



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ - UFPA
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIAIS APLICADAS - ICSA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL - PPGSS
CURSO DE MESTRADO EM SERVIÇO SOCIAL

CARLA VANESSA MOREIRA DA SILVA SEYNAEVE

TRABALHO, GESTÃO E ADOECIMENTO:
UM ESTUDO NA JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DO PARÁ - JUCEPA

CARLA VANESSA MOREIRA DA SILVA SEYNAEVE

**TRABALHO, GESTÃO E ADOECIMENTO:
UM ESTUDO NA JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DO PARÁ - JUCEPA**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Serviço Social/Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas – ICSA/Universidade Federal do Pará-UFPA, como requisito final para obtenção do título de Mestre em Serviço Social, sob a orientação da Profa. Dra. Vera Lúcia Batista Gomes.



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Biblioteca Central)

613.62
S521g

Seynaeve, Carla Vanessa Moreira da Silva.

Trabalho, gestão e adoecimento: um estudo na Junta Comercial do Estado do Pará - JUCEPA / Carla Vanessa Moreira da Silva Seynaeve. – Belém, 2015.

119 f.; il.: 21 x 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Programa Pós-Graduação em Serviço Social, Curso de Mestrado em Serviço, 2015.

Orientadora: Profa. Dra. Vera Lúcia Gomes Batista.

1. Trabalho - gestão. 2. Saúde ocupacional. 3. Saúde e Trabalho. 4. Segurança no trabalho I. Batista, Vera Lúcia Gomes. II. Título.

CARLA VANESSA MOREIRA DA SILVA SEYNAEVE

**TRABALHO, GESTÃO E ADOECIMENTO:
UM ESTUDO NA JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DO PARÁ - JUCEPA**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Serviço Social/Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Pará como requisito para obtenção do título de Mestre em Serviço Social, sob a orientação da Profa. Dra. Vera Lúcia Batista Gomes.

Banca examinadora:

Profa. Dra. Vera Lúcia Gomes Batista / Orientadora
Programa de Pós-Graduação em Serviço Social/PPGSS/ UFPA

Profa. Dra. Sandra Helena Ribeiro Cruz /Examinadora Interna
Programa de Pós-Graduação em Serviço Social/PPGSS/ UFPA

Profa. Dra. Laura Soares Martins Nogueira//Examinadora Interna
Fundação Jorge Duprat e Figueiredo - FUNDACENTRO

Data de aprovação: 31/08/2015.

DEDICATÓRIA

A Deus, o grande autor da vida, que me concedeu o imenso privilégio de estar neste mundo, realizando mais uma etapa de minha vida.

Aos meus pais Izabel (*in memoriam*), Armando e Carlos Alberto que sempre foram tão importantes na minha vida, me incentivando a lutar de forma incansável pelos meus objetivos.

Ao meu filho Renan, por ele todo o sacrifício, todo exemplo, toda a vontade de ser uma pessoa melhor.

Aos docentes do curso de mestrado que sempre tão sábios nos transmitiram um pouco dos seus conhecimentos.

Aos discentes da Turma 2013 que de forma muito especial compartilhamos sonhos, angustias, sucessos e conquistas; levo-os comigo de forma muito especial.

Aos amigos que sempre acreditaram na minha determinação, muitas vezes mais do que eu mesma.

E em especial aos servidores da Junta Comercial do Estado do Pará - JUCEPA, motivo de inspiração para a realização esta pesquisa.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora Profa. Dra. Vera Lúcia Batista Gomes, pela grande dedicação durante todo o período do Curso de Mestrado em Serviço Social e, especialmente, pelas orientações para o desenvolvimento desta dissertação.

À JUCEPA, pelo apoio à realização da pesquisa de campo que subsidiou a elaboração desta Dissertação de Mestrado, disponibilizando das informações institucionais necessárias para a realização desta.

Aos amigos: Alexandra, Jhonnie, Rutiane, Claudinha, Artur, Antônio Edson, Nonato por terem sido tão solidários e incansáveis nos momentos de necessidades e angústias.

Ao Renato, o grande incentivador que durante muitos anos compartilhou esse sonho comigo.

Especialmente aos servidores da JUCEPA, que aceitaram contribuir para realização desta pesquisa, compartilhando informações que fundamentaram este trabalho.

O trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadoria cria. Com a valorização do mundo das coisas aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens.

(MARX, 2006)

RESUMO

Este estudo teve como objeto a gestão do trabalho e o afastamento por adoecimento dos servidores da JUCEPA. Nesse sentido, foi realizada uma pesquisa de campo que subsidiou possibilitou a obtenção de dados para analisar a forma de gestão do trabalho adotada por esta instituição e os seus impactos no adoecimento que causam afastamento dos servidores ao trabalho, tendo em vista contribuir para a saúde dos seus respectivos servidores. A realização deste estudo teve como base teórica - metodológica a teoria marxista e o método materialismo histórico e dialético, considerando que estes instrumentos propiciam desvendar as múltiplas determinações do objeto estudo. Para tanto, optou-se pelo tipo de pesquisa qualitativa, a partir de um estudo de caso, objetivando compreender a realidade social dos sujeitos da pesquisa, na tentativa de analisar as múltiplas determinações: políticas, econômicas e sociais. A mencionada pesquisa contou com uma amostra de 10 servidores do universo de 83 servidores que foram afastados do trabalho por adoecimento, cujo critério utilizado para a definição desta amostra foi: ter sido afastado do trabalho por motivo de doença no período de 2009 a 2013. Assim, foram entrevistados 17 sujeitos, sendo 15 servidores que ocupam os diversos cargos das diretorias que compõem a instituição, a saber: os cargos de nível médio, de nível superior e de gestores. Dos 15 servidores entrevistados 10 se afastaram do trabalho por motivo de doença no período referido, os demais compõem o grupo de gestores (sendo 04 gestores) e 01 profissional de saúde (psicologia); além de 01 representante da DSO/SEAD e 01 representante do Sindicato. As conclusões deste estudo permitem afirmar que existe uma relação entre a forma de gestão instituída na JUCEPA e o adoecimento que conduz aos afastamentos dos servidores dessa instituição, o que repercutiu gravemente nos diversos aspectos da vida dos pesquisados, provocando processos traumáticos que se estendem desde o agravo de doenças, tais como: doenças psíquicas, depressão, doenças como hipertensão arterial; aos conflitos familiares e sociais oriundos da insegurança financeira que assola o cotidiano desses servidores no momento do adoecimento.

Palavras-chave: Trabalho. Gestão do Trabalho. Afastamento por Adoecimento.

ABSTRACT

This study work management and object removal for illness of the JUCEPA servers. In this sense, a field research that supported it possible to obtain data was performed to analyze the form of labor management adopted by this institution and its impacts on illnesses that cause removal of servers to work, in order to contribute to the health of their servers. This study had as theoretical - methodological basis Marxist theory and historical materialism and dialectical method, considering that these instruments provide unravel the multiple determinations of the study object. Therefore, we opted for the type of qualitative research from a case study, aiming to understand the social reality of the research subjects in an attempt to analyze the multiple determinations: political, economic and social. The mentioned survey had a sample of 10 servers of the universe of 83 servers that were away from work for illness, whose criteria used for the definition of this sample was: having been away from work due to illness in the period 2009 to 2013. Thus They were interviewed 17 subjects, 15 servers occupying the various positions of the boards that make up the institution, namely: the mid-level positions, and top-level managers. Of the 15 respondents 10 servers have been away from work due to illness in the period, the others make up the group of managers (with 04 managers) and 01 health professionals (psychology); plus 01 representative of DSO / SEAD and 01 representative of the Union. The conclusions of this study allow us to state that there is a relationship between the form of management established in Jucepa and illness leading to departures from servers that institution, which seriously impacted on various aspects of life of those surveyed, causing traumatic processes that extend from the aggravation of diseases such as mental diseases, depression, diseases such as hypertension; the family and social conflicts arising from the financial insecurity that plagues the daily life of these servers at the time of illness.

Keywords: Work. Management of Labor. Removal by Illness

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

ILUSTRAÇÃO 1	Organograma.....	40
ILUSTRAÇÃO 2	Modelo de Gestão Estratégica adotado pelo governo do estado do Pará.....	43
ILUSTRAÇÃO 3	Modelo de Gestão Estratégica adota pelo governo estado do Pará.....	44

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Apresentação do quantitativo de afastamentos por licença saúde, na JUCEPA, no período de 2009-2013.	51
TABELA 2	Identificação dos do quantitativo de servidores afastados por licença saúde, na JUCEPA, segundo o Gênero, no período de 2009-2013.	52
TABELA 3	Identificação do quantitativo de servidores afastados por licença saúde, na JUCEPA, segundo a idade, no período de 2009-2013.	52
TABELA 4	Identificação do número de servidores afastados por licença saúde, na JUCEPA, segundo o nível de escolaridade, cargo e renda, no período de 2009-2013.	55
TABELA 5	Apresentação do quantitativo de servidores afastados por licença saúde, na JUCEPA, segundo a categoria funcional, no período de 2009-2013.	56
TABELA 6	Identificação dos adoecimentos dos servidores da JUCEPA que levaram ao afastamento do trabalho, no período de 01/01/2013 a 13/05/2015.	76
TABELA 7	Apresentação do quantitativo das doenças que levaram os servidores da JUCEPA a se afastarem do trabalho por licença saúde, no período de Janeiro de 2013 a Abril de 2015.	78
TABELA 8	Apresentação do quantitativo dos CID's/patologias identificadas nas perícias médicas realizadas no estado do Pará, no período de Janeiro a Dezembro de 2014.	83

LISTA DE SIGLAS

JUCEPA	Junta Comercial do Estado do Pará
DSO	Diretoria de Saúde Ocupacional
SEAD	Secretaria de Administração do Estado do Pará
GIAT	Guia de Acidente de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
PBI	Produto Interno Bruto
FIEPA	Federação das Indústrias do estado do Pará
SEFA	Secretaria de Estado da Fazenda
DREI	Departamento de Registro Empresarial e Integração
SMPE	Secretaria da Micro e Pequena Empresa
DNRC	Departamento Nacional de Registro do Comércio
MBC	Movimento Brasil Competitivo
DAF	Diretoria Administrativa e financeira
DRM	Diretoria do Registro Mercantil
GRM	Gerencia do Registro Mercantil
GGP	Gerencia de gestão de pessoas
ADM	Gerencia de apoio administrativo
GFC	Gerencia de finanças e contabilidade (GFC)
ADC	Assessoria de administração de contratos

ASR	Assessoria regional
PATE	Programa Anual de Treinamento
GDAM	Gratificação de Desempenho por Atividade Mercantil
PQG-PA	Programa de Qualidade na Gestão Pública no Estado do Pará
FMI	Fundo Monetário Internacional
BIRD	Banco Mundial
SUS	Sistema Único de Saúde
PNSST	Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho
SINPUB	Sindicato dos Servidores Públicos do Estado

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	GESTÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: reflexões sobre as particularidades da JUCEPA.....	22
3	GESTÃO DO TRABALHO NA JUCEPA E ADOECIMENTO DOS SERVIDORES: uma análise necessária sobre os seus nexos.....	36
	3.1 A JUCEPA, uma autarquia do estado do Pará: das origens à reestruturação organizacional	37
	3.1.1 Estrutura organizacional básica.....	39
	3.1.2 Estrutura organizacional complementar.....	39
	3.1.3 Organograma.....	40
	3.2 Diretrizes gerais.....	41
	3.3 Estratégias.....	41
	3.4 Missão.....	42
	3.5 Política da qualidade- ISO 9000.....	42
	3.6 Objetivos.....	42
4	GESTÃO E ADOECIMENTO: conhecendo o perfil dos servidores adoecidos.....	43
5	AFASTAMENTO DO TRABALHO NA JUCEPA POR ADOECIMENTOS: impactos na vida pessoal, familiar e profissional dos servidores.....	83
	5.1 Os impactos do afastamento por adoecimento.....	85
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	98
	REFERENCIAS	103
	APENDICES	101

1 INTRODUÇÃO

O interesse pela realização deste estudo se deu a partir da minha experiência profissional enquanto assistente social, na JUCEPA, lotada na Gerencia de Gestão de Pessoas-GGP, durante 06 (seis) anos. A JUCEPA é uma autarquia vinculada ao governo do estado do Pará e tem como missão prover informações inerentes ao registro mercantil, democratizando-as e ampliando a sua difusão para todos os usuários, buscando permanentemente a modernização da regulamentação, a desburocratização, a descentralização, a introdução de novas tecnologias, um novo modelo de gestão e delegação de competência (REGIMENTO INTERNO DA AUTARQUIA, 2009). Para a sua modernização foi instituída uma política de gestão sustentada em conceitos e diretrizes de gestão pela qualidade que visa: o pleno cumprimento da missão, objetivos, metas, satisfação de seus clientes e colaboradores, na busca da melhoria contínua de seu sistema de gestão da qualidade, impactando no desempenho das atividades laborais dos servidores.

A organização da força de trabalho nessa instituição segue o modelo de gestão estratégica adotado pelas empresas privadas, sustentada em conceitos e diretrizes pela qualidade que visa o pleno cumprimento da missão, dos objetivos e das metas na busca da melhoria contínua da qualidade, impactando no desempenho das atividades laborais dos servidores. Esta forma de gestão exige do servidor a incorporação de novos conhecimentos, habilidades e competências, perfil profissional chamado polivalente ou multifuncional que acompanham as tendências das exigências do mercado que se torna cada vez mais competitivo, impondo um ritmo acelerado de trabalho visando o aumento da produtividade e do lucro, neste caso: o aumento da arrecadação do Estado.

Sob essa lógica, os servidores exercem o seu trabalho submetendo-se à pressão para o cumprimento de prazos e metas, pouca ou nenhuma autonomia, pouca ou nenhuma participação no Plenário¹ para decisões institucionais, visto que não há representantes dos servidores ou do sindicato no mesmo. Com efeito, este quadro, dentre outros aspectos, impacta diretamente na saúde dos trabalhadores.

¹ De acordo com o Decreto Nº 1.800 de 30/01/1996, o Plenário é um órgão deliberativo superior constituído por representantes de entidades representativas do registro mercantil e conselhos de classe, que compõe o Colegiado de Vogais.

Em decorrência do aumento do número de trabalhadores adoecidos², nas últimas décadas, no Brasil, observa-se que a discussão sobre a saúde do trabalhador vem se constituindo, cada vez mais, pauta da agenda de empresas públicas e privadas. Apesar disso, estudos recentes efetuados nessa área, constataam que existem, ainda, dificuldades para a implementação da política nacional de saúde e segurança do trabalho.

Sendo assim, a institucionalização desse campo, no Brasil, só ocorreu com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual congregou os anseios do movimento social, principalmente, aqueles apontados pelo Movimento da Reforma Sanitária. Este movimento foi constituído por entidades associativas, intelectuais, profissionais de saúde, e representantes sindicais, e foi o responsável pela inclusão da saúde, como direito de todos e dever do Estado, da referida Carta Constitucional, a qual preconiza em seu artigo de nº 196, que a saúde deve ser entendida e condicionada por vários fatores, tais como: alimentação, moradia, saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer, dentre outros, deixando de ser vista como ausência de doença, passando a ter, portanto uma conotação coletiva.

A Política de Saúde do Trabalhador, no estado do Pará, foi instituída por meio do Decreto 2253/2010. Contudo, as suas ações direcionadas para o servidor público ainda são inexpressivas, embora após o ano de 2012 tenha sido criada a Guia de Acidente de Trabalho/GIAT, visando oficializar as notificações de acidente ou doenças do trabalho dos servidores pela Secretaria de Administração – SEAD do estado Pará, a qual dispõe de uma Diretoria de Saúde Ocupacional – DSO³.

O monitoramento e avaliação das políticas públicas de saúde do trabalhador sob a responsabilidade da DSO/SEAD têm se restringido tão somente na realização de exames médicos periciais para homologação de atestados médicos e exames

² Trata-se de uma situação preocupante, em nível mundial, pois de acordo com as estimativas do Escritório brasileiro da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013), de um total de 2,34 milhões de acidentes de trabalho mortais a cada ano, somente 321.000 se devem a acidentes. Os restantes 2,02 milhões de mortes são causadas por diversos tipos de enfermidades relacionadas com o trabalho, o que equivale a uma média diária de mais de 5.500 mortes. Verifica-se, então, um déficit inaceitável de Trabalho Decente que, pode ser compreendido pela ausência de uma prevenção adequada das enfermidades profissionais, com profundos efeitos negativos não somente nos trabalhadores e suas famílias, mas também na sociedade em decorrência do enorme custo gerado, particularmente, no que diz respeito à perda de produtividade e a sobrecarga dos sistemas de seguridade social. No Brasil, os números também se apresentam elevados, pois no ano de 2010 foi registrado 701.496.000 casos por motivo de acidentes com registros e não registros; no estado do Pará, foram registrados 213.234 casos (DATAPREV; CAT; SUB, 2010).

³ Dentre as suas funções básicas, destacam-se: planejar, normatizar, coordenar, executar, monitorar e avaliar as políticas públicas de saúde ocupacional, medicina e segurança do trabalho e perícia médica.

admissionais, o que revela a deficiência dos serviços para o atendimento à saúde do trabalhador no estado, pois não somente se tem a falta de diagnóstico preciso acerca donexo causal da doença x trabalho e as principais doenças que acometem o servidor público da autarquia, também, quando é comprovado o nexocausal, os servidores adoecidos enfrentam dificuldades para os encaminhamentos para o projeto de readaptação/reabilitação do estado.

As situações acima mencionadas acerca da situação de adoecimento dos servidores da autarquia estadual constatam a existência de uma demanda vulnerável ao adoecimento, uma vez que os mesmos são expostos a riscos provocados pela forma de organização e gestão do trabalho, considerando que estas se configuram como importantes desencadeadores de adoecimento físico e emocional dos trabalhadores, tendo por consequência, o afastamento do trabalho por motivos de adoecimentos relacionados às suas atividades laborais. Esta situação apresenta-se como uma das principais demandas sociais para a intervenção profissional do assistente social na autarquia estadual, conforme será tratado neste estudo.

O Serviço Social na JUCEPA foi implantado no ano de 2009 através do concurso público C-144 para cargos de nível médio e superior, dentre os quais, o de assistente social, cujas atribuições concernem, em: desenvolver atividades de planejamento (planos, projetos sociais), supervisão, coordenação, orientação, avaliação e execução de estudos/diagnósticos, pesquisas e executar outras atividades correlatas à sua área de atuação e de acordo com a sua formação profissional (LEI Nº 6.874, DE 29 DE JUNHO DE 2006).

Em face desse quadro, a nova forma de gestão do trabalho implica, dentre outros aspectos, na incorporação do trabalho com cumprimento de metas, prazos e foco para o alcance de resultados impactando na saúde do trabalhador. Com efeito, este estudo tem por finalidade analisar o processo de gestão do trabalho e seus impactos para a saúde dos servidores da JUCEPA uma vez que, nos últimos anos, houve um aumento significativo de servidores afastados do trabalho por motivo de doença.

As demandas sociais que têm se constituído objeto do trabalho do assistente social nesse espaço sócio ocupacional, até então, são: - problemas familiares (desemprego de cônjuge, dificuldades financeiras, conflitos conjugais, violência doméstica, drogadição, faltas ao trabalho por motivo de doença de familiares do servidor); habitação (solicitação de cheque moradia); - saúde do trabalhador

(ansiedade durante ao trabalho, afastamento ao trabalho por motivo de doença relacionada ao trabalho, faltas ao trabalho por adoecimento, não abonadas; adoecimento dos servidores, assédio moral; - relações de trabalho (conflitos entre servidor x gestor; desmotivação para o trabalho por subutilização de sua capacitação; negação de pedido de remanejamento para outro setor da JUCEPA mais compatível com qualificação profissional); acompanhamento do estágio de adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa de internação; além da supervisão de estágio extracurricular em Serviço Social. Dentre essas demandas, o afastamento de servidores adoecidos no trabalho tem sido a mais recorrente, o que determinou o interesse por este estudo.

