

Enap

Escola Nacional de
Administração Pública

Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público Brasileiro

Sejam Bem- vindos!

Prof^a. Dr^a. Carla Antloga
Universidade de Brasília



Enap

MINISTÉRIO DO
PLANEJAMENTO



Objetivos

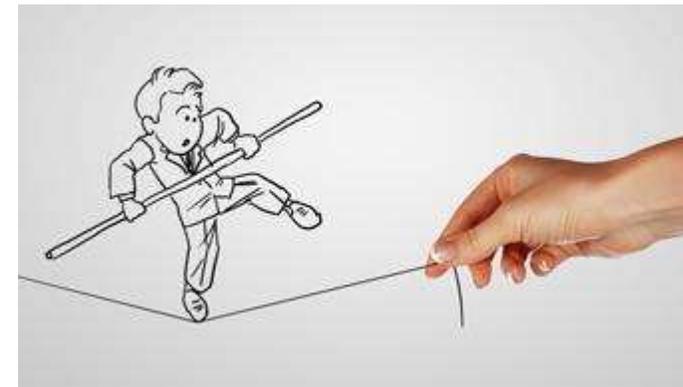


- ▶ **Caracterizar o contexto do trabalhador no serviço público federal**
- ▶ Apresentar as concepções de indivíduo, organização, trabalho e contexto de trabalho para a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho
- ▶ Apresentar e diferenciar as abordagens assistencialista e preventiva de QVT
- ▶ Apresentar os principais elementos de uma política e um programa de QVT



Cenário Brasileiro

- ✓ Redução do papel do Estado; políticas governamentais de valorização do capital financeiro; flexibilização dos contratos de trabalho; terceirização; aumento crescente das taxas de desemprego e exclusão social; baixa e instável expansão da riqueza para a sociedade como um todo (Baumgarten, 2002; Ferreira, Alves e Tostes, 2009).
- ✓ Modernização conservadora e aumento dos índices de absenteísmo, acidentes, doenças do trabalho e licenças-saúde nas organizações públicas (Tuuli & Karisalmi, 1999).
- ✓ Busca pela garantia da realização do prescrito, independentemente das condições e dos efeitos para o servidor (Facas, Mendes, Santos Júnior, Anjos, Lima, 2013).
- ✓ Novos desafios relativos ao papel dos órgãos públicos, suas finalidades, suas estruturas e o seu próprio funcionamento (Carneiro, 2006; Ferreira, Alves e Tostes, 2009; Mendes, Freitas e Augusto, 2014).





E para o Serviço Público? Qual o cenário?

(Dal Rosso, 2008; Ferreira, Ferreira, Antloga & Bergamaschi, 2009)





- ✓ **Quadro reduzido de trabalhadores e intensificação do trabalho:** a despeito do grande volume de contratações no serviço público nos últimos 15 anos, o aumento da população e da demanda por prestação de serviços de qualidade culminou em um cenário de insuficiência de pessoas que trabalham e intensificação das atividades.





- ✓ **Gestão flexível da produção e do trabalho:** acúmulo constante de novas tarefas, flexibilidade funcional, rodízio de atividades, polivalência e multiquificação. Marginalização do sentido do trabalho, carência de tempo para qualificação e identificação. Expectativa de crescente responsabilidade, autonomia para execução de tarefas complexas e criatividade - Processo “esquizofrenizante”.





✓ **Inserção de novas tecnologias e formas de produção:**

informatização, modelos de gestão produtivistas e de alta exigência. O trabalhador tem que se adaptar às novas tecnologias, “formatar-se” a diversos contextos, ao mesmo tempo sendo criativo e “pensando fora da caixa”; tem que assumir responsabilidades e ter autonomia, a despeito de contextos com rígido controle.





✓ **Aumento das expectativas dos clientes/usuários por serviços mais ágeis e eficientes:**

melhora da oferta e da qualidade de serviços com caráter político. Muitas promessas de melhorias de serviços baseadas no sacrifício do trabalhador que precisa realizar o trabalho, muitas vezes sem a estrutura adequada para tal.



O que as pesquisas indicam?

- ✓ Pressão por resultados acima da média e a curto prazo
- ✓ Contingente insuficiente de trabalhadores
- ✓ Cenário de precarização da organização do trabalho
- ✓ Aumento do custo humano no desenvolvimento das atividades
- ✓ Mal-estar e adoecimento
- ✓ Albuquerque, 2011; Almeida, 2007; Andrade, 2011; Antloga, Maia, Cunha & Peixoto, 2014; Branquinho, 2010; Brusiquesse & Ferreira, 2012; Daniel, 2012; Feitosa, 2010; Fernandes, 2013; Figueira, 2014; Medeiros, 2012



O que as pesquisas indicam?



- ✓ Para cumprir seu propósito de promover cidadania para a população, os trabalhadores acabam, eles mesmos, comprometendo sua cidadania, na medida em que não podem ter seus direitos básicos, como o de usufruir de saúde no trabalho, assegurados (Antloga, Pinheiro, Maia e Lima, 2014).



O que as pesquisas indicam?



Aumento expressivo na relação entre os casos de acometimento psicológico e trabalho:

- ✓ Transtornos Depressivos
- ✓ Transtornos de Ansiedade
- ✓ Síndrome de Burnout
- ✓ Síndrome do Pensamento Acelerado
- ✓ Transtornos de Pânico

(Albuquerque, 2011; Almeida, 2007; Andrade, 2011; Antloga, Maia, Cunha & Peixoto, 2014; Antloga, Pinheiro, Maia e Lima, 2014; Branquinho, 2010; Brusiquesse & Ferreira, 2012; Daniel, 2012; Feitosa, 2010; Fernandes, 2013; Figueira, 2014; Medeiros, 2012).



