



16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

Tema: “40 anos da “Virada” do Serviço Social”

Brasília (DF, Brasil), 30 de outubro a 3 de novembro de 2019

Eixo: Trabalho, questão social e serviço social

“RELOTAÇÃO” DOS SERVIDORES DO NÚCLEO ESTADUAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE NO RIO DE JANEIRO: UMA CONSTRUÇÃO COLETIVA COM O SERVIDOR EM SITUAÇÃO DE ADOECIMENTO

Ana Paula Reguete Martins Monteiro de Souza¹

Raquel Fernandes da Silva²

Marcela Lisbôa Leal³

Virgínia Mariz Loreto⁴

Resumo: O presente artigo destaca uma das frentes de trabalho realizadas pela equipe do Espaço de Escuta Técnica Qualificada (EETQ) do serviço de Promoção e Atenção à Saúde do Servidor do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro⁵, que teve início em março de 2010 e está fundamentada na experiência da Coordenação de Atenção Integral à Saúde do Servidor (CAS)⁶, em Brasília. A frente de trabalho diz respeito à ação de “relocação”⁷ de servidores acometidos por transtorno mental e/ou outras patologias, ou em dificuldades no processo de ambientação ao setor de trabalho. Estes servidores acionam o EETQ espontaneamente ou são encaminhados pela chefia da Divisão de Gestão de Pessoas.

Palavras-Chave: Relocação, Adoecimento, Saúde Mental e trabalho interdisciplinar.

Abstrac: The present article highlights one of the work fronts undertaken by the staff of the mental health group so called “Technical Qualified Listening Space” (EETQ) which is part of the Promotion and Health Care Service of the Health Department in Rio de Janeiro (NERJ). This work began in March 2010 and it was inspired by the experience already existing in the Health Care Coordination Service (CAS) in the Health Care Department in Brasilia. It concerns the action of relocating public servants affected by mental illness and /or other conditions that causes adaptation difficulties in their working place. These servers either come spontaneously to EETQ or are sent by the Head of Personnel Management Division.

¹ Profissional de Serviço Social, Ministério da Saúde - R J, E-mail: ana.reguete@saude.gov.br.

² Profissional de Serviço Social, Ministério da Saúde - R J, E-mail: ana.reguete@saude.gov.br.

³ Profissional de outras áreas, Ministério da Saúde - R J, E-mail: ana.reguete@saude.gov.br.

⁴ Profissional de outras áreas, Ministério da Saúde - R J, E-mail: ana.reguete@saude.gov.br.

⁵ Atualmente Superintendência Estadual do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro (SEMS - RJ).

⁶ A implantação de um “Espaço de Escuta Técnica Qualificada” (EETQ), no Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro se deu a partir da experiência na Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (CAS/MS) em Brasília, desde 2007. O esforço por construir este espaço institucional de acordo com DINIZ e GOES está baseado “nos Princípios Constitucionais, que incluem a saúde como direito de todos e dever do Estado, e em consonância com as diretrizes da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho, a Política de Humanização do Ministério da Saúde, e o Programa Mais Saúde – direitos de todos e dever do Estado: 2008-2011” (2010, p.464). Para eles, a iniciativa contempla também as diretrizes institucionais defendidas pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos deste Ministério, que convergem para a organização de serviços, a qualificação profissional, a recomposição da força de trabalho que fundamentam a gestão de pessoas. Complementarmente, no âmbito federal no ano de 2009, foi criado o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor através do Decreto nº 6.833, que tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo.

⁷ Diferenciamos “relocação” do oficial termo “remoção” por considerarmos que são procedimentos distintos, inclusive porque o defendido por nossa equipe seria um conceito que levaria em conta o desejo do servidor e a necessidade do setor, conforme os casos apresentados neste trabalho.

