

VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR: O OLHAR INTERSETORIAL

Jussara Bueno de Queiroz Paschoalino¹

Soraya Romina Santos²

Maria Tereza Pereira Lobo³

Introdução

Esse estudo analisa a constituição de um grupo intersetorial municipal: o Observatório da Gestão do Trabalho - OGT. A trajetória de instituição do OGT partiu de uma iniciativa de um grupo de agentes públicos, que passaram a se reunir mensalmente na Clínica de Saúde Mental – CLISAM para discutir interesses e limites comuns às suas atividades nas diferentes áreas de Recursos Humanos da PBH⁴, voltadas para a escuta e atendimento do servidor, no intuito de conhecer e compreender os processos de gestão de pessoas no âmbito da instituição e propor ações articuladas frente aos desafios do adoecimento no/pelo trabalho.

Assim, o início do OGT ocorreu em 2005 a partir da constituição de um grupo de estudo formado por agentes públicos sensíveis à organização das atividades laborais na PBH. Os agentes desse grupo, em suas interlocuções, constataram um elevado número de afastamentos médicos dos servidores e empregados públicos e como consequência uma situação crescente de readaptação funcional.

A composição desse grupo inicialmente denominado “Observatório do Trabalho Público Municipal e Saúde Mental do Servidor” foi constituída por agentes públicos, que além do interesse e sensibilidade para o tema estavam ancorados em suportes dos conhecimentos acadêmicos e na experiência técnica desenvolvida nos seus diferentes espaços de atuação.

Em 2007, o trabalho do “Observatório do Trabalho Público Municipal e Saúde Mental do Servidor” passou a ter um caráter institucional, sendo incorporado aos projetos da

¹ Doutoranda em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (Brasil). Prefeitura Municipal de Belo Horizonte. E-mail: jussara.paschoalino@pbh.gov.br

² Especialista em Educação. Prefeitura Municipal de Belo Horizonte (Brasil). E-mail: sromina@pbh.gov.br

³ Especialista em Políticas Públicas. Prefeitura Municipal de Belo Horizonte (Brasil). E-mail: maria.tpereira@pbh.gov.br

⁴ Prefeitura Municipal de Belo Horizonte

Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos – SMARH, sob a coordenação da Gerência de Acompanhamento Sociofuncional – GEASOF. Os trabalhos desse referido grupo tiveram o seu clímax em 2007 e 2008, com atuações específicas subsidiadas pela organização de seminários teóricos e a pesquisa empírica realizada pela formação de grupos de conversação.

Em 2009, com a eleição de um novo Governo Municipal, um movimento de reestruturação do projeto do Observatório começou a se delinear na SMARH. O percurso desse caminho coletivo e democrático de reconhecimento e institucionalização do OGT será o foco desse artigo.

O olhar atento às demandas da relação: Trabalho e adoecimento

As discussões sobre o trabalho na contemporaneidade e suas relações/interferências na saúde do trabalhador, diante das mudanças acentuadas na sociedade precisam ser melhores compreendidas. Até pouco tempo, o olhar para a saúde do trabalhador tinha um foco específico na dimensão física da atividade a ser exercida.

Porém, nas três últimas décadas, as dimensões psicológicas do humano e os aspectos sociológicos das relações passaram a ser preocupações na garantia da qualidade de vida do trabalhador. Os estudos teóricos⁵ demarcaram as intrínsecas e complexas relações pautadas no/pelo trabalho e começaram a desnudar as repercussões negativas na saúde do trabalhador.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho - OIT, criada desde 1919, tem com o objetivo promover a justiça social e alertar para a possibilidade do trabalho interferir na saúde do trabalhador a ponto de deixar danos permanentes.