O que as pesquisas indicam?



Casos de suicídio no trabalho

Indicadores críticos

- ✓ Vida “normal” fora do trabalho
- ✓ Trabalhadores qualificados
- ✓ Mais comprometidos, admirados
- ✓ Pressão temporal
- ✓ Isolamento
- ✓ Não reconhecimento
- ✓ Falta de suporte
- ✓ Local de trabalho
- ✓ Bilhetes

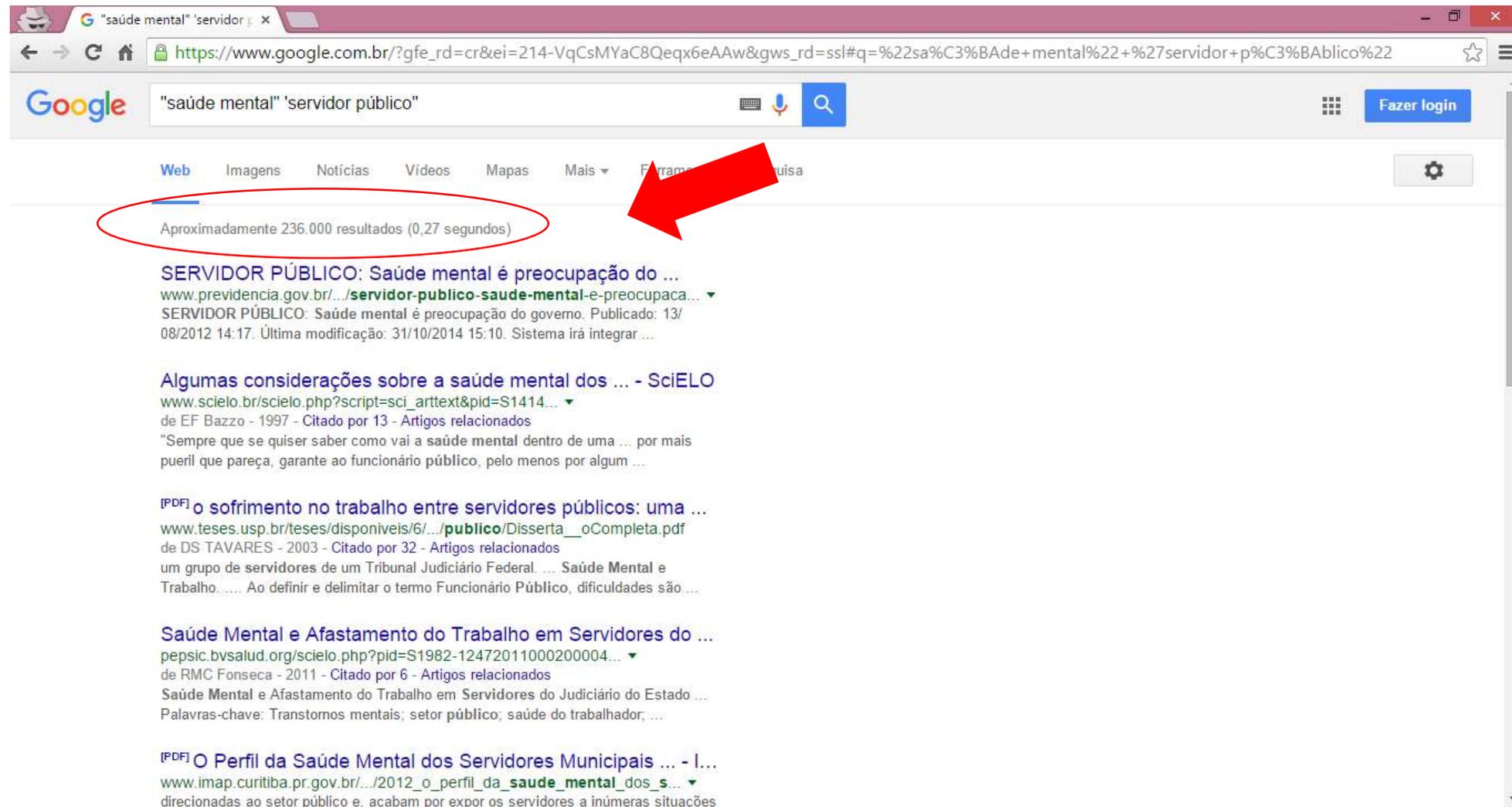


“Aqui se constata um enfoque recorrente de conceber as agências de Estado como se fossem empresas privadas. Lógico que, no serviço público deve haver preocupação com a produtividade, os resultados, as metas etc. Até porque “ser produtivo” é uma das dimensões fundantes do sentido do trabalho, um modo de exercício da felicidade. Mas, setor público e setor privado, mesmo no contexto de uma sociedade capitalista, têm distinções fundamentais que delineiam perfis de cultura organizacional singulares. Exportar ou importar modelos de modo acrítico, sem considerar tais singularidades é aumentar as chances do insucesso na gestão (...). Nesse cenário, os modelos de gestão do trabalho são objetos inquestionáveis, temas tabus nas organizações.”

Ferreira, Alves & Tostes, 2009



Do que estamos falando?



A screenshot of a Google search results page. The search query is "saúde mental" "servidor público". The results show approximately 236,000 results found in 0.27 seconds. A red circle highlights the result count, and a red arrow points to it. The first result is from the website www.previdencia.gov.br, titled "SERVIDOR PÚBLICO: Saúde mental é preocupação do ...". The second result is from SciELO, titled "Algumas considerações sobre a saúde mental dos ...". The third result is a PDF document titled "O sofrimento no trabalho entre servidores públicos: uma ...". The fourth result is from SciELO, titled "Saúde Mental e Afastamento do Trabalho em Servidores do ...". The fifth result is a PDF document titled "O Perfil da Saúde Mental dos Servidores Municipais ...".