A ação de “relocação” configura-se em oferecer consultoria e/ou assessoria à referida gestão. A lotação representa um grande desafio nos órgãos públicos, principalmente por suscitar reflexões complexas como habilidades específicas e dificuldades dos servidores frente a alguns desafios gerenciais nos locais de trabalho. A experiência articulada do Serviço de Promoção e Atenção à Saúde do Servidor (PAS) em relação à “relocação” dos servidores neste Núcleo foi iniciada a partir da demanda institucional impulsionada pela Gestora do RH desta Unidade e visando construção inicialmente de parecer técnico sobre um determinado caso⁸. O caso em questão suscitou inúmeros desafios e conquistas que hoje consolidaram uma metodologia de atuação e um protocolo de intenções que transformaram o discurso da “falta de adaptação” ao setor como algo complexo que merece atenção diferenciada e um investimento considerável no acompanhamento do caso.

A estratégia elaborada a partir do caso A está em constante avaliação e nos impõe a necessidade de repensarmos cada processo como único e especial, amparado pela metodologia do acompanhamento individual proposta por nosso Espaço de Escuta Técnica Qualificada (EETQ). Esta metodologia implica na construção de um Plano de Trabalho individual que levará em conta principalmente o investimento também do servidor e a condução conjunta da equipe do EETQ com o mesmo. Para tanto, utilizamos os referenciais teóricos da psicopatologia e da psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 1992) e, abarcamos as orientações da prevenção dos riscos à saúde, da avaliação ambiental, da melhoria das condições e da organização do processo do trabalho (BRASIL, 2010). A metodologia foi pensada para atender o objetivo de pesquisar e identificar no sofrimento psíquico dos servidores os fatores que possam comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos mesmos. Dessa forma podemos intervir e mediar situações de conflito vivenciadas no local do trabalho, articular a relação da vida laboral versus as diversas inserções cotidianas dos servidores e contribuir com a gestão dos setores de trabalho, a partir do princípio da horizontalidade (BRASIL, 2010).

O processo de “relocação” pode ocorrer com a participação de vários atores, tendo o servidor como protagonista. Disponibilizamos um espaço de acolhimento individual para este servidor de onde possa emergir um Plano de Trabalho que resulte ou não em “relocação”. Apostamos no ineditismo de cada experiência ao propormos a construção coletiva de um plano de trabalho com o servidor, mas que não seja exclusivo dele. Acreditamos que tal iniciativa possa provocar reflexões sobre o próprio fazer profissional do servidor, singularmente e também sobre sua atuação no seu local de trabalho junto a seus

⁸ O caso em questão será apresentado a seguir como “Servidor A”.

pares. Este processo precisa ser construído de forma particular e cada caso deverá seguir algumas etapas até que seja sinalizado pelo servidor o desligamento do acompanhamento.

O desejo e a possibilidade

Priorizamos neste trabalho apresentar algumas experiências – dentre as diversas concluídas – que acreditamos poder demonstrar a complexidade, o manejo e os desafios da “relocação” a partir da metodologia desenvolvida pela equipe técnica do EETQ, a saber:

(1) Na primeira experiência trataremos do “Servidor A”⁹ que inaugurou esta modalidade de atendimento. O mesmo apresentou-se inicialmente fragilizado, não só pela experiência de ser recém-admitido no concurso público em questão, mas por ser lotado num setor que ele considerava ser “assustador”. Tal percepção do Servidor A considerava que a função demandava uma carga de trabalho que implicava uma escuta constante a questões complexas e exigia a capacidade de resolução de conflitos em caráter ininterruptos, que ele considerava não ter. O chefe acreditava motivá-lo com frases, nas quais falava que ele “*precisava quebrar paradigmas, ter força de vontade*” e dizia que ele fazia todo aquele movimento “*para não atender ao público*”¹⁰.

Iniciamos um processo de acolhimento à chefia e esta sinalizou a inabilidade do servidor no manejo ao processo de trabalho. Percebemos uma série de dúvidas e questionamentos à capacidade laborativa do mesmo, o que implicou por um dado período em um “estigma” (GOFFMAN, 1978) à conduta do profissional. Nosso trabalho seguiu no sentido de desconstruir a impressão inicial de “*falta de comprometimento com o trabalho*”.

No processo de acolhimento ao servidor, percebemos tratar-se de um jovem cheio de perspectivas quanto à nova admissão num concurso público federal. O mesmo havia solicitado exoneração de um concurso municipal para assumir este e estava ansioso para ser mais bem aproveitado em suas habilidades na instituição. O referido servidor apresentava-se tão fragilizado que inicialmente pensava em solicitar exoneração do emprego, que tanto almejou.

