

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL

Carla Leia Martin Bravo<sup>1</sup>

Sander Félix Morais<sup>2</sup>

### Resumo

O artigo traz inicialmente um rápido olhar para o passado, visto que ao conhecermos o passado nos tornamos mais conscientes das ricas possibilidades do presente. Em uma breve visada histórica sobre as transformações administrativas pelas quais passou o Estado do Rio Grande do Sul, percebe-se uma preocupação constante com a modernização administrativa e com a apresentação de resultados à sociedade gaúcha. Nesse contexto, este artigo apresenta várias reformas administrativas, as quais tiveram, dentre outros, o propósito de colocar a administração pública em compasso com o que havia de mais moderno e inovador na gestão de pessoas no setor público. Uma das reformas apresentadas é a criação e estruturação da Subsecretaria de Gestão de Pessoas – SUGEP, a qual foi um marco e grande avanço para a administração pública do Estado, estabelecendo, de forma estratégica, um novo olhar para a valorização das pessoas. Um de seus legados foi a publicação do Decreto nº 56.436/2022, que instituiu a Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – PGPD, a qual empoderou o Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador—DMEST, na temática qualidade de vida. A PGPD destaca como um de seus pilares “a promoção da qualidade de vida para o agente público”, indo ao encontro dos anseios e novo olhar do DMEST, para com o cuidado dos Servidores Estaduais. O Departamento destaca a importância de um Estado atuante nas ações de prevenção e promoção à saúde como primazia. Nesse sentido, algumas iniciativas serão fortalecidas pelo DMEST/SUGEP, como o Programa de Saúde do Servidor – PROSER. Ademais, outras novas foram implementadas, a exemplo das Jornadas de Saúde do Servidor, disponibilização de cartilhas de saúde, *lives* temáticas, criação do Minuto PROSER (dicas de saúde), acolhimento online, reativação da Academia do Centro Administrativo Fernando Ferrari (CAFF) e ginástica laboral. Pretende-se avançar com novas ações como implantação de um Programa de Prevenção de Acidentes, dentre outras. Por fim, foi dado o devido destaque à PGPD, como um marco normativo inovador e referência também para uma política de qualidade de vida no trabalho, pois esse tema está no âmago da política de gestão e desenvolvimento de pessoas da administração pública do Estado do Rio Grande do Sul.

**Palavras-Chave:** Qualidade de Vida no Trabalho, PGPD, modernização administrativa.

<sup>1</sup> Diretora do Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST), da Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão do Estado do Rio Grande do Sul (SPGG-RS). Graduada em Administração pela IESA; Pós-Graduada em Gestão de Pessoas pela UNISC; Finalizando Pós-Graduação em Gestão Pública pela UERGS.

<sup>2</sup> Analista de Planejamento, Orçamento e Gestão (APOG), da Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão do Estado do Rio Grande do Sul (SPGG-RS), Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST), Divisão de Saúde do Trabalhador (DISAT). Bacharel em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul-UNISC, Pós-Graduação em Direito Civil e Processo Civil pelo Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina-CESUSC. Cinco livros de Literatura publicados, sendo três de poesia: "Mapas", "Fidelidade ao Fogo" e "Balada de Luz à Meia-noite"; e dois em prosa: "Os Homens de Bem nos Conduzem ao Melhor", "Eles Estreitaram os Horizontes", sendo esses dois últimos em formato digital, disponíveis na Amazon.

## QUALITY OF LIFE AT WORK OF THE STATE PUBLIC SERVANT OF RIO GRANDE DO SUL

### Abstract

The article initially brought a quick look at the past, as when we look at the past we become more aware of the rich possibilities of the present. In a brief historical overview of the administrative transformations that the State of Rio Grande do Sul has undergone, we perceive a constant concern with modernization and with the presentation of results to the society. The article registered several reforms, which were intended to bring the public administration in step with the most modern and innovative in the management of people in the corporate world. We notice that the creation and structuring of the Subsecretaria de Gestão de Pessoas – SUGEP, was a milestone and great advance for the State Public Administration, a new look at the appreciation of people with strategic action. One of its legacies was the publication of Decree nº 56.436/2022, which instituted the Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – PGPD which empowered the Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador - DMEST on the quality of life theme. The PGPD highlights in one of its pillars “the promotion of quality of life for the public agent”, meeting the DMEST's aspirations and new look for the care of State Servants. The Department highlights the importance of a State acting in the actions of prevention and health promotion as primacy. In this sense, some initiatives began to be strengthened by the DMEST/SUGEP, such as the Programa de Saúde do Servidor – PROSER. And yet, other new ones implemented, such as the Server Health Journeys, availability of health booklets, thematic lives, creation of “Minuto PROSER” (health tips), online reception, reactivation of the CAFF Academy and Labor Gymnastics. It is intended to move forward with new actions such as the implementation of an Accident Prevention Program, among others. Finally, due attention was given to the PGDP, as an innovative legal framework and also a reference for a policy of quality of life at work, as this theme is at the heart of the management and development policy of people in the public administration of the State of Rio Grande do Sul.

