



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 17, n. 10, art. 20, p. 379-398, out. 2020

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2020.17.10.20>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Zeitschriftendatenbank



Considerações sobre a Saúde Laboral e a Intensificação do Trabalho no Serviço Público

Considerations on Occupational Health and Work Intensification in the Public Service

Emerson José da Silva

Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Mato Grosso
Técnico-administrativo da Universidade Federal de Mato Grosso
E-mail: emerson.jose.silvaejs@gmail.com

Alessandro Vinícius de Paula

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Lavras
Professor/pesquisador no Departamento de Psicologia do Instituto de Educação da Universidade Federal de Mato Grosso
E-mail: avpaula@yahoo.com.br

Endereço: Emerson José da Silva

Universidade Federal de Mato Grosso – Av. Fernando
Correia da Costa, 2367, Bairro Boa Esperança, CEP:
78.060-900, Cuiabá/MT, Brasil.

Endereço: Alessandro Vinícius de Paula

Universidade Federal de Mato Grosso – Av. Fernando
Correia da Costa, 2367, Bairro Boa Esperança, CEP:
78.060-900, Cuiabá/MT, Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 30/07/2020. Última versão
recebida em 12/08/2020. Aprovado em 13/08/2020.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review
pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review
(avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

A intensificação do trabalho nas organizações públicas exige (re)pensar as políticas de gestão de pessoas, com programas que considerem o servidor público inserido em um contexto histórico-cultural que influencia e é transformado pelo ambiente organizacional. A presente revisão crítica da literatura objetivou compreender as consequências da intensificação do trabalho na saúde do servidor público. Como resultados da revisão, foi possível identificar que a gestão pública, com foco na entrega de resultados mais eficientes e sem a devida capacitação de seu pessoal, exige do servidor público uma complexidade de ações que vão além de suas competências pessoais. Verifica-se ainda que as mudanças no mundo do trabalho no serviço público podem trazer influências negativas, relacionadas à intensificação do trabalho e adoecimento desses servidores. Os gestores públicos devem estar atentos às mudanças no mundo do trabalho, promovendo ações efetivas de valorização dos servidores para manutenção da saúde e para alcançar os objetivos organizacionais.

Palavras-chave: Intensificação do Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Serviço Público; Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

The intensification of work in public organizations requires (re) thinking about people management policies, with programs that consider the public servant inserted in a historical-cultural context that influences and is transformed by the organizational environment. This critical review of the literature aimed to understand the consequences of intensifying work on the health of public servants. As a result of the review, it was possible to identify that public management, with a focus on delivering more efficient results and without the proper training of its staff, requires a complexity of actions from the public servant that go beyond their personal competencies. It is also noted that changes in the world of work in the public service can bring negative influences, related to the intensification of work and illness of these employees. Public managers must be attentive to changes in the world of work, promoting effective actions for valuing civil servants to maintain health and to achieve organizational objectives.

Keywords: Work Intensification. Quality of Life at Work. Public Service. Worker's Health.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2007), entre os problemas que afetam a saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho, seis riscos se destacam: a) novas formas de contratos de trabalho; b) trabalho precário; c) horário de trabalho irregular e flexível; d) insegurança no emprego; e) intensificação do trabalho; f) trabalhadores em processo de envelhecimento, violência e intimidação.

Também de acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2018), os riscos psicossociais podem se agravar decorrentes de falhas na organização e gestão do trabalho por parte da liderança organizacional. Em um ambiente que não possui condições psicossociais positivas, destacam-se as seguintes características: cargas de trabalho excessivas; falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controle sobre a forma como executa o trabalho; má gestão de mudanças organizacionais; insegurança laboral; comunicação ineficaz; falta de apoio da parte de chefias e colegas; violência de terceiros e assédio psicológico ou sexual.

Além das doenças de trabalho que afetam o corpo físico do trabalhador, Dal Rosso (2008) argumenta sobre a possibilidade de surgimento de um novo perfil de doenças do trabalho, além daquele causado pela materialidade da realização das atividades, mas em ramos de atividades voltadas para o setor de serviços e, neste contexto, a intensificação do trabalho atinge tanto as pessoas inseridas nas atividades chamadas de industriais quanto nas atividades de serviços.

A intensificação do trabalho é um fenômeno que atinge também as atividades no serviço público, quando este, a partir da reforma administrativa do governo federal, inicia um processo de inclusão de técnicas gerenciais pautadas na competitividade e na gestão por resultados, deixando de se orientar por processos e se concentrando em resultados (BARROS *et al.* 2017).

Alguns mecanismos de intensificação do trabalho se tornam claros na gestão pública, como o alongamento das cargas horárias por intermédio inclusive de mudanças tecnológicas, que diminuem os momentos de não trabalho e influenciam no acúmulo de atividades; a polivalência dos trabalhadores que acabam desempenhando diversos tipos de atividades ao mesmo tempo e incorporando atividades de mais de uma pessoa, além de uma gestão voltada para resultados na prestação mais transparente e eficiente dos serviços públicos (DAL ROSSO, 2008).

A saúde e o bem-estar desse servidor público podem ser priorizados nas políticas de gestão de pessoas com programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que considerem esse ser humano além do mundo corporativo ou apenas como instrumento para o alcance dos objetivos da instituição, mas como pessoa que possui uma história de vida, que está inserido em diversos contextos culturais e que possui necessidades próprias e que num diálogo saudável com a organização possam caminhar juntos ao encontro das necessidades institucionais.