Nessa concepção, o novo olhar se instaura e os prismas das relações de trabalho se ampliam focalizando os aspectos psicológicos, sociológicos e emocionais dos trabalhadores. Assim, nos tempos hodiernos emergem no relevo das relações, a constatação de que a violência pode estar presente e passa a ser vista e analisada nas

[...] relações entre duas pessoas ou mais, como uma forma de comportamento negativo ou de ação caracterizada pela agressividade, umas vezes repetida, outras vezes pontual, que produz danos para a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores no local de trabalho. A agressividade pode manifestar-se quer por simples atitude corporal, como uma atitude de provocação, desprezo

⁵ DEJOURS, Cristophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* [tradução de Ana Izabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira]. 5ª edição – São Paulo: Cortez Oboré – 1992.

ou sarcasmo perante outra pessoa, quer por uma efetiva ação violenta, de tipo físico ou verbal. A violência manifesta-se de múltiplas formas como, por exemplo, agressão física, injúrias verbais, prepotência (bullying), perseguição coletiva (mobbing), assédio sexual, discriminação em razão da religião, raça, deficiência, sexo ou, em todo o caso, da diferença, podendo ser praticada tanto por pessoas estranhas ao ambiente de trabalho como por elementos do próprio ambiente de trabalho (UNIÃO EUROPEIA, 2001).

A violência vivenciada no trabalho passa a ser analisada e estudos sobre o adoecimento dos trabalhadores se evidenciam na atualidade. As diversas formas de ser afetado pelo trabalho demarcam a dimensão da complexidade do humano, que enfrenta uma dinâmica de cobranças múltiplas e avaliações constantes. A reestruturação da organização do trabalho, as novas exigências de formação e adequação aos novos ritmos de funcionalidade que permeiam as relações das organizações se manifestam nos crescentes índices de absenteísmo, presenteísmo⁶, de rotatividade de trabalhadores e da perda de suas qualidades de vida pressionada pelas conjunturas do trabalho.

Nesse sentido, Chiavenato (1999) propõe o desafio organizacional de melhorar o desempenho de seus servidores e ao mesmo tempo buscar sua qualidade de vida, por entender que [...] o parceiro mais íntimo da organização é o empregado: aquele que está dentro dela e que lhe dá vida e dinamismo. (CHIAVENATO, 1999, p.7).

Entretanto, na situação brasileira pouco se avançou na perspectiva de atenção ao trabalhador e na melhoria das condições efetivas das organizações. Assim, a estrutura da organização do trabalho ainda é marcada por privilegiar “[...] um ordenamento jurídico complexo, que basicamente funciona sob o postulado de controles coercitivos, focados no controle do tempo e na pessoa física do servidor, na utilização de instrumentos típicos da era da produção industrial”. (PORTO, 2008, p.4).

Nessa circunstância, as normas de trabalho se alteram e o paradigma da flexibilidade passa a esperar atitudes em que evidenciam que:

[...] comportamento humano flexível deve ter a mesma força tênsil: ser adaptável às circunstâncias variáveis, mas não quebrado por elas. A sociedade hoje busca meios de destruir os males da rotina com a criação de instituições mais flexíveis. As práticas de flexibilidade, porém, concentram-se mais nas forças que dobram as pessoas. (SENNETT, 2001, p. 53).

⁶ Termo cunhado por “Cooper, psicólogo especialista en administración organizacional de la Universidad de Manchester em Reino Unido.” Para designar o fenômeno, em que apesar de reclamações de doenças, que deveriam indicar o afastamento do trabalho as pessoas continuam nos seus trabalhos. (FLORES-SANDI, 2006, p.2).

Nessa lógica de reestruturação produtiva, o servidor é percebido como “a “peça” organizacional de ajuste. Uma espécie de parafuso a ser ajustado para que a engrenagem (a organização) gere os frutos esperados e cumpra a sua missão institucional.” (FERREIRA, ALVES e TOSTES, 2009, p.325).

O servidor enquanto peça numa estrutura de trabalho, ao mesmo tempo com as perspectivas de flexibilidade do novo contexto organizacional, sofre com as demandas de expectativas sobre seu desempenho cada vez mais abrangente.

Contudo, ao falar sobre organização de trabalho as dicotomias de duas vertentes se efetivam: as organizações privadas e as organizações públicas. Entre essas possibilidades de ordenação do trabalho, as diferenças e as semelhanças entre elas se entrecruzam num constante movimento, em que há interferências simultâneas.

