological framework of the Clinic of Activity, discussed by Yves Clot. The second project has, as its purpose, popularize discussions about workers' health by posts in the blog “Vida no Trabalho” and also through participation on monthly programs on the UFC's college radio for 2 years. The results of these projects have been positively assessed by the participants of the interventions, as the projects have eased a greater role of workers to develop changes in their work's conditions and organization, encouraging interpersonal relationships in the workplace and thus contributing to improve health in the labor space.

Keywords: Workers' health; university; clinic of activity.

¹ Doutora em Psicologia Social pela Universidad Complutense de Madrid (2013). Atualmente, é professora adjunta e subchefe do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Ceará. É vice-coordenadora do Núcleo de Psicologia do Trabalho - NUTRA da UFC. E-mail: raquel_coelho@hotmail.com

² Graduando em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará. E-mail: gabrielm_ss@hotmail.com

³ Graduando em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará. E-mail: evinly.sousa@gmail.com

⁴ Graduando em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará. E-mail: miranda.psicoufc@gmail.com

⁵ Graduando em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará. E-mail: ingrid7vip@gmail.com

⁶ Graduando em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará. E-mail: chicofilhoufc@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

Temos acompanhado um crescimento vertiginoso dos casos de adoecimento dos trabalhadores, tanto físico como mental, e de acidentes decorrentes de situações de trabalho que degradam a saúde do trabalhador (Borsoi, 2007). Em grande maioria dos casos, tais situações derivam das atuais configurações do mundo do trabalho, cada vez mais flexível, instável, inseguro, competitivo e precário, tornando mais difícil que os sujeitos possam se identificar e estar satisfeitos com suas atividades, além de quase impossibilitar uma reflexão crítica sobre suas práticas e sobre a organização do trabalho como possíveis fontes de sofrimento (Aquino, 2005).

Tendo em vista tais situações tão preocupantes, compartilhamos a ideia de alguns autores do campo da Saúde do Trabalhador como Lacaz (2007) e Mendes e Dias (1991) de que é fundamental trazer uma contextualização da situação laboral como elemento central da compreensão do processo de adoecimento dos trabalhadores, além de incentivar a criação de espaços de discussão sobre a temática da Saúde do Trabalhador em diversos âmbitos e a promoção à saúde nos ambientes de trabalho. Portanto, o presente artigo tem por objetivo principal explicitar, através dos relatos sobre os projetos ELABORAR e “Saúde do Trabalhador em Debate”, a importância do desenvolvimento de ações que estejam voltadas para a saúde dos servidores públicos dentro do contexto acadêmico e laboral da UFC.

Em consonância com tal preocupação e no âmbito da Saúde do Trabalhador, no ano de 2009, o Governo Federal estabeleceu por meio do decreto nº6833 a Política de Assistência à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), mudando o panorama de políticas públicas existentes relacionadas a uma atenção à saúde do servidor federal, marcando assim uma conquista após uma longa luta da ca-

tegoria por políticas públicas voltadas para esse campo.

Sendo assim, diversas instituições federais aderiram à política criando programas e projetos orientados a partir dos princípios e regimento da PASS. Em 2011, a Universidade Federal do Ceará marca sua entrada no subsistema de atenção à saúde (SIASS), começando a partir daí a desenvolver ações que estão voltadas para a atenção e cuidado com a saúde do servidor público. Temos, então, a Pró Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), mais precisamente a Divisão de Apoio Psicossocial (DIAPS), atuando como protagonista no desenvolvimento e execução de ações que contemplam essa política (Pinheiro, Silva, Taissuke & Aquino, 2013).

Entendendo o espaço da universidade como um contexto amplo, composto por um grande número de servidores e atravessado pelas mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, temos então um cenário extremamente complexo e envolvido por muitas variáveis cujas complicações podem trazer consequências danosas para a saúde dos trabalhadores, sendo assim um contexto que exige a atenção devida dos órgãos competentes.