**Keywords:** Quality of Life at Work, PGDP, administrative modernization.

## INTRODUÇÃO

Na publicação da Companhia Rio-grandense de Artes Gráficas—CORAG, de 2006, *“Fontes para a História Administrativa do Rio Grande do Sul: A Trajetória das Secretarias de Estado (1890-2005)”* (CORAG, 2006) pode-se acompanhar a formação e as transformações da estrutura administrativa do Executivo Estadual. Não é difícil a um olhar mais atento captar no desenvolvimento histórico do serviço público estadual a preocupação com a eficiência, com a qualidade, e o zelo da administração para estar em consonância com as melhores práticas de gestão. E nessa preocupação com a qualidade do serviço público prestado está o germe, ainda de forma incipiente, do que hoje podemos entender como gestão de pessoas no setor público e qualidade de vida no trabalho.

Quando se faz uma revisão histórica, deve-se compreender as limitações que cada momento histórico possuía. O olhar atento e cuidadoso para com as pessoas das organizações e o conceito de qualidade de vida no trabalho é algo recente. Não estava acessível ao gestor público na década de sessenta do século passado. Mas isso não quer dizer que o administrador descuidava das pessoas. Ao contrário, como esse breve apanhado histórico irá mostrar, foram várias reformas administrativas, na intenção de colocar a administração pública em compasso com o que havia de mais moderno e inovador na gestão de pessoas no setor público.

O Decreto nº 56.436/2022, que instituiu a Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – PGPD, da Administração Pública do Estado do Rio Grande do Sul, quando faz menção ao conceito “qualidade de vida”, não o faz como mera importação de um termo do jargão empresarial. Ao contrário, ele vai inserido dentro de uma visão mais ampla, que inclui as próprias finalidades estratégicas na atuação de Estado. Existe ali uma visão sistêmica, com um pensamento integrador, no reconhecimento dos agentes públicos como fundamentais para a geração de valor público.

É sempre importante manter um viés crítico, como o esboçado pelo professor Mário César Ferreira, psicólogo e pesquisador, coordenador de uma pesquisa que mostra a distância às vezes existente entre aquilo que os empregados desejam como sendo qualidade de vida e a visão dos empregadores:

O estudo revela que enquanto muitos trabalhadores entendem qualidade de vida como reconhecimento do trabalho prestado, prazer durante a realização das tarefas, relacionamentos saudáveis com os colegas e possibilidade de crescimento profissional, as empresas investem em treinamentos e técnicas de gerenciamento de stress, como florais, acompanhamento nutricional e dança. ‘O que se faz é pegar o funcionário em condições inadequadas de trabalho e colocar em uma aula de ioga, por exemplo. Depois de cinquenta minutos de prática, ele volta para o mesmo ambiente deteriorado’, explica. ‘São medidas que focam no indivíduo e não no ambiente de trabalho’, analisa”. (Ferreira, 2006).

Esse é o conceito de qualidade de vida no trabalho que Carla Sabrina Xavier Antloga denomina de “abordagem assistencialista”, porque ele é compensatório (dos desgastes vivenciados

pelos trabalhadores) e paliativo (pois não atua nas causas do mal-estar no trabalho) (Antloga, 2017, p. 40).

Também Carla Sabrina sintetiza um conceito de qualidade de vida no trabalho desejável. Na ótica dos dirigentes e gestores, deve ser um preceito de gestão organizacional, com normas, diretrizes e práticas que visam à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional. Já pela ótica dos trabalhadores, são representações que estes constroem da organização na qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (Antloga, 2017, p. 42).

No modelo teórico de Walton, que publicou um estudo clássico (1973), um dos mais citados na literatura, oito fatores expressam a qualidade de vida no trabalho:

Compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho (Walton 1973, apud Ferreira, 2009, p. 2)

Precisamente é isso que o Estado do Rio Grande do Sul objetiva para os seus servidores. Condições de trabalho adequadas, que preservem a integridade física e mental do servidor e, mais do que isso, proporcionem satisfação com o trabalho realizado, pois somente está realmente satisfeito, em todo o sentido da expressão, quem oferece um bom serviço. Conceitos doutrinários à parte, esse breve estudo apresenta um desenvolvimento histórico-administrativo no qual se pode fazer uma leitura de que houve ao longo do tempo uma preocupação dos gestores em modernizar a administração pública, no que concerne às relações internas de trabalho, tornando as rotinas de trabalho mais eficientes.