Os encontros seguiram-se periodicamente como um espaço de suporte ao servidor, que acabou se afastando do setor de trabalho por conta da fragilidade emocional desencadeada pela situação. Seguimos na linha de construir um novo “adentrar”¹¹ na

⁹ Chamaremos de Servidor A, B e C aqueles ou aquelas que participaram dessa experiência de relocação, com o fim de preservar a identidade dos mesmos.

¹⁰ Falas extraídas das entrevistas realizadas com a chefia de origem. A metodologia contempla estes espaços de acolhimento também à chefia de origem.

¹¹ “Adentrar” – Consideramos que construiremos com o servidor um espaço diferenciado para **entrar de forma distinta** no Ministério da Saúde, no Núcleo do Rio de Janeiro (NERJ). Partimos do pressuposto que quando utilizamos à estratégia – a “relocação” – é construído um plano de trabalho de forma a “ressignificar” à

instituição, “um recomeço”. O servidor valeu-se de apoio externo psicológico e de tratamento homeopático – a partir da construção com nossa equipe – como um processo de fortalecimento para uma nova etapa. Contamos com o apoio irrestrito da gestora de RH do Núcleo como facilitadora do processo de “relocação” e identificação de possibilidades para esse “recomeço”¹².

O processo de manejo do caso durou por volta de dois meses e consistiu em (1) acolhimento à demanda institucional, (2) acolhimento à chefia, (3) acolhimento e acompanhamento ao servidor, (4) construção de plano de “relocação”, (5) acompanhamento “*in locus*” da própria “relocação” e (6) discussão de caso com a chefia de destino¹³. Ressaltamos que este processo não se deu de forma linear, houve inúmeras oscilações no acompanhamento e a pactuação consistia na vinculação pelo servidor com o nosso serviço oferecido. Destacamos que o processo envolve a necessidade de pensarmos no perfil do gestor público neste contexto e o investimento em ouvir o servidor em suas habilidades.

A lotação foi pensada exaustivamente e visava um setor mais acolhedor e um serviço mais estruturado para dar apoio ao servidor oriundo de um processo de inserção tão sofrido. O servidor foi lotado em outra unidade, dentro das três opções pensadas por ele, num setor que poderia contribuir na capacitação de outros servidores. De certa forma incita uma avaliação até no investimento que os próprios servidores devem fazer para acolher os “novatos” e pensar o perfil de cada um para a lotação mais assertiva possível.

Encerrado o nosso processo de acompanhamento, a pedido do servidor, aplicamos de forma a pontuar o desligamento, mas não como impeditivo de recorrer a nosso setor caso tenha outra necessidade, um formulário de avaliação individual do nosso trabalho. Este formulário foi aplicado tanto para o servidor, quanto para a nova chefia, visto que também foi acompanhada por nossa equipe¹⁴. Neste instrumento de avaliação questionamos ao servidor sobre quais experiências foram relevantes no processo de acompanhamento. O mesmo pontuou:

“Muitas experiências foram relevantes para mim neste processo. Porém as que mais foram marcantes foi o espaço para refletir sobre minhas insatisfações e questionamentos do meu ambiente de trabalho. Como estava insatisfeita achava que a culpa era somente minha, mas percebi que na realidade é um conjunto de

experiência anterior, que nos foi apontada como algo negativo quer seja pela chefia, quer seja pelo próprio servidor.

¹² A integração do setor do RH com a equipe do EETQ faz parte da metodologia. Sem isso seria inviável avançar para além do acolhimento. O acionamento inicial da gestora do RH construiu o surgimento desta modalidade de atendimento e isto de certa forma tornou forte a necessidade de expansão da experiência. Apostamos que a arte de transformar a demanda institucional em algo que nos leve a pensar a relação dialética entre a “real demanda” da instituição e do servidor nos impulsiona a um trabalho de articulação entre “o desejo e a possibilidade”.

¹³ A partir do manejo deste caso, criamos o que consideramos seis ações fundamentais para estruturarmos metodologicamente o trabalho. Esta metodologia foi consolidada nos próximos casos, como veremos a seguir.