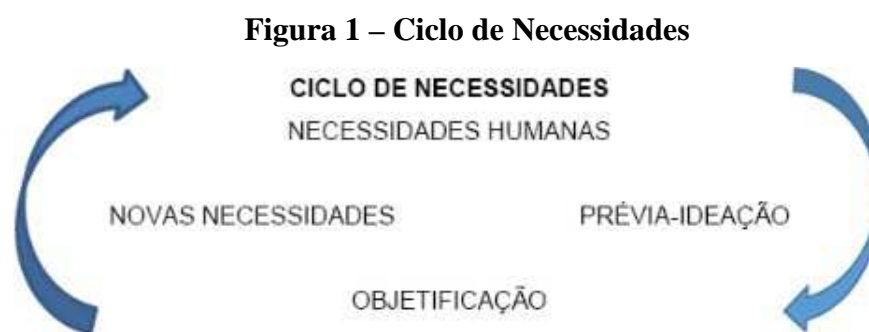
As mudanças estruturais do trabalho e a necessidade de adequação a esse momento de intensificação e insegurança no trabalho geram no trabalhador um estado constante de necessidade de adaptação, afetando o seu bem-estar físico e mental. Essa pesquisa bibliográfica teve como objetivo compreender qual a influência da intensificação do trabalho na saúde do servidor público neste cenário atual de mudanças. Para Klein *et. al.* (2017), essas mudanças geram impactos negativos na saúde do trabalhador, exigindo destes adequações constantes e da instituição novas práticas de gestão organizacional como prevenção às alterações negativas nos ambientes e nas relações no trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com o pressuposto do pensamento de Marx, a existência humana está na possibilidade de transformar a natureza num processo de adequação e manutenção da espécie (LESSA; TONET, 2004). Essa relação do ser humano e a natureza constrói a sociedade materialmente e está fundamentada no trabalho. Essa construção também está no indivíduo como ser social e o faz diferente da natureza, um ser historicamente em constante desenvolvimento (LESSA; TONET, 2004). O materialismo histórico-dialético compreende o mundo, o ser humano e a natureza como um todo, sem negar a influência de um sujeito nas representações sociais e no processo de materialização dos objetos. Apesar da consciente valorização da natureza, ainda hoje a sua exploração é bastante caracterizada (CANDIOTTO, 2015).

Pautado-se nos estudos de Marx, o trabalho é atividade humana que faz parte da “construção da realidade humana”, uma mediação entre a pessoa e o mundo real. A realidade sofre intervenção humana, que posteriormente, autônoma, influencia e regula ações humanas, determinando a partir daí o surgimento de novas relações da consciência com a realidade (LUKÁCS, 1997). Conforme Lessa e Tonet (2004), Marx atribui essa característica de transformação da natureza pelo ser humano, a sua capacidade de projetar na consciência antes

de objetivar num processo de ação e resultado, diferindo, por exemplo, da organização das abelhas ou formigas que acontece por determinações genéticas das espécies. Esse processo de prévia-ideação é denominado por Marx de objetivação, conforme demonstra a Figura 1 a seguir:



A partir da identificação de uma necessidade, o ser humano idealiza o projeto necessário para satisfazer essa demanda, objetivando as ações necessárias e os possíveis resultados. Quando determinada necessidade é satisfeita, surge então novo processo de prévia-ideação e objetivação num constante ciclo de necessidades. Reforçando o contínuo ciclo das necessidades humanas, três aspectos deste complexo processo são decisivos para a sua compreensão e a do ser humano como ser social:

- 1) Qualquer objeto construído pelo homem apenas poderia existir através da objetivação de uma prévia-ideação. [...] A objetivação, portanto, não significa o desaparecimento da natureza, mas sua transformação no sentido desejado pelos homens.
- 2) A prévia-ideação é sempre uma resposta, entre outras possíveis, a uma necessidade concreta.
- 3) Como toda objetivação origina uma nova situação, a história jamais se repete. (LESSA; TONET, 2004, p. 11)

Esse movimento constante do processo de prévia-ideação e objetivação na busca pelo atendimento das necessidades humanas, sofre influências pessoais do indivíduo autor desse processo assim como esse indivíduo é influenciado por aquele momento vivido pela sociedade à qual pertence. Onde o ser humano modifica e é modificado pelo convívio na sociedade: “Toda objetivação produz uma nova situação, pois tanto a realidade já não é mais a mesma (em alguma coisa ela foi mudada), como também o indivíduo já não é mais o mesmo, uma vez que ele aprendeu algo com aquela ação” (LESSA; TONET, 2004, p. 10).

Essa capacidade de interação e modificação da natureza, objetivando a busca pela satisfação das necessidades humanas e as alterações que essa ação causa no indivíduo e na forma como ele se apropria dos novos conhecimentos e experiências são reforçadas por Marx, segundo os autores Lessa e Tonet (2004, p.10):

Segundo Marx, isto significa que, ao construir o mundo objetivo, o indivíduo também se constrói. Ao transformar a natureza, os homens também se transformam, pois adquirem sempre novos conhecimentos e habilidades. Esta nova situação (objetiva e subjetiva, bem entendido) faz com que surjam novas necessidades (um machado diferente, por exemplo) e novas possibilidades para atendê-las (o indivíduo possui conhecimentos e habilidades que não possuía anteriormente e, além disso, possui um machado para auxiliá-lo na construção do próximo machado).

As mudanças nas formas de trabalho ou mesmo a criação de algum novo instrumento laboral sofrem influências da evolução daquele indivíduo naquela sociedade. A história da sociedade influencia na capacidade de criação do indivíduo que com sua reformulação ou criação de métodos de trabalho influenciarão o futuro daquela sociedade, numa dimensão social e coletiva (LESSA; TONET, 2004). E coadunando com Marx (LESSA; TONET, 2004, p. 13), o objeto construído pelo trabalho do indivíduo possui dimensão social, "tem por base a história passada; faz parte da vida da sociedade; faz parte da história dos homens de um modo geral."