Um pouco antes desse mesmo período, no ano de 2010, inicia-se uma parceria entre o Núcleo de Psicologia do Trabalho (NUTRA) e a DIAPS na criação de projetos como o Saúde do Trabalhador em Debate, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida do servidor da universidade, além de veicular informações através do programa da Rádio Universitária da UFC “Vida no Trabalho” e do blog (vidanotrabalhoufc.blogspot.com) que fomentam discussões acerca da área de Saúde do Trabalhador para interessados nessa temática e trabalhadores em geral. Entendemos que, para alcançar tais objetivos, é fundamental a atuação do trabalhador como protagonista de mudanças no seu próprio ambiente de trabalho e a manutenção do foco na melho-

ria das relações entre os trabalhadores e na identificação de possíveis processos de precarização na atividade laboral, promovendo também o diálogo no trabalho, sobretudo entre servidores e chefias.

Essa configuração do projeto é condizente com os princípios do campo da Saúde do Trabalhador que giram em torno dos seguintes aspectos: “1) o entendimento sobre a determinação social do processo de saúde/adoecimento; 2) o privilégio dado à análise do trabalho enquanto tal, não focando somente nos determinantes externos à atividade; 3) a importância atribuída à participação do trabalhador na construção de ações e estratégias voltadas à saúde” (Lacaz, 2007).

MÉTODOS

Desde seus primeiros anos de funcionamento, o projeto “Saúde do Trabalhador em Debate” desenvolveu-se através de múltiplas ações. Todavia, gostaríamos de destacar as três consideradas mais relevantes: participação no programa “Vida no Trabalho” na Rádio Universitária da UFC; manutenção e alimentação do blog de mesma denominação (vidanotrabalhadorfc.blogspot.com); e intervenções realizadas com servidores da UFC por meio do projeto ELABORar, desenvolvido em parceria com a PROGEP. Atualmente, apenas essas duas últimas ações vêm sendo desenvolvidas.

O projeto é direcionado a um público ampliado, buscando atingir tanto alunos do curso de Psicologia quanto profissionais que atuam na área e servidores públicos da UFC; como também o público acadêmico e trabalhadores em geral que tenham interesse na temática “Saúde do Trabalhador” e suas interfaces.

Em todas as nossas atividades, utilizamos um conjunto de métodos que têm como fim último promover espaços de dis-

cussão crítica acerca da Saúde do Trabalhador, favorecendo o protagonismo e a autonomia dos trabalhadores nas mudanças que estes percebam necessárias em suas situações de trabalho.

Mais especificamente em nossa organização e participação no programa “Vida no Trabalho” da Rádio Universitária da UFC, pudemos desenvolver duas etapas (uma no ano de 2012 e outra em 2013), de duração de dois meses e meio cada, com encontros semanais, totalizando dez programas por etapa. A dinâmica desses programas se dava através de debates de temáticas relacionadas ao mundo do trabalho, com um membro da UFC e um convidado externo especialista no tema.

No que diz respeito ao blog, quinzenalmente são escolhidos temas relacionados à Saúde do Trabalhador e ao mundo do trabalho. Tais temas são selecionados por meio de reportagens feitas pelos bolsistas do projeto e/ou trazidos de outros sites; e as matérias veiculadas no blog abrangem entrevistas com especialistas, notícias, vídeos, charges, tirinhas e enquetes; além de anúncios e debates dos temas trazidos nos Seminários Integrados de Trabalho, eventos mensais do NUTRA. A interação com o público que acompanha o blog é garantida por meio de uma ferramenta que permite realização de comentários em cada postagem, assim como pela possibilidade de compartilhamento nas principais redes sociais.

Na atividade extensionista do Projeto “Saúde do Trabalhador em Debate”, em parceria com a PROGEP através do Projeto ELABORar, os bolsistas do NUTRA atuam conjuntamente com os psicólogos da PROGEP, atendendo demandas diversas oriundas de setores específicos da UFC. As ações têm se dado, principalmente, através de livre demanda vinda dos setores. Essas demandas têm sido atendidas respeitando a ordem de surgimento e também de acordo com a capacidade da equipe do projeto de intervenção.

Os métodos utilizados nessas ações são fundamentados pela Clínica da Atividade, de Yves Clot – na qual o projeto está embasado teórica e metodologicamente - e são eventualmente aliados a outras formas de diagnóstico e intervenção, como a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho, desenvolvida por Mendes e Ferreira (2008).

A proposta metodológica da Clínica da Atividade almeja desfazer comportamentos fossilizados ou naturalizados no espaço de trabalho e permitir que os profissionais percebam formas de agir que diferem daquelas cristalizadas, para que compreendam o funcionamento do comportamento manifesto no ambiente laboral e, dessa maneira, encontrem novas possibilidades de organizar o trabalho e de mudanças (Pinheiro et al., 2013). Com esse intuito, têm-se utilizado nas ações do projeto os métodos propostos e desenvolvidos dentro da teoria de Clot (2007) como, por exemplo, a instrução ao Sósia, a autoconfrontação simples e a autoconfrontação cruzada.