Nesse sentido, Bresser-Pereira (2002) ao traçar novas perspectivas do trabalho público faz uma aproximação com o trabalho privado com vistas a desburocratizar a organização. Porém, ao fazer uma comparação entre as organizações, algumas diferenças se fazem presentes nas organizações públicas que:

[...] têm como predominância a relação de serviço com toda sua especificidade e singularidade, o que impõe uma gestão também diferenciada: fortemente baseada em interações, difícil de mensurar e julgar sua qualidade, dependência do outro, produção e consumo simultâneos, extremamente variável, o que dificulta a uniformização, a intensidade de trabalho requerida, dentre outras. (GUIMARÃES, 2009, 167).

O pensamento da autora supracitada sobre as implicações relativas às singularidades da esfera de trabalho público tem o foco nas interações que são fortes e que repercutem nos limites da avaliação da qualidade do desempenho profissional. Nesse sentido, das dificuldades inerentes ao serviço público Guimarães (2009) analisa a perspectiva do adoecimento psíquico desse trabalhador brasileiro em vários aspectos de atuações. Assim, seus estudos refletem a conjuntura atual e as influências da organização nas condições de saúde do trabalhador como um todo.

Na situação específica da Prefeitura da capital mineira o adoecimento de seus servidores tornou-se o detonador de estudos para o grupo do “Observatório do Trabalho Público Municipal e Saúde Mental do Servidor”, nome inicial do OGT com objetivo de construir reflexões para buscar minorar o panorama elucidado.

Assim, nas reuniões do referido grupo, os dados coletados pelos primeiros participantes já apontavam para o adoecimento dos servidores, que se manifestavam por duas dimensões: uma expressa pelo absenteísmo por licença médica e outra pela readaptação funcional.

Dessa forma, a busca de coleta de dados sobre o absenteísmo por licença médica dos servidores públicos e os respectivos CIDs⁷ foram importantes para compreender essa realidade.

Grupo de Causas	Secretarias		
	Saúde	Educação	Demais Secretarias
Fatores que influenciam o estado de saúde e controle nos serviços de saúde*	1165	2735	455
Transtornos mentais e comportamentais	431	1223	211
Doenças do sistema osteomuscular	529	965	241
Doenças do aparelho respiratório	523	1571	210
Lesões, envenenamentos e causas externas.	264	338	183

CID 10: * Pós-operatório, consulta médica (afastamento de um dia), acompanhamento de familiar doente, tratamento dentário.

Fonte: Gerência de Saúde do Servidor e Perícia Médica, Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos de Belo Horizonte - Dados de 2008.

O primeiro olhar sobre esses dados motivou a interrogação do grupo do “Observatório do Trabalho Público Municipal e Saúde Mental do Servidor”, no sentido de buscar respostas sobre as constatações do maior número de adoecimento nas Secretarias de Educação e de Saúde. A partir do interesse despertado pelos dados, os então participantes desse grupo decidiram se debruçar sobre os mesmos e sobre as teorias que abordam o tema.

Outro aspecto analisado pelos dados coletados que se destacou foi à proporção do adoecimento do servidor, devido aos transtornos mentais e comportamentais, a partir da

⁷ Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde

compreensão de que as outras causas evidenciadas como físicas, também possuem a dimensão psicológica.

Nesse aspecto, o foco inicial do “Observatório do Trabalho Público Municipal e Saúde Mental do Servidor de Belo Horizonte”, em 2008, foi buscar compreender a docência na atualidade e os desafios vivenciados pelos professores no cotidiano de seu trabalho. No senso comum, traduzido pela mídia o professor tem ocupado um lugar da crítica⁸ e da culpabilização⁹ pelos baixos desempenhos dos alunos.

Corroboram com descrédito da imagem do docente, os índices de absenteísmos que perfilam as estatísticas, e que para algumas autoridades transparece como uma postura de descompromisso do docente e vem maculado à imagem desse profissional.

Importante ressaltar que a imprensa vem divulgando com constância e persistência a questão do absenteísmo do professor, colocando muitas vezes como uma atitude de ‘oportunismo do docente’¹⁰, sem refletir com profundidade sobre a situação do trabalho em si e do adoecimento da categoria.

O absenteísmo como forma de resistência, ou de resignificação no trabalho não aparece em evidência, prefigura-se a falta de comprometimento do docente e os resultados nefastos de suas faltas.

As evidências de produtividade no trabalho são medidas por parâmetros que se dicotomizam entre presenças e ausências do servidor, sem uma reflexão mais aprofundada de como ocorrem às relações entabuladas no exercício de seu trabalho.