O ser humano como ser social é parte ativa na construção da história da sociedade, permite a análise de que não há indivíduos sem sociedade e essa, por sua vez, influencia e sofre influência desse indivíduo, essa determinação permite a compreensão do processo de passagem do ser humano de indivíduo para ser social (LESSA; TONET, 2004). Contudo, para Lukács (1997, p. 04), essa passagem do ser orgânico para ser social é representada por uma lacuna nessa transformação, o que não permite o momento exato dessa etapa na evolução do ser humano: "A maior aproximação nos é trazida, [...] pelas escavações, que lançam luz sobre várias etapas intermediárias do ponto de vista anatômico-fisiológico e social (utensílios, etc.)". Esse salto é considerado ontologicamente necessário e qualitativamente diferente.

O trabalho, num sentido ontológico (a natureza e complexidade humana), permite um salto, no desenvolvimento social da humanidade. Esse *gap* histórico na evolução humana é representado pelo trabalho como fator social neste processo:

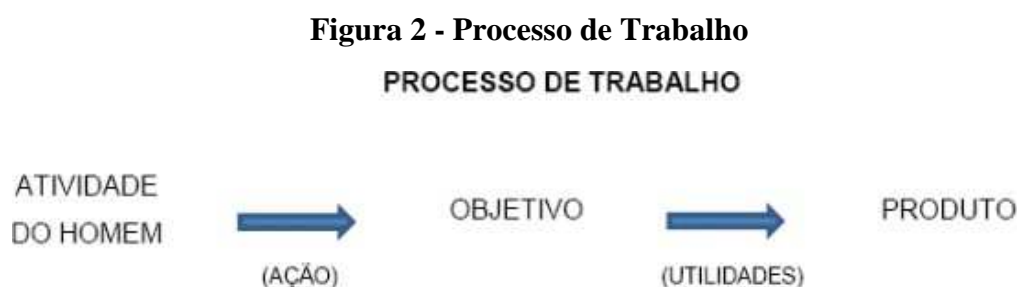
Somente o trabalho tem, como sua essência ontológica, um claro caráter intermediário: ele é, essencialmente, uma inter-relação entre homem (sociedade) e natureza, tanto inorgânica (utensílio, matéria-prima, objeto do trabalho, etc.) como orgânica, inter-relação que pode até estar situada em pontos determinados da série a

que nos referimos, mas antes de mais nada assinala a passagem, no homem que trabalha, do ser meramente biológico ao ser social (LUKÁCS, 1997, p. 04).

Concordando com Marx, segundo Lukács (1997, p. 04), “o trabalho, como formador de valores de uso, como trabalho útil, é uma condição de existência do homem”, que tem como função discutir a necessidade natural das trocas entre o indivíduo e a natureza. O trabalho como processo de transformação tem o intuito de atender às necessidades do ser humano. É uma atividade dirigida, com finalidades (características teleológicas) e serve de contribuição para formação do ser social e é formada por três componentes: a) atividades teleológicas, orientadas por finalidades; b) a matéria à qual se aplica o trabalho (ex: cabo de machado, objetivado pelo homem, transformado pela intervenção do trabalho, sofrendo influência humana; c) os meios de trabalho, os instrumentos entre homem e a natureza, características eminentemente humanas (LUKÁCS, 1997).

Essa atividade humana orientada por um objetivo no alcance de um resultado com determinada finalidade, de um produto (valor de uso), é considerado como Processo de Trabalho. Esse processo entre atividade e objeto correspondem aos meios de trabalho utilizados pelo ser humano, caracterizados pela ação associada ao valor de uso do objeto com finalidade de atendimento das necessidades humanas (utilidade).

Os meios de trabalho e o objeto de trabalho são os meios de produção. Na construção desse valor de uso devem ser considerados o próprio produto de trabalho, os meios de produção, as condições do processo de trabalho e a matéria-prima, que dependerá de sua função nesse processo. O construção desse processo de trabalho segue representada pela Figura 2 a seguir:



Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

O processo de trabalho tem como principal finalidade o atendimento das necessidades humanas, que vai se complexando conforme o contato do ser humano com a natureza. Na realização do trabalho a pessoa se utiliza da sua linguagem articulada, como processo de

consciência humana onde o conhecimento das condições e dos objetivos e a intencionalidade determinam as finalidades de sua relação com a realidade atual. O fim desse processo do trabalho é resultado do que já estava ideado na mente do trabalhador, mudando a forma do elemento natural para uma finalidade já planejada e subordinada a sua vontade, uma posição teleológica segundo Marx (LUKÁCS, 1997).

Com a complexificação da sociedade cresce a necessidade de ideias e valores que organizem o convívio em grupo. Essas ideias evoluem de acordo com o momento histórico em que se encontra a humanidade, das certezas daquele grupo, de suas percepções culturais e sociais. Para Lessa (2015, p. 46), essas percepções ideológicas "são complexos sociais que surgem e se desenvolvem para atender a essa necessidade específica posta pelo processo de sociabilização".

A prévia-ideação, característica que contribui para o desenvolvimento do ser humano como ser social, tem em seu processo o constante aprendizado adquirido no devir humano (LESSA, 2015). A objetivação de uma ideia considera sempre as experiências anteriormente vividas pela pessoa como método de aperfeiçoamento e melhorias no desenvolvimento de objetificações futuras:

É essa propriedade essencial ao trabalho - ser um tipo de reação ao ambiente que produz algo ontologicamente antes inexistente, algo novo - que possibilita ao trabalho destacar os homens da natureza. Em outras palavras, é a capacidade essencial de, pelo trabalho, os homens construírem um ambiente e uma história cada vez mais determinada pelos atos humanos e cada vez menos determinadas pelas leis naturais, que constitui o fundamento ontológico da gênese do ser social (LESSA, 2015, p. 51).

Conseqüentemente, a relação do ser humano com o mundo do trabalho pode ser contada a partir de alguns momentos na história da evolução humana. De agricultura de subsistência, passando pelo feudalismo até a industrialização no trabalho, percorremos um caminho de adaptação e adequação como garantia de nossa sobrevivência. Para avançarmos na compreensão das mudanças sempre presentes no contexto do labor, iniciaremos com breve relato deste percurso aqui na América latina.