Mais especificamente na instrução ao sósia, pede-se que o trabalhador descreva detalhadamente o que faz para exercer sua atividade (*como a exerce*), assumindo que um sósia tomará seu lugar e que este precisa aprender cada comportamento do profissional durante sua atividade para que a farsa não seja detectada. Essa descrição é gravada e transcrita para que, posteriormente, o profissional seja confrontado com tal descrição e leve suas reflexões, caso queira, para as reuniões que são realizadas com a seção ou divisão.

Durante a autoconfrontação simples, os profissionais que se mostram interessados em participar desse método são filmados exercendo suas atividades em um dia de trabalho. Essa filmagem será assistida pelo próprio profissional e comentada por este a partir de provocações e problematizações trazidas pelo interventor. A autoconfrontação cruzada segue a mesma estrutura, diferindo-se apenas pela adição de

outra etapa, onde dois profissionais com a mesma função assistem às filmagens e comentam o vídeo um do outro.

Em paralelo, o Projeto ELABORar já fez uso do EACT, uma escala psicométrica de frequência, do tipo likert, auto-aplicável, onde estão condensados fatores interdependentes, que são: a) organização do trabalho; b) condições de trabalho; c) relações socioprofissionais. Esses fatores são dispostos em grupos de itens que contêm expressões afirmativas e negativas acerca de cada categoria que compõe a escala.

A partir dos métodos acima descritos, o projeto tem buscado despertar reflexões no ambiente de trabalho onde os próprios profissionais sejam os principais atores das mudanças que percebem e acham necessárias para que sua situação laboral seja transformada. Pinheiro et al. (2013), em publicação anterior acerca das intervenções realizadas pelo projeto, caracterizam seu delineamento metodológico, dividindo-o nas seguintes etapas que ainda são seguidas pela atual equipe: a) construção de análises e propostas de transformação de contextos e processos de trabalho; b) elaboração de um plano de ação; c) acompanhamento do processo de implementação do plano desenhado. É importante ressaltar que as intervenções contam com encontros e reuniões em grupo que ocorrem no início e final de cada etapa proposta para os profissionais, a fim de que estes estejam cientes de quais metodologias podem ser empreendidas e quais são os objetivos da intervenção.

RESULTADOS

Em face aos objetivos que têm norteado as ações do projeto “Saúde do Trabalhador em Debate” pode-se afirmar que esses intentos têm sido alcançados e trazido resultados positivos.

Quantitativamente, é possível averiguar o número médio de ouvintes do programa da rádio entre 2012 e 2013, que, segundo a Rádio Universitária, foi de aproximadamente cinco mil ouvintes. Os programas da rádio foram gravados e estão disponíveis no site “<https://www.youtube.com/user/saudetrabalhadorufc>”, que somam ao todo quase vinte e cinco mil visualizações. Em relação ao blog, este teve cerca de vinte e um mil e quinhentos acessos até o ano de 2015. Também é possível perceber o crescimento da visibilidade do projeto através de convites feitos à equipe para abordar temas relativos à Saúde do Trabalhador em debates de amplo acesso à comunidade, como a palestra proferida pela coordenadora do projeto sobre as repercussões psicossociais do Assédio Moral no Trabalho e as questões de gênero em uma mesa redonda ocorrida na Assembleia Legislativa do Ceará em 2015, com a temática geral “Os Direitos da Mulher e a Luta por Igualdade no Ambiente de Trabalho”.

O projeto, em sua atividade extensionista em parceria com a PROGEP através do Projeto ELABORar, já atuou em sete setores da Universidade Federal do Ceará e, atualmente, está realizando intervenções em dois setores simultaneamente.

No decorrer da atuação do projeto, as diretrizes sobre o cuidado ao servidor mudaram, e isso pode ser constatado pela mudança do próprio nome da instância responsável pela qualidade de vida dos servidores da universidade, que passou de Divisão de Desenvolvimento Humano (DDH) para Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT).