¹⁴ Consideramos ser este um instrumento adequado não só para avaliar o trabalho realizado pela Equipe do Espaço de Escuta Técnica Qualificada, mas se consolida como um marco de finalização do ciclo de “relocação” e parte da metodologia criada. O referido instrumento é utilizado em todas as ações da equipe do EETQ, quer seja: (A) Acompanhamento individual – relacionado ou não a questão do trabalho, (B) Pesquisa- Intervenção nos setores (metodologia apresentada no Congresso ISMA-BR 2011) ou (C) “Relocação”.

fatores. Outra coisa que foi muito importante foi o espaço para cuidar da minha saúde. E também da dedicação e atenção recebida pela equipe do PAS. À equipe do PAS, todo meu agradecimento será pouco para reconhecer o trabalho de vocês. Se não fosse o trabalho e a dedicação da Equipe, penso que não estaria de pé, com saúde e feliz com o meu trabalho hoje. Abraços”.

Para a nova chefia, destacamos que ele não seria imediatamente lotado naquele setor para avaliarmos a adaptação não só do servidor, mas também da chefia. Quinze dias depois, a responsável solicitou agilidade na documentação de lotação, tamanha inserção assertiva. Segundo a chefia, houve uma avaliação positiva.

“Acredito que quando o servidor está lotado num setor que gosta ele trabalha mais feliz e conseqüentemente melhor, o que influencia na qualidade do trabalho de forma geral (a produção, o trabalho em equipe, o relacionamento...). O Espaço de Escuta abre esse canal de comunicação do servidor, onde ele pode falar sobre suas expectativas e frustrações e ser relatado de forma adequada, digna e sem preconceitos. Parabéns pelo trabalho realizado”.

A chefia anterior foi abordada após todo processo concluído de forma a refletir os impactos de uma inserção pouco cuidadosa e inábil no acolhimento aos profissionais quer seja por concurso publico, quer seja em processo de “relocação”.

(2) O segundo caso de “relocação” – “Servidor B” – foi apresentado também pela gestora do RH e encerrado o acompanhamento oito meses depois, por solicitação do servidor. O jovem servidor B, segundo a chefia, apresentava “alteração de comportamento, condutas inadequadas incompatíveis com as funções”. O mesmo tinha formação em licenciatura e pós-graduação em língua portuguesa e foi lotado num setor de contabilidade da instituição, visto que seu cargo no concurso era compatível com funções administrativas.

O caso em questão chegou a ser remetido à perícia médica pela gestora do RH para avaliação e o servidor B foi afastado por 60 dias no período de três meses, quando, enfim começamos a elaborar juntamente com o servidor B um plano de “relocação”. O caso tornou-se desafiante, visto a mobilização de sua família, e em especial seu pai que questionava o afastamento do mesmo de seu setor de origem.

Começamos a construir as possibilidades de “relocação” após identificarmos alguns caminhos na afinidade de trabalho do mesmo com idosos, num passado anterior, e a relação afetiva com este segmento populacional, além de sua experiência como educador. Localizamos, via gestora do RH, a unidade mais adequada para recebê-lo, não somente pelo setor de destino, a princípio, mas por contar com um serviço de Saúde do Servidor estruturado para oferecer suporte e um RH estruturado para também colaborar com o processo. Após localizarmos a Unidade possível, realizamos reunião com a equipe de Saúde do Servidor da Unidade para construir um “ritual” de passagem e vínculo com o servidor e assim afinarmos a “relocação”. Identificamos com o RH da Unidade alguns setores

possíveis para concretizar a “relocação” e dentre eles o de geriatria. Ao apresentarmos a possibilidade, o servidor disse que gostaria de ser “relotado” de imediato, mas construímos primeiro a apresentação dele à equipe de Saúde do Servidor, que foi conosco conhecer o setor destino. Nossa participação neste processo de apresentação somente ocorreu, visto que houve nossa disponibilidade para o servidor e desejo por sua parte. No setor, tivemos contato com os profissionais administrativos, com os quais ele integraria as atividades e com os profissionais de saúde que coordenam o setor.