A América Latina era habitada por povos indígenas nativos antes da colonização europeia (espanhola e portuguesa), que já trabalhavam numa economia agrícola de subsistência, pescavam, caçavam e faziam extrativismo de minérios (ouro e prata). Com o crescimento do interesse mercantilista europeu, cresceu também a exploração do trabalho escravo indígena e africano, com influência nas formas de trabalho na América Latina a partir dos séculos XVI e XIX (ANTUNES, 2011).

O crescimento do mercado consumidor alimentado pela expansão do capitalismo (inglês), além dos diversos tipos de produção no mercado interno agroexportador de café, como no caso do Brasil, e de carnes, como no caso da Argentina e Uruguai, resultaram no crescimento e urbanização desse mercado, começando a surgir o primeiro contingente de trabalhadores assalariados no século XIX. Toda essa produção alimentícia, metalúrgica e têxtil foi amplamente fortalecida, principalmente na segunda metade do século XX, pós segunda guerra mundial, impulsionada com as necessidades de acumulação da burguesia, serviu de avanço para o processo de industrialização na América Latina e motivou a vinda de trabalhadores europeus numa corrente migratória, principalmente para Brasil, Argentina e Uruguai (ANTUNES, 2011).

De acordo com Antunes (2011), diferente dos países do capitalismo central, a América Latina deu um salto na transição das formas de trabalho, passando de rural e escravo para trabalho assalariado e, assim como anteriormente na Europa, a classe trabalhadora na América latina foi marcada por muita exploração de sua força de trabalho. Para Lara (1998, p.38), no Brasil não houve um processo de transição do trabalho escravo para o trabalho livre e assalariado, considerando que o período inicial da imigração ocorreu quando aqui ainda havia escravidão. Neste contexto, os escravos não foram considerados parte do universo dos trabalhadores, sendo vistos como “trabalhadores indolentes e apáticos”, considerados despreparados pelo capitalismo.

No início do século XX, como uma das consequências da luta contra a exploração do trabalho e o liberalismo excludente da burguesia latino-americana, aconteceu a Revolução Mexicana de 1910, que suscitou a regulamentação de alguns direitos trabalhistas na época, como jornada de trabalho, salário e serviços sociais, que depois se universalizaram para o Continente Latino Americano. Contudo, a partir dos anos 1930, na tentativa de controle da classe operária que se mostrava organizada, a burguesia latino-americana resolveu implantar novos modelos de trabalho, influenciados pelo Taylorismo e pelo Fordismo.

O estabelecimento destas abordagens de trabalho teve início no Brasil durante o governo de Getúlio Vargas (1930 a 1945), no México durante o mandato de Lázaro Cárdenas del Río (1934 a 1940) e na Argentina durante o governo de Juan Domingos Perón (1946), num período denominado de Peronismo (ANTUNES, 2011). As principais características destes estilos de produção eram a extrema especialização dos operários através da organização racional do trabalho. O Taylorismo tinha como destaque a divisão do trabalho, o controle do tempo e a padronização de métodos e máquinas. No Fordismo era aplicada a linha de

montagem, produção em massa e racionalização das tarefas com a desqualificação do operário (GOUNET, 1999).

A crise estrutural na economia mundial na década de 70 teve como algumas de suas causas a queda da taxa de lucro com o desgaste do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção, o aumento das privatizações, desregulamentação e flexibilização do processo produtivo e da força de trabalho (ANTUNES, 1999). Como resposta à crise do capital, houve então o avanço do Neoliberalismo, com propostas e privatizações estatais e a desregulamentação dos direitos do trabalho. Todo esse movimento fortaleceu o Toyotismo como uma forma de enfrentamento da crise, apresentando método de produção mais flexível, acompanhado de mudanças tecnológicas que influenciavam diretamente os sistemas de produção (DAL ROSSO, 2008).

O trabalhador no Toyotismo precisava ter um perfil mais multitarefas e deveria atuar em diversas frentes na indústria, diferente do perfil especialista das duas teorias anteriores. Essa flexibilização nas formas do trabalho trouxe consequências como a precarização, intensificação do trabalho e o aumento do desemprego estrutural (HARVEY, 2004).

O neoliberalismo no Brasil, tomou forma mais efetivamente na década de 1990 nos governos de Fernando Collor de Melo (Collor) e Fernando Henrique Cardoso (FHC), provocando o aumento das privatizações e a diminuição das forças sindicais, por exemplo. E assim, esses “(...) processos de desindustrialização e desproletarização, tendo como consequência a expansão do trabalho precarizado, parcial, temporário, terceirizado, informalizado” (ANTUNES; BRAGA, 2009, p. 101). Além da intensificação do trabalho, essa flexibilização do labor contribuiu para que os trabalhadores migrassem para a economia informal ou para o setor de serviços.

As mudanças na administração pública foram marcadas pela implantação de conceitos e técnicas gerenciais transferidas das entidades privadas para as instituições públicas. O início dessas mudanças nos anos 1990, no governo do Presidente FHC, aconteceu com a reforma administrativa, que trazia conceitos gerenciais de países como Inglaterra e França e termos que invadiram a administração pública como “gestores públicos, gerentes, metas, resultados e qualidade total, na gestão pública” (DAL ROSSO, 2008, p. 183).

Norteador da Reforma Administrativa no serviço público brasileiro, o Gerencialismo, proposto por Bresser Pereira, Ministro da Administração Federal e Reforma do Estado no Governo de FHC, tinha como objetivo a descentralização, a privatização e a implantação de técnicas gerenciais que melhorassem o desempenho do Estado na prestação dos serviços públicos. Para Bresser Pereira (1998, p. 06), o Estado deveria ser considerado como sujeito e

não como objeto: “como organismo cuja governança precisa ser ampliada para que possa agir mais efetiva e eficientemente em benefício da sociedade.”