Ao longo de seis anos, das sete intervenções realizadas em distintos setores da UFC, apenas em uma delas não se concluíram as ações do projeto, pois os próprios servidores, ao conhecerem mais profundamente a proposta metodológica, decidiram não seguir com a intervenção por não se identificarem com a proposta e

também por não haver aprovação da chefia para o trabalho.

É importante considerar que as intervenções têm tido uma duração média de um ano, pois o processo com os trabalhadores tende a ser longo, uma vez que a aplicação das metodologias varia de acordo com a quantidade de servidores participantes e da disponibilidade não somente dos profissionais da PROGEP, mas também dos estagiários e bolsistas. Esse fato pode ser considerado uma dificuldade para levar a cabo as intervenções, já que alguns setores buscam uma resposta mais imediata ao problema vivenciado no cotidiano de trabalho, ou simplesmente a equipe não tem possibilidade de dar conta de múltiplas demandas simultâneas.

As demandas iniciais mais comuns surgidas nos setores que buscaram o trabalho do projeto foram de conflitos interpessoais relacionados a companheiros de trabalho ou de equipe e queixas sobre as condições de trabalho, que variavam desde a insalubridade do local de trabalho até a qualidade do material utilizado para a realização da atividade. No decorrer da intervenção, pudemos constatar que tais demandas tenderam a se modificar, e também houve o surgimento de outras demandas que não necessariamente apresentavam relação direta com a inicial. Isso tem acontecido pois, ao longo do processo, são os participantes que decidem qual deve ser o foco das discussões, garantindo a autonomia do grupo em relação a isso. Além disso, ao criar-se um espaço para o diálogo coletivo acerca da problemática, novos elementos vão surgindo, promovendo uma reformulação da demanda inicial.

Na maioria dos setores e de forma geral, os servidores relataram que a intervenção proporcionou como principal resultado um espaço para se pensar e refletir sobre a atividade que eles realizavam, e também a criação de espaços coletivos para se discutir temas inerentes ao setor

(fato raro nos contextos laborais diante da sobrecarga de trabalho identificada, mesmo no serviço público). Como exemplo, em uma das intervenções, o grupo concordou que a experiência de parar para refletir sobre o trabalho que eles exerciam foi de extrema importância, pois eles não tinham tempo para fazer isso devido à grande produtividade do setor.

Como exemplos mais específicos de transformações práticas advindas da realização do projeto nos setores, podemos mencionar mudanças ocorridas em alguns processos de trabalho, como o fluxo das atividades na própria divisão das tarefas entre servidores que desempenham o mesmo tipo de ofício em determinado setor: a divisão de tarefas passou a ocorrer de forma mais igualitária, não sobrecarregando nenhum dos membros da equipe; a apropriação que o trabalhador passa a adquirir na sua atividade ao se debruçar sobre ela; as mudanças nas próprias condições de trabalho, como a aquisição de novos materiais adequados ao exercício das funções. Um exemplo claro do último benefício citado é o de um assistente em administração de uma determinada divisão que realizava uma de suas atividades (separação de cartuchos) no chão do seu ambiente de trabalho, e passou a realizá-la numa mesa ampla após a intervenção, pois foi verificado que, muitas dores nas costas, das quais o servidor se queixava, eram em função da questão postural.

Além disso, o fortalecimento do coletivo nas divisões e uma maior participação dos servidores nos processos decisórios do setor como um todo, a partir de um calendário de reuniões mensais para que debatessem suas demandas e sugestões, também foram transformações empreendidas após a intervenção do projeto. Em um determinado setor, havia demandas dos trabalhadores que não chegavam para a chefia, pois a comunicação era considerada insuficiente. Essas demandas fica-

vam em aberto, e os servidores acabavam resolvendo-as entre si. Após a participação no projeto, os trabalhadores relataram que esses problemas passaram a ser mediados pela chefia, o que contribuiu para que as soluções chegassem de forma mais rápida. Antes, quando havia conflitos, passavam-se meses nos quais servidor e chefia não se comunicavam, o que atrapalhava a realização das atividades de trabalho.

Outra experiência que gerou ganhos foi a dos trabalhadores de uma divisão que não usavam equipamentos de proteção individual (EPI), apesar destes se fazerem de extrema necessidade no ofício que eles exerciam. Após a intervenção, os trabalhadores passaram a dialogar melhor com a chefia, e esta, que também passou a conhecer mais profundamente as reais condições de trabalho daqueles, conseguiu que a empresa terceirizada liberasse os materiais; sendo que um deles já havia mudado de setor por conta de uma hérnia de disco adquirida pela atividade que realizava. Além disso, foram admitidos dois novos funcionários terceirizados para o setor, ampliando a equipe, o que contribuiu para a diminuição da carga de trabalho.