A inserção cuidadosa (e assertiva) foi apontada pelo servidor logo de início. Associamos ao fato de uma semana depois o mesmo dizer que não poderia mais “dar atenção a nossa equipe”, alegando que o trabalho estava preenchendo todo o seu tempo. Ao aplicarmos a avaliação final, o servidor destacou como experiências relevantes no nosso processo de acompanhamento: *“o suporte durante o processo de relocação e o acompanhamento durante a apresentação ao novo setor”*.

A chefia do novo setor destacou:

“O resultado foi bem favorável para o mesmo, visto que vem desenvolvendo suas atividades neste setor (geriatria) com bom empenho, interatividade, respeito e demonstrando boa integração”. Para nossa equipe, a chefia sugeriu: “Identifique e repita a dinâmica para outros. Para o serviço foi bom. Recebemos funcionário com perfil adequado na função identificada pela equipe”.

Cabe destacar que a equipe de Saúde do Servidor da Unidade destino do servidor B, apontou como relevante *“o contato com a equipe, a proposta em si (de acompanhamento ao processo de relocação) e a abordagem interdisciplinar”*.

(3) O terceiro e último caso que apresentaremos neste texto diz respeito ao “Servidor C” remetido ao EETQ também pela Gestora do RH. Ele havia sido colocado à disposição da Chefia de RH do NERJ/MS, por não estar cumprindo suas tarefas e estar faltando e/ou chegando atrasado. A chefia imediata também estava incomodada com alguns comportamentos que faziam pensar que ele estava “debochando” de todos e agindo com ironia, dentre outras inadequações que apresentava. A aparência do servidor era de evidente descuido.

O referido servidor morava em outro Estado e veio para o Rio de Janeiro por ter sido convocado para assumir o cargo que estava exercendo. O combinado seria ele ter vindo com a mãe, mas esta faleceu pouco tempo antes de sua vinda – este foi um dentre outros acontecimentos ocorridos em sua vida em período anterior recente. Assim, ele se encontrava em situação social precária na cidade, “morando” em um “hotel”, se alimentando mal. Enquanto isso seu pai morava no estado de origem e estava doente, precisando dos cuidados de seu único filho, que alegava que suas faltas/atrasos eram justamente por ter tido que ir cuidar daquele. No EETQ procuramos nunca estabelecer algum diagnóstico para

ele, visto entendermos não ser este o nosso papel¹⁵. Entretanto, concordamos que a transferência dele lhe traria mais qualidade de vida.

Realizamos contato com o pai, que ratificou o que o filho havia contado, acrescentando que ele não estava se adaptando ao Rio de Janeiro. Tanto o pai, quanto o filho, queriam o retorno do servidor para seu estado. O objetivo era não só os cuidados com o pai, mas também o cuidado consigo mesmo. A recomendação era que C fosse periciado e todo o processo de transferência pudesse ser norteado a partir daí. Mas este se recusava a ir à perícia, alegando que quem estava doente era seu pai.

Após longo processo de sensibilização e criação de vínculo, C. entrou em acompanhamento sistemático pelo EETQ uma vez por semana. Naquela ocasião, deu entrada em processo no Núcleo do MS no Estado para onde queria ser transferido, processo este que foi solicitado pelo NERJ. Paralelamente, realizávamos reuniões para discutir o caso e criarmos estratégias para melhor acompanhá-lo.

Durante o acompanhamento ficou evidenciado que a rede social do servidor era bastante restrita. Ele também trazia conteúdos de no passado ter sido chamado de “maluco”, mas não entendia porque isso acontecia. Demonstrou interesse pela Psicologia, que talvez, segundo ele, pudesse lhe fornecer resposta ao seu questionamento. Dois meses depois do início do acompanhamento, continuava se recusando a ir à perícia. Estava muito ameaçado, dizendo preferir pedir exoneração a se submeter à perícia. Uma licença médica para que ele se cuidar poderia ajudar na transferência. Queria respaldo por escrito, o que foi feito, e, enfim foi periciado. O pai dele passou pela perícia no estado onde se encontrava. Neste momento o servidor já estava com a aparência um pouco mais cuidada.