Ainda na concepção de Bresser Pereira, a administração pública não caminhava de acordo com as mudanças na gestão pública: “Mais amplamente, a administração pública gerencial está baseada em uma concepção de Estado e de sociedade democrática e plural, enquanto que a administração pública burocrática tem um vezo centralizador e autoritário (BRESSER, 1998, p. 10). Entretanto, o modelo gerencialista apesar de ainda não ter sido adotado por todos os Estados brasileiros, estabeleceu uma reorganização de processos administrativos com algumas ferramentas da iniciativa privada, como planejamento estratégico a médio e longo prazo e gestão por resultados (ORTIZ; MEDEIROS, 2017).

Historicamente, o avanço do Capitalismo no Brasil foi feito sobre a expansão dos setores precarizados, culminando com o aumento da terceirização, e dos trabalhos temporários e intermitentes. Diminuindo direitos e garantias dos trabalhadores e ocasionado o adoecimento dessas pessoas. O desenvolvimento econômico é dependente desses setores precarizados, atacando qualquer coisa que sinalize a proteção do trabalhador (BRAGA, 2017). De certa maneira, o autor classifica os servidores públicos como proletariados e não como precarizados. Considera-os protegidos do desemprego e de funções que exigem menos qualificações, mas não imunes à intensificação do trabalho, que tem a ver com a maneira como o trabalho é realizado (DAL ROSSO, 2008).

Segundo Braga (2017), o termo “trabalho precarizado” é parte do conceito de trabalho proletário. Para o autor, os trabalhadores proletários, de certa forma ainda estão amparados por alguns direitos trabalhistas, enquanto os precarizados, por se encontrarem na transição entre trabalho formal e informal, são submetidos a condições precarizadas de trabalho. Estes trabalhadores não possuem qualificação e a falta de escolaridade os coloca como reféns da rotatividade do mercado de trabalho, mais comum neste setor.

A intensificação do trabalho está voltada para os resultados e ocorre em quantidade e qualidade acima do que pode ser considerado saudável, exigindo maior consumo de energia do trabalhador numa escala de produção maior do que poderia ser produzido num mesmo período.

Os tempos de trabalho invadem os tempos de não-trabalho, afetando a vida pessoal e coletiva dos trabalhadores e, conseqüentemente, causando-lhes problemas de saúde. Um trabalho denso seja em quantidade, seja em complexidade das tarefas, em que o trabalhador tenha que demandar mais energia física e mental em busca de mais resultados (DAL ROSSO, 2008).

A intensificação no trabalho e toda a mudança e reorganização na forma de trabalho acabam produzindo efeitos sobre o corpo do servidor público, refém da invasão de técnicas gerenciais antes comuns apenas na administração privada. A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2018) destaca como fatores de adoecimento no trabalho o aumento excessivo da carga horária de trabalho e a insegurança ocasionada pela má organização na gestão das mudanças. Os impactos da intensificação do trabalho no serviço público devem ser considerados como uma parte do processo de intensificação do trabalho no mundo, um fenômeno global presente em diversas sociedades como fenômeno próprio do capitalismo, mas que também pode ser percebido e estudado em diversos ramos da economia (DAL ROSSO, 2008).

Em pesquisa realizada sobre a intensificação do trabalho em diferentes ramos de atividades, Dal Rosso (2008) observou a influência desta intensificação em categorias como instituições bancárias, telefonia e comunicação e no serviço público, onde para pelo menos 50% dos respondentes, o trabalho está mais intenso hoje do que quando começaram a trabalhar. Em sua pesquisa o autor buscou identificar os mecanismos ou formas de intensificação do trabalho, percebida pelos trabalhadores e identificou 5 meios: 1) o alongamento de jornada de trabalho; 2) o acúmulo de atividades; 3) a polivalência, versatilidade e flexibilidade; 4) o ritmo e a velocidade; e 5) a gestão por resultados.

No alongamento das jornadas de trabalho, os trabalhadores são guiados a trabalhar mais tempo e a acumular tarefas. As tecnologias também são responsáveis por esse ritmo mais acelerado e por exigirem atividades complementares. De acordo com Dal Rosso (2018, p. 113), dois fatores explicam o aumento das horas de trabalho: “novos princípios de organização do trabalho assalariado [...] e o efeito da ausência de organização dos trabalhadores e falta de regulamentação.”

No mecanismo acúmulo de atividades, um trabalhador desempenha num mesmo período de tempo, as atividades antes exercidas por mais de uma pessoa. Como aconteceu no ramo bancário, ou em casos de aposentadoria em que não ocorreram as devidas reposições, como no caso do serviço público onde 50,9% responderam que a intensificação do trabalho chegou às organizações públicas neste quesito (DAL ROSSO, 2008, p. 121).

Na polivalência, versatilidade e flexibilidade, o trabalhador atua em diversas frentes de trabalho na organização, realizando diversos serviços ao mesmo tempo e dentro de uma mesma carga horária. No serviço público, a polivalência vem tomando corpo desde a reforma administrativa iniciada nos anos de 1990 e sistematicamente é reconhecida por cerca de

48,3% dos servidores. Quando somadas as formas não sistêmicas, esse percentual chega a 81,1% dos funcionários públicos pesquisados (DAL ROSSO, 2008, p. 130).

A cobrança por resultados atualmente é comum tanto nas organizações privadas quanto nas instituições públicas, neste último caso expressa através da eficiência na prestação dos serviços. De acordo com Dal Rosso (2008), esta forma de intensificação possui um sentido mais subjetivo, que impõe pressões internas e externas sobre os trabalhadores, de acordo com 54,5% dos pesquisados no serviço público. Esses mecanismos de intensificação do trabalho pesquisados se correlacionam em suas características. O alongamento de carga horária é ocasionado pelo avanço da tecnologia que acaba influenciando no ritmo das atividades executadas; o acúmulo de atividades possui interfaces com a polivalência e flexibilidade e todos se justificam na gestão com foco nos resultados.