Como já foi explorado anteriormente, a Clínica da Atividade apresenta um conjunto de técnicas qualitativas que visam a “recuperar e/ou fortalecer o poder de agir dos sujeitos que se dispõem a integrar as ações do projeto” (PINHEIRO, et al., p. 111). Dessa forma, os indicadores de êxito do projeto “Saúde do Trabalhador em Debate”, em sua parceria com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFC, vêm também de forma qualitativa através do reconhecimento de gestores e servidores do trabalho desenvolvido, e também da divulgação da temática da Saúde do Trabalhador por meio do blog “Vida no Trabalho” e dos programas de mesmo nome na Rádio Universitária, disponíveis no Youtube.

Tendo em vista os dados apresentados, é possível afirmar que o projeto

“Saúde do Trabalhador em Debate” possibilita a divulgação da temática da Saúde do Trabalhador não só dentro da universidade, mas também na comunidade como um todo. Além de informar o público (acadêmico e não-acadêmico), viabiliza uma visão crítica do contexto laboral em que estamos inseridos e um espaço de diálogo e debate através de mídias sociais.

DISCUSSÃO

O projeto “Saúde do Trabalhador em Debate”, através das diversas intervenções já realizadas com servidores de diferentes setores da universidade, constituiu-se como um importante instrumento de reflexão sobre o sentido das atividades realizadas e de transformação do contexto de trabalho mediante a ação dos próprios trabalhadores. A maioria deles afirma que o espaço universitário não costuma oferecer condições propícias para uma reflexão crítica acerca do trabalho desenvolvido; e portanto constatamos a importância desse projeto para a UFC.

O ambiente laboral público tem uma dinâmica organizacional muito distinta da que ocorre no setor privado. Entretanto, encontramos como semelhanças entre os dois a pouca valorização do servidor, a falta de espaço e tempo para pensar sobre o modo de desenvolver as atividades, e também a relação vertical entre chefia e subordinados. Obviamente, essa verticalização e conseqüente segmentalização ocorre de forma mais velada no setor público, mas nem por isso é menos significativa, implicando certo impacto no cotidiano laboral dos servidores. Muitos não se sentem autônomos (em relação aos chefes) o suficiente para promover as mudanças que consideram necessárias no seu local de trabalho, embora afirmem simultaneamente que há, de forma geral, uma boa convivência entre todos.

O projeto busca oferecer um espaço para que essas habilidades de autonomia e protagonismo dos servidores possam ser desenvolvidas, a partir de uma concepção do trabalhador como o principal agente idealizador e promotor das transformações em seu contexto laboral. Para isso, utilizamos o referencial teórico-prático da Clínica da Atividade, de Yves Clot, que tem se mostrado bastante eficaz no que diz respeito à promoção de saúde dos trabalhadores através de uma intervenção de caráter reflexivo, crítico e transformador.

Os obstáculos que surgem durante o processo são muitos, como por exemplo: dificuldade, por parte dos servidores, em conciliar o desenvolvimento de suas atividades com o tempo “reservado” para a intervenção, menor “abertura” e disponibilidade de alguns chefes para as discussões coletivas, imprevistos que não dizem respeito diretamente ao trabalho (adoecimento, problemas familiares, etc), certa insegurança em relação ao papel dos facilitadores da intervenção (especialmente no início do processo), expectativas muito altas (principalmente por parte das chefias) no que se refere aos resultados do final da intervenção, dentre outros.

Apesar dos desafios enfrentados durante todo o processo, as intervenções têm sido satisfatórias no sentido de dar ênfase ao trabalhador, (e não somente ao serviço prestado por ele) contribuindo assim para uma promoção de saúde nas situações de trabalho, dentro de uma perspectiva ampla, que engloba aspectos biológicos, psíquicos e sociais. Acreditamos que o projeto “Saúde do Trabalhador em Debate” também promove uma maior qualidade dos serviços prestados no ambiente universitário, pois favorece as relações interpessoais entre os servidores e contribui para uma postura mais autônoma e ativa de cada sujeito dentro do seu contexto de trabalho.