Começamos então monitoramento por telefone, enquanto aguardávamos notícias oficiais a respeito do pedido de “remoção”¹⁶, já que ele passou a ficar com seu pai todo o tempo. O monitoramento presencial passou a ser realizado mensalmente. O pai também fazia contato periodicamente buscando notícias. O processo que corria pelo outro núcleo, teve parecer negativo. A perícia do NERJ foi de parecer favorável. No entanto, tudo continuava indefinido. Precisávamos da autorização de níveis superiores. Esta autorização viria de Brasília. O servidor e o pai começaram a ter problemas de relacionamento, o que fez com que muitas vezes nos ligasse em busca de notícias do filho, que dizia ser “muito quieto e não falar nada sobre si mesmo”. Segundo o pai, ficava o dia todo na internet e fazia a própria comida, se negando a comer fora de casa.

¹⁵ Este aspecto tornou-se fundamental como uma das ferramentas metodológica para a diferenciação da nossa atuação técnica. Nosso objetivo institucional está direcionado a promoção à saúde do servidor. O diagnóstico e respaldo pericial são responsabilidades da perícia médica, setor que vem se constituindo como um parceiro gradual para a discussão dos casos.

¹⁶ Nome oficial do processo de “Relotação” na estrutura pública federal.

O processo retornou de Brasília sete meses depois com a demanda de um processo estar apenso ao outro, contudo, após negociação da chefia do RH do NERJ, não foi necessário esse procedimento. O processo foi então reenviado para Brasília para o parecer final. O servidor continuava muito mobilizado com a indefinição do processo. Decidimos dar-lhe o número do processo para que ele mesmo pudesse acompanhá-lo via web e assim diminuir a ansiedade frente à expectativa.

Dez meses depois do início do acompanhamento, o pai dele nos pediu que fizéssemos encaminhamento para C. tratar-se de “depressão”, pois considerava que o filho estava deprimido desde o falecimento da mãe. Encontrava-se com a aparência descuidada novamente. Solicitamos que a chefe do RH fizesse contato com o outro núcleo envolvido para acompanhamento do caso em conjunto com o NERJ. Por orientação de Brasília um processo teve que realmente ser apensado ao outro - conforme indicação de fevereiro.

No mês seguinte organizamos uma reunião da equipe do EETQ com o servidor, seu pai e a figura representativa da chefia de RH, para que esta pudesse dar respaldo a todas as informações dadas ao servidor até aquele momento. O servidor C não queria que o pai viesse, e argumentou haver outras possibilidades para comunicação (como câmera no computador, por exemplo). Nesse momento, queria desistir do processo. Assim, teria definição imediata. Considerava que era disso que precisava: “definições”. Pensou em solicitar exoneração. Combinamos a sua vinda ao Rio.

No dia em que estive no Rio, estava preocupado com a morosidade do processo. Pactuamos que déssemos o prazo de mais um mês e caso não tivéssemos definição, ele poderia decidir o que fazer. Queríamos evitar decisões que pudessem prejudicá-lo. A essa altura, seu pai dizia que se fosse necessário e pelo bem do filho, viria morar no Rio. Entretanto, continuava muito doente. O pai do servidor veio ao NERJ, junto com a madrinha do servidor. Foram orientados a possibilidades de tratamento para o servidor. No mesmo dia, ele compareceu e finalmente foi fornecido o memorando para a apresentação dele para o outro núcleo, visto que retornou o processo de Brasília com parecer positivo a sua “remoção”.

Neste período, realizamos a avaliação sobre nossa atuação para o mesmo. Como experiência relevante no processo, foi sinalizado por ele em relação ao trabalho da equipe: “Atenção e iniciativas”. Deixou-nos a mensagem que dizia: “O parâmetro é a razão. Não existe outro caminho”.

Em relação à sua Unidade destino, entramos em contato com eles: passamos o caso, pedimos que continuassem o monitoramento, solicitamos que nos dessem notícias e requisitamos que insistissem com a família no tratamento com o servidor. No mês seguinte tivemos notícias de que ele estava desenvolvendo bem o trabalho e recebemos solicitação de relatório com nossa atuação no caso, já que estavam realizando atendimentos a ele.