Do que estamos falando?

Da Redação (Brasília) – Os afastamentos do trabalho em decorrência de transtornos mentais é um dos grandes desafios da Política de Atenção e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), lançada em 2008 pelo Governo Federal. “A questão da saúde mental ganhou mais importância com a exigência cada vez maior das capacidades pessoais e a ideia de que as pessoas devem se adaptar ao trabalho e não o trabalho se adaptar às pessoas”, afirmou o representante do Ministério do



Diretriz de Promoção da Saúde Mental

“Identificar nos locais de trabalho os **fatores envolvidos no adoecimento mental**, mapear os locais e os tipos de atividades e propor medidas de intervenção no **ambiente** e na **organização do trabalho** no intuito de **valorizar o servidor** e diminuir o sofrimento psíquico.”

Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental na Administração Pública Federal, MPOG, maio de 2010.



Objetivos

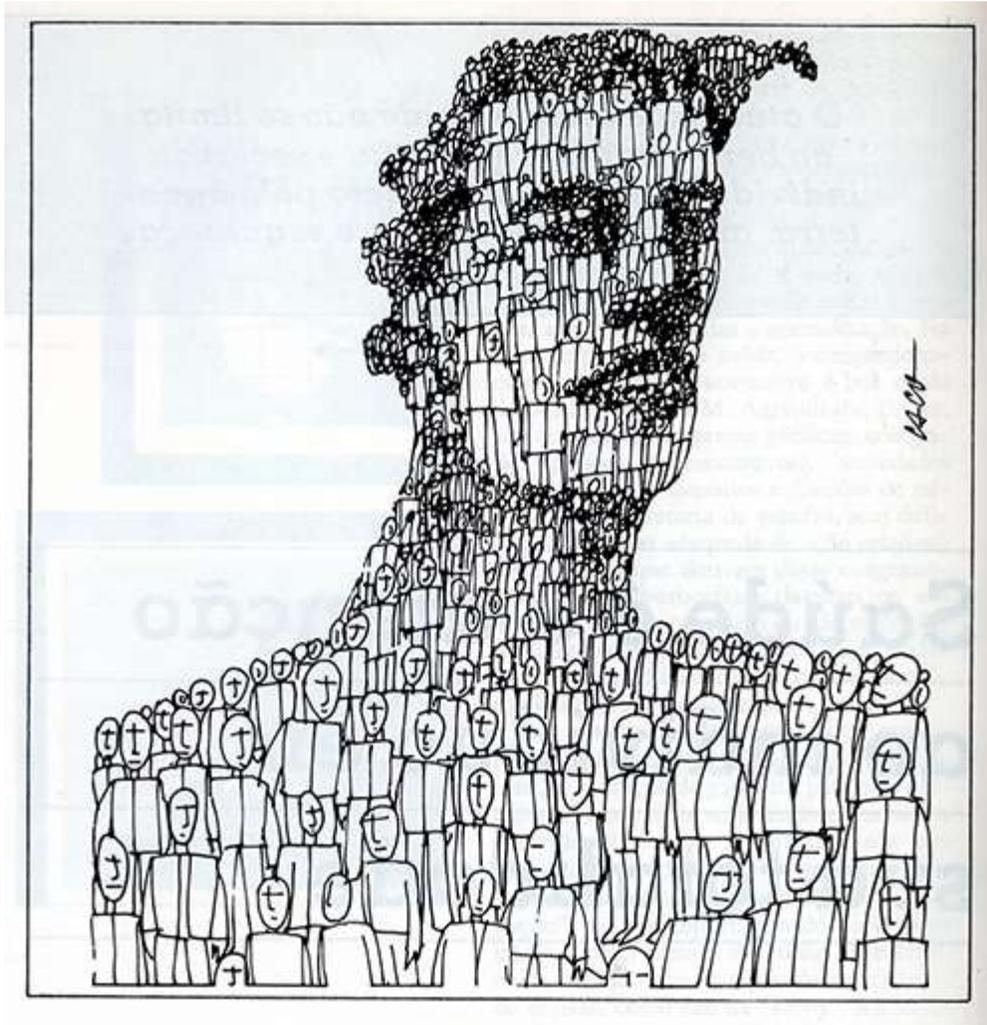


- ▶ Caracterizar o contexto do trabalhador no serviço público federal
- ▶ Apresentar as concepções de **indivíduo, organização, trabalho e contexto de trabalho** para a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho
- ▶ Apresentar e diferenciar as abordagens assistencialista e preventiva de QVT
- ▶ Apresentar os principais elementos de uma política e um programa de QVT