Além das intervenções realizadas por meio da Clínica da Atividade, o projeto “Saúde do Trabalhador em Debate” desen-

volve sua extensão também através do blog “Vida no Trabalho” (vidanotrabalhoulfc.blogspot.com). Nesse espaço virtual, mantido e alimentado pelos extensionistas, são difundidas informações sobre a saúde no trabalho, favorecendo assim as discussões acerca dos mais variados contextos laborais. Promovendo uma popularização dessas discussões, além de alcançarmos estudantes e trabalhadores em geral, estamos contribuindo também em um dos eixos da PASS (Política de Assistência à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal), pois essa política prevê a promoção de saúde e qualidade de vida aos servidores a partir de um enfoque dinâmico, criativo e multidisciplinar (biopsicossocial).

CONCLUSÃO

A promoção de espaços de discussão acerca da saúde do trabalhador, o foco na melhoria das relações entre os trabalhadores e das suas condições laborais, e a intermediação que objetiva a atuação do trabalhador como agente protagonista de mudanças operadas em seu contexto de trabalho, são resultados efetivos que atestam o êxito do projeto “Saúde do Trabalhador em Debate” no âmbito da Universidade Federal do Ceará, resultando na melhoria da qualidade de vida e do trabalho dos sujeitos envolvidos. A valorização e o cuidado com saúde mental e as condições de trabalho da população brasileira tem demonstrado notável avanço nos últimos tempos. A luta histórica dos trabalhadores por melhores condições de saúde e a PASS (Política de Assistência à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal), através do SIASS (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor), eclodem como importantes ferramentas que prezam pela qualidade de vida e a força de trabalho do servidor público. O “Saúde do Trabalhador em Debate” se insere nessa mesma lógica ao tentar reestabelecer e po-

tencializar o poder de ação e a autonomia dos sujeitos que se dispõem a participar desse projeto, que tem por base a Clínica da Atividade (Clot, 2007).

É importante frisar que a lógica da administração pública, que não tem por objetivo principal a produção do lucro, permite propor transformações nesses contextos de trabalho. Tencionar os servidores federais a propor transformações é possível, pois o que está em questão é a melhoria dos serviços prestados e não a produção de mais-valia. Nesse campo, é viável manter a qualidade necessária para atender à população, e há a possibilidade de o trabalhador cumprir seu ofício estando em dia com sua saúde, tanto física quanto mental. No cenário laboral privado, ações dessa natureza são mais difíceis de ser viabilizadas, pois, ao se propor modificações no tempo e na carga trabalho dos sujeitos, poder-se-ia cair na ideia de que a produtividade e o lucro sofreriam perdas, mesmo a despeito das desfavoráveis condições de trabalho as quais o sujeito está submetido.

As ações do projeto do “Saúde do Trabalhador em Debate” e seus desdobramentos, como o ELABORar, o blog “Vida no Trabalho” e os programas temáticos na rádio universitária já informaram, beneficiaram e intermediaram o resultado da melhora da qualidade de vida de muitos servidores de vários setores da Universidade Federal do Ceará, e se mantém em vigência. A experiência exitosa do projeto vem nos mostrar que mais ações espelhadas nesta podem surgir e atingir um número bem maior de trabalhadores, cumprindo seu papel ideal conforme previsto na Política de Assistência à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal do Estado Brasileiro.

REFERÊNCIAS

Aquino, C. A. B. (2005). *Reflexões sobre a precarização laboral*. Uma perspectiva da

psicologia social. In: II Jornada Internacional de Política Pública. São Luís – MA.

São Luís. Maranhão.

Borsoi, I. C. F. (2007). Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia & Sociedade*.19 (Edição Especial 1), 103-111.

Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis: Vozes.

Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009 (2009, 30 de abril). Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Brasília, DF: Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm

Lacaz, F. A. de C. (2007). O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(4), 757-766.

Mendes, R. & Dias, E. C. (1991). Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, 25(5), 341-349.

Pinheiro, F. P. H. A., Silva, G. C., Taissuke, A. S. de N., & Aquino, C. A. B. de. (2013). Projeto ELABORar: Uma experiência de intervenção junto a trabalhadores da Universidade Federal do Ceará. *Revista de Psicologia*, 4 (2), 103-113.

Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2008). Contexto de Trabalho. In: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão* (p. 111-123). Porto Alegre: Artmed.

RECEBIDO EM: 10/04/2016

APROVADO EM: 30/06/2016