Para tal, inicialmente, foram realizados estudos bibliográficos a fim de possibilitar a análise do objeto estudado e, assim, obter o embasamento teórico e metodológico necessário para o aprofundamento do mesmo. Assim, foi realizada uma intensa pesquisa bibliográfica em: livros, artigos científicos, coletâneas, periódicos, etc. acerca dos temas relacionados ao objeto de estudo, a saber: Crise do capitalismo contemporâneo; Transformações no mundo do trabalho; Formas de gestão do trabalho; Estado no Capitalismo Contemporâneo; Saúde do Trabalhador; Metodologia de Pesquisa Social, etc, com o intuito de se obter a fundamentação teórica que possibilitou a explicação do fenômeno estudado, tendo por base os autores: Karl Marx, Ricardo Antunes, David Harvey, Luiz Carlos Bresser Pereira, Carlos Nelson Coutinho, Edith Seligmann-Silva, dentre outros. Vale ressaltar que a pesquisa bibliográfica se estendeu ao longo de toda realização deste trabalho, isto é, desde a elaboração do projeto a concretização da pesquisa de campo e a análise dos dados.

Contudo, importa registrar que no início deste trabalho eu encontrei dificuldades em definir o próprio objeto de estudo, por se tratar de um tema sobre o qual ainda existe uma restrita bibliografia. Entretanto, após a qualificação do projeto de pesquisa que subsidiou esta dissertação, mesmo com algumas dificuldades pessoais e de cunho teórico-metodológico, foi possível chegar à definição do objeto ora estudado.

A pesquisa de campo que subsidiou este estudo contou com uma amostra de 10 servidores do universo de 83 servidores que se afastaram do trabalho por adoecimentos. O critério utilizado para a definição desta amostra foi: ter sido afastado do trabalho por motivo de doença no período de 2009 a 2013. Assim, foram entrevistados 17 sujeitos, sendo 15 servidores que ocupam os diversos cargos das duas diretorias que compõem a instituição, tais como: os cargos de nível médio, nível

superior e gestores. Dos 15 servidores entrevistados 10, afastaram do trabalho por motivo de doença no período de 2009 a 2013, os demais compõem o grupo de gestores (sendo 04 gestores) e 01 profissional de saúde - psicologia. Além de 01 representante da DSO/SEAD e 01 representante do Sindicato.

A realização deste estudo teve como base teórica - metodológica a teoria marxista e o método materialismo histórico e dialético, considerando que os mesmos possibilitam desvendar as múltiplas determinações do objeto de estudo. O método de Marx começa pela apreensão do real/concreto, o real que é reproduzido e interpretado no plano do pensamento. Neste sentido, é necessário ao pesquisador o esforço pela análise dos fenômenos na sua essência, superando o que se apresenta na realidade aparente, através da abstração. Ou seja, capturando a essência do objeto, “o pesquisador a reproduz no plano do pensamento; mediante a pesquisa, viabilizada pelo método, o pesquisador reproduz, no plano ideal, a essência do objeto que investigou” (NETTO, 2012, p. 08).

Assim, inicialmente, foi realizado um estudo baseado em uma pesquisa de campo, tendo como campo da pesquisa um estudo exploratório, objetivando aperfeiçoar os instrumentos de coleta de dados, as estratégias para a inserção no campo da pesquisa, dentre outros. Para compreender a realidade social dos fenômenos humanos, ou seja, a interpretação daquilo que é vivido pelo homem e partilhado pelos seus semelhantes, foi necessário o uso de técnicas de pesquisa qualitativa, com o intuito de adentrar “no mundo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes” (MINAYO, 2013, p. 21).

Com este propósito, optou-se pelo estudo de caso, uma vez que este possibilita a coleta de dados intensivos acerca de um caso único: a forma de gestão adotada na JUCEPA e seus impactos no adoecimento que causam afastamento dos servidores ao trabalho. Trata-se de um fenômeno carregado de múltiplas determinações: políticas, econômicas e sociais, portanto, a sua compreensão exigiu um esforço de compreensão da totalidade social.

Posteriormente, realizou-se a pesquisa de campo para a coleta de dados objetivando o conhecimento da realidade estudada. Para tal, utilizou-se como instrumentos: a observação sistemática, a entrevista semiestruturada, fazendo uso de roteiros de perguntas abertas (Apêndices), porém, obedecendo também a própria dinâmica da entrevista, o que possibilitou a obtenção de dados que não foram previstos no momento da elaboração do projeto, uma vez que a entrevista como

instrumento de pesquisa nos possibilitou a obtenção de dados tanto objetivos: idade, sexo, origem, quanto subjetivos: o comportamento, as expressões faciais e corporais, entonação de voz, o silêncio, o choro, as emoções nos relatos das experiências de vida dos informantes, apresentados no trabalho através de depoimentos sendo resguardada a identidade dos entrevistados.

Os dados obtidos na entrevista possibilitaram também, traçar o perfil dos pesquisados, a partir da sistematização dos mesmos em tabelas e gráficos que proporcionaram a análise sobre: faixa etária, gênero, renda, escolaridade, tendo em vista analisar as repercussões do adoecimento dos pesquisados para a vida pessoal e familiar. Registra-se que esta pesquisa possibilitou a realização de um rico trabalho de campo à medida que contribuiu para a reflexão acerca da concepção teórica utilizada neste estudo, particularmente, sobre a gestão do trabalho e o afastamento por adoecimento. Com efeito, foi exercitada a articulação entre a teoria e empírica, o que de certo não se configura uma tarefa fácil.

No terceiro e último momento da pesquisa foi realizada a análise e sistematização dos dados com a finalidade de responder os seguintes questionamentos: Existe relação entre a gestão do trabalho adotada na JUCEPA e o afastamento de seus servidores por doença? Qual é a forma de gestão do trabalho adotada pela JUCEPA e qual o (s) seu (s) impacto (s) para as relações de trabalho e para a vida pessoal/familiar dos servidores? Quais são as principais causas apontadas para o adoecimento dos servidores da JUCEPA, que tem conduzido ao afastamento de servidores ao trabalho? O aumento do número de trabalhadores afastados por motivo de doença, nos últimos 05 anos tem relação com o trabalho que realizam na JUCEPA? De que forma o Estado/JUCEPA tem respondido às situações de adoecimento e afastamento dos seus servidores?

Assim, este trabalho em sua primeira parte trata da compreensão sobre a concepção da categoria trabalho ao longo da história, estendendo-se até as transformações que veem ocorrendo na sociedade contemporânea, para, então, compreender o processo de gestão do trabalho na Junta Comercial do Estado do Pará e suas consequências deste processo para a saúde dos seus servidores.

A segunda parte refere-se a uma análise sobre a gestão do trabalho e o adoecimento na JUCEPA, procurando analisar o nexos entre gestão e o adoecimento, identificando as principais causas apontadas para o adoecimento dos servidores da JUCEPA, que tem conduzido ao afastamento do trabalho.

Na terceira parte foi efetuado um esforço em compreender as particularidades do afastamento por adoecimento dos servidores da JUCEPA e quais as principais mudanças vivenciadas na vida profissional e familiar desses servidores. Ainda nesta parte, foi efetuada a análise dos dados da pesquisa de campo, na perspectiva de conhecer cada vez mais o objeto de estudo.

A última parte apresenta as considerações finais, na qual que foi destacado que a forma de gestão do trabalho influenciou no afastamento do trabalho por adoecimento dos servidores da JUCEPA, o qual, por sua vez, repercutiu gravemente na vida dos pesquisados provocando processos traumáticos, além de agravos de doenças tais como: doenças psíquicas, depressão, doenças como hipertensão arterial; conflitos familiares e sociais oriundos da insegurança financeira que assola o cotidiano desses servidores no momento do adoecimento.

2 O TRABALHO NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: reflexões sobre as particularidades da JUCEPA

A compreensão da forma de gestão do trabalho adotada pela JUCEPA, nos últimos 05 (cinco) anos e os seus impactos no afastamento dos servidores ao trabalho por motivo de adoecimento, conduziu, inicialmente, a precisar teoricamente o que se entende pela categoria trabalho e as suas metamorfoses determinadas pelo capitalismo contemporâneo. Assim, considera-se de fundamental importância aprofundar o estudo sobre a categoria trabalho ao longo da história, sobretudo, a partir da Revolução Industrial ocorrida no final do século XVIII e início do século XIX, na Inglaterra, com a mecanização da produção e a consolidação do modo de produção capitalista.

No modo de produção capitalista industrial, o trabalho passou a ser compreendido, segundo Marx (1985), como um processo que se estabelece entre o homem e a natureza, no qual o mesmo se apropria da natureza com fins de transformá-la, sendo o produto desta transformação utilizado em benefício próprio. A propósito, em sua obra *O Capital*, este autor afirma que o homem possui a necessidade de exercer o trabalho, tornando-o fundante para o mundo dos homens, principalmente, para assegurar a sua sobrevivência na sociedade capitalista.

Dessa forma, através do seu trabalho e com o intuito de satisfazer suas necessidades humanas, o homem modifica a natureza e nessa relação atribui valor ao produto final desta transformação. Assim:

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de aproveitar-se da matéria natural numa forma útil para a sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. (MARX, 1985, p. 149).

Para este pensador, a relação entre o homem e a natureza se constitui como um fator preponderante para se iniciar o processo de trabalho, sendo o homem o ser único e capaz de movimentar e transformar a natureza, no qual também transforma a si próprio, adquirindo conhecimento através da experiência vivida. Sendo assim, o homem possui a arte de pensar, uma faculdade que somente ele desenvolve, onde

ele cria, recria, forma e transforma o mundo ao seu redor, diferenciando-se assim dos demais seres vivos, pois:

Uma aranha executa operações semelhantes as do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colméias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera (MARX, 1985, p. 149).

A abelha possui a habilidade porque o seu instinto lhe concede, enquanto que o homem possui a habilidade de arquitetar, planejar quantas vezes for necessário para que a margem de erros seja mínima. Assim, é o homem ao realizar o seu trabalho quando age mediante a natureza de acordo com as condições de trabalho, isto é, os meios em que desenvolve o trabalho. Contudo, para o homem realizar o seu trabalho faz-se necessário o uso dos meios que podem ser os elementos, ou meios criados e esculpidos por ele mesmo, servindo-lhe de ferramenta: “A própria terra é um meio de trabalho, mas pressupõe, para servir como meio de trabalho na agricultura, uma série de outros meios de trabalho e um nível de desenvolvimento relativamente alto da força de trabalho” (MARX, 1985, p. 150).

Para Marx (1985) no processo de trabalho com o auxílio dos meios de trabalho, o homem opera uma transformação do objeto de trabalho, de acordo com uma finalidade projetada, ou seja, inicialmente pensada, que se extingue no produto final desse trabalho, chamado de mercadoria, o qual é atribuído um valor. A propósito Marx (1985, p. 113) analisa a mercadoria, pois “a riqueza da sociedade onde reina o modo de produção capitalista aparece como uma ‘enorme coleção de mercadorias’ e a mercadoria individual como sua forma elementar”. A mercadoria possui um caráter de coisa, um objeto externo que por meio de suas propriedades existe para satisfazer necessidades e carências humanas. É a utilidade da mercadoria que constitui o seu valor de uso, vinculando-se como tal às propriedades físicas do objeto.

O valor de uso se efetiva no uso e no consumo, no conteúdo material da riqueza, qualquer que seja a sua forma social, ou seja, na sociedade capitalista, os valores de uso constituem o conteúdo material da riqueza e são, ao mesmo tempo, os portadores materiais de valor de troca, segundo a propriedade elementar da mercadoria. O valor de troca aparece inicialmente como uma relação quantitativa: uma proporção na qual, valores de uso de uma espécie se trocam por valores de uso de outra espécie. As mercadorias, diz Marx (1985), enquanto valores de uso, são

qualitativamente diferentes, possuem diversas qualidades, são, em síntese, incalculáveis. Enquanto valores de troca, pelo contrário, são qualitativamente iguais e só quantitativamente diferentes. Ao abstrairmos o valor de uso dos corpos das mercadorias, resta a elas apenas o fato de serem produtos do trabalho.

Ao se abstrair o caráter útil dos produtos do trabalho, se abstrai, também, o caráter útil do próprio trabalho de modo que os diferentes trabalhos se igualam, reduzindo-se a trabalho humano abstrato, ou seja, trabalho humano indiferenciado. Na comparação de mercadorias diferentes (relação de troca) revela-se (manifesta-se) o valor: um bem possui valor tão somente porque nele está objetivado ou materializado trabalho humano abstrato. Assim, o que determina o valor das mercadorias é a quantidade de trabalho humano abstrato, medida pelo seu tempo de duração. Mas não é qualquer trabalho, é o trabalho social dado pela força de trabalho humana, o tempo de trabalho socialmente necessário. Aquele que ocorre nas condições médias de desenvolvimento da sociedade/produção. É o tempo de trabalho socialmente necessário que determina o valor.

Quanto maior a força produtiva do trabalho, ou seja, o investimento em tecnologia, menor o tempo de trabalho socialmente necessário para produção de uma mercadoria, portanto o seu valor será menor, pois a mercadoria é produzida com menor quantidade de trabalho humano. A partir do século XIX, com o advento da Revolução Industrial, surge o trabalho assalariado na Europa e, com ele, simultaneamente, o antagonismo de classe, a alienação, as desigualdades sociais decorrentes do processo de exploração da força de trabalho pelo capital. A burguesia rural, detentora de grandes quantidades de terras contratou parte dos pequenos produtores rurais, os servos, como mão-de-obra assalariada para trabalhar em suas lavouras, visto que, esses trabalhadores realizavam atividades distintas em decorrência da necessidade de sobrevivência.

Com o desenvolvimento do sistema fabril e a revolução na agricultura ampliou a escala de produção nos demais ramos da indústria, como também modificou o seu caráter, tornando determinante o princípio da produção mecanizada. “Logo, a maquinaria se impõe, ora neste, ora naquele processo parcial no interior das manufaturas” (MARX, 1985, p.533). Antes, o trabalhador desenvolvia atividades para os capitalistas no interior de uma oficina ou de uma manufatura junto com outros operários não qualificados, mulheres e crianças. Ao longo das mudanças ocorridas no processo da manufatura, houve a evolução no sentido da cooperação de artesão de

igual ofício, onde o anterior campo de trabalho foi alterado, sendo decomposto, isolado e autonomizado (MARX, 1985). Constata-se, assim, que com a evolução do trabalho cooperativo do artesão de igual ofício, houve também a evolução da manufatura e do espaço de trabalho dos artesãos, pois já não trabalhavam somente dentro de uma oficina ou manufatura, mas passaram a desenvolver suas atividades a domicílio.

Nos dias atuais, executar trabalho a domicílio, em geral, tem como significado exploração dos trabalhadores pelos capitalistas, pois esses trabalhadores para cumprirem metas de produção se submetem a intensivas jornadas de trabalho, baseados em contratos flexíveis de trabalho que têm levado a perda de direitos trabalhista, historicamente, conquistados pela classe trabalhadora. Desta forma, os meios para execução do trabalho, como: carro, computador, celular etc., tornaram o homem vulnerável a eles, uma vez que o capitalista utiliza desses meios para “aprisionar” o trabalhador, tornando-o “conectado” a empresa 24 (vinte e quatro) horas, posto que, o mesmo pode ser acionando para qualquer ocorrência, seja o horário estabelecido no contrato de trabalho ou fora dele.

Sendo assim, a realização do trabalho a domicílio significa submissão total à empresa, considerando que esta requer do funcionário toda a atenção para atender as suas necessidades voltadas para responder as requisições impostas pelas novas exigências do capital em face da competitividade acirrada posta no mercado nacional e internacional. Essas considerações permitem constatar que o capitalista exerce o poder de dominação sobre o trabalhador, tornando-o submisso a ele, alienando-o em e pelo seu trabalho, pois o trabalhador que produz, não tem direito de usufruir dos resultados do seu trabalho, apesar de tratar de um produto efetuado pelas suas mãos, mas que não lhe pertence, e sim aos proprietários dos meios de produção.

Assim, em meados do final do século XVIII, com o processo da Revolução Industrial, ocorreu o invento da máquina a vapor, dando início a um processo de produção poupador da força de trabalho, que antes era de suma importância através de suas mãos e braços para a produção e se constituíam os meios mais importantes para a extração de mais-valia pelos capitalistas. Iniciou-se, então, uma nova era de transformações políticas, econômicas e sociais que selaram um novo modo de vida na sociedade e que permanecem até os tempos atuais.

A necessidade de aumentar o lucro dos capitalistas através do aprimoramento do processo de produção, fez com que forçasse com veemência o uso da máquina, tornando exagerado o aumento da jornada de trabalho, causando exaustão nos

trabalhadores. A ação do Estado era quase inexistente e, ao mesmo tempo, a sociedade não disponha de meios para lutar contra a exploração da força de trabalho. Naquele contexto, tais condições de trabalho foram “aceitáveis”, dada a necessidade de sobrevivência, uma vez que não possuíam qualificação profissional que lhes possibilitasse a inserção em outra forma de trabalho que lhe assegurasse os meios de sobrevivência.

Pelo exposto, constata-se que os acontecimentos ocorridos pelo invento da máquina levaram a substituição da mão-de-obra e a desvalorização da força de trabalho humana, o que naquele momento, desencadeou grande revolta dos trabalhadores explorados que destruíram as máquinas causando movimento no rol das fábricas. A propósito, considera-se emblemático o movimento ludista em que os trabalhadores invadiram as fábricas, quebraram as máquinas, pois acreditavam que por estas serem mais “eficientes” do que os homens tiravam seus empregos. Este movimento ficou conhecido como uma grande oposição à mecanização do trabalho trazido pela Revolução Industrial.

Sendo assim, os trabalhadores veem através de suas lutas sociais, a satisfação de determinadas necessidades, assim como, as conquistas por melhores condições de vida e de trabalho associado à garantia de seus direitos sociais. Neste sentido, o proletariado é a classe da sociedade capitalista que produz o conteúdo material da riqueza, que produz o capital⁴, pois é ela a única classe que exerce a função social de converter a natureza em meios de produção e subsistência.

Para tal, os trabalhadores não formavam grupos articulados nos diversos departamentos da fábrica, pois trabalhavam em máquinas das mesmas espécies, sendo uma próxima da outra, o que caracterizou como um tipo de trabalho simples de cooperação entre eles (MARX, 1985). Constata-se, assim, que esta forma de divisão do trabalho, não havia competição entre um setor e o outro, tampouco entre os trabalhadores, uma vez que todos desenvolviam as mesmas atividades,

⁴ Para Marx (1985, p.126) a circulação de mercadorias é o ponto inicial do capital, que tem no dinheiro a sua primeira forma de aparição, porém, o dinheiro como dinheiro e dinheiro como capital diferencia-se pelas suas formas de circulação. Ou seja, o primeiro caso é a forma direta de circulação de mercadorias, que é a circulação simples de mercadoria, parte-se de um valor de uso para, no final, obter-se outro diferente valor de uso, para consumo pessoal. No segundo caso é o dinheiro que se transforma em mercadoria e volta a ser dinheiro, comprar para vender. Nestas condições já é capital, parte-se do dinheiro expressão do valor de troca, não-valor de uso - qualitativamente diferentes, para se obter dinheiro novamente, o objetivo da transação é o valor de troca. Para torna-se capital o dinheiro pressupõe sua transformação em mercadoria para transformar-se em mais capital: “sem assumir a forma mercadoria, o dinheiro não se torna capital”.

cotidianamente, onde não havia oportunidade de ascensão, progressão e nem valorização do trabalho.