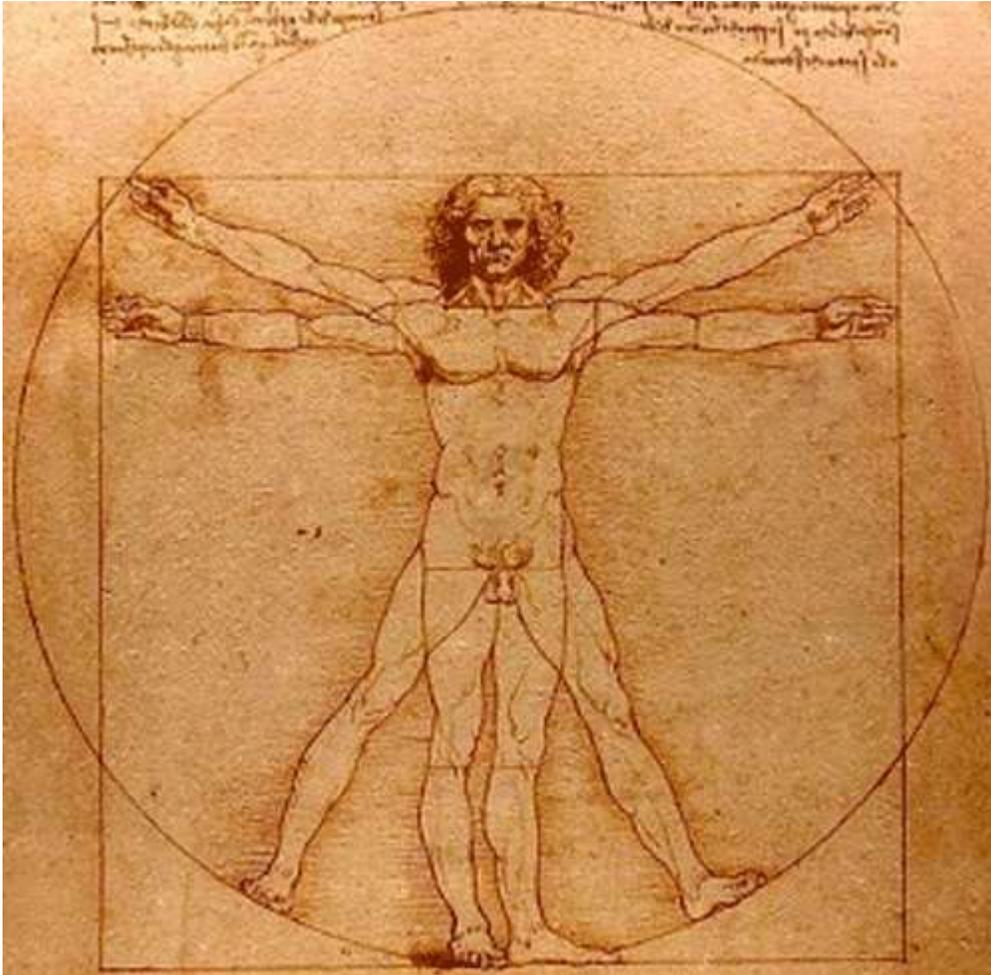
Concepção de Indivíduo

(Interacionismo, construtivismo)



Concepção de Indivíduo

(Ferreira & Mendes, p. 45)



O indivíduo para a ergonomia é o trabalhador ou trabalhadora que integra um dado "Contexto de Produção de Bens e Serviços - CPBS". Ele é **singular**, contrapondo-se às noções, de filiação taylorista, de "trabalhador médio" e do "homem como variável de ajuste". Esta singularidade assume valor heurístico central em ergonomia e se expressa sob a forma das **variabilidades interindividual** (gênero, idade, dimensões corporais, experiência, competências) e **intra-individual** (transformações físicas e mentais do próprio trabalhador em função das variações temporais em curto, médio e longo prazos) que estruturam as condutas dos sujeitos nas situações de trabalho. Assim, o indivíduo em *Ergonomia da Atividade* não é um ente abstrato, mas um **ser humano** que **pensa**, **age** e **sente**, buscando responder aos imperativos presentes no ambiente de trabalho e, desta forma, **forjar sua história individual** em interseção com a **história da sociedade**.



Concepção de Organização

Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS)

“(...) expressa o *lócus* material, organizacional e social onde se operam as **estratégias individual e coletiva de mediação** utilizadas pelos trabalhadores na interação com a realidade de trabalho.”

Ferreira & Mendes, 2003.



- ✓ **Condições de Trabalho** (ex. posto)
- ✓ **Organização do Trabalho** (ex. regras, normas)
- ✓ **Relações Socioprofissionais de Trabalho** (ex. interações com as chefias, usuários, pares)



Concepção de Trabalho

Produtor de **valor novo**, fonte de riqueza material

Veículo de **mediação** da subjetividade-objetividade

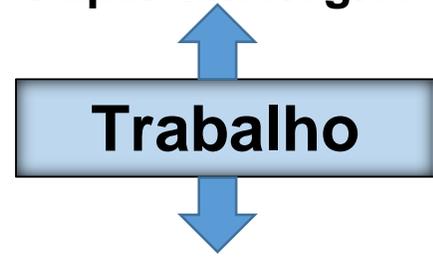
Modo de **transcendência** no tempo e no espaço

Meio inexistível da **existência humana**

Relação **metabólica** homem-natureza



Dimensão Sociohistórica
Papel Ontológico



Dimensão de Ação Humana
Práxis Material, Simbólica

Performance

Estratégia de Mediação Operatória Individual e Coletiva

Eficácia

Desempenho

Eficiência



Trabalho: Produto + Produtor

“(...) o trabalho, em si mesmo, é uma das dimensões da vida humana que revela nossa **humanidade**, pois é por ele que **dominamos as forças da natureza** e é por ele que **satisfazemos nossas necessidades vitais básicas** e é nele que exteriorizamos nossa **capacidade inventiva e criadora** — o trabalho exterioriza numa obra a **interioridade do criador.**”

(M. Chauí, 1999)

“Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colméia. Mas **o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade.** No fim do processo do trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Ele não transforma apenas o material sobre o qual opera; **ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira**, o qual constitui a lei determinante do seu modo de operar e ao qual tem de subordinar sua vontade.”

(K. Marx, 1982)



Contexto de Trabalho

- ✓ Lócus material, organizacional e social
- ✓ Atividade individual e coletiva de mediação dos trabalhadores
- ✓ Variáveis múltiplas e diversificadas
- ✓ Totalidade integrada e articulada.