Com um olhar mais cuidadoso, as buscas para compreender as relações estabelecidas pelos professores com os seus índices de adoecimento demarcaram um espaço de estudo e análises dessa conjuntura. Nesse sentido, vários seminários foram organizados para trazer em evidências essa tessitura do trabalho docente e suas interações com o mesmo¹¹.

A complexidade do trabalho docente e os desafios de compreender como esses profissionais estão interagindo com as atividades de trabalho, foram aspectos

⁸ MOREIRA (2003), PASCHOALINO (2007-2009)

⁹ ESTEVE, 1999; NÓVOA, 1999; MARTÍNEZ, VALLES E KOHEN, 1997; FERREIRA, 2003; GOMES, 2002; ALEVATO, 2004, PASCHOALINO (2007-2009)

¹⁰ Folha de São Paulo dia 11 de novembro de 2007 - Reportagens de Fábio Takahashi

¹¹ Documento do Relatório Final

interrogativos do “Observatório do Trabalho Público Municipal e Saúde Mental do Servidor”.

O trabalho realizado evidenciou a necessidade de maior aprofundamento sobre o tema e a pertinência da constituição institucional de um grupo capaz de assumir a demanda da continuidade de ter as relações empreendidas no/pelo trabalho, como ponto de estudo, para possibilitar a capacidade de propor ações que contribuíssem para modificar os quadros de adoecimento dos servidores.

A reconstituição do Grupo

Diante dessas interrogações sobre o trabalho e dos adoecimentos dos servidores¹² públicos tornou-se necessário que a equipe remanescente do Observatório do Trabalho Público Municipal e Saúde Mental do Servidor, coordenado pela GEASOF¹³ empreendesse um plano de ação para a recomposição do grupo.

A reconstituição desse grupo passou a fazer parte de um dos Projetos Sustentadores do Governo Municipal “Gestão Estratégica de Pessoas”, do PROGRAMA BH METAS E RESULTADOS “Planejando o futuro. Transformando o presente.”

Assim, uma das ações previstas no âmbito do Projeto Gestão Estratégica de Pessoas foi a Reestruturação do Observatório de Gestão do Trabalho.

Cada responsável pelas ações descritas no Projeto “Gestão Estratégica de Pessoas”, ficou responsável pela estruturação de um plano de ação, com cronograma e percentual de cada atividade prevista para sua execução. Assim, a Soraya, gerente da GEASOF, apresentou o cronograma da ação pela qual ficou responsável, para análise e aprovação da linha gerencial do projeto, em primeira instância para Warlene Salum Drumond Rezende, gerente do projeto e Gerente de Gestão de Recursos Humanos da SMARH.

A partir do momento em que fosse aprovado o cronograma, esse seria divulgado e no SIGEOR acompanhado para verificação das metas propostas. O sistema on-line sinaliza com cores a situação de cada ação, verde se atingiu as metas no tempo previsto e vermelho se a referida ação se encontrasse fora do prazo.

¹² Utilizaremos o termo servidor público de forma ampliada, considerando tanto os efetivos, quanto os contratados.

¹³ Na pessoa de sua gerente Soraya Romina Santos

O cronograma aprovado previa as ações entabuladas para concretizar a instituição desse grupo de trabalho.

CRONOGRAMA / 2009

Atividades	Mês / Finalização						Percentual previsto na execução
	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	
1 – Negociação junto à SMED da cessão da servidora Jussara Bueno para integrar a equipe da GEASOF / GERH / SMARH							2%
2 – Discussão e elaboração da proposta de composição do observatório.							28%
3 – Realização de reuniões com os representantes indicados pelas instâncias de PBH com os objetivos de discutir e sistematizar o projeto, organizar o trabalho e o funcionamento do grupo.							30%
4 – Discussão e elaboração de proposta de Ato Normativo instituindo o “Observatório”, com posterior encaminhamento ao Gabinete da SMARH para as providências cabíveis.							15%
5 – Negociações entre o Gabinete da SMARH e SMGO para a publicação do Ato Normativo instituindo o Observatório.							15%
6 – Publicação do Ato Normativo no Diário Oficial do Município.							10%

O cronograma previsto foi o norteador para cada passo na reconstituição do grupo, que passou a se denominar Observatório de Gestão de Trabalho – OGT. As discussões sobre o perfil das pessoas para recomposição do grupo OGT se pautou por indicar a necessidade de um representante que fizesse a interlocução com a sua secretaria e que possuísse atuação ou formação associada aos processos de gestão do trabalho humano de forma ampla, em que abrangesse todas as suas dimensões da complexidade das relações no/pelo trabalho.