Para o funcionamento do maquinário era necessário que houvesse funcionários para vigiar e alimentar a máquina-motriz, apesar da divisão do corpo técnico ser composto por engenheiros e por outras áreas especializadas. Geralmente, quem ajudava a vigiar e alimentar a referida máquina era uma criança que embora estivesse submetido ao risco de acidente do trabalho, era de fundamental importância para o trabalho fabril, devido ao baixo salário que percebiam e, em consequência, a extração da mais-valia, pelos capitalistas.

Com a divisão do trabalho, surge o papel do supervisor com um manual de penalidades, as quais consistiam em penas pecuniárias e descontos salariais, pois:

No lugar do chicote do feitor de escravos surge o manual de penalidades do supervisor. Todas as atividades se resolvem em penas pecuniárias e descontos de salário, e a sagacidade legislativa desses Licurgos fabris faz com que a violação de suas leis lhes seja onde possível ainda mais rendosa do que a sua observância. (MARX, 1985, p. 45).

Pelo exposto, Marx (1985) torna evidente que, baseado em leis, o supervisor se reveste de poderes para penalizar o trabalhador com penas pecuniárias em caso de violação de suas leis, com o intuito de explorar cada vez mais o tempo e o trabalho do trabalhador, tornando-o vulnerável às ameaças das perdas salariais. Além disso, a agressão psicológica era uma prática comum devido ao controle do trabalho dos operários pelo supervisor, os quais eram também submetidos às condições de trabalho insalubre e perigosas provocando sequelas e doenças tais como: problemas de surdez devido à poluição sonora, problemas respiratórios e cutâneos provocados pelos resíduos de matéria-prima que poluía o ambiente e não dispunham de locais adequados para o seu processamento, o risco a mutilações e a perda da vida.

Essas condições desumanas em meio à precariedade foram caracterizadas por Marx (1985, p. 46) como “roubo sistemático das condições de vida do operário durante o trabalho, roubo de espaço, de ar, de luz e de meios de proteção de sua pessoa física contra condições que oferecem perigo de vida ou são nocivas à saúde no processo de produção, (...)”. Segundo este pensador, o maquinário aumenta o material humano explorável, onde a apropriação pela mão-de-obra de mulheres e crianças se tornou

exagerada, pois todo o tempo do operário era confiscado, o que se tornou visível pela intensificação na jornada de trabalho.

Com as mudanças que ocorreram dentro da fábrica com o invento do maquinário, surge a divisão do trabalho que consistia na divisão de trabalhadores entre as máquinas especializadas. A divisão de trabalho possibilita a extração da mais-valia pela classe capitalista, sob a forma de lucro⁵. Desta forma, a riqueza gerada pelo trabalho proletário é então distribuída sob a forma de mais-valia por toda a classe capitalista.

Surgem, então, novas formas de trabalho que por sua vez provocam novas dimensões sócio-políticas, econômicas e culturais na vida em sociedade. Atribuem-se grande valor e “status” ao trabalho assalariado, resultando num desprestígio ao trabalho não remunerado. O emprego formal passou a ser capaz de instituir uma identidade no indivíduo, ao ponto deste ser identificado pelo exercício de sua atividade laboral constituindo e subdividindo, assim, uma sociedade de classes sociais.

Constata-se, então, que o modo de produção capitalista tem sua gênese e só se mantém pela exploração da força de trabalho que se é capaz de produzir mais valia. Assim, Marx (1985) faz a diferença do trabalho como produtivo e improdutivo à medida que, o trabalho produtivo é compreendido como aquele que cria mais valia, logo, o trabalho improdutivo refere-se àquele que não participa diretamente da sua geração.

A análise efetuada por Marx (1985) contribui para a compreensão sobre o modo de produção capitalista e a importância do trabalho para a sociedade, evidenciando o antagonismo de interesses entre o trabalhador e o capitalista. Sendo o primeiro, detentor tão somente de sua força de trabalho que a partir dela transforma a matéria-prima em mercadoria atribuindo valor de uso e valor de troca ao excedente que será destinado à comercialização. E o último, detentor dos meios de produção que nesse processo assume, totalmente, o controle sobre a prática do trabalhador. Desta forma:

⁵ A produção de mais valia é a maneira pela qual o capitalista alcança o objetivo do sistema capitalista, que é a obtenção do lucro. Dado pela exploração da força de trabalho do trabalhador que por não deter os meios de produção tem tão somente a sua força de trabalho que é vendida ao capital. O lucro advém do que sobra ao capitalista após pagamento pela força de trabalho do trabalhador na forma de salário. A riqueza na concepção Marx (1985) provém de um valor o mais atribuído à mercadoria. Os valores de uso são, o conteúdo material da riqueza em qualquer forma de sociedade. O valor (ou sua forma de manifestação, o valor de troca) é a forma específica que adquirem os valores de uso sob as relações de produção capitalistas. A peculiaridade da sociedade burguesa é que ao mesmo tempo, o conteúdo material da riqueza social é portador de valor de troca, *onde valores de uso de uma espécie se trocam contra valores de uso de outra espécie, numa relação que muda constantemente no tempo e no espaço.* (p.114)

O trabalhador trabalha sob o controle do capitalista, a quem pertence seu trabalho. O capitalista cuida em que o trabalho se realize de maneira apropriada e em que se apliquem adequadamente os meios de produção, não se desperdiçando matéria prima e poupando-se o instrumental de trabalho, de modo que só se gaste deles o que for imprescindível à execução do trabalho. (MARX, 1985, p. 209).

Com efeito, ocorre o “roubo sistemático das condições de vida do operário durante o trabalho” (MARX, 1985, p.46). Logo, o homem percebeu que, o que poderia ser sua ferramenta de trabalho havia se tornado o seu maior concorrente, assim como, a sua força de trabalho estava sendo cada vez mais explorada, pois:

Não há dúvida: despachando-se deste mundo temporal, a máquina só lhes impunha uma “inconveniência temporária”. Ademais, o efeito “temporário” da maquinaria é permanente, ao se apoderar constantemente dos novos setores da produção. A configuração autonomizada e alienada que o modo de produção capitalista imprime em geral às condições de trabalho e ao produto do trabalho em confronto com o trabalhador desenvolve-se, pois com a maquinaria, numa antítese completa. Daí, pela primeira vez, com ela, a revolta brutal do trabalhador contra o meio de trabalho. (MARX, 1985, p. 49).

Constata-se, assim, segundo Marx que o efeito temporal da maquinaria passou de forma conturbada a se constituir um importante meio de produção, impondo as condições para o trabalho do homem na fábrica, enquanto que, contraditoriamente, a máquina deveria beneficiar o homem no exercício de seu trabalho. Sendo assim, a maquinaria que seria um instrumento de trabalho temporal, se perpetuou e se transformou de forma incomensurável. Tal transformação foi tamanha, ao ponto do trabalhador se sentir ameaçado em perder o seu posto de trabalho a todo o momento de sua vida.

A ameaça à perda do emprego é determinada também pelo exército industrial de reserva, uma vez que o processo de acumulação exige mais trabalho, mas não necessariamente o aumento da mão-de-obra, considerando que o capitalista utilizara como medidas à substituição de mão-de-obra especializada por uma menos hábil e mais barata para a garantia e manutenção do lucro. Com efeito, a necessidade de reprodução social do trabalhador impõe a sua submissão total ao capital e, a cada dia, este se depara com um novo invento conduzindo-o à adaptação imediata para permanecer no mercado (MARX, 1985).

A propósito Antunes (1998) refere-se que, paralelamente, a redução do número de trabalhadores fabris ocasionando pelo investimento tecnológico ocorreu uma mudança qualitativa na forma de ser do trabalho, que o autor chama de substituição

do trabalho vivo pelo trabalho morto. No entanto, ainda que o capital passe pelo processo de reestruturação e incremento tecnológico não é possível eliminar o trabalho vivo do processo de mercadorias. Este autor (1999) entende que o capitalismo ao se reorganizar, impõe novas regras ao trabalho, através da reestruturação produtiva, através de novos processos de gestão de organização do trabalho cujo objetivo é aumentar a produtividade e a acumulação do capital.

O investimento tecnológico vem, ao longo dos anos, se constituindo como uma estratégia para as empresas permanecerem no mercado, considerando que a competição é inerente ao modo de produção capitalista. Assim, as empresas se inovam em tecnologia a fim de responder às exigências feitas por um mercado consumidor estimulado pelas exigências do próprio modo de produção capitalista. Em consequência, extinguem-se e criam-se novas profissões e ocupações acirrando, ainda mais, a concorrência, a disputa pela inserção no mercado de trabalho, chegando ao ponto de os trabalhadores venderem a sua força de trabalho sobre condições precárias dadas a imperiosa necessidade de sobrevivência.

Com a expansão da produção industrial, no final do século XIX, se introduziu uma nova forma de organização do trabalho com base nos princípios taylorista denominada: organização científica do trabalho. Esta se baseava na divisão do trabalho, focada na divisão das tarefas, com o intuito de evitar desperdícios e aumentar a produtividade, efetuando um controle sobre o tempo gasto em cada tarefa e um constante esforço de racionalização, a fim de que a tarefa fosse executada num prazo mínimo.

No entanto, o aumento da produtividade não resultou em um aumento salarial para os trabalhadores, reduzindo assim a capacidade de consumo da população e enfraquecendo o mercado interno consumidor, pois o pouco consumo não absorvia a superprodução resultante do aumento da produtividade, gerando a crise econômica de 1929.

Pela sua inerente contradição, o modo de produção capitalista tem como característica os períodos de crise⁶. Assim, em 1929, com a queda da Bolsa de Nova Iorque, na chamada “Quinta-feira negra”, milhões de títulos e ações foram colocados à venda, sem que aparecessem compradores. Os preços dos títulos desabaram

⁶ Segundo Netto (2012) o capitalismo vivenciou durante toda a sua história dois episódios de crise sistêmica: no período de 1873 a 1896 ocorreu a primeira crise na Europa marcada por uma grande depressão que perdurou por mais de duas décadas. A segunda crise ocorreu em 1929 e alcançou dimensão global. Esta crise durou em torno de dezesseis anos e só foi ultrapassada no segundo pós-guerra.

ocasionando uma sequência de falências, desemprego, afetando o sistema capitalista no mundo inteiro. Desta forma, novas medidas foram tomadas pelos EUA para a sua recuperação econômica, dentre elas a incorporação de um novo modelo de produção: o Fordismo, no início dos anos 1914, como um modelo de gestão de organização da produção baseado na produção massificada, caracterizada pela padronização dos processos. Trata-se de um modelo de produção de massa que revolucionou a indústria automobilística na primeira metade do século XX, criado por Henry Ford⁷ que adotou à risca os princípios de padronização e simplificação de Frederick Taylor⁸, cujo objetivo era a otimização das tarefas, visando aumentar a produtividade industrial através do investimento em tecnologia e a melhoria do nível operacional, reduzindo, assim, o tempo de produção e desperdício de matéria prima.

Segundo Antunes (1998), o fordismo foi o modelo pelo qual a indústria e o processo de trabalho se consolidaram ao longo do tempo; os seus elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem, do controle do tempo e do cronômetro fordista e a produção taylorista em série. Destacam-se ainda como características desse modelo de produção, o trabalho parcelar e as funções fragmentadas. Sendo assim, o fordismo pode ser compreendido como um modelo de gestão do trabalho que, em articulação com os princípios tayloristas predominou na grande indústria do capitalismo, ao longo do século XX. Uma de suas principais características foi o aperfeiçoamento da linha de montagem: os veículos eram montados em esteiras rolantes que se movimentavam enquanto o operário ficava praticamente parado, realizando uma pequena etapa da produção.

Teve seu apogeu no período posterior à Segunda Guerra Mundial, mais precisamente nas décadas de 1950 a 1970, que ficaram conhecidas na história do capitalismo como “Os Anos Dourados”. Contudo, a partir da década de 70, após os choques do petróleo e a entrada de novos produtos no mercado internacional produzido por países que fazem parte dos Tigres Asiáticos, e por países da América Latina no mercado automobilístico, contribuiu para acirrar a competição entre os grandes capitais. O fordismo entra em crise e começa, gradativamente, a ser substituído pela produção “enxuta”, modelo baseado no Sistema Toyota de Produção.

⁷ Henry Ford - Inventor norte-americano, nascido em 30/07/1863 em Greenfield Township, falecido no dia 07/04/1947 em Michigan. Criador da fábrica moderna de um carro simples, lançado em 1908. (HENRY..., [20]).

⁸ Frederick Taylor nasceu no estado da Filadélfia, nos USA em 1856, formou-se em Engenharia no Stevens *Institute of Technology*, e New Jersey. Criador da Administração científica. (FREDERICK..., [20--])

Segundo Antunes (1998), o Toyotismo tem como seu principal elemento, a flexibilização da produção, no qual o estoque é reduzido ao seu máximo, uma vez que a produção de um determinado produto é conduzido diretamente pela demanda, o chamado *just- in- time*. Diferente do fordismo que preconizava a produção em massa para o consumo de massa, o processo de acumulação flexível tem como base a flexibilidade dos processos de trabalho, do mercado de trabalho, dos produtos e padrões de consumo, caracterizado pelo surgimento de novos setores de produção, novas maneiras de fornecimento de serviços, criação de novas tecnologias, inovações comerciais e organizacionais que contribuem para a ampliação do setor de serviços.

Esse novo modelo de produção responde às exigências da nova fase do capital internacional chamada de “mundialização ou globalização da economia” que impôs uma lógica econômica e social de inspiração liberal, segundo as leis de mercado, conduzindo em escala planetária, a uma nova divisão internacional do trabalho criadora de riquezas e de mais-valia. Em consequência, Estados-Nação se submeteram a uma maior dominação do movimento do capital, alterando, radicalmente, as condições pelas quais exerciam a sua soberania. Isto não significa dizer que os Estados-nação estejam superados, mais sim, que os seus papéis foram modificados. A exemplo destacam-se os governos dos países do Ocidente, sobretudo, aqueles que compõem a União Européia, os quais não podem intervir de maneira autônoma para combater as recessões econômicas:

Ocorre que o globo não é mais exclusivamente um conglomerado de nações, sociedades nacionais, Estados-nações, em suas relações de interdependência, dependência, colonialismo, imperialismo, bilateralismo, multilateralismo. Ao mesmo tempo, o centro do mundo não é mais voltado só ao indivíduo, tomado singular e coletivamente como povo, classe, grupo, minoria, maioria, opinião pública. Ainda que a nação e o indivíduo continuem a ser muito reais, inquestionáveis e presentes todo o tempo, em todo o lugar, povoando a reflexão e a imaginação, ainda assim já não são hegemônicos. Foram subsumidos, real ou formalmente, pela sociedade global, pelas configurações e movimentos da globalização. A Terra mundializou-se, de tal maneira que o globo deixou de ser uma figura astronômica para adquirir mais plenamente sua significação histórica. (IANNI, 1996, p.13-14).

Em síntese, pode-se afirmar que a chamada globalização trouxe consigo inúmeras mudanças e com estas inúmeras consequências, com destaque especial para o aumento das desigualdades sociais e da exclusão social, tanto no plano regional quanto no plano internacional. Uma vez que ao se reduzir a importância das forças sociais internas, no que tange a organização das diretrizes do Estado,

aumenta-se cada vez mais a dificuldade de acesso da população aos seus direitos de cidadania.

Outro aspecto significativo sobre a globalização está relacionado aos conteúdos ideológicos que perpassam a construção deste fenômeno, especialmente, ao se referir que sem o processo de globalização não há como existir fortalecimento da sociedade. Essa ideia se expandiu a partir da década de 1980 e 1990 reafirmando novas formas de pensar, novos valores e conceitos. Assim, é possível deduzir que, com base neste pensamento de um mercado globalizado concretizou-se a liberdade e flexibilidade do grande capital que especialmente conduziu à diminuição das restrições e da intervenção do Estado. Neste sentido, Coutinho (2008, p.100) refere-se que:

Estamos assim diante da tentativa de modificar o significado da palavra “reforma”: o que antes da onda neoliberal queria dizer ampliação de direitos, proteção social, controle e limitação do mercado etc, significa agora cortes, restrições, supressão destes direitos e deste controle. Estamos diante de uma operação de mistificação ideológica que, infelizmente, tem sido em grande medida bem-sucedida.

Sendo assim, a globalização da economia se constitui em uma estratégia das grandes firmas entre as nações, mas diretamente guiadas por considerações em vista mundial, selecionando os campos do globo, em função de oportunidades de ofertas (ANTUNES, 1998, p.127). Trata-se, fundamentalmente, de uma estratégia para fazer face à sucessão de crises que ameaçam a instabilidade financeira e o crescimento econômico, impondo às empresas uma nova forma de gestão capaz de enfrentar o acirramento da competitividade no mercado internacional.

Há uma priorização para a eficiência e a eficácia das organizações, provocando uma alta competitividade entre empresas, países e, também, entre as pessoas e seus processos de produção. Assim, vão se modificar as relações estabelecidas no mundo do trabalho. Neste sentido, as transformações provocadas na ordem de acumulação de capital trouxeram profundas inquietações de motivação econômica, social, política e cultural às sociedades, provocando rupturas, segregação e, também, fragmentação da ordem mundial.

Nos anos de 1970, o sistema capitalista sofre uma nova crise cíclica, proveniente da superprodução, gerada, sobretudo, pelo modelo de acumulação taylorista/fordista, que ocasionou um desequilíbrio entre produção e consumo. Em

virtude da crise, faz-se necessário um reajustamento do modelo de produção e acumulação, mais flexível e descentralizado.

Assim em meados de 1970 com o advento da crise começa a se instalar, o toyotismo, se apresentava como um novo paradigma a ser seguido. Neste sentido, pode se visualizar na crise instaurada no centro da hegemonia econômica, os Estados Unidos, uma desestruturação na forma de acumulação que grandes consequências trazem para o capitalismo e, principalmente, para o mundo do trabalho, em face das reorientações da produção do sistema capitalista. Para Harvey (2013), a crise nos anos 1970 teve como causas principais a estagflação, a crise do petróleo, a crise do estado de bem-estar social, além da entrada de países como o Japão na concorrência por novos mercados de consumo.

Em face desse quadro de crise do capitalismo, as empresas introduziram novas formas de gestão do processo produtivo e das relações de trabalho baseada nos princípios da flexibilidade. Esta forma de gestão resultou no aumento do desemprego, do trabalho precário, do trabalho por conta própria e/ou associativista, assim como, na terceirização, nos contratos temporários e subempregos desencadeando desta forma o aumento do trabalho informal, pois: “Paralelamente a essa tendência, há outra também extremamente significativa dada pela subproletarização do trabalho, presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, terceirizado, vinculados à economia informal” (ANTUNES, 1998, p. 44).

O toyotismo é um modelo caracterizado pelo grande investimento em novas tecnologias, com a produção voltada para a necessidade imediata do mercado, com base na diversidade de produtos. Apoiado no processo de reestruturação produtiva, enquanto uma alternativa de enfrentamento da crise do capitalismo que trouxe inúmeras consequências aos trabalhadores que se estendem desde a redução dos postos de trabalho, ao aumento do desemprego, ao trabalho precário, ao trabalho temporário, ao adoecimento físico e mental dos mesmos.