Essas alterações nos processos de trabalho geram mudanças no significado do sentido do trabalho para os trabalhadores do serviço público. Todas essas mudanças sociais, econômicas, políticas e ideológicas ressoam na subjetividade do trabalhador (ANTUNES, 1999). Dal Rosso (2008, p.136) levanta a possibilidade de surgimento de um novo perfil de doenças do trabalho, que surge além do adoecimento causado pela materialidade do fazer, mas em ramos de atividades voltadas para o setor de serviços, como no caso dos serviços públicos, atingindo pessoas inseridas tanto nas atividades industriais quanto nas de serviço:

Quaisquer que sejam as condições de sua realização, o trabalho está sendo transformado pela exigência de mais resultados materiais ou imateriais, o que implica que o agente deva empenhar mais suas energias físicas, mentais ou sociais na obtenção de mais resultados, de mais elevados objetivos, em suma de mais trabalho.

O adoecimento pode se ancorar nessa densidade do trabalho, para a qual a priorização de mais resultados, menos tempo para realizar as atividades acumuladas e ritmo acelerado se fundem na pressão gerada pela intensificação do trabalho. Crescem as exigências emocionais e mentais no trabalho que se imbricam com os problemas de saúde, ocasionados pela realização do trabalho material que continua a afetar o corpo dessas pessoas trabalhadoras com lesões e doenças de desordens físicas (DAL ROSSO, 2008, p. 137).

Todas essas exigências de produtividade e um trabalho cada vez mais complexo na sua realização pressionam o trabalhador do serviço público, pedindo sempre mais de sua capacidade física e intelectual. Para Araújo (2012, p.14), todo esse movimento acaba por ocasionar ausências no trabalho. Segundo a autora, essas ausências denominadas de absenteísmo podem indicar enfermidade nesse trabalhador, ocasionada por insatisfação com o

seu trabalho ou mesmo com a organização, tendo relação direta na gestão administrativa e com a maneira como esse trabalho é organizado. Essa insatisfação pode ocasionar adoecimento mental e físico aos trabalhadores:

É um problema para as organizações tanto públicas quanto privadas, podendo causar reflexos não só na produtividade ou na qualidade do serviço prestado, mas também ser um indicador das condições do trabalho, da qualidade de vida e das relações de trabalho.

Para a Fundação Europeia para a melhoria das condições de Vida de Trabalho (1997, p.16), “[...] adoecer, faltar ao trabalho, melhorar e retomar o trabalho é visto como um desequilíbrio entre a pessoa e o ambiente de trabalho”, podendo causar problemas de saúde neste trabalhador como processo resultante de uma carga excessiva de trabalho e a real capacidade do trabalhador (aptidões e competências).

Essa mudança de estratégia voltada para a definição “precisa dos objetivos com ênfase nos resultados,” (NETO, 2015, p. 28) exige dos responsáveis pela gestão pública um compromisso maior na criação e implementação de políticas de gestão de pessoas que possam caminhar para os objetivos da instituição, possibilitando o ajuste necessário a estas mudanças gerenciais, sem perder o foco em garantir o bem-estar físico e mental dos servidores públicos com políticas que proporcionem a QVT. Para Fernandes (2016), o momento exige que esse gestor repense o seu papel gerencial no sentido de decidir quais as melhores políticas de gestão e também qual a melhor maneira de implementá-las, além de estabelecer laços de confiança, promovendo a solidariedade e o vínculo afetivo (comprometimento) entre os servidores e destes com a instituição.

Para Ferreira (2006, p.285), a QVT deve atuar de maneira preventiva e não paliativa, atacando diretamente os problemas que geram o mal-estar e o adoecimento no trabalho, a QVT como atividade fim e não apenas como uma atividade meio. Para tanto, o autor apresenta o que denomina de uma abordagem de qualidade de vida no trabalho de natureza preventiva, pautada em cinco pressupostos:

1) mudança de mentalidade: disposição dos gestores para remover valores cristalizados no contexto organizacional; 2) indissociabilidade entre produtividade e bem-estar: resgatar o papel ontológico do trabalho como vetor histórico de construção de identidade, concebendo produtividade como algo indissociável da felicidade no trabalho; 3) modelo antropocêntrico de gestão no trabalho: os trabalhadores devem ser os protagonistas dos resultados e devem ser reconhecidos e estimulados a ser criativos, autônomos, participando efetivamente das decisões que afetem o bem-estar individual e coletivo; 4) cultura organizacional do bem-estar: a implementação de QVT requer uma política de comunicação que estimule uma cultura organizacional centrada em valores voltados ao bem-estar individual e

coletivo; 5) sinergia organizacional: a implantação de uma política de QVT deve envolver todo o organograma da organização de forma e implicar todos os gestores e dirigentes, especialistas e até sindicatos.

O indivíduo trabalhador deve ser considerado como um ser inserido em diversos contextos e com histórias de vida e necessidades individuais e que afetam seu desempenho no ambiente de trabalho. A própria precarização e a intensificação do trabalho afetam diretamente a vida social destas pessoas fora da organização, afetando esse equilíbrio entre os interesses pessoais e os organizacionais. As ações de QVT podem beneficiar diretamente a vida do trabalhador, procurando atuar nas causas dos problemas e não somente atrelada a questões organizacionais, como o aumento da produtividade visando apenas lucros por exemplo (PADILHA, 2010).

Para Padilha (2010), em muitos momentos os programas de QVT tendem a atender à solução dos problemas de saúde com soluções paliativas. A criação de cenários de um ambiente perfeito com aulas de ginástica e massagens servem para amenizar as consequências dos problemas de estresse e de intensificação do trabalho, mas não agem diretamente nas causas desses problemas, numa intenção de evitar desarmonias em defesa de um ambiente onde vigore o bem-estar de todos os trabalhadores e também o bem-estar organizacional. As políticas de gestão de pessoas não devem somente se preocupar em criar ações sociais que tragam apenas sensações de bem-estar imediato aos trabalhadores.