Dessa forma, no ofício enviado para cada instância foi elucidado sucintamente o Programa “BH Metas e Resultados” e a “Reestruturação do Observatório de Gestão do Trabalho”, pautado nas diretrizes de valorização do servidor municipal.

Para maior esclarecimento sobre a indicação do servidor e possibilitar a sua participação efetiva foi esclarecido que o Observatório de Gestão do Trabalho é uma ação intersetorial que tem como objetivos planejar e coordenar estudos e análises sobre a relação do servidor e empregado público municipal com o trabalho (readaptações funcionais, absenteísmo, dentre outras). E, nesse sentido, propor adequações e intervenções necessárias ao aprimoramento da política de recursos humanos do município, favorecendo a melhoria das condições de trabalho no âmbito da Administração Municipal e visando o aperfeiçoamento do atendimento prestado à população.

Tornou-se necessário também especificar que a constituição desse grupo de trabalho intersetorial para desenvolver as atividades do Observatório, seria formada por agentes públicos que atuam na Administração Direta e Indireta.

Esses ofícios convites determinaram um prazo de 22 dias para articulação em cada instância e a indicação do nome do participante do grupo do Observatório da Gestão do Trabalho.

A indicação desse(a) técnico(a) das diversas instâncias da PBH, para participar no Observatório da Gestão do Trabalho se efetivou no contexto político com a liberação pelo secretário da pasta de horas de trabalho desse servidor, para que pudesse atuar nesse referido grupo.

A confirmação por escrito de cada nome indicado para o OGT das diversas instâncias já trazia o panorama da formação de um grupo forte e empenhado na participação efetiva

A primeira reunião com os membros indicados ocorreu no dia 20 de outubro de 2009 e trouxe com consubstanciado as determinações:

- Os servidores que foram indicados pelos titulares das instâncias da PBH que vão participar da “Reestruturação do Observatório de Gestão do Trabalho” se apresentaram, destacando cargo, formação e experiência profissional.
- Soraya fez uma explanação sobre a ação de “Reestruturação do Observatório de Gestão do Trabalho”, destacando os objetivos e metas a serem atingidos e os prazos a serem observados.
- Luciana ressaltou a necessidade de se alinhar a linguagem nas diversas gestões de recursos humanos existentes na PBH.
- Georgina relatou a dificuldade em acompanhar os funcionários da SLU que estão nas regionais.
- Marcelo enfatizou a importância da leitura do livro “O professor desencantado”, de Jussara Paschoalino, para uma melhor compreensão do adoecimento na área da Educação.

- Sílvia se lembrou das pesquisas sobre Teses e Dissertações que discutem a educação e o trabalho na Prefeitura de Belo Horizonte, realizada na UFMG, ressaltando que o grupo deve conhecer o que vem sendo produzido dentro da temática de Gestão do Trabalho.
- Ana Murta ressaltou a necessidade de definirmos “absenteísmo”, pois o termo pode ser visto de forma pejorativa ou não. Disse, ainda, que é essencial alinharmos as visões dentro do grupo.
- Warlene enfatizou que a atitude de acreditar na mudança é primordial para esse trabalho. Lembrou que, agora, a PBH será vista como um todo, tanto a Administração Direta quanto a Indireta.
- Georgina enfatizou a necessidade de buscarmos fundamentação teórico-política para direcionarmos o trabalho.
- Jussara também concorda com a necessidade de alinhamento teórico, pensando na ergologia e nas relações interpessoais.
- Rose disse que as estatísticas são importantes para sabermos onde concentrar as sucessivas ações.
- Soraya realizou um fechamento das colocações, dizendo ser preciso alinhar os conceitos e as perspectivas teóricas, o que foi consensuado pelo grupo. Foi acordado, também, que o horário de reunião deste grupo será de 9h a 11h30, às terças-feiras.
- Sílvia ainda acrescentou que seria interessante montar um grupo virtual para compartilharmos materiais e fazermos possíveis acréscimos à ata.