Além do toyotismo, certas empresas veem adotando o modelo flexível de acumulação (HARVEY, 2013), o qual é baseado na grande revolução tecnológica da microeletrônica criando, assim, novas formas de expansão do capital. Este modelo envolve mudanças que vão desde a organização produtiva até a desregulamentação das relações de trabalho, passando pela definição da concepção e da atuação do Estado nas formas de condução das políticas econômicas e sociais, dos países centrais e periféricos do capitalismo. Em consequência, os novos postos de trabalho

são mais precários, conduzindo, os trabalhadores, em geral, ao não acesso de seus direitos sociais e trabalhistas e ao aumento das desigualdades sociais pelo trabalho flexível. Segue-se, então, uma tendência de mercado de redução dos trabalhadores formais que resulta, conseqüentemente, em uma mão-de-obra que ingressa no mercado de trabalho e é, facilmente, demitida, sem maiores custos para o empregador.

Dessa forma, a mão-de-obra flexível traz consigo conseqüências danosas para os trabalhadores, em decorrências das novas formas de precarização das condições de trabalho caracterizadas pela baixa remuneração, pelo aumento da exploração da força de trabalho, pela violação de direitos sociais e trabalhistas, pela insegurança no trabalho devido à falta de perspectivas futuras de inserção no mercado de trabalho formal repercutindo nas condições de vida desses trabalhadores (ANTUNES, 1998).

Enfim, as mudanças provenientes do processo de reestruturação produtiva exigem das organizações, tanto da esfera pública quanto da privada, a adoção de novas estratégias de gerenciamento e organização do trabalho. Como o espaço dessas organizações é um espaço contraditório de luta dos trabalhadores, esta situação torna-se ainda mais grave na medida em que os trabalhadores se veem obrigados a se submeter ao trabalho informal e a contratos de prestação de serviços que resultam na desvalorização da própria força de trabalho e na desqualificação do trabalhador, tanto no que diz respeito à sua condição de trabalhador quanto à de cidadão.

Este quadro pode ser compreendido, ao considerar que agências multilaterais orientadas pela face econômica e política do ideário neoliberal, possuem poder de decisão que se justapõe, na maioria das vezes, as aspirações de governos dos países periféricos do capitalismo. Sendo assim, os países que não colocarem em prática as medidas impostas por tais agências, têm rejeitado a concessão de recursos financeiros a elas demandados. Em conseqüência, esses países são obrigados a adotarem as políticas impostas pelas referidas agências e a ajustarem-se aos modos de relações econômicas inexoráveis que não permitem debates, o que implica na sujeição imediata e na perda de sua soberania, atendo-se vulneráveis aos interesses do capital fetiche. Assim, as políticas neoliberais contrariam a necessidade de um Estado ativo na organização da economia desses países, pois para a classe que conduz a acumulação global do capital, os mercados liberais são o ideal, tensionando o Estado no cerne das contradições sociais postas pela relação capital-trabalho.

3 GESTÃO DO TRABALHO NA JUCEPA E ADOECIMENTO DOS SERVIDORES: uma análise necessária sobre os seus nexos

Compreender a forma de gestão do trabalho adotada pela JUCEPA e as suas consequências para o adoecimento dos seus respectivos servidores remete, inicialmente, ao entendimento do papel que esta instituição cumpre para a acumulação de riqueza dos capitalistas do estado do Pará, pois o segmento de serviços e do comércio é o principal responsável pelo Produto Interno Bruto (PIB) do Estado, representando 60,4%, enquanto que a indústria representou 31% e a agropecuária 8,6%. Em 2009, o PIB do Pará atingiu a marca de 49,5 bilhões de reais, com um PIB per capita de 7.707 reais. A participação do estado no PIB brasileiro é de 1,9% e no PIB regional, essa contribuição é de 37,1%, sendo a maior da Região Norte.

A propósito, o gerente do Centro Internacional de Negócios – CNI/Federação das Indústrias do estado do Pará – FIEPA refere-se que, apesar da crise internacional que preocupa os mercados europeus, a economia paraense fechou o ano de 2011 em crescimento, registrando variação positiva acima da média nacional. Com mais de US\$ 18 bilhões referentes à exportação e o valor recorde de US\$ 1.334 bilhão das importações, o Pará conseguiu se manter em segundo entre os estados com melhor saldo da balança comercial cooperando, diretamente, para o superávit da economia brasileira. Sendo assim,

De acordo com a Balança Comercial do Pará, produzida pelo Centro Internacional de Negócios - CIN, da Federação das Indústrias do Estado do Pará (FIEPA), o estado fechou 2011 com um saldo de US\$ 16.992 bilhões, 45% maior que no ano anterior. Em 2011, a variação no valor exportado, se comparada a de 2010, foi de 42,86%, situando o Pará na quinta posição dos estados que mais exportaram no ano passado. O minério de ferro bruto foi o produto que mais contribuiu para o crescimento nas exportações. A variação nas vendas do minério para o mercado internacional superou os 70%, registrando um valor exportado de US\$ 11.770 bilhões. A China foi o país que mais consumiu o produto mineral paraense. Do total exportado em 2011, US\$ 5.802 bilhões correspondem ao consumo asiático do minério de ferro paraense. (FIEPA, 2012, p.1).

Pelo exposto é possível obter uma dimensão sobre a importância da atividade comercial para a economia do estado do Pará, o que tem conduzido a FIEPA buscar a consolidação dos laços comerciais com países que, até então, não tinham forte relação com o Pará, objetivando reduzir a taxa de vulnerabilidade da economia paraense, haja vista que as *commodities* são a base da economia paraense. Sendo

assim, torna-se necessário reforçar a economia tradicional do estado que agrega maior valor ao produto final e ter mais possibilidades de contratar mão de obra local. É nesta perspectiva que pode ser entendida a valorização do trabalho dos servidores da JUCEPA, haja vista que:

A existência do capital como capital-mercadoria e a correspondente metamorfose porque passa na esfera da circulação, no mercado – transformação que se reduz a compra e vendas, ou seja, conversão de capital-mercadoria em capital dinheiro e vice-versa – constituem fase do processo de reprodução do capital industrial e, por conseguinte, de todo o seu processo de reprodução; mas que esse capital nesta função de capital de circulação se distingue de si mesmo como capital produtivo. (MARX, 2008, p. 362).

Constata-se, então, que é na totalidade histórica em consonância com “as formas assumidas pelo capital no processo de revitalização da acumulação no cenário mundial” (IAMAMOTO, 2009 p. 342) que expressam tanto a dinâmica da acumulação, sob a prevalência de interesses rentistas, quanto a composição do poder político e a correlação de forças no seu âmbito. Nesta perspectiva, considera-se importante conhecer a forma de gestão das relações de trabalho adotada na JUCEPA que envolve: o contrato de trabalho, a remuneração, a identificação com o cargo executado e a formação profissional, a progressão funcional, a jornada de trabalho, o âmbito físico e psicológico, a comunicação, etc.

3.1 A JUCEPA, UMA AUTARQUIA DO ESTADO DO PARÁ: das origens à reestruturação organizacional

A JUCEPA foi criada na Província do Pará, pelo Governo Imperial de D. Pedro II, através do Decreto do Poder Executivo nº 6.384, datado de 30 de novembro de 1876, assinado pela Princesa Izabel que naquela ocasião substituíra o Imperador. Denominada, inicialmente, de Junta Comercial da Província do Pará, substituiu o antigo Tribunal do Comércio, tendo suas atividades iniciadas em 30 de maio de 1877 como órgão integrante do Governo Imperial e pela Lei Estadual n.º 4.414 de 24 de outubro de 1972, regulamentada pelo Decreto n.º 8.358 de 23 de maio de 1973 passou a integrar a administração indireta como autarquia estadual, responsável pelo registro público de empresas mercantis e atividades afins.

Como autarquia estadual goza de autonomia administrativa e financeira. É um

órgão público exercendo atividades semelhantes às que, em outros Países são exercidas pelas Câmaras de Comércio (Chamber of Commerce) e que tem como objeto efetuar o registro público das empresas mercantis e atividades afins, garantindo a sua segurança e validade.

Tem caráter público podendo qualquer pessoa obter certidão integral ou parcial de todos os atos registrados ou arquivados mediante pagamento do preço devido, sem necessidade de provar interesse. A Junta Comercial do Estado do Pará mantém vínculo administrativo com o poder executivo por meio da Secretaria de Estado da Fazenda- SEFA, e tecnicamente ao governo federal por meio do Departamento de Registro Empresarial e Integração - DREI, órgão integrante da Secretaria da Micro e Pequena Empresa - SMPE.

A SMPE foi criada pela Lei nº 12.792, de 28 de março de 2013, que alterou a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003. Para a SMPE, foi atribuído o antigo Departamento Nacional de Registro do Comércio - DNRC, redenominado Departamento de Registro Empresarial e Integração - DREI, que é o responsável pelas funções supervisora, orientadora, coordenadora e normativa, no plano técnico e supletivo. No plano administrativo, dos órgãos de execução dos serviços de registro público de empresas (as Juntas Comerciais de todo o Brasil), consoante o Decreto nº 1.800, de 30 de janeiro de 1996 e pelo Código Civil, de janeiro de 2003.

A Junta Comercial é a porta de entrada e também a porta de saída para toda e qualquer empresa que queira iniciar ou encerrar um empreendimento, seja ela um registro de empresário ou uma sociedade empresarial. O empreendimento somente adquire personalidade jurídica após o seu registro na Junta Comercial, sem o qual não poderá se registrar e licenciar junto aos demais órgãos na esfera Federal (CNPJ), Estadual (Inscrição Estadual) e Municipal (Alvará de Localização). Dispõe de uma Estrutura Organizacional Básica, definida pela Lei Federal n.º 8.934 e outra denominada de Estrutura Organizacional Complementar definida pela Lei Estadual n.º 6.874 de 29 de junho de 2006, que apresentam as seguintes composições, conforme sua reestruturação organizacional:

3.1.1 Estrutura organizacional básica:

I Deliberação Superior:

- a) Plenário;

II Deliberação Inferior:

- a) Turmas;

III Direção Executiva;

- a) Presidência;
- b) Vice-Presidência;
- c) Secretaria Geral;
- d) Diretoria de Registro Mercantil;
- e) Diretoria Administrativa e Financeira;

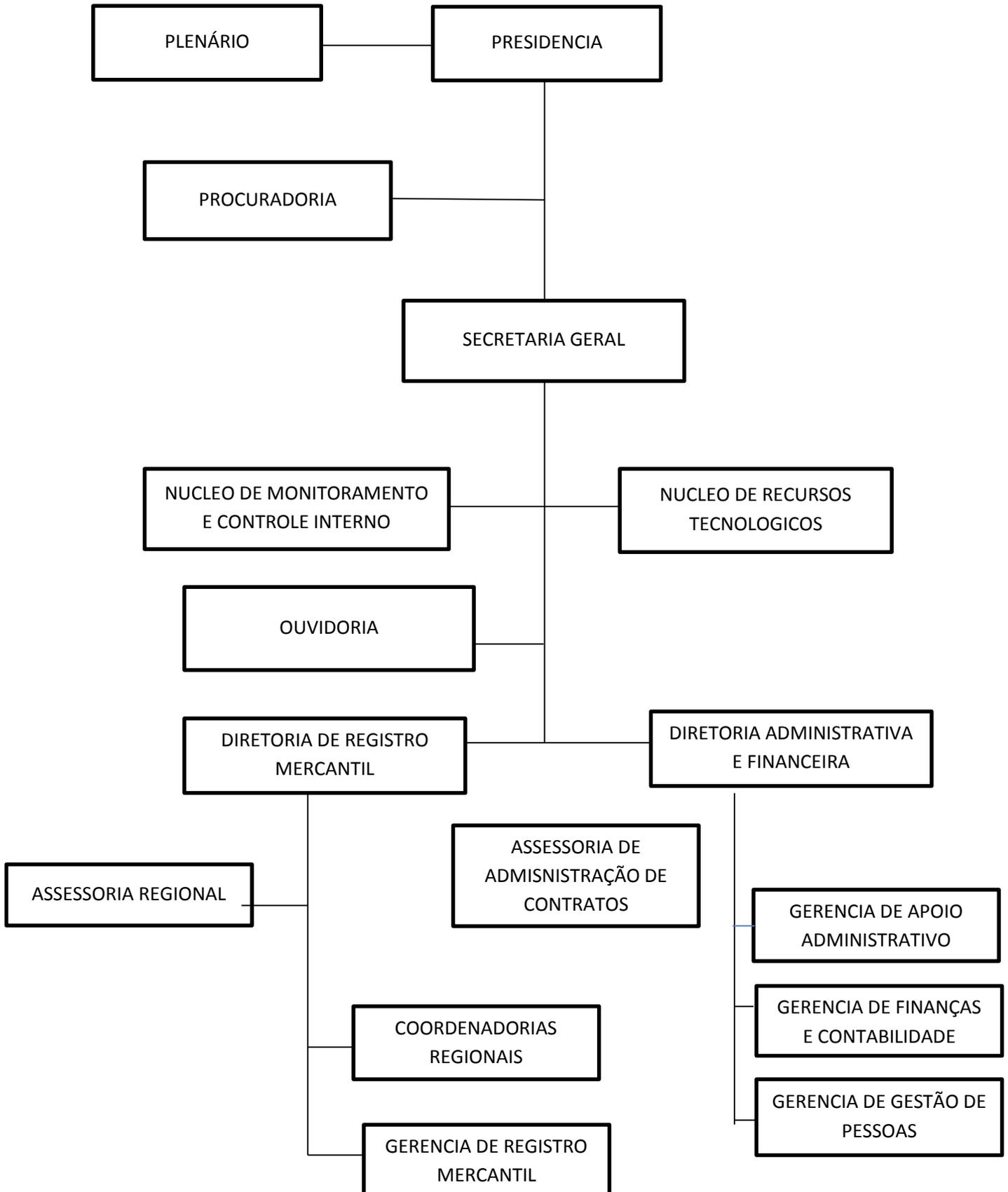
IV Fiscalização e Assessoramento Jurídico:

- a) Procuradoria.

3.1.2 Estrutura organizacional complementar:

- a) Gerência de Registro Mercantil;
- b) Coordenadorias Regionais;
- c) Assessor Regional;
- d) Gerência de Apoio Administrativo;
- e) Gerência de Finanças e Contabilidade;
- f) Gerência de Gestão de Pessoas;
- g) Assessor de Administração de Contratos;
- h) Núcleo de Monitoramento e Controle Interno;
- i) Núcleo de Recursos Tecnológicos;
- j) Ouvidoria;

3.1.3 Organograma:



Fonte: http://www.jucepa.pa.gov.br/sn_relanual.asp

3.2 DIRETRIZES GERAIS:

Consolidar a JUCEPA como unidade provedora de informações inerente ao Registro Mercantil, democratizando e ampliando sua difusão para todos os usuários, buscando permanentemente:

- Modernização da regulamentação;
- Desburocratização;
- Descentralização;
- Introdução de novas tecnologias;
- Novo modelo de gestão;
- Delegação de competência.

3.3 ESTRATÉGIAS:

a) Gestão e capacitação: Democratização da decisão, através da gestão participativa, aumentando o nível de comprometimento dos colaboradores e de influência no futuro da organização. Investimento permanente em capacitação do corpo funcional.

b) Tecnologia: Manter permanentemente a organização atualizada, disponibilizando recursos necessários para o bom desempenho das atividades operacionais e seus produtos. Utilizar a tecnologia como ferramenta para a busca de qualidade.

c) Produtos e serviços: Ampliação da difusão de informações de diversos formatos e modelos, transformando-as em produtos aplicáveis diretamente na vida pública e empresarial.

d) Estruturação: A JUCEPA caminha para a interiorização, ofertando atendimento estruturado próximo à região dos clientes. Implantar modernos conceitos de qualidade em ambientes, tornando-os agradáveis e funcionais para todos os seus usuários, colaboradores e clientes.

e) Integração: Ações integradas com entidades governamentais e não

governamentais, demonstram preocupação com a disseminação de facilidades aos usuários dos produtos ofertados.

3.4 MISSÃO: Dar legalidade aos atos do registro público de empresa mercantil e disponibilizar informações mercantis à sociedade em seus diversos níveis.

3.5 POLÍTICA DA QUALIDADE- ISO 9000:

Buscar o crescimento e modernização da organização ou Autarquia, sustentada em conceitos e diretrizes da qualidade, dirigida ao pleno cumprimento da Missão, objetivos, metas, satisfação de seus clientes e colaboradores, na busca da melhoria contínua de seu sistema de gestão da qualidade.

A JUCEPA foi a primeira junta comercial do país e o primeiro órgão público do estado a receber a certificação internacional de qualidade ISO 9002. Este processo de qualidade da JUCEPA, que iniciou em maio de 1997, também foi reconhecido nacionalmente com a conquista do Prêmio Qualidade e Produtividade do Registro Mercantil - Faixa Ouro, concedido pelo Departamento Nacional de Registro do Comércio (DNRC) nos últimos cinco anos e recentemente como Destaque Nacional entre as juntas comerciais do país. A JUCEPA é uma autarquia certificada pela Norma ISO NBR 9002:1994, está em processo de migração para a Nova Norma ISO NBR 9000:2000.

3.6 OBJETIVOS:

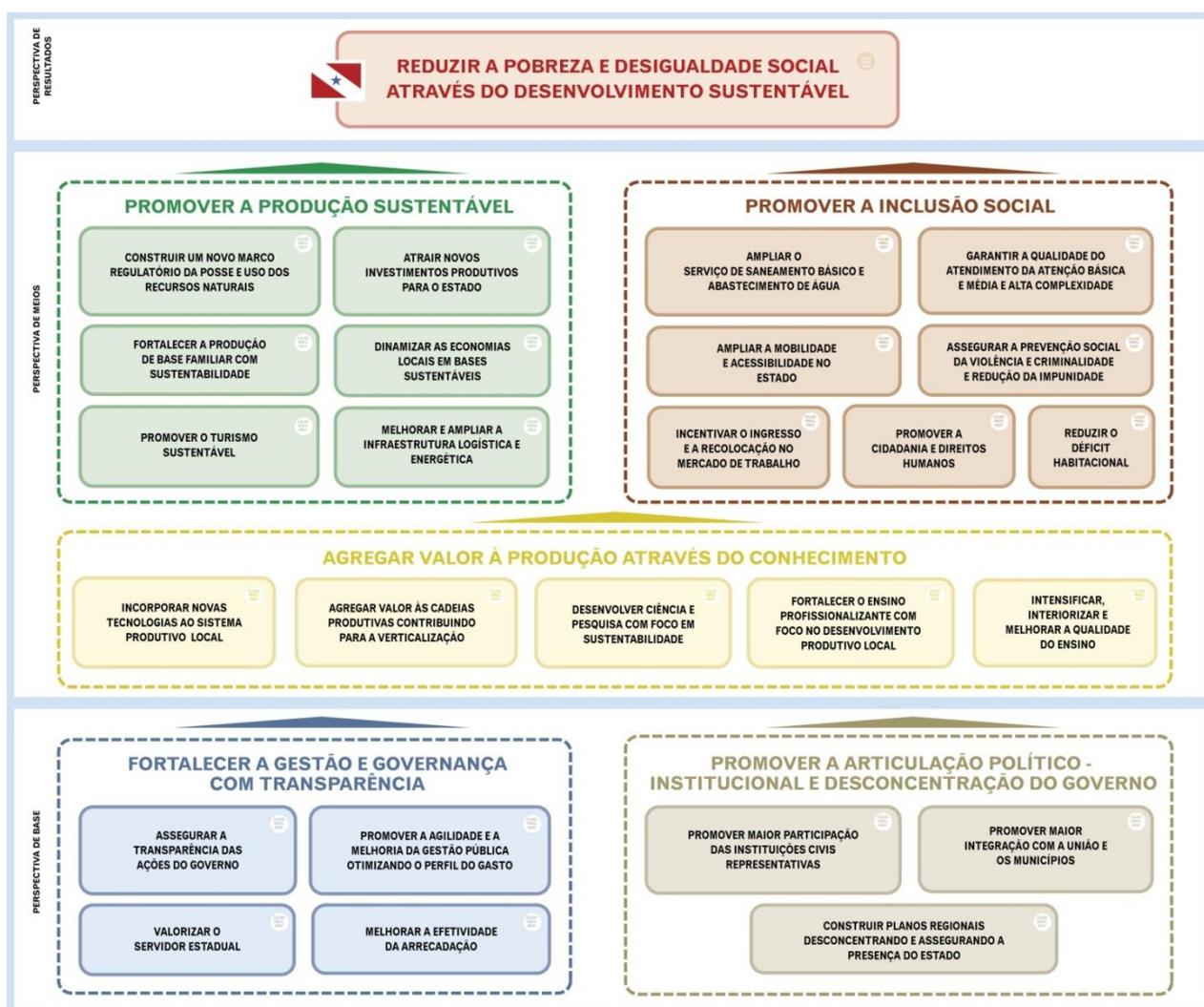
Ampliar a atuação no Estado, melhorar a qualidade das informações, gerar novos produtos, modernizar as estruturas, disseminar conceitos e técnicas da qualidade, criar e melhorar continuamente os processos voltados à qualidade, difundir o conceito de cliente e sua satisfação na JUCEPA.