Organização do Trabalho



Condições de Trabalho



Relações Socioprofissionais de Trabalho



Condições de Trabalho

Ambiente Físico

Sinalização, espaço, ar, luz,
temperatura, som.

Matéria Prima

Objetos materiais,
simbólicos, informacionais.

Equipamentos

Materiais arquitetônicos,
aparelhagem, mobiliário.



Instrumentos

Ferramentas, máquinas,
documentação.

Suporte

Organizacional

Informações, suprimentos,
tecnologias.

Política de Pessoal

Remuneração,
desenvolvimento de pessoal,
benefícios.



Relações Socioprofissionais de Trabalho

Interações Hierárquicas

Chefias imediatas,
chefias superiores.



Interações coletivas intra e inter-grupos

Membros da equipe de
trabalho, membros de outros
grupos de trabalho.



Interações Externas

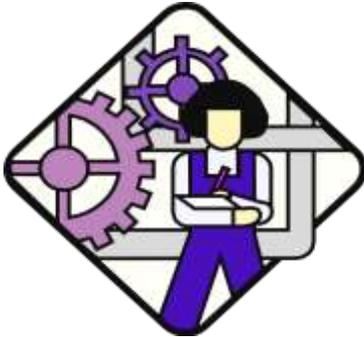
Usuários, consumidores,
representantes institucionais
(fiscais, fornecedores).



Organização do Trabalho

Divisão do Trabalho

Hierárquica,
Técnica e Social



Tempo

Jornada, pausas,
turnos, prazos

Regras Formais

Missão, Legislação,
Normas,
Procedimentos



Regras Informais

Regras de ofício,
Práticas, Hábitos



Produtividade Esperada

Metas, Qualidade,
Quantidade



Objetivos



- ▶ Caracterizar o contexto do trabalhador no serviço público federal
- ▶ Apresentar as concepções de indivíduo, organização, trabalho e contexto de trabalho para a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho
- ▶ **Apresentar e diferenciar as abordagens assistencialista e preventiva de QVT**
- ▶ Apresentar os principais elementos de uma política e um programa de QVT



Por que a **Qualidade de Vida no Trabalho** é um tema atual ?

- ✚ **Ponto de inflexão histórica:** Início da reestruturação produtiva no final da década de 1960 (Braverman, 1975)

- ✚ **Crise vigente no sistema produtivo dos países ocidentais** de feição taylorfordista (Hobsbawm, 1996).
 - Estagnação das taxas de mais-valia
 - Aumento brutal do preço do petróleo
 - Aumento das taxas de juros
 - Esgotamento do enfoque *hard* e inflexível da chamada Administração Científica do Trabalho (OCT)
 - Fortalecimento das reivindicações sindicais



Reestruturação Produtiva Conservadora

+ Mudança no Aparato Jurídico das Relações de Trabalho e do Processo Produtivo

- **Nível Macro:** No âmbito dos Estados Nacionais e das relações econômicas internacionais (**mais liberdade** nas relações de compra e venda de mercadorias, **geração de tecnologias** e **intensificação do processo de comunicação**)
- **Nível Micro:** No interior das próprias organizações (novas **normas, papéis e atribuições dos membros**, buscando-se **acelerar o processo de reestruturação produtiva** – ex. o controvertido banco de horas na gestão da jornada de trabalho)

Fontes: Castel, 2003; Leite, 2003;
Mattoso, & Baltar, 1996

+ Investimento Intensivo em Inovações Tecnológicas

- **Automação e informatização** do processo de produção de mercadorias e serviços; **mudanças estruturais; crescimento contínuo da economia sem geração de empregos assalariados**

+ Mudança na Gestão Organizacional e do Trabalho

- NTIC's são facilitadoras da **gestão flexível da produção** (fabricação com base na demanda e gerenciamento mais eficaz do tempo e das performances dos trabalhadores); Estilos gerenciais de que reiteram o **papel de coadjuvante dos trabalhadores** nos processos produtivos



Flexibilidade: Paradigma Central da Reestruturação Produtiva

A palavra '**flexibilidade**' entrou na língua inglesa no século quinze. Seu sentido derivou originalmente da simples observação de que, embora a **árvore** se **dobrasse** ao vento, seus galhos sempre voltavam à posição normal. 'Flexibilidade' designa essa capacidade de **ceder** e **recuperar-se** da árvore, o teste e **restauração** de sua forma. Em termos ideais, o **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**.

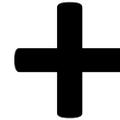
Sennett, R. (2001). *A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro : Editora Record.



Impactos Negativos da Reestruturação Produtiva

Produção

- ✓ Erros
- ✓ Retrabalho
- ✓ Perda de material
- ✓ Danificação de máquinas
- ✓ Queda de produtividade
- ✓ Perda de qualidade

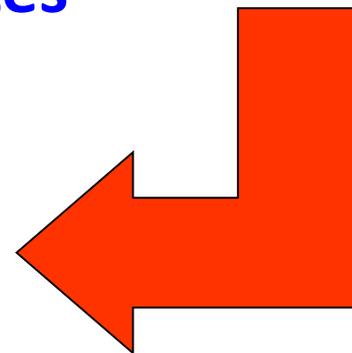
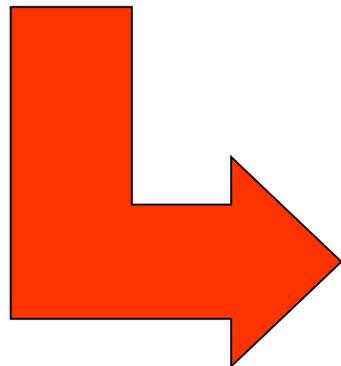