Programas de QVT com objetivos baseados apenas na entrega de resultados podem forçar nas organizações públicas seguir planos e ações completamente voltados para a cultura organizacional de empresas privadas, não respeitando as peculiaridades de gestão administrativa e de pessoal das organizações do setor público. Consoni *et. al.* (2014, p. 02) reforçam essa hipótese quando expõem que “nos órgãos públicos brasileiros, as práticas de QVT ainda permanecem pouco exploradas e muito incipientes”. Tudo isso acaba travando a implantação de ações de QVT e, de certa forma, justificando o insucesso e a incredulidade depositados nesses programas.

Ferreira, Alves e Tostes (2009, p. 322), em pesquisa que buscava identificar a gestão das ações de QVT em organizações públicas federais, detectaram a predominância de ações momentâneas e de caráter paliativo ou até mesmo assistencialista, "largamente implementadas sem uma abordagem metodológica rigorosa, sistêmica e pertinente com o conjunto de atividades realizadas." Esse foco assistencialista acaba por desconsiderar os reais componentes que afetam a QVT, as necessidades e objetivos pessoais dos servidores públicos. Para Silva (2018), é preciso que existam métodos de avaliação de resultados, controle e ajuste desses

programas e que ajudem a mapear as reais necessidades dos servidores públicos, promovendo ações que realmente tragam o bem-estar para as pessoas e para a organização, além de possibilitar a identificação do perfil desse trabalhador do setor público.

É muito importante que a QVT não seja uma responsabilidade apenas do trabalhador, mas uma projeto que envolva toda a hierarquia organizacional, aliando o bem-estar do servidor com maior eficiência e a eficácia no contexto de trabalho. Ferreira, Alves e Tostes (2009) acreditam que deve haver uma mudança de consciência em toda a organização e, desta forma, com um pensar diferente, promover ações diferentes.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O início das mudanças gerenciais no Brasil aconteceram a partir da reforma administrativa implantada durante o governo do Presidente FHC (1995-2002) e foram marcadas por técnicas e conceitos gerenciais oriundos de organizações privadas. Este modelo trazia princípios de gestão administrativa de países como a Inglaterra e França, que invadiram a administração pública com termos como “gestores públicos, gerentes, metas, resultados e qualidade total na gestão pública (DAL ROSSO, 2008, p. 183). A reforma administrativa do Estado trouxe para o mundo corporativo da instituição pública características particulares de gerenciamento, não muito utilizadas e nem conhecidas na gestão administrativa do serviço público até então.

É fato que essa busca pela eficiência, foco nos resultados e qualidade na prestação do serviço público não pode ser representada apenas pela figura da instituição pública, apenas com caráter jurídico. O servidor público é fundamental para que toda essa máquina pública consiga alcançar os seus objetivos organizacionais e toda essa mudança e reorganização na forma de trabalho, somada a sua intensificação acabam produzindo efeitos sobre o corpo e a mente deste servidor público, refém da invasão de técnicas gerenciais antes comuns apenas na administração privada.

Todo esse processo de modernização na esfera pública pode trazer resultados negativos para as pessoas envolvidas, como o aumento de índice de absenteísmo, doenças de trabalho e licenças de trabalho (KLEIN *et al.* 2017). A intensificação do trabalho tem sido uma das causadoras das doenças de trabalho, com prejuízos para a saúde física e mental do servidor público. A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2018) destaca como fatores de adoecimento no trabalho, além do aumento excessivo da carga horária de trabalho, a insegurança ocasionada pela má organização na gestão das mudanças. Para isto,

políticas de gestão de pessoas atentas a este contexto, pode preparar a organização e as pessoas desta organização através de ações efetivas que promovam a QVT.

O respeito e a valorização do ser humano no ambiente de trabalho são fundamentos para a construção de um trabalhador saudável e também sinal de uma organização que reconhece nesse trabalhador o principal responsável pelo seu desenvolvimento e sucesso no alcance dos objetivos organizacionais. O trabalhador deve ser considerado e respeitado em todas as suas diferenças e individualidades, ter seus talentos reconhecidos, valorizados e assim melhor aproveitados pela organização. Esse processo de satisfação e bem-estar no trabalho contribui para a formação social desta pessoa e também para a construção de sua identidade individual.

O servidor que se sente reconhecido e valorizado cria vínculos afetivos (comprometimento) com a organização, principalmente quando percebe a preocupação da gestão com o seu bem-estar, estabelecendo uma condição de equilíbrio para a sua saúde psíquica (FERNANDES, 2016). As interações e as relações interpessoais saudáveis deste indivíduo dentro da organização precisam de cuidado, assim "é preciso investir nas pessoas envolvidas" (KLEIN *et al.* 2017, p. 319), e a QVT pode proporcionar esse diálogo entre todos os pares envolvidos, compreendendo e respeitando as individualidades e conciliando todos os objetivos.

Almeida *et al.* (2016) identificam a importância do papel da organização nesse diálogo, nessa relação de troca com o trabalhador. O gestor deve manter constantes políticas e práticas gerenciais que envolvam suporte, valorização e fortalecimento de valores. Para Paula e Queiroga (2015), essa segurança e cuidado ocasionados pela valorização do trabalhador têm aspectos físicos e emocionais que influenciam no clima organizacional, refletem no bem-estar dessas pessoas, estão ligados à satisfação no trabalho a qual está associada às relações de troca entre instituição e indivíduo.

Para as organizações públicas, compreender que processos culturais permitem adaptações e interações sociais nos ambientes e que este movimento traz mudanças que necessitam de adequações para a permanência e sobrevivência deste trabalhador, que em outra mão este indivíduo também gera mudanças neste ambiente e nas pessoas com quem se relaciona, mostra novas possibilidades de políticas de gestão de pessoas que considerem o servidor público um indivíduo em processo permanente de evolução e desenvolvimento, em um ambiente institucional capaz de produzir mudanças positivas nesse comportamento.