Após a identificação da estrutura organizacional da JUCEPA, cabe então se interrogar sobre a relação do seu modelo de gestão e o afastamento dos servidores por motivo de doença, o será efetuado a seguir.

4 GESTÃO E ADOECIMENTO: conhecendo o perfil dos servidores adoecidos.

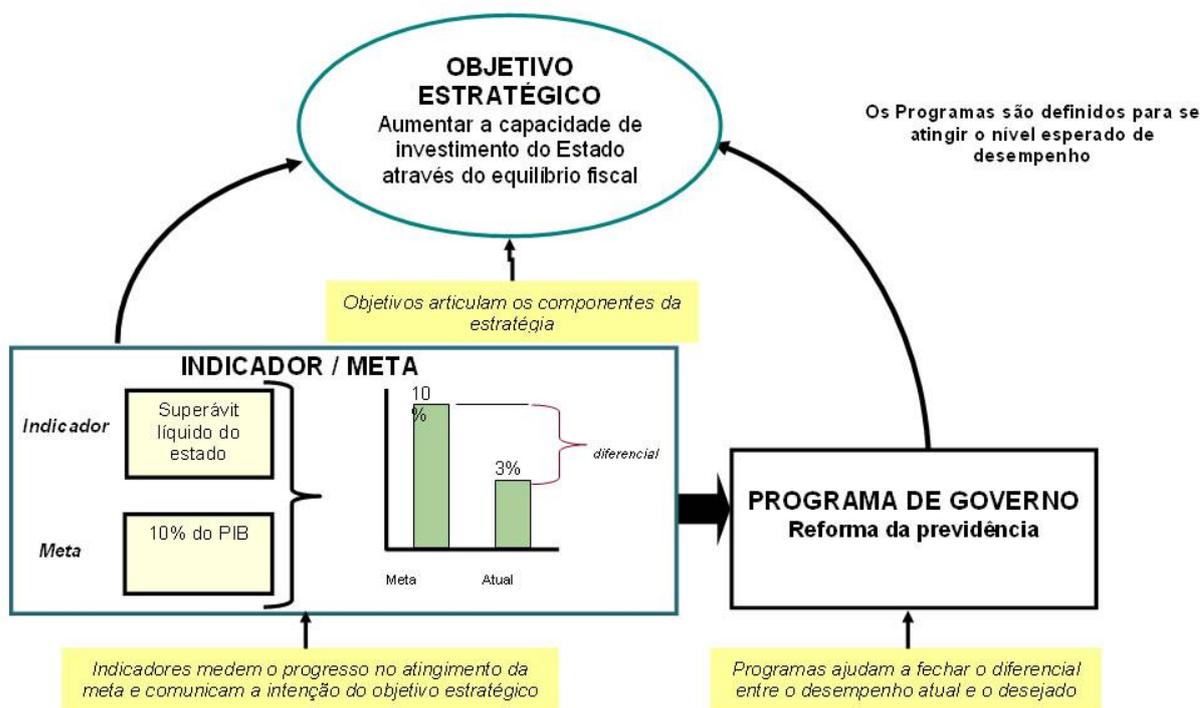
O governo do estado do Pará, a partir de 2011, implantou o modelo de gestão estratégica voltada para o alcance de metas e resultados, sob o discurso de permitir à sociedade civil maior transparência quanto ao desempenho das ações de governo. Para tal, firmou um Termo de Cooperação Técnica com o Movimento Brasil Competitivo (MBC), instituição sem fins lucrativos, para a execução do Programa de Modernização da Gestão Pública do Estado do Pará.

Modelo de Gestão Estratégica adota pelo estado do Pará.



Fonte: http://www.jucepa.pa.gov.br/sn_relanual.asp

Como Funciona a Gestão da Estratégia (exemplo)



Fonte: http://www.jucepa.pa.gov.br/sn_relanual.asp

A JUCEPA, conforme foi referido na parte introdutória deste trabalho, é uma autarquia vinculada ao governo do estado do Pará e em seu organograma possui 02 (duas) diretorias, a saber: a Diretoria Administrativa e financeira-DAF⁹ e a Diretoria do Registro Mercantil (DRM)¹⁰ que constitui a área fim, cuja competência é o recebimento, a expedição, a análise, o preparo e a guarda de documentação referente ao registro público de empresas mercantis e atividades afins. Esta forma de gestão do trabalho na JUCEPA exige dos servidores o cumprimento de prazos e metas, especialmente na GRM, onde o técnico trabalha com a meta diária de análise que varia entre 15 (dezoito) a 22 (vinte e dois) processos, a qual consta, atualmente, com um número reduzido de 18 (dezoito) servidores para atender a demanda diária de aproximadamente 180 a 200 (cento e oitenta a duzentos) processos o que faz com que o trabalho esteja em constante atraso, gerando insatisfações e reclamações sobre o atendimento por parte dos usuários, que, em geral, são informadas para a ouvidoria

⁹ Compete a DAF gerir os processos de suporte administrativo e financeiro e, é composta pelas gerências de gestão de pessoas (GGP), de apoio administrativo (ADM), de finanças e contabilidade (GFC) e assessoria de administração de contratos (ADC).

¹⁰ A DRM é composta pela gerência do registro mercantil (GRM), assessoria regional (ASR), e 15 coordenadorias regionais nos interiores do estado do Pará.

da JUCEPA.

A forma de gestão do trabalho nessa instituição segue o modelo de gestão estratégica acima mencionada, tendo como principal diretriz: consolidar esta organização como unidade provedora de informações inerente ao registro mercantil, democratizando e ampliando sua difusão para todos os usuários, buscando permanentemente: Modernização da regulamentação, desburocratização, descentralização, introdução de novas tecnologias, novo modelo de gestão e delegação de competência (JUCEPA, 2009).

Baseado neste modelo de gestão, a JUCEPA vem desenvolvendo atividades, como por exemplo: investimento na educação continuada do servidor através do Programa Anual de Treinamento e Educação – PATE; instituição de avaliação de desempenho associado à gratificação financeira (Gratificação de Desempenho por Atividade Mercantil - GDAM) como salário indireto; investimento em tecnologia para digitalização do acervo documental de registro mercantil e na implantação do Sistema Integrador REGIM, visando agilizar o atendimento ao público; Programa de Qualidade na Gestão Pública no Estado do Pará- PQG-PA, com participação e premiações em programas de qualidade ISO 9000, dentre outras.

Constata-se, então, que para a “modernização” desta autarquia, além da gestão por meta de produtividade, foi instituída também a gestão sustentada em conceitos e diretrizes de gestão pela qualidade que visa: o pleno cumprimento da missão, objetivos, metas, satisfação de seus clientes e colaboradores, na busca da melhoria contínua de seu sistema de gestão da qualidade, impactando no desempenho das atividades laborais dos servidores.

Sob a lógica da gestão pela qualidade, a JUCEPA é considerada uma das melhores instituições do Estado do Pará, em termos de resultados, pois, de fato esta é reputada, hoje, como a quarta melhor Junta Comercial do país em celeridade no processo de abertura de empresa. Assim, esta autarquia tem investido na capacitação dos servidores por meio de treinamentos, o mesmo não acontece no que se refere ao salário e a implantação de Plano de Cargos e Salários, gerando insatisfação e desmotivação para o trabalho, pois os servidores, em sua maioria, mencionaram a falta de reconhecimento tanto pelo governo do estado quanto pela própria gestão da Junta Comercial, em virtude do baixo salário.

A desmotivação ao trabalho em decorrência do baixo salário e da ausência de um Plano de Cargos e Salários que possibilite a ascensão profissional pode ser

compreendida ao considerar que, segundo Marx (1986), os operários trocam a sua mercadoria – força de trabalho pela mercadoria do capitalista o dinheiro, é uma forma monetária pela qual os trabalhadores são pagos pela sua venda da força de trabalho.

Como uma mercadoria, o trabalho humano encerra ao mesmo tempo um valor de uso e um valor de troca, ou seja, o trabalho que a produz tem um duplo caráter (trabalho útil ou trabalho concreto) cujo produto é um valor de uso. Assim, esse aspecto da atividade de trabalho “é uma condição da existência humana independentemente de qual seja a forma de sociedade; é uma necessidade natural eterna que medeia o metabolismo entre homem e natureza e, portanto, a própria vida humana” (BOTTOMORE, 2001).

Sob este entendimento, o salário é, portanto, determinado pelas mesmas leis que determinam o preço de qualquer outra mercadoria, ou seja: a concorrência entre os compradores e vendedores que é baseada na lei da oferta e da procura (MARX, 2006). Além do salário, outras situações que geram insatisfação aos servidores da JUCEPA, é a falta de reconhecimento:

Eu me sinto insatisfeito com as condições de servidor público, a maioria se sente assim, mas poucos têm a coragem de dizer. O servidor público não é reconhecido, não só na Junta, não é reconhecido pelo governo, eles acham que só é bom servidor aquele que se submete a gestão dele. Isso é o que mais me desmotiva e me deixa insatisfeito aqui (Servidor 1).

Eu me sinto muito insatisfeita aqui quando a administração tem possibilidade de colocar pessoas na gerencia que são mais capacitadas para desenvolver uma determinada atividade e ela não põe. Em muitas vezes as pessoas estão próximas deles, eles têm a oportunidade de verificar aquele trabalho e eles vão e dispensam um profissional desses. Então, quando a instituição não dá a oportunidade para o profissional da casa, o profissional treinado para realizar as suas atividades eu fico demasiadamente insatisfeito (Servidor 2).

(...) Quando não sou reconhecida..., há um tempo atrás eu tinha chegado na carteira para executar atividade que estava meio complicada, era uma atividade nova que já estava informatizada. Antigamente não tinha computador o que tornava tudo muito mais fácil de ser executado, eu já tinha feito curso de informática. Quando comecei a executar a tarefa eu comecei a arrumar a carteira que estava muito bagunçada, eu considero que aquele trabalho foi de bater palmas, pois estava demais bagunçado. Depois de meses de trabalho, a atividade já estava organizada e me chamaram para fazer uma reclamação e isso me surpreendeu...Ai eu falei: eu já estou a meses e nunca recebi um elogio mas uma reclamação de uma bobagem, um erro besta, por causa de uma bobagem me chama atenção, isso é algo que me deixa insatisfeita e desmotivada (Servidor 3).

Pelo exposto observa-se que a desmotivação dos servidores pesquisados, pelo trabalho não se restringe a situação financeira (salário), mas também pelo não

reconhecimento do trabalho que desenvolvem. Tal situação parece se tornar mais grave pelo autoritarismo dos gerentes conforme o depoimento de um pesquisado: “O servidor público não é reconhecido, não só na Junta, não é reconhecido pelo governo, eles acham que só é bom servidor aquele que se submete a gestão dele” (SIC).

Contudo, cabe ressaltar que alguns servidores já reconhecem por parte de seus gestores imediatos, a adoção de determinadas práticas e posturas gerenciais que se configuram como fatores que geram satisfação e, conseqüentemente, a motivação dos servidores. Dentre as situações destacam-se: a realização de atividades complexas, o reconhecimento através de agradecimentos e elogios, a redução de carga horária por produção, a realização de atividades compatíveis com a formação profissional e a estabilidade do emprego público, conforme revelam os depoimentos abaixo:

Com certeza, me sinto satisfeito e motivado quando consigo superar uma barreira e receber um muito obrigado por isso. Antigamente, isso não existia. (Servidor 4).

Até um tempo atrás eu estava fazendo uma atividade que eu gostava muito de fazer, e essa atividade é mais complicada de fazer. Eu me identifico com essas atividades e me sinto satisfeita com isso. Quando comecei na atividade atual, percebi que tinha um e-mail que estava há tempos sem solução, estava há dois ou três meses o mesmo pedido e não resolvia. Então, eu tirei o dia para solucionar esse problema para ajudar um cidadão a solucionar um problema que parecia sem solução. (Servidor 5)

Sim, quando eu consigo fazer toda a minha meta, bater a minha meta, hoje eu faço análise muito mais tranquilo como te falei, o benefício de poder sair antecipado hoje eu centralizo mais, eu foco mais no meu serviço, faço a análise do que eu tenho que fazer, como eu falei antes a meta é diária, olha hoje são 15, 18, 23, então feita essa análise... eu já gosto de quando eu chego 7hs, 7:30 que já tenha os meus processos na minha mesa para que eu já possa fazer uma pré análise. (Servidor 6)

Eu me sinto satisfeita na medida em que, realmente, eu trabalhe na minha área como administradora, na minha área fim mesmo. Então, realmente, são atividades ligadas à administração, eu acho que tem tudo a ver com meu curso, com a minha graduação. Neste sentido de desenvolver atividades correlatas ao meu curso eu me sinto completamente satisfeita. Eu me sinto aprendendo, também, tem a questão do financeiro que não me traz tanta satisfação, mas, pelo menos eu tenho segurança, aquela coisa fixa que, realmente, a gente não tem aí fora (Servidor 7).

O trabalho dos servidores na JUCEPA é exercido sob a pressão no cumprimento de prazos e metas, baixos salários, inexistência de uma política de carreira e remuneração, situações de assédio moral, comunicação vertical, pouca ou

nenhuma autonomia, pouca ou nenhuma participação no Plenário¹¹ para decisões institucionais, visto que não há representantes dos servidores ou do sindicato. Tal realidade, em parte, pode ser constatada, ao atentar para os depoimentos dos servidores abaixo:

(...) Sim, existe uma cobrança da gestora e eu considero natural pela gestão, mas não é uma cobrança sufocante. No dia a dia, por exemplo, ela está esperando a resposta de um trabalho que não chega, não chega a tempo, por exemplo, então ela cobra e eu considero isso natural porque da minha parte como funcionária eu já deveria ter dado o resultado da atividade, como eu não dei, com certeza a cobrança virá (Servidor 1).

(...) Existe cobrança de resultados, de metas, de produtividade, pela própria gerência, tenho que ter uma produtividade diária de 18 processos, é uma média de 15 a 22 processos (Servidor 2).

(...) Sim, meu gestor cobra através da produção (Servidor 3).

(...) Aqui na maioria das vezes há uma falha terrível na comunicação porque o gestor pensa uma coisa, escreve outra e quer que tu entendas como ele pensou, aí fica muito complicado. Esse tipo de comunicação, a comunicação em si dentro das instituições pública ou qualquer outra instituição ela tem que ser clara, ela tem que ser simples e objetiva, eu não preciso enfeitar eu tenho que dá a informação correta a quem necessita e a quem deve ser informado e isso não há. Não há uma clareza de informação dentro da instituição e, em minha opinião ainda há uma falta de clareza nas informações para o contato com o meu colaborador externo (Servidor 4).

(...) eu me senti perseguida, eu me senti assediada, eu, foi, foi isso (Servidor 6).

Os depoimentos acima evidenciam que existe cobrança dos gestores para o cumprimento das metas de trabalhos. Dentre os depoimentos acima, apenas um pesquisado referiu-se que essa cobrança não é considerada “sufocante”, haja vista que tal cobrança, em geral, é devida ao não cumprimento do prazo pelos servidores. Assim, questiona-se a que deve tal situação? Estaria relacionada aos baixos salários, pois: “não é essa cadeira que vai me desmotivar, o que é determinante para mim é o salário, é a remuneração” (SIC).

Esses depoimentos suscitaram se interrogar sobre a faixa salarial dos servidores pesquisados. Contudo, cabe ressaltar que os servidores pesquisados têm seus salários reduzidos não somente pelo afastamento para tratamento de saúde, mas também devido à licença prêmio e a licença assistência para tratamento de saúde

11 De acordo com o Decreto Nº 1.800 de 30/01/1996, o Plenário é um órgão deliberativo superior constituído por representantes de entidades representativas do registro mercantil e conselhos de classe, que compõe o Colegiado de Vogais. Atualmente é composto por representantes do FECOMÉRCIO, FAMPEP, ACP/PA, FIEPA, CORECOM, FAEPA, OAB/PA, CRC, FCDL, CRA e da União e seus respectivos suplentes.

em pessoa da família que afeta diretamente o acesso aos direitos conquistados historicamente pelos trabalhadores, com destaque especialmente, para a perda do vale alimentação, e perda da gratificação de desempenho - GDAM, o que gera inúmeros problemas, tais como: econômico, social, emocional, dentre outros que de certo repercutem na própria recuperação da saúde dos mesmos. Neste sentido, os relatos dos pesquisados destacados abaixo são ilustrativos:

(...) Sim devido o afastamento eu perdi licença prêmio porque não justifiquei uma falta, o trabalho atrasou e ninguém deu andamento, quando eu voltei já tava sobrecarregada de trabalho, Devido muito estresse tu chega em casa e briga com os filhos, e financeiramente a gente perde dinheiro, o que prejudica muita gente. (Servidor 8).

(...) o auxílio alimentação é muito questionado aqui pelos servidores que saem de licença para acompanhar seus filhos e conjugues. É uma política de Estado né, que já foi implementado em lei, que tá dito que vai ser perdido dentro desse prazo, só que é um caso a se pensar porque: o servidor, ele adoeceu mas ele vai precisar se alimentar; já é pouco, se você pegar quinhentos reais, dependendo da família, tem família aqui que tem cinco filhos mais o pai e a mãe, eu te pergunto: quinhentos reais dá pra manter uma família, o governo não pensa na hora de dizer que eu tô pagando pra ti comer, sim e meus filhos vão ficar com fome? Então há toda uma inquietação com isso. (Servidor 9).

(...) E tem servidores que ficam doentes psicologicamente, mentalmente, se sacrificam, se martirizam dizendo eu queria tanto tirar a minha licença prêmio só que não tiro porque vou perder o vale alimentação e a GDAM. Tem servidor que passa a vida inteira trabalhando, tem 35 anos de junta, são 35 anos de serviço contínuo que chegam pra gente dizendo que vão se aposentar e que nunca tiraram licença prêmio para não perder o vale alimentação e GDAM. Tem servidor aqui que realmente trabalha doente para não ter que perder esses benefícios. (Servidor 10).