Trabalhadores

- ✓ Absenteísmo
- ✓ Acidentes
- ✓ Doenças do trabalho
- ✓ Licenças-saúde
- ✓ Aposentadorias precoces
- ✓ Rotatividade

Usuários / Clientes

- ✓ Queixas
- ✓ Reclamações
- ✓ Insatisfação
- ✓ Fidelização em risco
- ✓ Cidadania em risco



QVT: Linha do Tempo e Autores de Referência

Literatura Internacional

- ✚ Walton (1973)
- ✚ Hackman & Holdham (1975)
- ✚ Westley (1979)
- ✚ Lau & May By (1991)
- ✚ Martel & Dupuis (2006)

- ✓ Equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida
- ✓ Papel social da organização
- ✓ Produtividade com QVT

Panacéia

1985

- ✓ Compensação justa e adequada
- ✓ Condições de trabalho
- ✓ Uso e desenvolvimento das capacidades
- ✓ Chances de crescimento e segurança
- ✓ Integração social na empresa
- ✓ Constitucionalismo
- ✓ Trabalho e espaço total de vida
- ✓ Relevância social do trabalho

Ênfase
AbÉ uma
Variável

1973

1997)

2002)

França (2003)



No Brasil,
como tem se
caracterizado as
práticas de QVT nas
organizações?



Um Case das Práticas de QVT no Brasil

Ferreira, Almeida, Guimarães, Vargas (2011)

- ✚ Amostra de conveniência
- ✚ Identificar **59 sites de empresas brasileiras** que atuam no campo da Qualidade de Vida no Trabalho
- ✚ Maioria absoluta delas atuando no **Estado de São Paulo** (n=36)
- ✚ Os resultados mostram que essas empresas oferecem um “**cardápio**” contendo:
 - **10 tipos de serviços** diferentes
 - **85 alternativas de atividades** voltadas direta ou indiretamente para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.



Tipos de Serviços e Ações em QVT





**Quais são os
limites dessas
práticas de
QVT nas
organizações?**



**Os Programas
se Caracterizam
por um
Cardápio de
Atividades
Anti-Stress**

Menu Variado

Dança de Salão

**Administrando a
Finança Pessoal**

Tai-chi-chuan

Doação de Sangue

Coral

Vigilantes do Peso

Massagens Terapêuticas

Yoga

Feira de Artesanato

Reeducação Alimentar



Ofurô Corporativo

(Ferreira, 2006)



QVT

Abordagem Assistencialista

Aumento da resistência
física e mental do
trabalhador



O indivíduo é a variável
de ajuste



Efeito principal

**Adesão inicial
forte e, após,
declinante**



QVT

Abordagem Assistencialista

É hegemônica...

- ✓ **Compensatória** dos desgastes vivenciados pelos trabalhadores
- ✓ **Paliativa**, pois não atua nas causas do mal-estar no trabalho





O Que Pensam os Participantes de Diagnósticos sobre **Qualidade de Vida no 19/56 Trabalho ?**



Descompasso da **abordagem assistencialista** com a **ótica dos trabalhadores**

- 1 - É fonte de **prazer**
- 2 - É tempo **valioso** de vida
- 3 - As **condições de trabalho** são adequadas
- 4 - Relações socioprofissionais são **saudáveis**
- 5 - Há oportunidade de **realização profissional**
- 6 - Há **reconhecimento e crescimento profissional**

**O Que é
Qualidade
de Vida no
Trabalho ?**

Resultados de Pesquisa Qualitativa
com Tratamento do Software Alceste
(8307 sujeitos)



Em suma:

QVT para os participantes das pesquisas é, simbolicamente, operacionalizar a [idéia síntese](#) de um respondente que escreveu...

“Chegar feliz e sair feliz do trabalho!”



Conceito de QVT Preventiva

Engloba duas perspectivas interdependentes
(Ferreira, 2006)

✓ **Ótica dos Dirigentes e Gestores**

Preceito de gestão organizacional: normas, diretrizes e práticas que visam à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional.