Por óbvio que uma interpretação histórica deve levar em conta as limitações do tempo histórico objeto de estudo. Dessa forma, não é correto criticar o administrador do passado porque não tinha em conta a qualidade de vida no trabalho, quando esse é um conceito cuja difusão é muito atual. Seria tão incorreto como criticar os índices de analfabetismo da Idade Média desconsiderando que a exigência de uma alfabetização universal é algo próprio da história contemporânea, ou seja, não se julga o passado com parâmetros hodiernos, sem considerar as limitações daquele tempo histórico. O que se quer dizer com isso é que se pode, sim, olhar para o passado e encontrar um fio condutor na administração pública estadual, em que a preocupação e o zelo com a qualidade do serviço público prestado nos remetem às preocupações e aos valores estabelecidos hoje em dia, como os encontrados na PGDP, assim como no Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador—DMEST, quando trabalha agora com o conceito de qualidade de vida no trabalho,

contribuindo com o legado de valorização do serviço público e dos seus servidores. O objetivo deste artigo não é se aprofundar em conceitos, que são complexos, mas apresentar uma visada histórica sobre as transformações administrativas no executivo estadual, facilitando a compreensão de como se chegou até o Decreto nº 56.436/2022, que instituiu a Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública do Estado do Rio Grande do Sul, e que traz em seu cerne a qualidade de vida, bem como ampliando a compreensão sobre as ações pertinentes à qualidade de vida no trabalho promovidas pelo DMEST e os projetos futuros do Departamento nesse sentido.

## **ESFORÇO CONTÍNUO AO LONGO DO TEMPO**

Oportuna a valorização do então Secretário de Estado da Administração e Recursos Humanos, Jorge Celso Gobbi, quando, na apresentação desse alentado trabalho de pesquisa, levado à efeito pela CORAG, trouxe as motivações que levaram o administrador da época, Borges de Medeiros, a criar o Arquivo Público, pelo Decreto nº 876, de 08 de março de 1906, com a finalidade de “(...) adquirir e conservar, sob classificação sistemática, todos os documentos concernentes à legislação, à administração, à história, à geografia, às artes e indústrias do Rio Grande do Sul” (CORAG, 2006, p. 7). Essa preocupação em documentar, em registrar, encontra eco nas práticas mais modernas da gestão de pessoas e nos sistemas de recursos humanos corporativos. Para gerenciar é preciso conhecer, e conhecemos aquilo que está registrado. Somente podemos refletir sobre o que fazemos quando não apenas sabemos o que fazemos, mas também quando temos consciência daquilo que foi feito pelos que nos antecederam nos mesmos lugares que hoje ocupamos. É o passado refletido à luz do presente, sob o prisma dos objetivos que temos agora, que é capaz de iluminar o futuro.

Nesse panorama histórico, vemos no início o surgimento de apenas três Secretarias, a saber, Fazenda, Interior e Exterior e Agricultura e Obras. É intuitivo constatar que nessa época o poder público se ocupava com problemas externos a si próprio, relacionados, basicamente, à produção primária.

Como o objetivo deste artigo não é uma reconstrução histórica, podemos saltar lá para o ano de 1954, quando a Lei nº 2.331, de 16/01/1954, criou a Secretaria de Governo, porque aqui vemos já um certo cuidado com aqueles que cuidam da coisa pública, os servidores públicos, dado que a Secretaria de Governo tinha o objetivo de dar eficiência às deliberações do Chefe do Executivo, visto que, conforme seu Regimento Interno, os expedientes levados à deliberação do Chefe do Executivo Estadual deveriam ser alvo de “*estudo, preparação e regulamentação*” (CORAG, 2006, pág. 51). Pode-se até imaginar o quanto essa medida foi capaz de reduzir decisões arbitrárias, tomadas de impulso e proferidas verbalmente, com todo risco que isso implica em termos de obediência à legalidade,

mormente as matérias relacionadas à vida funcional do servidor. É de se ver que, nessa época, a burocracia administrativa entrava em rota de colisão com o autoritarismo, com o voluntarismo do poder, algo muito ligado ao poder econômico dos estancieiros gaúchos e a extensão desse modelo de autoridade para toda a sociedade gaúcha, inclusive nas estruturas administrativas do Estado.