Os relatos acima revelam as formas de subordinação que os servidores da JUCEPA são submetidos, fruto do processo de dominação que dá concretude à lógica do capital, dentre as quais se podem citar: o não usufruto de certos direitos conquistados pelos servidores públicos, tais como: licença prêmio, licença para acompanhar familiares em processo de tratamento, a GDAM e o vale alimentação. Esses direitos estão previstos no Regime Jurídico dos servidores do Estado do Pará, conforme o artigo 77, incisos I e IX, artigo 142 e Lei 7.197, respectivamente. Contudo, os servidores só podem ter acesso aos mesmos quando eles se encontram em pleno exercício de suas atividades laborais, inclusive, existem situações de trabalhadores que evitam afastarem-se para tratamento à saúde para não perder esses benefícios.

A perda das gratificações e do vale alimentação pelos servidores que se afastam do trabalho para tratamento de saúde e para o gozo da licença prêmio pode

estar relacionada à estratégia de extração da mais-valia da força de trabalho, que parece ser obtida pela intensificação do trabalho expressa pelo cumprimento de metas de produtividade. Sob esta lógica, os servidores afastados do trabalho por motivo de doença, ao usufruírem deste direito, têm outros direitos cerceados, chegando ao extremo de certos servidores, mesmo doentes continuam trabalhando para não perder outros direitos imprescindíveis a sua reprodução social e a de sua família. Trata-se, então, segundo Marx (apud HARVEY, 2013, p.136), de “uma antinomia, um direito contra outros direitos, ambos igualmente apoiados na lei de troca de mercadoria. Entre direitos iguais, quem decide é a força.”

Estas formas de extração de mais-valia indicam que a JUCEPA não prescinde do trabalho vivo, em que pese à inovação tecnológica que vem adotando, pois, a nova forma de gestão da JUCEPA exige do trabalhador a incorporação de novos conhecimentos, habilidades e competências, o perfil profissional chamado polivalente ou multifuncional. Esse novo perfil profissional dos seus servidores acompanham as exigências do mercado que se torna cada vez mais competitivo, impondo um ritmo acelerado de trabalho cuja finalidade é o aumento da produtividade e do lucro, neste caso: o aumento da arrecadação do Estado, o que implica, dentre outros aspectos, na incorporação do trabalho com cumprimento de metas, prazos e foco para o alcance de resultados que impactam na saúde do trabalhador. .

Constata-se, então, que a JUCEPA extrai a mais-valia relativa da sua força de trabalho, também, por meio da introdução de novas tecnologias, a exemplo do Sistema Integrador REGIM que visa agilizar o atendimento ao público, bem como pelos mecanismos de subsunção real do trabalho ao capital, a medida que instituiu serviços sociais voltados para o atendimento às necessidades sociais dos referidos servidores, tais como: plano de saúde IASEP, vale alimentação e outros incentivos pecuniários como a GDAM e outros

Assim, embora esta organização represente os interesses do capital comercial, o qual segundo Marx (2008, p.399) se constitui mero agente da circulação, ou seja, não produz valor nem mais-valia diretamente, “mas o preço de seu trabalho é determinado pelo valor da força de trabalho, pelo que custa produzi-la, portanto, enquanto o exercício dessa força, expresso em esforço, dispêndio de energia e em desgaste, conforme acontece com os demais assalariados, não está limitado pelo valor dela.”

Desta forma, os servidores da JUCEPA, ao exercerem o seu trabalho são expostos às condições adversas que, conseqüentemente, atinge a subjetividade dos mesmos interferindo nas suas relações sociais, familiares e, conseqüentemente, na produtividade (cumprimento de metas) e na sua saúde. Em face dessas situações, a saúde dos servidores públicos do estado do Pará, em particular, os da JUCEPA apresenta um quadro de preocupação em virtude do significativo aumento do número de servidores afastados de suas atividades laborais para tratamento de saúde. A propósito, o Relatório de Gestão de Pessoas da JUCEPA evidencia o número de os afastamentos por licença saúde ocorridos no período de período de 2009 a 2013, conforme mostra a tabela abaixo:

TABELA 1 - Apresentação do quantitativo de afastamentos de servidores por licença saúde, na JUCEPA, no período de 2009 - 2013.

ANO	TOTAL DE SERVIDORES	TOTAL DE AFASTAMENTOS
2009	157	41
2010	160	30
2011	168	71
2012	167	31
2013	166	79

Fonte: Relatório Gerencial Gestão de Pessoas – GGP/JUCEPA, 2009 - 2013

O quantitativo de afastamentos por licença saúde, na JUCEPA, no período de 2009 a 2013, segundo dados da GGP foram: 41 (quarenta e um) afastamentos, em 2009; 30 (trinta) em 2010; 71 (setenta e um) em 2011; 31(trinta e um) em 2012 e 79 (setenta e nove), em 2013, respectivamente. Assim, no referido período, de um universo em média de 163 (cento e sessenta e três) servidores, 50 (cinquenta) servidores em média foram afastados do trabalho por licença saúde, isto é, 31% dos servidores encontravam-se adoecidos, representando assim um elevado percentual de afastamento por doença.

Ressalta-se que os dados que constam na tabela acima, não incluem os afastamentos por atestados médicos, abonos de falta por um período inferior a três dias, licença prêmio e adoecimento de servidor durante o período de férias. A tentativa

de aprofundar este estudo conduziu ao conhecimento do perfil dos servidores que foram afastados por licença saúde no período acima mencionado.

Foi constatado que, em relação ao gênero, há a predominância de adoecimento de servidores do sexo feminino, ou seja, do total de 83 (oitenta e três) servidores afastados, 48 (quarenta e oito) pertencem ao sexo feminino e 34 (trinta e quatro) do sexo masculino.

TABELA 2 - Identificação dos do quantitativo de servidores afastados por licença saúde, na JUCEPA, segundo o Gênero, no período de 2009-2013.

GÊNERO	QTD
MASCULINO	34
FEMININO	48
TOTAL	83

Fonte: Relatório Gerencial Gestão de Pessoas – GGP/JUCEPA, 2009 - 2013

Quanto à idade dos servidores afastados por adoecimentos, varia ente 24 e 59 anos com predomínio do público com idade entre 34 a 38 anos; constata-se, assim, um público relativamente jovem adoecido, conforme pode ser evidenciado na tabela abaixo:

TABELA 3 - Identificação do quantitativo de servidores afastados por licença saúde, na JUCEPA, segundo a idade, no período de 2009-2013.

IDADE	QTD
24 A 28 ANOS	3
29 A 33 ANOS	12
34 A 38 ANOS	18
39 A 42 ANOS	11
44 A 48 ANOS	6
49 A 53 ANOS	14
54 A 58 ANOS	6
A PARTIR DE 59 ANOS	13
TOTAL	83

Fonte: Relatório Gerencial Gestão de Pessoas – GGP/JUCEPA, 2009 - 2013

Os dados acima conduzem a problematizar sobre os motivos que levam um público relativamente jovem encontrar-se adoecido? Este questionamento torna-se mais instigante ao considerar que a maioria dos servidores da JUCEPA são concursados, e no ato da contratação são submetidos a exames de saúde (pré-admissionais) sendo considerados aptos a exercerem os cargos na referida instituição.

Ao atentar-se para as faixas etárias verificou-se que os servidores que mais se afastaram do trabalho por adoecimento situam-se nas faixas de 34 e 38 anos e 49 e 53 anos. Contudo, existem servidores mais jovens (24 a 28 anos) e os de faixa etária a partir de 59 anos, o que pode revelar que o adoecimento acomete tanto os novos quanto os antigos servidores. Este quadro remete ao conhecimento da relação deste adoecimento com o trabalho que os mesmos desenvolvem na JUCEPA.

Quanto ao nível de escolaridade e o cargo que exerciam na JUCEPA, dentre os 83 (oitenta e três) servidores adoecidos no período de 2009 a 2013, 10 (dez) servidores possuem nível superior e ocupavam cargo de gestão. Contudo, há uma incidência maior de adoecimento nos servidores que possuem ensino médio, especialmente, os que exercem cargos de assistente do registro mercantil/assistente administrativo, alcançando um quantitativo de 18 (dezoito) e 14 (quatorze) servidores, respectivamente. Constatou-se que há um predomínio de servidores adoecidos que possuem nível superior, lotados na área fim, porém, há também afastamentos de servidores que exercem atividades na área meio que são emblemáticos, pois 18 (dezoito) técnicos do registro mercantil, seguidos de 09 (nove) técnicos de administração e finanças, respectivamente, afastaram-se do trabalho no período acima referido. Desta forma, cabe ressaltar que não há uma diferença significativa entre o número de servidores afastados por adoecimento entre os que trabalham na área fim e os da área meio, ou seja, o trabalhador da JUCEPA é acometido por adoecimento independente da área em que esteja exercendo suas atividades e do nível de escolaridade.

Outro dado importante se refere à faixa salarial e que está associado diretamente ao cargo e ao nível de escolaridade. No que tange à faixa salarial dos servidores adoecidos, 44 (quarenta e quatro) servidores percebem entre 01 (um) a 04 (quatro) Salários Mínimos (SMs). Vale ressaltar que a maioria desses servidores ocupam cargos de nível de escolaridade fundamental ou médio.

Por conseguinte, entre os servidores que ocupam cargos de nível superior, 28 (vinte e oito) deles percebem entre 05 a 07 salários mínimos (SMs), 04 (quatro) percebem entre 08 (oito) a 10 (dez) salários mínimos e apenas 07 (sete) servidores percebem acima de 10 (dez) Salários Mínimos (SM). Desta forma, registra-se que na JUCEPA a maioria de seus servidores percebem baixos salários. Assim, é possível compreender os motivos pelos quais, quase metade dos servidores afastados do trabalho por adoecimentos, ou seja, 40 (quarenta) deles contraíram empréstimos consignados, dentre eles 07 (sete) gestores. Esta situação expressa uma das consequências do afastamento do trabalho na vida do servidor: a econômica, tanto para os servidores que exercem cargos operacionais quanto para os gestores. Certamente, o servidor que percebe menor renda é aquele que sente tais consequências de forma mais impactante.

A tentativa de dar visibilidade ao perfil dos servidores pesquisados que foram afastados por licença saúde reuniu-se na tabela abaixo dados referentes à escolaridade, ao cargo e a faixa salarial.

TABELA 4 - Identificação do número de servidores afastados por licença saúde, na JUCEPA, segundo o nível de escolaridade, cargo e renda, no período de 2009-2013.

ESCOLARIDADE	CARGO	FAIXA SALARIAL	QTD	TOTAL
ENSINO FUNDAMENTAL	CONTINUO	01 A 02 SM	3	3
ENSINO MÉDIO	ASSISTENTE REGISTRO MERCANTIL	01 A 02 SM	18	43
	MOTORISTA	01 A 02 SM	2	
	ASSIST. ADM.	02 A 03 SM	15	
	AUX. TEC. REG. MERCANTIL	02 A 03 SM	4	
	AUX. ADM.	02 A 03 SM	4	
ENSINO SUPERIOR	TEC. REG. MERCANTIL	04 A ACIMA DE 10 SM	17	37
	TEC. INFORMÁTICA REG. MERCANTIL	04 A 05 SM	1	
	TEC. ADM. FINANÇAS	04 A 07 SM	9	
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	06 A 08 SM	5	
	ASSISTENTE TÉCNICO	08 A 10SM	2	
	COORD. REGIONAL	02 A 03 SM	2	
	PROFESSOR	05 A 07 SM	1	
TOTAL GERAL				83

Fonte: Relatório Gerencial Gestão de Pessoas – GGP/JUCEPA, 2009 - 2013.

Ao que se refere à categoria funcional, constatou-se que dos 83 (oitenta e três) servidores adoecidos, no período acima citado, 36 (trinta e seis) são efetivos, com tempo de serviço acima de 20 anos; 43 (quarenta e três) são servidores efetivos recém-concurados, ou seja, possuem no máximo 06 (seis) anos de tempo de serviço na JUCEPA e, ainda, 02 (dois) servidores exercem cargos comissionados e 02 (dois) servidores possuem contratos temporários.

Esses dados revelam que tanto os servidores novos quanto os servidores

antigos, independente do vínculo institucional, afastaram do trabalho pelo adoecimento. O número de adoecidos entre os trabalhadores temporários pode ser ainda maior, ao considerar que a falta de estabilidade, pode ser considerado como um fator que inibe o servidor a revelar o seu adoecimento, sacrificando-se a exercer as suas atividades laborativas mesmo adoecido.

TABELA 5 - Apresentação do quantitativo de servidores afastados por licença saúde, na JUCEPA, segundo a categoria funcional, no período de 2009-2013.

CATEGORIA FUNCIONAL	QTD
EFETIVO	36
COMISSIONADO	02
NOVOS CONCURSADOS (EFETIVOS)	43
TEMPORÁRIO	02
TOTAL	83

Fonte: Relatório Gerencial Gestão de Pessoas – GGP/JUCEPA, 2009 – 2013.

A tabela acima mostra que somente 02 (dois) dos 17 (dezessete) trabalhadores temporários na JUCEPA, foram afastados do trabalho por adoecimentos, no período de 2009-2013, o que revela a possibilidade de existir um quantitativo maior de trabalhadores adoecidos, mas que não foram afastados do trabalho, em decorrência da situação acima referida. A forma de gestão do trabalho que vem sendo adotada pela JUCEPA está estreitamente baseada nos princípios do pensamento neoliberal, tais como: o individualismo, a competitividade, o produtivismo, a eficácia e eficiência, dentre outros e, expressa o atual posicionamento assumido pelo Estado brasileiro, em particular pelo estado do Pará, no contexto neoliberal.

Na administração pública brasileira, a Gestão do Trabalho possui relação com o contexto político e econômico mundial e pode ser compreendida através de três grandes eixos: “a mudança no modelo de Estado, que passa de um modelo provedor para um modelo regulador; a reestruturação produtiva, que traz novas formas de relação de trabalho; e a incorporação tecnológica, que introduz novas práticas e novos processos de trabalho” (BRASIL, 2007).

Neste cenário, o Estado na sociedade cumpre um papel importante na medida em que reduz a sua responsabilidade no que tange à concretização dos direitos de cidadania. O Estado sob a ótica da tradição liberal compreende o indivíduo como ator

central nas determinações econômicas e sociais, considerando a sua liberdade e autonomia. Contudo, este, na sociedade civil possui um papel secundário no que diz respeito ao desenvolvimento de políticas sociais, haja vista que ao mercado é atribuído o papel de regulador das relações sociais (MONTAÑO; DURIGUETTO, 2011).

A doutrina liberal se constitui uma corrente de pensamento voltada para garantir os interesses da classe burguesa que, por sua vez, controla os recursos, adotando uma postura conservadora, antidemocrática, fortalecendo a ideia de uma autorregulação e de controle da economia a partir da lógica do consumo. Apresenta-se sob duas formas: o liberalismo político e o liberalismo econômico. O primeiro fundamentado pelo pensamento de John Locke, defende a ideia do Estado mínimo. Enquanto que o segundo, seguindo as ideias de Adam Smith, o Estado não deve intervir no mercado, sob o argumento de que a economia deve seguir o princípio do *laisse-faire* (deixe fazer) e do *laisse-passer* (deixe passar), ou seja, da liberdade irrestrita do mercado.

Posteriormente, surgem os pensadores liberais: John Maynard Keynes e Friedrich August Von Hayek, a este último é atribuída à expressão de pensador neoliberal, por representar a doutrina do liberalismo econômico contemporâneo (SELL, 2006). Importa destacar que existem diferenças acerca da concepção de Estado, entre eles. Segundo Keynes, o Estado deve intervir na economia de mercado, enquanto que para Hayek o Estado deve incentivar o livre mercado. Hayek separa política de economia, e na concepção de Keynes, o Estado deveria ter funções mais amplas para evitar as crises econômicas e sociais. Assim, pode-se afirmar que alguns princípios de Hayek sobre o Estado e o mercado prevalecem sobre o de Keynes aparecendo na política de reforma do Estado brasileiro, a partir dos anos de 1990 (SELL, 2006).

O ideário liberal influenciou o desenvolvimento do neoliberalismo em diversas partes do globo, exercendo grande influência na formulação das políticas públicas, em particular, no Estado brasileiro. A obra “O Caminho da Servidão” escrita, em 1944, por Friedrich Hayek, marcou o surgimento do neoliberalismo, especialmente, na Europa ocidental e na América do Norte, após a II Guerra Mundial (ANDERSON, 1995).

Para este autor, o neoliberalismo foi uma reação teórica e política contra o Estado intervencionista e de bem-estar social, ou seja, contra o keynesianismo. Porém, o neoliberalismo não ganhou tanta importância para os países desenvolvidos,

no período que surgiu, pois estes estavam vivendo o período da “idade de ouro”, com altos índices de crescimento econômico. Contudo, posteriormente, a concepção neoliberal foi, amplamente, difundida através do fenômeno da globalização ou mundialização da economia sustentada, especialmente, pelos organismos financeiros internacionais, tais como: o Fundo Monetário Internacional - FMI e o Banco Mundial-BM, e que influenciam sobre as diretrizes das políticas sociais de caráter focalizado e excludente. O Estado nesta concepção assume o papel de regulador das políticas sociais.

Na América Latina, segundo Castelo (2012), o neoliberalismo teve duas fases de implementação: a primeira fase deu-se pela via da política imperialista, através de golpes militares que se espalharam pelo continente. Inicialmente, ocorreu em dois países: Chile (1973) e Argentina (1976) que possuíam propostas socialistas. Para Anderson (1995) o Chile foi o país que experimentou o neoliberalismo na sua forma mais profunda antes mesmo de alcançar os países de capitalismo avançado. Assim, o Chile fora escolhido para ser o laboratório do ideário neoliberal:

O impacto do triunfo neoliberal no leste europeu tardou a ser sentido em outras partes do globo, particularmente, pode-se dizer aqui na América Latina, que hoje em dia se converte na terceira grande cena de experimentações neoliberais. De fato, ainda que em seu conjunto tenha chegado a hora das privatizações massivas, depois dos países da OCDE e da antiga União Soviética, genealogicamente este continente foi testemunha da primeira experiência neoliberal sistemática do mundo. Refiro-me, bem entendido, ao Chile sob a ditadura de Pinochet. Aquele regime tem a honra de ter sido o verdadeiro pioneiro do ciclo neoliberal da história contemporânea. O Chile de Pinochet começou seus programas de maneira dura: desregulação, desemprego massivo, repressão sindical, redistribuição de renda em favor dos ricos, privatização de bens públicos. Tudo isso foi começado no Chile, quase um decênio antes de Thatcher, na Inglaterra. (ANDERSON, 1995, p. 19).

A segunda fase ocorreu nos anos de 1980, pela via da democracia representativa, quando candidatos liberais a presidentes de países como o Brasil e o México venceram as eleições presidenciais e foram guiados pelo Consenso de Washington. A partir de então, até o início do século XXI, a agenda política da região girou em torno da preocupação de como gerar divisas para o pagamento da dívida externa, estagnação econômica e os altos índices inflacionários:

Em essência, as medidas do Consenso representaram a vitória político-cultural da burguesia rentista e prepararam o terreno para a inserção da América Latina na etapa contemporânea do imperialismo, na qual a região se torna uma plataforma de valorização dos capitais estrangeiros por meio de compras e expropriações maciças de bens públicos e da especulação financeira. (CASTELO, 2012, p. 623).

No Brasil, na Argentina e no México as consequências do neoliberalismo apareceram na década de 1990, como:

[...] redução do parque produtivo industrial, como foi o caso exemplar da Argentina. O quadro se definiu com a agressiva política de privatização do setor produtivo estatal, como siderurgia, telecomunicações, energia elétrica, setor bancário, entre outros, aprofundando ainda mais a subordinação do continente Latino americano aos interesses financeiros hegemônicos, especialmente àqueles sediados nos Estados Unidos. (ANTUNES, 2011, p. 39).