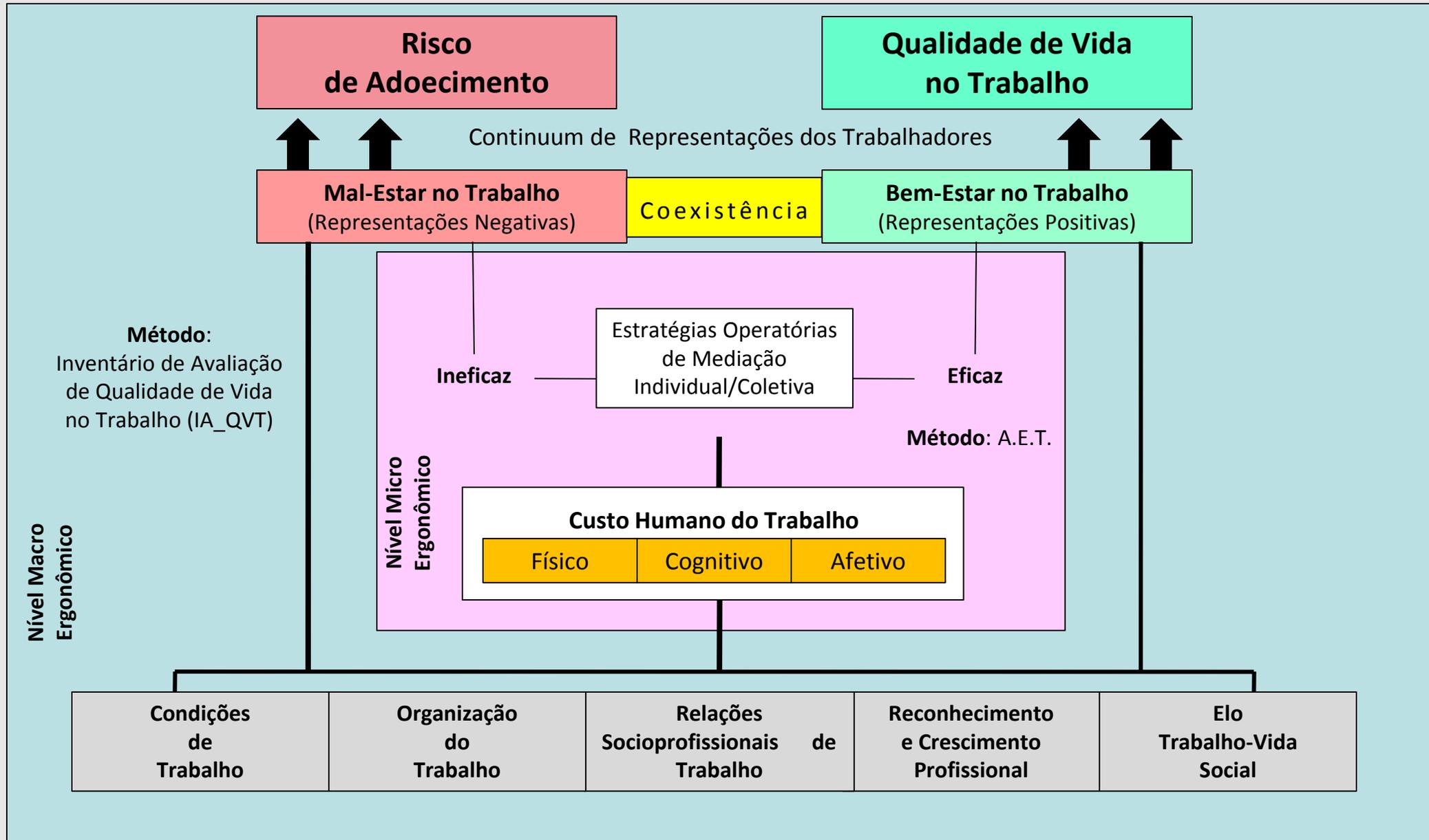
✓ **Ótica dos trabalhadores**

Representações que estes constroem da organização na qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.



Modelo Teórico Descritivo

Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Níveis Analíticos, Fatores Estruturadores e Método



Objetivos



- ▶ Caracterizar o contexto do trabalhador no serviço público federal
- ▶ Apresentar as concepções de indivíduo, organização, trabalho e contexto de trabalho para a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho
- ▶ Apresentar e diferenciar as abordagens assistencialista e preventiva de QVT
- ▶ Apresentar os principais elementos de uma política e um programa de QVT



Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho



O que é Política de QVT?

A **política** de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto formado por **concepção, princípios e diretrizes** que **orientam as práticas de gestão** organizacional e do trabalho na organização. Ela veicula valores éticos da relação indivíduo-trabalho-organização e constitui um objetivo organizacional de sustentabilidade socialmente referenciado.

(Ferreira, 2011)



Política de QVT

- ✓ Deve ter estatuto de “política de Estado”
- ✓ Linhagem institucionalizada, objeto de formalização (ex. portarias, resolução) por meio de ato jurídico-administrativo.



A política deve estar protegida das “intempéries” que costumam assolar as organizações, comprometendo a continuidade sustentável de projetos e ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

(Ferreira, 2011)



Exemplo de Política de QVT

Concepção de QVT

A “Qualidade de Vida no Trabalho – QVT” no órgão x é um **preceito de gestão organizacional** que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito **das condições, da organização e das relações sócio-profissionais de trabalho** que visa à promoção do **bem-estar coletivo**, o **desenvolvimento dos servidores** e o **exercício da cidadania na função pública**.

Princípios de QVT

1. As ações em Qualidade de Vida no Trabalho – QVT são uma **responsabilidade institucional** e uma **tarefa de todos**.
2. O modelo de gestão organizacional deve primar pela compatibilidade **entre bem-estar dos servidores**, desempenho funcional e missão institucional.

Três Diretrizes de QVT

1. As concepções e as práticas de **gestão organizacional** devem primar pela edificação de um **ambiente social de trabalho** que promova a **saúde**, a **segurança** e o **conforto** dos servidores, bem como **convivências de bem-estar e relações harmoniosas** com os usuários-cidadãos dos serviços do órgão x.
2. As **concepções** e as **práticas** de **gestão do trabalho** devem se orientar pelo exercício responsável da **autonomia**, **cooperação**, **flexibilização** do processo de trabalho e **valorização** de competências dos servidores.
3. A disponibilização de **suporte organizacional** aos servidores deve pautar-se por uma **adequabilidade dos meios de trabalho** que busque a compatibilidade entre as exigências do trabalho, as características dos ambientes e as necessidades / expectativas de servidores e usuários-cidadãos, contemplando, inclusive, as pessoas com necessidades especiais.





O que é Programa de QVT?

Conjunto de projetos em Qualidade de Vida no Trabalho a ser efetivamente implementado pela organização. Deriva de diagnóstico realizado com rigor científico e deve estar pautado na Política de QVT.