No entanto, é com a Lei nº 3602, de 01/12/1958, que essa preocupação fica mais evidente. A Secretaria da Administração é instituída com a finalidade de:

executar as atividades de administração em geral, racionalização, organização ou reorganização de serviços; orientar ou efetuar o recrutamento e a seleção de candidatos a cargos públicos; promover as medidas necessárias ao aperfeiçoamento do pessoal e cuidar dos problemas de previdência e assistência aos servidores. (CORAG, 2006, p. 55)

É o embrião da PGPD que vemos aqui, nessas atribuições de “orientar ou efetuar o recrutamento e a seleção de candidatos a cargos públicos”, bem como quando menciona “promover as medidas necessárias ao aperfeiçoamento do pessoal”, e, ainda, o embrião do DMEST, nas atribuições de “cuidar dos problemas de previdência e assistência aos servidores”. Dessa forma, nesse momento histórico, podemos dizer com segurança que o Estado do Rio Grande do Sul já se ocupava, já prestava atenção, naqueles que movimentavam a máquina pública. Essas pessoas, então, não eram apenas peças de uma engrenagem. Eram pessoas, e pessoas se aperfeiçoam, quando são apresentadas às medidas necessárias a esse desiderato. É isso que está dizendo, textual e conceitualmente, a lei de 1958.

Já o Decreto nº 29.260, de 08/11/1979, que instituiu o Sistema de Organização Administrativa, possui uma justificativa não muito distante dos objetivos que perseguimos atualmente na Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão—SPGG. O Sistema de Organização Administrativa foi implantado:

considerando a necessidade de que a organização administrativa dos órgãos da Administração Pública Estadual seja feita sob uma orientação comum, que integre as diversidades existentes; considerando que os órgãos governamentais necessitam adaptar-se continuamente aos desafios de um meio ambiente em permanente mudança; considerando que a administração pública necessita possuir condições de atender rápida e eficientemente às necessidades e demandas do público; e considerando a relevância do Sistema de Organização Administrativa, que juntamente com os Sistemas de Pessoal, Orçamento e Planejamento forma a base organizacional da Administração Pública Estadual (CORAG, 2006, p. 71).

No mesmo sentido foi o Programa Estadual de Modernização Administrativa, instituído pelo Decreto nº 29.262, de 08/11/1979, que criou mecanismos de avaliação de desempenho de órgãos governamentais, além de implantar “*uma administração pública com características gerenciais, dirigida para resultados*” (CORAG, 2006, p. 72). E, na sequência, temos o Programa Estadual de Racionalização Administrativa, criado pelo Decreto nº 29.263/1979, que visava:

reformular as normas, os procedimentos e as rotinas administrativas existentes, visando a sua racionalização, a redução de tempo e de custos operacionais na prestação de serviços ao público usuário dos órgãos governamentais, assegurando a melhoria dos padrões de desempenho destes órgãos (CORAG, 2006, p. 72).

O Decreto nº 20862, de 06/01/1971, densifica as atividades que hoje são desempenhadas pelo DMEST, dentro da Secretaria de Administração, quais sejam:

- I – Coordenar a execução das atividades pertinentes à Administração de Pessoal, incumbindo-se de:
  - a) promover medidas relativas ao processo seletivo e ao aperfeiçoamento do pessoal;
  - b) efetuar o exame legal dos atos relativos ao pessoal civil do Estado e promover seu registro e publicação;
  - c) manter cadastro quantitativo e qualitativo dos servidores civis da Administração Direta e promover a concessão de vantagens previstas em lei para o funcionalismo público estadual;
  - d) realizar perícias médicas para os fins indicados na legislação de pessoal;
  - e) estudar casos de acidentes em serviço, doenças do trabalho e readaptação de funcionários, promovendo as medidas tendentes à solução dos mesmos.
- II – Coordenar a execução da política de Serviços Gerais do Estado;
- III – promover a execução das atividades relacionadas com a administração de material para os serviços públicos estaduais;
- IV – Promover a utilização de processos eletromecânicos e eletrônicos, no processamento de dados e tratamento de informações, para a Administração Direta e Indireta do Estado;
- V – Superintender a política previdenciária e assistencial pertinente aos servidores do Estado;
- VI – Orientar, com as Secretarias da Fazenda e de Coordenação e Planejamento, a política de despesa com pessoal;
- VII – realizar outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo Governador do Estado, dentro de sua área de competência. (CORAG, 2006, págs. 73 e 74) (grifo nosso)