Vale salientar que esse grupo que se constituiu trouxe as inquietações e anseios de contribuir para a valorização do servidor. O perfil desse grupo de diferentes instâncias e formações possibilitou uma interlocução fecunda e ao mesmo tempo, abriu a possibilidade para maior sintonia teórica.

Nesse aspecto, para a segunda reunião, ocorrida no dia 27 do outubro de 2009, as vertentes de afinar conceitos foram importantes e se desmembraram em duas apresentações. A primeira apresentação foi realizada pela Warlene Salum¹⁴ que enfocou o Programa BH Metas e Resultados e seus eixos norteadores dentre os quais a Reestruturação do OGT consta como uma das ações a serem empreendidas.

A gerente Warlene esclareceu o interesse previsto no âmbito do programa de governo, em que a valorização do servidor municipal está em destaque e que diversas ações estão empreendidas para atingir esse objetivo.

Na segunda parte, Jussara Paschoalino fez uma alusão ao seu livro: “O professor desencantado: Matizes do Trabalho docente”, fruto de sua dissertação de Mestrado na Universidade Federal de Minas Gerais.

Jussara disse que, ao longo de sua atuação na área da Educação, percebeu muitas queixas vindas dos professores. Ela começou estudando sobre a síndrome de *burnout*,

¹⁴ Gerente de Gestão de Recursos Humanos

mas percebeu que o adoecimento ia além dessa síndrome. Informou que há um adoecimento mundial desse profissional e que é preciso ter um suporte para o mesmo, que precisa ser escutado.

Entre os diversos aspectos que interferem no trabalho docente foi destacado: a falta de valorização profissional e salarial que contemple a formação ampla desse profissional, a distância do ideal da profissão e a realidade posta nas escolas, o silenciamento e isolamento desse profissional.

A pesquisa realizada por Jussara ainda apontou para o processo de adoecimento dessa categoria profissional advindo das disputas pela elegibilidade dos diretores e da coordenação pedagógica.

Essas duas temáticas suscitaram no grupo recém formado participação eloqüente e anseios para a construção de um trabalho efetivo. Assim, essas duas reuniões ocorridas no mês de outubro possibilitaram discutir a proposta de trabalho do Observatório, destacando os objetivos, prazos e metas a serem atingidos.

Ao mesmo tempo, sinalizaram a necessidade de abrir o diálogo com outras instâncias com o objetivo de estabelecer interlocuções capazes de oxigenar as perspectivas de compreender o trabalho em sua complexidade.

As complexidades das relações de trabalho instauradas pelos diversos membros do grupo possibilitaram nessas reuniões a interação entre os participantes, em que ficou evidenciado no cabedal do grupo formado e a premência de buscar novos diálogos.

Sair do lugar endógeno

As duas reuniões realizadas do Observatório de Gestão do Trabalho totalizaram 6h de trabalho e conseguiram atingir os objetivos previstos de conhecer os representantes das diferentes instâncias da Prefeitura de Belo Horizonte que integram a referida ação. Nesse âmbito, também possibilitou situar o trabalho a ser empreendido dentro da perspectiva política.

Esse movimento do OGT de se interagir com os objetivos propostos evidenciou a necessidade de abrir interlocuções para sair do lugar endógeno. Os conhecimentos da academia foram avaliados como importantes para afinar os conceitos teóricos.

Nesse sentido, duas participações com a Academia foram destaques nos meses de outubro e novembro. Primeiramente, a participação no VII SIMPÓSIO DE FORMAÇÃO E PROFISSÃO DOCENTE, ocorrida em Universidade Federal de Ouro Preto, Campus Mariana, em outubro, por três integrantes do grupo, que apresentaram o trabalho intitulado: Carta fora do baralho - Readaptação funcional na docência. Essa atividade proporcionou uma ampliação da compreensão acerca dos dilemas e perspectivas do profissional docente na contemporaneidade, em especial no que se refere à questão do absenteísmo, além de favorecer o estreitamento das relações com a Academia e pesquisadores de referência e conceituados na área de gestão do trabalho docente.