(Ferreira, 2011)



Exemplos

Projeto 1: **Condições Ergonômica de Trabalho**

Projeto 2: **Praticando o Reconhecimento no Trabalho**

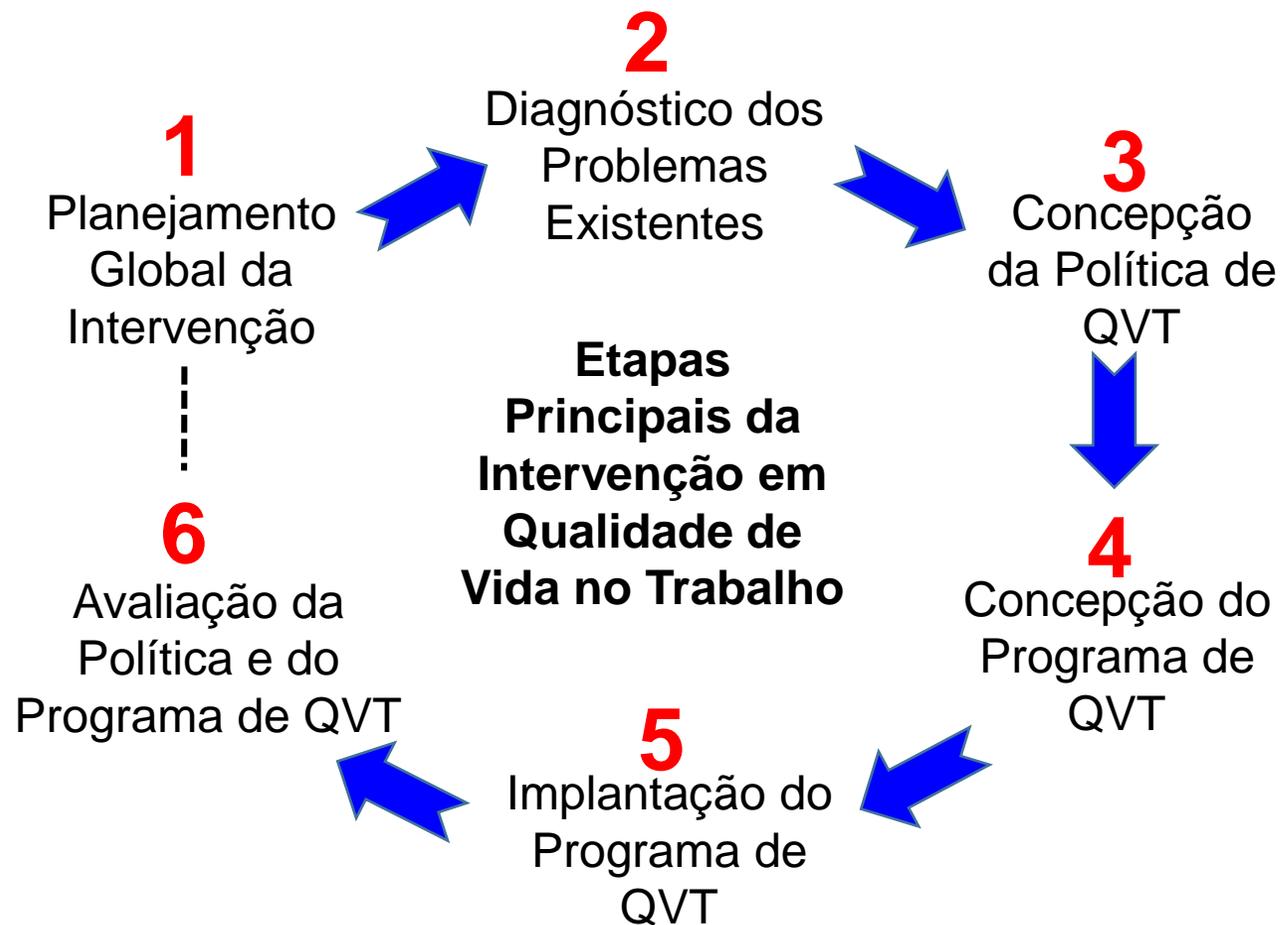
Projeto 3: **Disseminando Valores de Qualidade de Vida no Trabalho**

Programa Sustentável em QVT

- ✓ **Política de governança:** Incorporada ao planejamento estratégico do órgão, recursos financeiros definidos, estrutura operacional de suporte aos projetos.
- ✓ **Avaliação programada e indicadores**



QVT Preventiva: Etapas Fundamentais



Novas questões em QVT

- ✓ **Gênero:** QVT para homens é igual para as mulheres?
- ✓ **Raça:** Como promover igualdade em situações marcadas pela desigualdade racial? Como é a QVT na diferença racial?
- ✓ **Diversidade:** Uma QVT para cada um?



“O mal-estar está disseminado no serviço público brasileiro como se este fosse uma engrenagem do sistema produtivista do capitalismo, e ele não é. A prestação de serviços públicos faz parte de uma cadeia de delicado equilíbrio, que envolve, antes de tudo, a questão da cidadania. A cidadania é para todos e só pode ser alcançada por meio de um estado forte, organizado e que promova serviços de qualidade. Por outro lado, para que isto seja possível, os trabalhadores também precisam ser cidadãos, ou seja, devem ter direito a voz, a acesso, a bem-estar. Permitir que haja mal-estar para esses trabalhadores pode comprometer a qualidade do seu trabalho e promover o contrário do que tem sido esperado: trabalhadores podem adoecer e comprometer a entrega de serviços de qualidade. Para além de todo o discurso de eficácia organizacional, que, sem dúvida, é pertinente e importante, vale a pena lembrar que a questão da cidadania, da dignidade e da saúde do trabalhador encontram-se inscritas na própria Constituição de nosso país. Garantir tais direitos não se trata, somente, de uma questão de eficiência. É, acima de tudo, uma questão de justiça.”

Antloga, Pinheiro, Maia & Lima, 2014





Grata pela atenção!

antloga@unb.br
antlogacarla@gmail.com

(61) 98114-0188

(61) 3107-6825