O Decreto nº 23.042, de 01/04/1974, é bastante específico ao priorizar, em seu inciso VIII: “Promover a capacitação e valorização dos recursos humanos”, como uma das finalidades da Secretaria de Coordenação e Planejamento (CORAG, 2006, p. 80). Novamente em 1987, pelo Decreto nº 32.596/1987, houve nova reforma administrativa, sempre com o mesmo intento, como se vê na justificativa:

imperiosa necessidade de implantar a Reforma Administrativa no Estado; que a Reforma Administrativa deverá ser um processo de profunda transformação, através de modernização, renovação e atualização em todos os níveis do Serviço Público; a indispensável mudança de mentalidade que deverá nortear o Servidor Público, objetivando eficiência e eficácia na reformulação administrativa do Estado; que a importância de minimizar custos e otimizar resultados, visando ao pleno desempenho das funções do Estado e ao adequado atendimento da população; a imprescindível participação da comunidade no processo de controle e aprimoramento dos serviços públicos; que a organização sistêmica possibilita a participação e articulação de todos os órgãos do Governo e do setor privado, de sorte a conjugar as potencialidades do Rio Grande do Sul, com o objetivo de induzir, legitimamente, seu desenvolvimento econômico, social e cultural. (CORAG, 2006, p.116)

Foi criada a Secretaria de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, com as seguintes competências:

- a) formulação, coordenação, acompanhamento da execução e avaliação das políticas e do planejamento dos recursos humanos, da previdência e assistência ao servidor público, e da organização administrativa Administração Pública Estadual;
- b) administração e desenvolvimento dos recursos humanos da Administração Pública Estadual;

- c) modernização, organização e descentralização administrativa;
- d) promoção do desenvolvimento organizacional dos órgãos públicos;
- e) previdência e assistência social ao servidor público;
- f) promoção e realização de estudos e pesquisas sobre políticas e administração pública;
- g) medicina ocupacional e perícia médica do servidor público;**
- h) serviço de transporte oficial;
- i) serviços gerais;
- j) serviços gráficos;
- l) a administração do Centro Administrativo do Estado do Rio Grande do Sul (CAERGS) (CORAG, 2006, p. 119) (grifo nosso)

Em 1993, a Lei nº 9.808/93 transferiu da Secretaria da Saúde e do Meio Ambiente, onde estava incorporada, para a Secretaria do Planejamento e da Administração a competência para a “...*medicina ocupacional e perícia médica do servidor público*” (CORAG, 2006, p. 116). O DMEST já pertenceu, portanto, à Secretaria da Saúde.

Esse breve apanhado histórico, que termina no ano de 2005, visto que acompanhou o compilado da CORAG, e não pretende ser um relato histórico exaustivo, é importante porque podemos reconhecer ao longo do tempo um esforço contínuo por melhorias e, de outro lado, nos livra da vaidade de acharmos que estamos criando algo inusitado, quando, em verdade, a busca por um serviço público de qualidade é um objetivo histórico, perseguido ao longo do tempo, por colegas talentosos, dedicados, competentes e criativos. Somente assim podemos compreender que o conceito de qualidade de vida no trabalho, e o nosso esforço para implantá-lo na administração pública estadual, não é um ponto de chegada, tampouco é um ponto perdido numa estrada aleatória, mas um somatório complexo de muitos esforços pretéritos, numa estrada muito bem sedimentada e sinalizada.

## ATUAÇÃO PROATIVA

O DMEST já acompanha algumas ações de promoção à saúde dos servidores/agentes públicos no trabalho, tendo como referência o Programa de Saúde dos Servidores – PROSER, que atua em formato de núcleos, principalmente com o serviço de Acolhimento (escuta ativa). No núcleo do DMEST o serviço de acolhimento é prestado para servidores da SPGG e para todos os órgãos que não possuem núcleos. O serviço é um espaço de escuta sigilosa para que o sujeito compartilhe questões relacionadas a sua vida no trabalho, para posterior indicação de acompanhamento dos servidores à rede externa, quando necessário, não sendo psicoterapia. A gestão do departamento, a partir do segundo semestre de 2019 entendeu que o DMEST traz em seu nome Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador, as competências de perícia, mas também de saúde e não poderia atuar somente nas questões periciais, pois desse modo estaria atuando somente nas consequências do adoecimento. Se almeja avançar de forma proativa e preventiva ao adoecimento, a administração



pública tem um poder-dever de atuar na prevenção de modo que os servidores tenham melhor qualidade de vida. Nesse sentido, o DMEST lançou, ainda em 2019, a disponibilização de um CARD semanal com dicas de saúde, o “Minuto PROSER”, bem como uma sequência de várias palestras e entrevistas com temáticas de saúde, que foram abordadas e disponibilizadas a todos os Órgãos do Estado.

Figura 1 – Minuto PROSER (08/05/2022)

**MINUTO PROSER (L) MAIS SAÚDE PRA VOCÊ**

**05/08 • DIA NACIONAL DA SAÚDE**

**O que você pode fazer para viver mais e melhor?**

A data tem como objetivo conscientizar a população sobre a importância de cuidar da saúde, incentivando a adoção de hábitos mais saudáveis e o foco na qualidade de vida. Mas, afinal de contas, por onde começar?