Segundo este autor, na América Latina todos os países com parque industrial adotaram políticas de redução do número de trabalhadores e aumento das formas de exploração da mão de obra. Nesse processo, um traço particular da América Latina, descoberto por Marini (STEDILE; TRASPADINI, 2005, p. 189, grifos dos autores) é reforçado: a **superexploração da força de trabalho**. Ressalta-se que a principal recomendação do Consenso de Washington para os países latinos americanos, foi à modernização da burocracia institucional de acordo com o novo cenário econômico mundial (fins dos 80 e início dos anos 90). Ou seja, implementar políticas pautadas na reorientação do papel do Estado como agente político, econômico, conduzindo ao abandono do paradigma Keynesiano.

No Brasil, houve inicialmente a ilusão de que o neoliberalismo não seria prejudicial para a sociedade. Isto se deu, porque o país estava sob a égide do governo militar que tinha o Estado como sua maior arma de controle social, contudo, o autoritarismo militar mascarava os traços liberais dos governantes. Assim, com a ditadura civil-militar (1964-1985) iniciou-se também o processo de depredação do Estado brasileiro que atravessou o mandato de José Sarney (1985-1990) e a eleição de Fernando Collor de Mello (1989). Esta depredação desencadeou o desespero popular que via os desperdícios do Estado como bode expiatório da má distribuição de renda, da precariedade da saúde, educação e dos demais serviços sociais (OLIVEIRA, 1995, p. 24).

O desespero popular fez com que, na década de 1980, em meio a um desânimo econômico, a sociedade civil mostrasse uma admirável vitalidade e capacidade de

revidar ao ataque neoliberal, através da organização popular. O processo de *impeachment* de Fernando Collor de Mello demonstrou que em certos setores e lugares a organização social estava reagindo à desorganização e depredação do Estado, e este processo, conseguiu responder e dificultar o avanço neoliberal pretendido por Collor, contudo, a hiperinflação administrada em doses homeopáticas na primeira parte do governo Itamar Franco (1992-1994), fez com que o Brasil voltasse a ser um terreno fértil para as investidas neoliberais (OLIVEIRA, 1995, p. 25).

Assim, o Brasil, ao inserir-se na economia globalizada passou a seguir as orientações do Consenso de Washington para a América Latina, realizando reformas econômicas e sociais no Estado, sob o argumento do equilíbrio fiscal e da competitividade. Tal cenário aponta para a estratégia comandada pelos organismos internacionais, a qual desobriga a intervenção do Estado com a área social, sob o discurso de que a crise fiscal levou a uma reestruturação, transferindo para o mercado atribuições que antes lhe competia, tais como: saúde, educação, habitação, transporte, seguridade social. No entanto, tais reformas se apresentam como uma resposta ao modelo de acumulação, onde o Estado necessitou se adaptar às novas exigências do capital.

Portanto, há de se reconhecer a existência de uma crise do estado-nação, resultado do crescente enfraquecimento dos Estados nacionais diante do avanço da economia global, especialmente configurado pelas intervenções e imposições de organizações internacionais como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial (BIRD), os quais expressam os interesses de corporações transnacionais e dos países de capitalismo avançado.

Para Ianni (1998), o movimento crescente da transnacionalização da economia, resultou em uma redução da capacidade decisória do estado nacional em seus múltiplos setores, mas, sobretudo na economia. Está em curso de forma generalizada a chamada crise do estado-nação, na medida em que se intensificam e generalizam-se as injunções externas, as possibilidades da soberania são alteradas, redefinidas e até mesmo reduzidas.

Sob esta ótica ocorre a reestruturação do Estado, em outras palavras: a reforma do Estado. São muitos os países no qual o Estado está sendo reestruturado. Tal reforma caracteriza-se pela desregulamentação da economia, a privatização de empresas estatais, maior abertura do mercado, reformas do sistema de educação e

de seguridade social, entre outras. A reforma política adotada por diversos países provenientes do pensamento do mundo globalizado vem se configurando muito mais como um mecanismo de restrição de direitos do que de igualdade. Ou seja, a globalização é a representação do modelo hegemônico do capitalismo do final do século XX e do início do século XXI – a sua atuação constitui-se para dar continuidade à sociedade burguesa.

Justificada pela suposta escassez de recursos estatais, a reforma do Estado é implantada sob a égide de que tal escassez levaria a uma crise fiscal, pois os gastos superariam as receitas, fazendo-se, então, necessária a redução de “gastos supérfluos, particularmente, os gastos com a força de trabalho e os gastos sociais do Estado” (MONTAÑO; DURIGUETTO, 2011, p. 203). No Brasil, na década de 1980, o neoliberalismo se consolida e, posteriormente, na década de 1990 é realizada a Reforma do Estado brasileiro pautada na elevação das taxas de juros e na redução dos impostos em favor da minoria que detém a maior parcela da produção da riqueza.

Esta reforma foi inspirada nas políticas externas mundiais como as propostas de Margareth Thatcher, na Inglaterra e de Ronald Reagan nos Estados Unidos. Para Montañó e Duriguetto (2011, p. 203): “tal reforma deixa claro que seu caráter não é um ajuste positivo, de caráter meramente administrativo e burocrático, mas está vinculada à reestruturação produtiva, à retomada das elevadas taxas de lucro, da ampliação da hegemonia política e ideológica do grande capital. ”

No campo econômico foram promovidas as reformas, na década de 1990, cujo objetivo era estabilizar a economia. Tais medidas tiveram consequências desastrosas no que tange à garantia de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores, que foram conquistados pelos dos movimentos sociais, pela ação dos sindicatos e dos partidos políticos de vertente esquerdista (MONTAÑO; DURIGUETTO, 2011).

Houve o agravamento das expressões da “questão social” como: o aumento do desemprego estrutural, a flexibilização das relações de trabalho, o trabalho temporário, o trabalho por tempo parcial, o aumento da miserabilidade, associados à perda de direitos sociais básicos, à privatização de políticas públicas, com destaque para a saúde, a previdência social e a educação.

A referida reforma do Estado, no Brasil, teve início no governo do presidente Fernando Collor de Mello, o qual conseguiu construir um cenário para as Reformas Econômicas liberais, pois, gradativamente, abriu o país para o capital estrangeiro,

reduziu alíquotas de importações e iniciou as privatizações das empresas estatais. A reforma estatal foi continuada pelos sucessores do referido presidente. Primeiramente, o presidente Itamar Franco teve como marco fundamental de seu mandato a gestação do Plano Real, em 1994. No entanto, é no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso que as reformas se consolidaram com a única alternativa capaz de promover a economia brasileira para uma “nova etapa” de desenvolvimento.

Assim, em meados da década de 1990 é inaugurada uma nova etapa do neoliberalismo como Projeto de Emenda Constitucional nº 173 sobre a reforma do aparelho do Estado. Os anos de 1995 a 1998 representam o primeiro mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso, período este em que foi realizada a implantação do Plano Real e intensificou o ciclo da Reforma do Estado brasileiro. Desta forma, as estratégias macroeconômicas continuam sendo adotadas, até o ano 2002, o que repercutiu, drasticamente, nas políticas sociais, sobretudo, no que tange a garantia de direitos assegurados pela Constituição de 1988.

A Reforma do Estado brasileiro teve como principal expressão, o ideólogo Luiz Carlos Bresser Pereira, ministro da Administração Federal e Reforma do Estado – MARE, no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso. Essa reforma baseada na ideologia neoliberal foi implementada sob a justificativa da necessidade de alternativas para o enfrentamento da crise do Estado no contexto da globalização da economia. Neste sentido:

As reformas que vêm sendo de fato implementadas não têm, na maioria dos casos, esse sentido contam com o apoio da sociedade e, embora abrindo espaço para o mercado, não são predominantemente neoliberais (...). Algumas dessas reformas podem, de fato, ser neoliberais quando radicais e orientadas para eliminar direitos sociais; mas quando são simplesmente reformas orientadas para o mercado que tornam a economia mais competitiva e dotam o Estado de maior capacidade de ação, ou seja, de maior governança e governabilidade, elas podem até ser chamadas de liberais, mas não são conservadoras ou neoliberais. (BRESSER PEREIRA, 1999, p. 88-89).

Ficam delineados, assim, os caminhos para que o Brasil retome o crescimento, que, segundo Bresser-Pereira (1997) sofreu com a forma de gestão ineficiente provocada pelo mau uso dos recursos públicos. A reforma do Estado surge a partir de argumentos de que o país estaria vivenciando uma forte crise fiscal; os elementos de sustentação dessa tese seriam o excessivo gasto público; um Estado regulador, indutor, coordenador e mobilizador dos agentes econômicos e sociais; a crise do Estado de Bem-estar Social; a incapacidade política de institucionalizar a democracia

e prover uma cidadania adequada; e a *crise do modelo de gestão pública*, tendo em vista os elevados custos e a baixa qualidade dos serviços prestados à sociedade (BRESSER-PEREIRA, 1997).

Embora o referido ministro afirme que essas reformas do Estado não sejam conservadoras ou liberais, pois a gestão gerencial é colocada como sinônimo de superação do modelo burocrático e patrimonialista de organização e administração dos espaços públicos (BRESSER PEREIRA, 1997), mas, na realidade, as ações implementadas em governos neoliberais, particularmente, no Brasil, tiveram inúmeras consequências para a vida da classe trabalhadora.

Entende-se que a gestão pública modelada para o Estado no Brasil, de acordo com a Constituição de Federal de 1988, pode ser entendida como a “Gestão Pública Democrática Participativa”, pois considera a Administração Pública pautada por critérios de legitimação democrático-participativa. A realidade brasileira no início da década de 80 foi marcada por um período de intensas transformações nas diversas instâncias da sociedade correspondendo assim à necessidade de construção de novos caminhos políticos, econômicos e sociais que direcionassem ao processo de redemocratização da sociedade.

A participação social vem consolidando-se a partir de processos sociais que direcionam as ações do governo. No entanto, a participação de qualidade, ou a efetiva participação política, enfrenta inúmeros impedimentos que podem desviar seus objetivos, a citação de Nogueira, (2004, p. 138), afirma que:

Particularmente em países que romperam com regimes e com situações ditatoriais ao longo dos anos 1980, o processo mesmo da (re) democratização funcionou como importante incentivo à participação. Antes de qualquer coisa, porque a própria dinâmica desse processo dependeu, em maior ou menor medida, de avanços em termos de mobilização social, ou seja, de participação política.

Assim, organizar-se para ocupar os espaços de participação social conquistados pela sociedade por suas formas históricas de relacionar-se com o Estado, continua sendo condição essencial para obter-se qualidade na intervenção junto ao aparelho estatal. No entanto, alguns obstáculos têm atravessado esse percurso recente da história da sociedade civil.

De acordo com Nogueira, (2004, p. 156):

A ineficiência, a ineficácia e a falta de efetividade também devem ser vistas como obstáculos. Os processos participativos são quase sempre longos e vivem ameaçados pela inconstância e pela irregularidade. Caso procedam por espasmos, não produzirão efeitos virtuosos, ou seja, serão ineficientes e pouco efetivos. Para ser constante e regular, a participação precisa de treino, educação política e consciência cívica. A inconstância e a irregularidade acabam fazendo par com o risco de ilegitimidade das decisões.

A gestão pública pretende-se democrática, participativa, fiscalizada. Dentro dessa perspectiva o controle social exercido pela sociedade em relação ao Estado, é um componente para o exercício dessas prerrogativas desta gestão. A gestão pública atual nasceu sob a égide do modo de produção capitalista, o que contribuiu e contribui para a reprodução da divisão do trabalho no interior das organizações.

Foi crescente nas últimas décadas a insatisfação com a gestão pública, tal insatisfação é fruto da má qualidade dos serviços públicos, que está diretamente relacionado com as decisões políticas, com a escassez de financiamento que diz respeito ao padrão prevalecente da reforma administrativa e de política de recursos humanos.

Assim, associa-se que tudo aquilo que é público tem menos qualidade e o que é bom é derivado do que é privado. Diante disso, as atividades privadas, ou seja, o mercado, ganha enorme poder de atração. Segundo Nogueira (2004) *“a insatisfação acaba por alimentar uma voz favorável ao mercado e simplesmente desinteressada de tudo que é fornecido pelo Estado”* (p.122).

O investimento tecnológico também pressiona fortemente a gestão pública, o progresso técnico acelerado conduz a necessidades de respostas também aceleradas. As mudanças incessantes nos equipamentos, nas formas de trabalho e nos conhecimentos, conduziram o modo de vida das pessoas e da sociedade que passou a viver em um mundo mais veloz, dinâmico, multifacetado e conectado.

Contraditoriamente, a gestão pública de modo geral, ainda funciona com base na burocracia, a qual não se apresenta propriamente de forma ágil nem veloz. Os ritos burocráticos são lentos e entram em atrito com a velocidade da vida atual. Para agilizar a burocracia ou até mesmo substituí-la é que a gestão empresarial e a gestão pública estão incorporando a mesma forma de tecnologias de comunicação e gestão, a fim de facilitar o acesso às informações e serviços e assim responder as demandas de maneira mais rápida e dinâmica.

A sociedade por sua vez exerce uma forma de pressão sobre a gestão pública, não só ao que se refere aos problemas relacionados à pobreza, desigualdade,

injustiça, mas também naquilo que contém de demandas provenientes das novas estruturas sociais, fruto de processos como a redemocratização, as mudanças culturais, a reestruturação produtiva, as novas políticas econômicas e financeiras dentre outras.

A pressão advinda da ação entre o mercado e o Estado, implicou em um fortalecimento do mercado, o qual passou a mexer-se em virtude de sua própria lógica chegando a determinados casos, impor-se sem restrições, sobre a sociedade e também sobre os governos. A liberação do mercado feita sobre a lógica da globalização capitalista representa um aumento das pressões sobre a gestão pública.

Esta ação combinada entre mercado e Estado, culminou no enfraquecimento deste último. Primeiramente, pela globalização do capitalismo e posteriormente pela reforma, que apostou muito mais no seu ajuste e na redução de seu tamanho do que na sua reorganização ou em sua radicalização democrática. Conforme afirma Nogueira (2004) tudo o que é estatal foi direta ou indiretamente diminuído: “*as organizações administrativas, as instituições públicas, os serviços públicos, o número de funcionários, as escolas e universidades públicas, a classe política, os partidos e o poder legislativo*” (p. 125).

A gestão pública serve antes de tudo ao capitalismo. Ao servir ao capitalismo, tem como base a reprodução de critérios como eficiência, eficácia, rentabilidade e produtividade como justificativa da lógica desse sistema. Porém inúmeras foram pressões tanto ao Estado quanto aos governos, pelas empresas multinacionais, pelos bancos, e de especuladores internacionais as quais trouxeram consequências danosas para o Estado, em especial o seu enfraquecimento, através da perda de regulamentação, de implementação de políticas, de coordenação e da sua soberania.

Diante deste quadro, as classes dominantes se anteciparam na busca de novas estratégias ideopolíticas para o controle social da população, conforme se refere Castelo (2012, p. 624):

[...] readequaram o seu projeto de supremacia, incorporando uma agenda de intervenção focalizada nas expressões mais explosivas da “questão social”, naquilo que se convencionou chamar de social-liberalismo; assim a supremacia burguesa ganhou novo folego (que se mostra cada vez mais exaurido) e persiste até hoje.

Segundo este autor, Bresser Pereira foi um dos primeiros defensores do novo desenvolvimentismo como um projeto político de superação do neoliberalismo.

Contudo, para Castelo (2012) existe uma contradição nessa nova corrente de pensamento desenvolvimentista, ao considerar que a mesma emerge dos intelectuais tucanos, ou seja, os mesmos intelectuais que implementaram o neoliberalismo no Brasil. Assim, o chamado neodesenvolvimentismo “trata-se apenas de “uma escola do pensamento econômico que retoma o antigo desenvolvimentismo com o prefixo “novo” (neo) sem algumas mediações históricas necessárias” (CASTELO, 2012, p. 622-623).

Assim, é na esteira da reforma do Estado que a JUCEPA a partir do ano 1997 passou a adotar uma nova de gestão das relações de trabalho, a qual tem gerado inúmeras consequências para a vida profissional e familiar dos seus servidores, com destaque para a intensificação do trabalho que tem provocado o adoecimento do trabalhador. A propósito, o depoimento abaixo é ilustrativo:

Antes do concurso público tínhamos um trabalho muito puxado por conta disso tinha que ensinar os novos servidores. Nessa época estava no atendimento ao cidadão, e era uma dificuldade muito grande para cumprir o prazo de entrega dos documentos que estavam em atraso. Eu estava muito sobrecarregada, já tinha ultrapassado o prazo das minhas férias e a gerente pediu para esperar por mais três meses, meu corpo estava cansado, e uma vez eu acordei e tive uma espécie de princípio de derrame, eu acordei e vi uma ponta roxa embaixo do meu olho, era o meu corpo dando os sinais do estresse. (Servidor 1).

Sobre a intensificação do trabalho, Marx (1998) afirma que o prolongamento da jornada de trabalho está diretamente ligado a intensificação crescente do trabalho e diz respeito à forma como este trabalhador gasta as suas energias, traduzidas em um conjunto de esforços com a finalidade de alcançar os objetivos de trabalho. No caso dos trabalhadores da JUCEPA, além dos esforços despendidos com a realização do próprio trabalho, eram diariamente intensificados pelo treinamento e repasse de atividades para os novos servidores advindos do concurso causando a sobrecarga, maior atenção na realização de suas tarefas e no acompanhamento da tarefa do novo servidor, responsabilidade redobrada em virtude da supervisão do trabalho dos recém-concursados, o quê associado à pressão no cumprimento de prazos e metas, especialmente, para quem trabalha com atendimento aos usuários, ocasionou a exaustão e, conseqüentemente, o adoecimento do trabalhador naquele dado momento.

Os dados apresentados revelam que a situação de afastamento de servidores públicos, na JUCEPA, vem aumentando, o que indica a relevância deste estudo,

sobretudo, ao considerar que o quadro de adoecimentos dos servidores é agravado ao se constatar as inúmeras dificuldades vivenciadas por esses, em decorrência do adoecimento. Tais dificuldades vão desde se conseguir atendimento na rede de saúde, tanto pública quanto privada, ao exercício de suas atividades laborativa adoecido, pois o afastamento de um servidor implica em sobrecarga de trabalho para os demais, vale ressaltar que esta situação de trabalhar adoecido acomete também os gestores. O depoimento abaixo é ilustrativo, neste sentido:

O adoecimento causa impactos no trabalho interno, no fluxo de trabalho, na motivação. Na minha gestão, eu trabalho no limite, aqui não tem substituição de ninguém, se alguém adoecer e faltar, eu não tenho quem substitua. O nosso fluxo de trabalho é muito grande, e a nossa mão de obra é muito pequena. E isso causa em alguns setores excesso de trabalho. O meu número de servidores não é suficiente, às vezes dependendo do comprometimento tem servidor que vai trabalhar doente, eu mesma já estou adoecendo de novo porque foi muito estresse hoje, mas, não posso faltar porque se eu faltar, tudo fica de cabeça para baixo aqui. (Gestor 1).

Essas dificuldades são acentuadas de um lado, pela forma de gestão das relações de trabalho e, de outro, pela deficiência dos serviços oferecidos pela política pública de saúde do trabalhador, em nossa sociedade, especialmente, para os servidores públicos estaduais. A discussão sobre o campo da saúde do trabalhador ainda é muito recente na história de nosso país. Cabe ressaltar que no final dos anos 1970 e início dos anos 1980, o Brasil viveu o momento de redemocratização em que o protagonismo dos movimentos sociais conduziu à promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual incorporou reivindicações no campo social, expressas em direitos constitucionalmente conquistados, especialmente, ao que se refere à saúde do trabalhador.