Parece que havia naquele momento indicação de internação psiquiátrica, devido a fatos ocorridos no ambiente familiar. Dois meses depois, o servidor entrou com pedido de recurso à decisão administrativa da transferência. Gostaria de voltar para o Rio ou ir para qualquer outro núcleo do MS que tivesse “clima mais ameno”, alegando que precisava tratar-se de enfermidade causada pelo clima quente.

O processo de acompanhamento do servidor por nossa equipe foi de aproximadamente um ano. Neste período, em nenhum momento referiu querer ser transferido para outra Unidade Federativa que não a que sua família se encontrava. Por outro lado, quando o processo foi concluído, com parecer favorável, já não estava tão certo de querer retornar à sua cidade de origem. No entanto, seus familiares ficaram muito satisfeitos. Acreditamos que a “remoção” de C. foi à conduta mais adequada, uma vez que pôde estar próximo às pessoas com as quais tem vinculação familiar, social e afetiva e conseqüentemente maior suporte para o tratamento que ele necessita.

Considerações finais

Nos demais processos de “relocação” e avaliados pelos servidores e chefias, a implementação deste novo dispositivo foi definida como “bem sucedida”. Isto nos leva a acreditar que o protagonismo do servidor no processo de acompanhamento dos casos, é fundamental para a construção de outras possibilidades de inserção na instituição.

Dentre os obstáculos que enfrentamos, destacamos a questão do “tempo de acompanhamento do servidor” - no processo de “relocação” - como uma das questões mais desafiadoras. Como geralmente as lotações se dão de imediato, visto dinâmica intensa dos setores de recursos humanos, apostamos que a necessidade de “respeitarmos” o processo de construção do plano de trabalho de “relocação”, possa nos respaldar na perspectiva assertiva das experiências.

Além das ações concluídas até o presente momento, temos outras em andamento, inclusive, com indicativos de continuidade ou retorno dos servidores ao setor de origem por demanda própria. Cabe destacar que a nossa equipe é limitada frente à decisão da lotação final, e que a parceria com a gestora do RH do NEMS/RJ é determinante para concluirmos com eficácia e efetividade o processo de “relocação”.

Acreditamos que nossa ação já tenha contribuído para desmistificar algumas atitudes “vexatórias” frente às dificuldades dos servidores e para que os gestores dos setores possam avaliar quais são as suas contribuições também neste processo de “relocação”. Apontamos para o fato de que esta ação não se configura como fragmentos soltos de acompanhamento aos servidores. Ao contrário, se estabelece como um conjunto de procedimentos consolidados na metodologia desenvolvida pela equipe do Espaço de Escuta Técnica Qualificada (EETQ)

do serviço de Promoção e Atenção à Saúde do Servidor do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro (NERJ).

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. O Caracol e sua Concha: Ensaio sobre a Nova Morfologia do Trabalho, São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. Os sentidos do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

BÈGUE, Florence & DEJOURS, Christophe. Suicídio e Trabalho: o que fazer?, Brasília: Paralelo 15, 2010.

BRASIL. Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS. Portaria Normativa MPOG/SRH Nº 3, DE 7 DE MAIO 2010.

BRASIL. Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde – Ministério da Saúde, Organizações Pan-Americanas de Saúde no Brasil, 2001.

BRASIL. Portaria que institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores. nº 1.261, de 5 de maio de 2010.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho. Estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. “O sofrimento negado”. In: A banalização da Injustiça Social. 7ª Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 37-52.

DINIZ, Ana da Silva Barros & GOES, Hamilton dos Santos. Espaço de Escuta Técnica Qualificada: Uma nova estratégia de mediação do sofrimento no trabalho, IN: MENDES, Ana Magnólia (org.) *Psicodinâmica e clínica do trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá, 2010. p.451-467.

FERRIGNO, José Carlos. “Trabalho, Aposentadoria e Alienação Social”. In: A Terceira Idade. n. 02: “s.l”, 1989,. p. 9-15.

GOFFMAN, Erving. Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada, Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

MARTINS, Ana Paula Reguete. Confinamento Marítimo: Uma análise do processo de trabalho em navios petroleiros. TCC/UFF: Niterói, 2002.

PAULON, Simone M. A análise de implicação com ferramenta na pesquisa-intervenção. *Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, v.17, n.3, p: 18-25, Set./Dez, 2005.