- Alimente-se de forma mais saudável e equilibrada, evitando alimentos industrializados e ultraprocessados
- Mexa-se: com a prática de atividade física você reduz a pressão arterial, fortalece os músculos, entre muitos outros benefícios
- Mantenha-se hidratado: a falta de água pode causar fraqueza, tontura, dor de cabeça e fadiga
- Higienize as mãos, principalmente antes das refeições e após ir ao banheiro. Isso evita o contágio de doenças e de vírus
- Evite cigarro e álcool, pois há risco de danos ao cérebro
- Não se medique: o uso de medicamentos sem prescrição médica pode resultar em intoxicação
- Utilize protetor solar, inclusive labial, ao se expor ao sol

**Cuide da sua saúde: faça os exames periódicos, procure um especialista em caso de sintomas, verifique sua pressão arterial, conheça as doenças existentes na sua família, mantenha em dia sua vacinação**

**Lembre-se: O começo é sempre a parte mais difícil, mas é possível mudar!**

Serviço de Acolhimento destinado aos servidores do Estado: [spgg.rs.gov.br/acolhimento](http://spgg.rs.gov.br/acolhimento)

**PROSER • Programa de Saúde do Servidor**  
Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador  
Ilustração: Canva

**GOVERNO DO ESTADO RIO GRANDE DO SUL**  
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO, GOVERNANÇA E GESTÃO

Fonte: Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST)

Em 2020, com a pandemia COVID-19, e a maioria dos servidores em teletrabalho, foi vislumbrada pelo DMEST a necessidade e a oportunidade de disponibilizar o serviço de acolhimento, também de forma virtual, o que foi concretizado com grande sucesso, permanecendo até os dias atuais. Além do atendimento online, o acolhimento também pode ser feito de forma presencial. Em todos os núcleos do PROSER foram 2.973 servidores acolhidos, muitos desses foram atendidos mais de uma vez, o que gerou um total de 12 mil acolhimentos no âmbito do programa (2021).

Figura 2 – Card Acolhimento Virtual



Fonte: Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST)

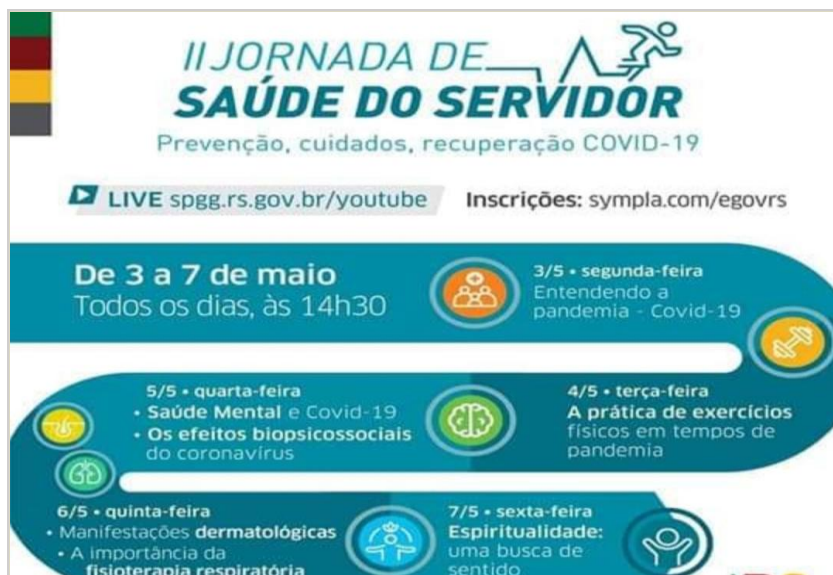
Ainda no ano de 2020, foi idealizada pela direção do departamento a realização de Jornadas de Saúde aos Servidores Estaduais, o que foi concretizado com êxito. Foram realizadas a I Jornada de Saúde em 2020, a II Jornada de Saúde no 1º semestre de 2021 e III Jornada de Saúde no 2º semestre de 2021. As três primeiras jornadas foram realizadas no decorrer de uma semana, sendo transmitidas de forma *online*, fato que resultou no acesso por parte de um grande número de servidores, inclusive do interior do Estado e até de outros. Foram 16.313 visualizações nos vídeos das Jornadas I e II nos anos de 2020 a 2021. Para cada dia da semana, foram convidados palestrantes para temáticas específicas, bem como disponibilizada cartilha virtual com abordagens em cada uma dessas temáticas apresentadas. Ademais, cabe mencionar que em novembro de 2022, foi realizada a IV Jornada de Saúde do Servidor, a qual abordou a importância da Qualidade de Vida no Trabalho e a estruturação da temática em nível de Estado pelo DMEST/SUGEP, amparada na política de Gestão de Pessoas. Também ocorreram apresentações de boas práticas já existentes em órgãos do Estado e a Comemoração de dez anos do Programa de Saúde do Servidor-PROSER.