No mês de novembro participação dos membros da OGT na “II Jornada da Rede Franco-lusófona: Ergologia, Trabalho e Desenvolvimento”, ocorrido na Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais possibilitaram alinhar as diferentes epistemologias em torno do trabalho a ser empreendido e favoreceu a formação dos integrantes.

Assim, o OGT pelas socializações dessas participações de caráter teórico possibilitou enriquecimentos dos diálogos travados e permitiram tecer análises consubstanciadas em matrizes do conhecimento. A lógica dos encontros pautou pelas decisões pragmáticas e pela discussão teórica da temática: saúde e trabalho.

Dessa forma, as quatro reuniões do Observatório de Gestão do Trabalho realizadas no mês de novembro totalizaram 12h de trabalho. Os objetivos dessas reuniões foram: a construção coletiva e democrática do projeto do OGT e da proposta de minuta de sua institucionalização. O trecho da reunião do dia 24 de novembro permite constatar como o processo democrático é controverso:

- Soraya iniciou fazendo uma avaliação sobre a reunião passada em que afirmou que apesar dos avanços das discussões foi cansativa e a técnica utilizada não ajudou na condução do processo de facilitar a discussão. Acrescentou que reconhecia que a proposta elaborada não fluiu e que a reunião perdeu um pouco a sua objetividade. Também argumentou sobre os prazos e a necessidade de fechar esses documentos.
- O grupo foi contrário a essa percepção e na fala de alguns de seus membros, principalmente, da Luciana, Georgina, Ana Murta e Zilda, afirmaram que gostaram da técnica utilizada e a reunião cumpriu muito bem o que estava previsto. Houve também a fala recorrente de vários membros do grupo que disseram que se sentiram valorizados pela construção coletiva.
- A leitura crítica do projeto do OGT ocupou quase todo o período da reunião. A presença de debates constantes foi delineando a construção desse documento.
- A reescrita da minuta não conseguiu chegar ao término.

- A concepção, ação a ser empreendida e ressonância dessa ação do OGT foi a tônica das discussões.

Ressaltamos que o processo discussão do OGT, por vezes se mostrou lento, com reuniões polêmicas e até mesmo consideradas como improdutivas. No entanto, esse movimento foi fundamental para garantir a participação de todos e arquitetar uma unidade em torno da concepção do trabalho e da organização dos referidos documentos.

A finalização da proposta do instrumento normativo – Portaria para instituição do OGT se concretizou na reunião do mês de dezembro cumprindo assim, as determinações dos prazos estabelecidos.

A institucionalização

Os participantes desse grupo, a partir de suas interrogações e anseios, conseguiram apontar para novas saídas e avançar em proporções maiores com a concretização de sua institucionalização.

A Portaria SMARH 001/2010 que instituiu o OGT trouxe em sua redação a composição desse grupo, circunspeto por representantes das diversas instâncias da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, que permitiu a organização diferenciada, em que possibilitará os diversos olhares sobre o tema de estudo e atuação.

A partir das especificidades dos estudos a serem implementados ficou previsto a possibilidade de flexibilidade do grupo, com formação de subgrupos ancorados nas singularidades de cada ação ou pesquisa a ser empreendida.

A instituição desse grupo por uma Portaria ressalta o compromisso de uma política de governo, que valoriza os seus servidores e que busca saídas para minorar as situações de instabilidade do/no trabalho.

Considerações

O caminho trilhado pelo OGT possibilitou entrever movimentos de esferas pessoais, locais e institucionais, que conseguiram acertar anseios, interesses e a construção de um novo percurso diante de uma situação desafiadora.

Com o entendimento da complexidade do trabalho, o OGT tem como horizonte de atuação não só o âmbito público municipal, mas também interlocuções constantes com associações, organizações e institutos de ensino superior. A perspectiva do olhar intersetorial permitiu o entendimento da epistemologia sobre o trabalho público e ação teleológica da busca pela valorização do servidor.

O objetivo do OGT compreende planejar, coordenar, realizar e analisar pesquisas e estudos sobre a relação do servidor e empregado público municipal com o trabalho, no sentido de propor e subsidiar ações para o aprimoramento da política de recursos humanos do município.