A organização pública deve reconhecer nesse servidor público um indivíduo único, depositário de necessidades pessoais que precisam ser reconhecidas, entendidas e atendidas

por essa instituição. A satisfação gerada pelo reconhecimento dos objetivos pessoais colabora para o seu constante movimento de desenvolvimento humano e profissional, cocriando uma relação positiva com o ambiente de trabalho. Um servidor público saudável é comprometido e colabora com a instituição e uma organização saudável pode proporcionar bem-estar aos seus servidores públicos.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **European risk observation report**. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2007. Disponível em: <https://op.europa.eu/s/oaOU>. Acesso em: 16 jul. 2018.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Riscos psicossociais**. 2018. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Acesso em: 16 jul. 2018.

ALMEIDA, D. M.; COSTA, V. M. F.; LOPES, L. L. D.; SANTOS, R.C.T.; CORRÊA, J. S. Satisfação no trabalho dos policiais militares do Rio Grande do Sul: um estudo quantitativo. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Porto Alegre, v. 36, n. 04, p. 801-815, 2016. DOI: 10.1590/1982-3703000362016.

ANTUNES, R. **O Continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, R.; BRAGA, R. (orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, J. P. **Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma instituição de Ensino Superior**. 2012. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) - Universidade de Brasília, Brasília.

BARROS, C. N. V. *et al.* A influência da Reforma Gerencial sobre a Cultura Organizacional no âmbito da gestão escolar. **Id on Line Rev. Psic.** v. 11, n. 37, p. 66- 79, 2017.

BRAGA, R. TV Boitempo. Ruy Braga: **O que é o precariado**. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ZT471IJ7Vg>. Acesso em: 31 jul. 2018.

BRESSER PEREIRA, L. C. Uma reforma gerencial da Administração Pública no Brasil. **Revista do Serviço Público**, v. 49, n. 01, p. 5-42, 1998. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/360>. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v49i1.360>. Acesso em: 31 jul. 2018.

CANDIOTTO, L. Z. P. A dialética da relação natureza-sociedade e a dimensão territorial da questão ambiental. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPEGE, 9., 2015, Presidente Prudente. **Anais...** Presidente Prudente: 2015. Disponível em: <http://www.enanpege.ggf.br/2015/anais/arquivos/23/623.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2018.

CONSONI, D. P. G. *et. al.* Fatores propulsores de inovação na qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no instituto federal de educação, ciência e tecnologia de Santa Catarina–IFSC. In: XIV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU, 14, 2014. **Anais.** Santa Catarina, SC, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/131370>. Acesso em: 16 abr. 2019.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea.** São Paulo: Boitempo, 2008.

FERNANDES, K. M. S. Racionalidade substantiva no novo serviço público: papel do gestor público cidadão. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4. 2016, Porto Alegre. **Anais.** Porto Alegre: 2016. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/102/94>. Acesso em: 01 ago. 2018.

FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho. In: CATTANI, Antônio Davi;

HOLZMANN, Lorena. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia.** Porto Alegre: UFRGS, p. 285-288, 2006.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 25, n. 03, p. 319-327, 2009.

FUNDAÇÃO EUROPEIA. DA prevenção do absentismo no trabalho. Sinopse da investigação. **Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias**, L-2985, Luxemburgo, 1997; 19. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/38472196/A-prevencao-Absentismo-BG>. Acesso em: 13 jul. 2019.

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel.** Ed. Boitempo; São Paulo, 1999.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna.** 13 ed. São Paulo: Edições Loyola. 2004. KLEIN, L. L. *et. al.* Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Revista de Administração**, Porto Alegre, v. 23, n. especial, p. 317-344, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/read/v23nspe/1413-2311-read-23-spe-317.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2018.

LARA, S. H. Escravidão, cidadania e história do trabalho no Brasil. **Projeto história: revista do programa de estudos pós-graduados de história**, v. 16, p. 25-38, 1998. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/revph/article/view/11185/8196> . Acesso em: 13 jul. 2019.

LESSA, S. **Para compreender a ontologia de Lukács.** 4. ed. São Paulo: Instituto Lukács, 2015.

LESSA, S.; TONET, I. **Introdução a filosofia de Marx.** 2004. Disponível em: http://ivotonet.xp3.biz/arquivos/Introducao_a_Filosofia_de_Marx.pdf. Acesso em: 18 jul. 2018.

LUKÁCS, G. II Trabalho. In: **Per una Ontologia dell'Essere Sociale.** 1976-81. Ontologia do ser social. Trad. Ivo Tonet. Maceió: Mimeo. 1997

NETO, J. B. **Implementação da gestão orientada para o resultado:** um estudo exploratório no Estado de Alagoas. 2015. 94 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Núcleo de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/21683>. Acesso em: 01 ago. 2018.

ORTIZ, M. S. P.; MEDEIROS, A. K. Reforma Gerencial em Contexto Local: Estudo Comparado dos Municípios de Osasco e Niterói. **Revista Administração Pública e Gestão Social**, v. 09, n. 03, p. 227-236, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/21683>. Acesso 01 ago. 2018.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panacéia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 07, n. 03, p. 549-563, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462009000300009>

PAULA, A. P. V.; QUEIROGA, F. Satisfação no trabalho e clima organizacional: a relação com autoavaliações de desempenho. **Revista psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 04, p. 362-373, 2015. DOI: 10.17652/rpot/2015.4.478.

SILVA, S. E. **Qualidade de vida no trabalho:** com a palavra os trabalhadores técnicos-administrativos em educação (TAEs) de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. 2018. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade) - Universidade Federal de Itajubá, Itajubá.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

SILVA, E. J; PAULA, A. V. Considerações sobre a Saúde Laboral e a Intensificação do Trabalho no Serviço Público. **Rev. FSA**, Teresina, v.17, n. 10, art. 20, p. 379-398, out. 2020.

Contribuição dos Autores	E. J. Silva	A. V. Paula
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X