Figura 3 – I Jornada de Saúde



Fonte: Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST)

Figura 4 – II Jornada de Saúde



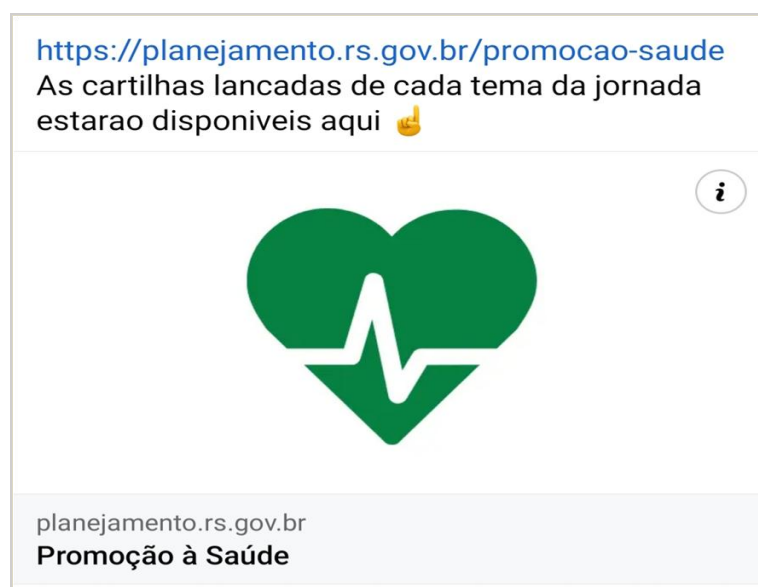
Fonte: Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST)

Figura 5 – III Jornada de Saúde



Fonte: Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST)

Figura 6 – Promoção à Saúde



Fonte: Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST)

O DMEST também assumiu a gestão da Academia do Centro Administrativo do Estado- CAFF, mediante Termo de Cooperação formal com outros órgãos e instâncias da SPGG, o que permite acesso a exercícios físicos orientados, sem custo para o servidor. Foram 3.958 frequentadores no ano de 2021.

Figura 7 – Academia do CAFF

Dmest assume a gestao e reabre a academia do Caff. Mais uma ação de prevenção e promoção a saúde.



[planejamento.rs.gov.br](http://planejamento.rs.gov.br)

**Academia do CAFF abre inscrições para reabertura das atividades**

Fonte: Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST)

Pode-se elencar também o desenvolvimento do projeto piloto de Ginástica Laboral para os servidores de algumas áreas da SPGG. Para 2023, com recurso já aprovado, será realizada uma contratação para garantir a Ginástica Laboral para todo o Centro Administrativo Fernando Ferrari – CAFF.

Figura 8 – Ginástica Laboral



Fonte: Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST)



Figura 9 – Apoio a Campanha de Doação de Sangue



Fonte: Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST)

Com a criação da Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas—SUGEP e a política de Gestão de Pessoas publicada, como se verá na sequência, tem-se, então, em andamento a criação do Núcleo de Qualidade de Vida no DMEST, com o objetivo de fortalecer e apoiar as ações de prevenção e promoção à saúde já existentes e criar novas ações e programas como na temática de prevenção de acidentes de trabalho, a qual também terá um controle de índices e causas de acidentes, para futuras ações atendendo ao propósito da política, com intuito de promover qualidade de vida aos servidores estaduais.

Figura 10 – Núcleo Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST)

## **PGDP: A CONQUISTA DE UM MARCO NORMATIVO**

A Política de Gestão de Pessoas configura um grande avanço no atendimento às demandas referentes à saúde dos servidores. Traduz-se em um instrumento de empoderamento das práticas de qualidade de vida no trabalho para fortalecer o desenvolvimento de ações de valorização das pessoas e atendimento às demandas de cuidado individual e coletivo no ambiente de trabalho.

O DMEST trabalha continuamente para vencer o grande desafio de realizar ações na temática de qualidade de vida, dentro da especificidade de atuação de cada órgão. O avanço só é possível com o engajamento e atuação das partes envolvidas, como uma rede de apoio mútuo. O Decreto nº 56.436/2022, que Institui a Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública do Estado do Rio Grande do Sul (PGDP), não deixa dúvidas da importância da atuação sistêmica, alinhada aos objetivos estratégicos governamentais, reconhecendo os agentes públicos como fundamentais para a geração de valor público, como definido no art. 1º, parágrafo 1º, do referido decreto.