Um longo caminho está à frente para ser percorrido e construído pelo grupo do OGT. Entretanto, sentimos a satisfação de saber que primeiros passos foram dados para sair do lugar do comum, do endógeno.

As certezas que o OGT terá pela frente serão não se pautar pelo conformismo, mas se apoiar nas inseguranças, nas dúvidas, que serão as balizadoras capazes de suscitar ações para os desafios da relação saúde e trabalho.

Referências

ALEVATO, Hilda. Diferentes Estressores, Diferentes estratégias de controle. In: ISMA-BR International Stress Management Association. Congresso-Trabalho/Poster-2004 <http://www.ismabrasil.com.br/tpls/163.asp?idCadastro=161&idPg=537&mAb=n>, Acesso em 21 de fevereiro de 2007.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Reforma da nova gestão pública: agora na agenda da América Latina, no entanto... *Revista do Serviço Público*, Brasília, ano 53, n. 1, p. 5-26, jan./mar. 2002.

CHIAVENATO, I. Introdução à moderna gestão de pessoas. In: _____. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999. Cap. 1, p.3-25.

DEJOURS, Cristophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* [tradução de Ana Izabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira]. 5ª edição – São Paulo: Cortez Oboré – 1992.

ESTEVE, José Manuel. *O mal estar Docente: A sala de aula e a saúde dos Professores*. São Paulo. Edusc.1999.

FERREIRA, Rodolfo. *O professor invisível: imaginário, trabalho docente e vocação*. Rio de Janeiro: Quarter, 2003.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana e TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psic.: Teor. e Pesq.* [online]. 2009, vol.25, n.3, pp. 319-327. ISSN 0102-3772. doi: 10.1590/S0102-37722009000300005. Acesso em dez. 2009.

FLORES-SANDI, Grettchen. "Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud. *Acta méd. costarric.* [online]. mar. 2006, vol.48, no.1 [citado 25 Marzo 2007], p.30-34.: <http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S000160022006000100006&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0001-6002.

GOMES, Luciana. *Trabalho multifacetado de professores/ as: a saúde entre limites*. Rio de Janeiro. FIOCRUZ. Dissertação de Mestrado, 2002.

GUIMARÃES, Magali Costa. Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. In: *Rev. bras. Saúde ocup.*, São Paulo, 34 (120): 163-171, 2009.

JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO, dia 9 de fevereiro de 2007. TAKAHASHI Fábio. In: Caderno Educação.

<http://www1.folha.uol.com.br/folha/educacao/ult305u19359.shtml>. Acesso em 10 de fevereiro de 2007.

MARTÍNEZ, Deolidia, VALLES, Íris & KOHEN, Jorge. *Salud y trabajo docente- Tramas Del malestar en la escuela*. Buenos Aires: Kapelusz, 1997.

MOREIRA, Antônio F. B. O Currículo na escola básica: discussões atuais. In: *Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação- CAPE*. Belo Horizonte. 2003.

NÓVOA, Antônio. (org.). *Profissão Professor*. Porto: Editora Porto, 1999.

PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz. *Matizes do mal-estar dos professores: um estudo de caso de uma escola pública do ensino médio*, 2007. 231f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Programa de Pós-graduação em Educação.

PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz. *O professor desencantado – Matizes do trabalho docente*. Belo Horizonte: Editora Armazém de Idéias, 2009.

PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz; SANTOS, Soraya Romina e AMARAL, Silvia Eugênia do. Carta fora do baralho - Readaptação funcional na docência. In: VII SIMPÓSIO DE FORMAÇÃO E PROFISSÃO DOCENTE, Universidade Federal de Ouro Preto, Campus Mariana, 2009.

PORTO, Mário Augusto. *Gestão Pública e o Absenteísmo da Força de Trabalho*, - reflexões preliminares.

http://www.rn.gov.br/contentproducao/aplicacao/searh_escola/arquivos/pdf/paper-absenteismo-marioporto.pdf. Acesso em dez. 2009.

SENNETT, R. (2001). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

UNIÃO EUROPEIA. *Doc. 1564/2/01 PT*, parecer aprovado em 11 de novembro de 2001. Disponível em: <<http://www.osha.europa.eu/pt>>. Acesso em: 10 dez. 2008.