Importante destacar que o Decreto nº 56.436/2022, o dispositivo legal que instituiu a PGDP, descreveu como atribuição da Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas—SUGEP a formulação, a orientação, o monitoramento e a avaliação da política de gestão e desenvolvimento de pessoas da administração pública do Estado do RS.

O DMEST, por sua vez, é um departamento da SUGEP, como definido no inciso IV do art. 2º da referida norma, juntamente com a Escola de Governo—EGOV (inciso I), com o Departamento Central de Gestão da Vida Funcional—DVIDA (inciso II), e com o Departamento Central de Gestão de Pessoas—DEGEP (inciso III). Logo, também cabe ao DMEST contribuições relativas à formulação, orientação, monitoramento e avaliação da política de gestão e desenvolvimento de pessoas.

Ademais, é de se ver que “a promoção da qualidade de vida para o agente público” é uma diretriz da PGDP, e isso tem a ver com a própria razão de existir do DMEST, principalmente em seu conceito moderno, atual, no qual ações preventivas têm primazia, inclusive porque os afastamentos de um servidor, tem um impacto maior para o poder público e a sociedade do que evitar o comprometimento desse estado de saúde.

Por fim, a preocupação com a qualidade de vida é realmente uma tônica da PGDP, posto que define “promover qualidade de vida para os agentes públicos”, agora como um dos objetivos da política de gestão de pessoas, conforme consta no art. 5º, IX, do Decreto nº 56.436/2022. E mais, a “qualidade de vida” é um dos pilares da PGDP, como definido no art. 7º, VI, da referida norma. De modo que não é exagero concluir que a PGDP “empoderou” o DMEST, colocado no centro dessas ações estratégicas, conferindo-lhe maiores e melhores atribuições, principalmente quando voltamos

o olhar para o passado, em que o DMEST era visto apenas como o órgão oficial de perícias do estado. Hoje, em sua configuração definida por instrumento legal, sem sombra de dúvidas, é muito mais do que isso, ou seja, como seu próprio nome traz, uma unidade organizacional de perícia médica e saúde do trabalhador.

## CONCLUSÃO

Esse artigo sucinto trouxe um pequeno apanhado histórico de alguns esforços administrativos em modernizar e dar eficiência à administração pública. O conhecimento do passado e a sua consequente valorização também nos ajudam a melhor nos situarmos no presente, potencializando aquilo que podemos ser. Isso também contribui para a compreensão de que os resultados de hoje são frutos de construções históricas, nada surge de repente, de modo fortuito, como se fosse obra do acaso. Registrou-se as iniciativas hoje em curso que manifestam uma preocupação da administração pública com a qualidade de vida no trabalho, inclusive nos momentos difíceis da pandemia de covid-19.

O DMEST participa e apoia as ações já existentes e quer ampliar cada vez mais suas ações no sentido de uma atuação proativa e preventiva ao adoecimento. Seria muito pouco para o DMEST ficar restrito às questões periciais. Não é essa a visão moderna que se espera de um departamento que cuida da saúde do trabalhador, tampouco isso estaria de acordo com a normativa da PGDP, o Decreto nº 56.436/2022, porquanto essa nova diretriz colocou a qualidade de vida no âmago da política de Estado para a gestão de pessoal na administração pública. De modo que as iniciativas hoje em andamento, como, além do PROSER, as Jornadas de Saúde do Servidor, a Academia do CAFF, a Ginástica Laboral, e outras que já estão em elaboração, materializam e densificam a hodierna configuração legal do DMEST.



## REFERÊNCIAS

ANTLOGA, CARLA. Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público Brasileiro. Escola Nacional de Administração Pública—ENAP, Brasília, outubro de 2017.

FERREIRA, RODRIGO R.; FERREIRA, MÁRIO CÉSAR; ANTLOGA, CARLA SABRINA; BERFAMASCHI, VIRGÍNIA. *Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores*. R.Adm., São Paulo, v. **44**, n.2, p.147-157, abr./maio/jun. 2009.

Rio Grande do Sul. Secretaria da Administração e dos Recursos Humanos. Departamento de Arquivo Público. Fontes para a história administrativa do Rio Grande do Sul : a trajetória das secretarias de estado (1890-2005) / Concepção e coordenação de Marcia Medeiros da Rocha e Valter Vanderlei Mendes Júnior. – Porto Alegre: CORAG, 2006.

Notícia veiculada no sítio [www.unbciencia.unb.br/humanidades/97-psicologia/221-programas-de-qualidade-de-vida-em-empresas-vao-na-contramao-dos-desejos-dos-funcionarios](http://www.unbciencia.unb.br/humanidades/97-psicologia/221-programas-de-qualidade-de-vida-em-empresas-vao-na-contramao-dos-desejos-dos-funcionarios), UnBNotícias, acesso em 07/10/2022.