Assim, a discussão sobre Saúde do Trabalhador no Brasil teve início no ano de 1986, durante a VIII Conferência Nacional de Saúde, em 1986, oriundo de pressões populares através do movimento da Reforma Sanitária teve seu ápice com a realização conferência e conduziu a perspectiva de uma política de saúde pública, universal para a população brasileira. Nas décadas acima citadas nasce uma nova forma de se entender a saúde no Brasil, considerando os indicadores sanitários, econômicos e sociais. Inicia-se uma nova concepção de saúde nas suas diferentes dimensões, além das disciplinas tradicionais tais como a epidemiologia, o planejamento e saneamento básico, inclui-se também para a compreensão da saúde as dimensões das Ciências Sociais.

A partir desta análise surge a base para a construção de novas propostas de pensar a saúde nas suas mais diversas dimensões (TAMBELLINI; ALMEIDA; CAMARA, 2013). A exemplo, pensar a produção capitalista em sua totalidade, relacionando suas diferentes fase e regimes econômicos com as particularidades do processo de saúde-doença dos trabalhadores. Neste sentido, a compreensão de métodos e técnicas desenvolvidas pelos profissionais da área da saúde coletiva não eram suficientes para compreender a complexa realidade da produção/ambiente, sendo necessária a inserção de outros saberes e de profissionais tais como: o engenheiro, advogado, cientista político e social, historiadores, antropólogos dentre outros.

A partir desta nova perspectiva foi elaborado o estudo sobre o efeito dos agrotóxicos na cidade de Campos, no estado do Rio de Janeiro, sendo este considerado o primeiro trabalho no qual foram aplicadas a concepção teórica e a metodologia científica adequada para o entendimento dos “fatores de risco” de diferentes naturezas, situações e formas de exposição presentes naquele processo (TAMBELLINI; ALMEIDA; CAMARA, 2013, p. 28). Em contrapartida, no campo político persistia a problemática de uma política social que não garantia ao trabalhador o acesso a informações. Estes, por sua vez, estavam em evidência no cenário nacional devido a sua organização enquanto classe social, consolidando-se como um grupo de pressão política de alta densidade. Tal conjuntura configurou-se como um fator estratégico para o avanço e visibilidade da saúde do trabalhador. “O país passava pelo processo de redemocratização e a questão da Saúde do Trabalhador emergia e aparecia clara, tanto para o trabalhador quanto para a sociedade” (TAMBELLINI; ALMEIDA; CAMARA, 2013, p. 30).

Importa ressaltar que a relação trabalho x saúde x doença foi tratada desde a antiguidade, porém, foi exacerbada somente com o advento da Revolução Industrial, quando o trabalhador “livre” para vender sua força de trabalho, tornou-se refém da máquina e as jornadas extensas em locais insalubres e periculoso. Naquele então, era incomum a acelerada proliferação de doenças, além de mutilações e morte no ambiente de trabalho.

Segundo Minayo, Gomes e Costa (1997) a presença do médico nas unidades fabris configurava-se como um esforço em detectar os processos que causariam danos à saúde do trabalhador e em contribuir para a sua recuperação visando o seu retorno á linha de produção. Assim, a Medicina do trabalho, centrada na figura do

médico, instaura-se no interior das fábricas tradicionalmente com uma visão biológica e individual, numa relação unívoca e unicasual, buscando as causas das doenças e dos acidentes.

Desta forma, a Medicina do Trabalho centrada na figura do médico, é orientada pela teoria da unicasualidade, ou seja, a presença de um agente etiológico para cada doença. Atua isolando os riscos específicos, sobre suas consequências, medicalizando em função de sintomas e sinais, ou associando-os a uma doença legalmente reconhecida. No entanto, é comum que doenças originadas no trabalho, sejam percebidas somente em estágios avançados, pois, seus sintomas iniciais são frequentemente associados a outras patologias, o que torna, por essa ótica, difícil identificar os processos que a geraram, e de estabelecer os nexos causais (MINAYO; GOMES; COSTA, 1997).

Segundo esses autores, em contrapartida, a Saúde Ocupacional avança numa proposta interdisciplinar baseada na Higiene Industrial, fazendo a relação ambiente de trabalho-corpo do trabalhador. É orientada pela teoria da multicasualidade, a qual considera um conjunto de fatores de riscos na produção das doenças, avaliada através da clínica médica e de indicadores ambientais e biológicos de exposição e efeito.

Com efeito, as medidas que deveriam assegurar a saúde do trabalhador no seu sentido mais amplo, acabavam sendo restringidas por intervenções pontuais sobre os riscos mais evidentes. A exemplo enfatiza-se o uso de equipamentos de proteção individual, em detrimento dos equipamentos de proteção coletiva, assim como a normatização de formar de trabalho consideradas seguras, que em determinadas circunstâncias atende apenas um quadro de prevenção simbólica. Os autores supracitados refletem que: “apesar dos avanços significativos no campo conceitual, que apontam um novo enfoque e novas práticas para lidar com a relação trabalho-saúde, sob a denominação Saúde do trabalhador, depara-se no cotidiano com a hegemonia da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional.” (MINAYO; GOMES; COSTA, 1997, p.23).

No Brasil, esta situação é ainda mais grave em virtude da incapacidade do setor de saúde do Estado em absorver seu papel de interventor no espaço de trabalho. A área de saúde do Trabalhador, no Brasil, tem uma conotação própria, reflexo da trajetória que lhe deu origem e que vem constituindo seu marco referencial, seu corpo conceitual e metodológico, o movimento de Reforma Sanitária.

O compromisso com a mudança do quadro de saúde da população trabalhadora é o seu pilar fundamental, o que supõe desde o agir político, jurídico e técnico ao posicionamento ético obrigando a definições claras de um longo e conturbado percurso a ser seguido. Um percurso próprio dos movimentos sociais que foi marcado pela resistência, por conquistas e por limitações das lutas dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho. Assim como também pelo respeito/desrespeito das empresas à questionável legislação existente e pela omissão do Estado na definição e implementação de políticas nesse campo, e ainda pela sua intervenção de maneira precária no ambiente laboral.

Para Minayo, Gomes e Costa (1997, p. 24) a Saúde do Trabalhador é compreendida como:

Um corpo de práticas teóricas interdisciplinares – técnicas, sociais, humanas e interinstitucionais, desenvolvidas por diversos atores situados em lugares sociais distintos e informados por uma perspectiva comum. Essa perspectiva é resultante de todo um patrimônio acumulado no âmbito da Saúde Coletiva, com raízes no movimento da medicina Social latino-americana e influenciado significativamente pela experiência italiana. O avanço científico da Medicina Preventiva, da Medicina Social e da Saúde Pública, durante os anos 60 e o início da década de 70, ao suscitar o questionamento das abordagens funcionalistas, ampliou o quadro interpretativo do processo saúde-doença, inclusive em sua articulação com o trabalho.

Assim, no ano 1986, ocorre a I Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores e, abrangeria também a Saúde dos Trabalhadores prevista na Constituição Federal de 1988 e no Sistema Único de Saúde – SUS (MENDES; DIAS, 1991). Nos anos de 1990, a Saúde do Trabalhador é detalhada na Lei Orgânica da Saúde Lei nº 8.080/90, a qual dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Registra-se que o artigo 6º define Saúde do Trabalhador como um conjunto de atividades que: “se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como a recuperação e reabilitação dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.” (BRASIL, 1990, p. 3).

Segundo a Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho – PNSST, é considerado trabalhador:

Todos os homens e mulheres que exercem atividades para sustento próprio e/ou de seus dependentes, qualquer que seja sua forma de inserção no mercado de trabalho, no setor formal ou informal da economia. Estão incluídos nesse grupo todos os indivíduos que trabalharam ou trabalham como: empregados assalariados; trabalhadores domésticos; avulsos; rurais; autônomos; temporários; **servidores públicos**; trabalhadores em cooperativas e empregadores, particularmente os proprietários de micro e pequenas unidades de produção e serviços, entre outros. Também são considerados trabalhadores aqueles que exercem atividades não remuneradas, participando de atividades econômicas na unidade domiciliar; o aprendiz ou estagiário e aqueles temporária ou definitivamente afastados do mercado de trabalho por doença, aposentadoria ou desemprego. (BRASIL, 2004, p. 4).

Como pode se constatar nesta concepção sobre trabalhador preconizada na PNSST, os servidores públicos estão incluídos e, portanto, deveriam ter garantido o direito a saúde através de ações da PNSST, de forma que contribuíssem para melhores condições de vida e trabalho dos mesmos. No entanto, a partir da década de 90, com a implantação da política neoliberal no Brasil, o Estado passa a intervir, minimamente, nas políticas públicas o que repercutiu na precarização dos serviços públicos, em particular nos serviços de saúde voltados para a saúde do trabalhador.

Neste sentido, ao se questionar se as medidas adotadas para prevenir o adoecimento e afastamento dos servidores ao trabalho, realmente, respondem as necessidades dos servidores, a Diretoria de Saúde Ocupacional da SEAD refere-se que:

Não dá para generalizar essa resposta, temos realidades diferentes dentro do Estado. Em alguns órgãos a equipe e as ações de saúde estão mais fortalecidas com práticas como Ginástica Laboral ou com o cuidado de comprar mobílias ergonômicas, materiais de EPC e EPI. Em outros, isso ainda precisa ser melhorado. Nosso desafio é sensibilizar os gestores e mostrar que se a prevenção tem um custo, o adoecimento tem custos ainda maiores. E preciso, sim, mais ações. Algumas inclusive no controle e acompanhamento desses adoecimentos, pois é delicado fazer o nexo causal das doenças, por exemplo: imagine um servidor que trabalha por longo período em seu horário livre como pintor e no estado é um assistente administrativo. Esse servidor apresenta um problema na coluna, como estabelecer se adoeceu no desempenho da prática de seu cargo ou desenvolvendo outras atividades? Outro exemplo: imagine um professor que dá aula no estado há dois anos e na rede privada há dez anos e faz uma síndrome de *Burnout*. Além disso, tem uma vida familiar conflitiva. Dá para afirmar qual foi a fonte geradora da crise? Isso demonstra a necessidade cada vez maior de registros e de cuidados inclusive nos exames admissionais, pois, se de um lado os candidatos reclamam das exigências e dos custos dos exames, por outro lado, esse servidor passará a compor a folha de pagamento do estado por muitos anos. É comum ouvirmos falar que saúde não tem preço e esse é um discurso fácil e demagogo já que a verdade é que saúde tem custos significativos. Custos pessoais: o que eu faço pela minha saúde? Como anda a minha postura? Pauso para um alongamento a cada intervalo de tempo no meu trabalho? Faço meus exames periódicos?

Bebo água, me alimento corretamente? E custos do estado na garantia de infraestrutura e de políticas de saúde e segurança ocupacional.

O depoimento da Diretoria de Saúde Ocupacional da SEAD reconhece que há necessidade de se investir mais recursos na saúde dos trabalhadores do estado do Pará, embora a mesma destaque que certas medidas nessa área já foram tomadas, a exemplo: Ginástica Laboral ou com o cuidado de comprar mobílias ergonômicas, materiais de EPC e EPI. Em outras, esta situação ainda precisa ser melhorada. A referida diretora fez destaque, também, para a necessidade de sensibilizar os gestores para o investimento em ações preventivas à saúde do trabalhador, inclusive, maior rigor nos exames pré-admissionais. Neste sentido, problematizou a dificuldade de serem estabelecidos os nexos causais do adoecimento do servidor que exerce atividades de riscos à saúde, como por exemplo, o servente que trabalha como pintor fora do horário do seu trabalho, o professor do estado que exerce atividades na escola particular e adoece de síndrome de *Burnout*, ou então, que possui uma vida familiar conflitiva, não se alimenta corretamente e negligência a sua saúde ao não efetuar os exames periódicos.

Ao atentar para o conteúdo desse depoimento, chama atenção o fato de que a referida Diretora parece tender, a culpabilizar, em parte, o servidor pelo seu adoecimento, pois, em nenhum momento a mesma se referiu às condições de trabalho, as quais os trabalhadores do estado do Pará são submetidos ou até mesmo se referiu a necessidade de alguma medida voltada para a saúde dos servidores do estado, exceto, afirmar que há necessidade de sensibilizar os gestores para o investimento em ações preventivas, para o quê, torna-se imprescindível a luta política dos servidores.

Contudo, constatou-se que a maioria dos pesquisados revelaram ter pouco ou nenhum conhecimento sobre a política de saúde do trabalhador, em especial, as ações voltadas para o servidor público, pois em seus depoimentos sobre este assunto, limitaram-se a mencionar a realização de perícias com ênfase na perda de seus direitos com uma forma de penalidade por estar adoecido. Assim, percebeu-se que servidores pesquisados possuem ideias muito vagas acerca do que seja, realmente, a política de saúde do trabalhador e suas ações, limitando-se a referir à atuação de um único profissional, o que demonstra o desconhecimento sobre o caráter interdisciplinar desta política. Os depoimentos abaixo parecem bastante elucidativos, neste sentido:

(...) Eu conheço pouco, mas sei que existe uma política (Servidor 1);

Com certeza, tenho conhecimento, sim. O funcionário público tem que se submeter a uma perícia médica a partir de 4 dias de afastamento, após 90 dias ele é prejudicado, pois vai perder o seu vale alimentação, ou seja, no momento que ele mais precisa ele é penalizado por estar doente (Servidor 2);

Já ouvi falar, mas não tenho conhecimento, sei que quando ele está doente tem direito de tirar licença médica, mas aprofundado sobre a política não, eu preciso conhecer mais. Eu tenho conhecimento sobre os meus direitos como servidor público, mas as ações de saúde do trabalhador preciso aprofundar mais, já ouviram falar... (Servidor 3);

Eu sei que existe a SEAD, que faz isso: os setoriais fazem através dos assistentes sociais, mas dizer que eu sou conhecedora do assunto, eu não sou, mas, eu sei que existe e tenho noção (Servidor 4).

Os depoimentos acima revelam que a Saúde do Trabalhador ainda não se configura como uma política que alcance todas as categorias de trabalhadores, a exemplo: o significativo segmento de trabalhadores formado pelos “servidores públicos, civis ou militares, da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, incluindo também os das autarquias e fundações, desde que estejam sujeitos a regime próprio de Previdência Social” (MENDES, 2002, p. 333), não recebe a mesma atenção dispensada aos que fazem parte do Regime Geral da Previdência, como ressalta Domingues Junior (2005):

A aplicação do Regime Jurídico Único, conjugada com a independência entre as esferas federais, estaduais e municipais, fez com que o servidor público fosse efetivamente efenestrado do sistema de saúde e segurança ocupacional. Diferentemente dos segurados do Regime Geral de Previdência, não há uma consolidação dos dados e às vezes nem há coleta de dados; não se avaliam as condições de trabalho do servidor, com a desculpa de que para o servidor não há perda de salário, pois o Estado continuará pagando, mesmo com o seu afastamento. Assim, com esta desculpa instalada, promoveu-se o definhamento da estrutura destinada a cuidar da manutenção da saúde do servidor, provocando neste alvorecer do século XXI, um histórico de saúde doença mais insidioso do que o existente no Regime Geral de Previdência (DOMINGUES JUNIOR, 2005, p. 130).

A propósito, Carneiro (2006, p. 28) refere-se que:

O fato de haver um vácuo de responsabilização legal pelo não cumprimento da legislação de saúde e segurança do trabalho favorece um contínuo postergar no cumprimento das legislações trabalhistas para os servidores estatutários, como a realização de exames periódicos.

Essas afirmativas acerca do não cumprimento legal da saúde e segurança do servidor estatutário, evidencia, claramente, a ausência da atuação do Estado nessa área e, conseqüentemente, não se responsabiliza pelo tratamento do servidor público adoecido, pois ao mesmo tempo em que tem a obrigação de fiscalizar a aplicação da legislação vigente de saúde do trabalhador, não a faz cumpri-la no âmbito do serviço público, privando seus trabalhadores – servidores públicos das diferentes esferas do acesso ao direito à saúde no trabalho.

Esta situação é agravada pelo fato de que a categoria de trabalhadores estatutários se constitui uma demanda vulnerável ao adoecimento pelo trabalho, devido à exposição aos riscos relacionados à organização e gestão do trabalho, assim como, não recebem a atenção adequada para o seu tratamento à saúde, uma vez que o acesso aos serviços privados de saúde é limitado e os serviços públicos apresentam-se deficitários.

Segundo Santana (2006), o interesse por pesquisas sobre a saúde do trabalhador e os principais achados revelam que as doenças que mais acometem os trabalhadores estão: as doenças osteomusculares, doenças mentais, ergonomia, obesidade, fadiga, envelhecimento, alterações vocais, lesões por esforços repetitivos, doença mental, doenças cardiovasculares, tumores, perda auditiva induzida por ruído, doenças respiratórias entre outros.

A Política de Saúde do Trabalhador, no estado do Pará foi instituída, por meio do Decreto 2253/2010. Contudo, as ações direcionadas para o servidor público são de responsabilidade da SEAD/Pará, a qual dispõe de uma Diretoria de Saúde Ocupacional – DSO, o que de fato se constitui uma contradição. Assim, dentre as funções básicas da DSO, destacam-se: planejar, normatizar, coordenar, executar, monitorar e avaliar as políticas públicas de saúde ocupacional, medicina e segurança do trabalho e perícia médica. Segundo a diretora de Saúde Ocupacional da SEAD/Para, o governo do Pará desenvolve o programa de Saúde e Segurança Ocupacional, conforme destaca no depoimento abaixo:

O governo do Estado do Pará, dentro do Programa de Valorização do Servidor incluiu as ações de Saúde e Segurança Ocupacional. Então, tanto no Regimento Interno da SEAD consta como competência da Diretoria de Gestão de Política de Saúde Ocupacional, como também na prática estamos desenvolvendo o **Programa de Saúde e Segurança Ocupacional Estado**. Os envolvidos na construção do Programa foram os servidores da própria Diretoria a partir das demandas observadas e trazidas pelos servidores dos demais órgãos.

Dentre as principais ações desenvolvidas no âmbito da saúde ocupacional e segurança do Trabalho para os servidores públicos do estado do Pará, de acordo com a diretora destacam-se:

A SEAD através da DSO vem desenvolvendo várias ações nesse sentido. Primeiramente, passamos a fazer o registro das perícias médicas, levantando os principais CIDs a partir dos quais implementamos o Programa de Saúde Ocupacional com ações como a Reabilitação Profissional; Blitz ergonômica, Oficinas de coluna saudável; Avaliações de ambientes de trabalho, desenvolvemos a GIAT- Guia Informativo de Acidente de Trabalho. Estamos na terceira edição da Corrida e Caminhada do Servidor Público Estadual. Mas essas são apenas algumas ações, pois continuamente damos apoio e suporte técnico aos órgãos no desenvolvimento de ações programadas. Além disso, com o atual aparato tecnológico também temos feito cartilhas de orientações de Combate a incêndio e LERDORT e disponibilizamos no *site* da SEAD para dar acesso tanto aos servidores de Belém quanto aos dos demais municípios; elaboramos e firmamos o projeto "Servidor na Academia" que concede descontos especiais aos servidores públicos para que esses tenham maior acesso à atividade física. Além disso, no desenvolvimento das metas institucionais sempre idealizamos ações que envolvam saúde e segurança, a exemplo disso podemos mencionar a realização das oficinas voltadas aos servidores Reabilitados do Estado – município de Belém e Ananindeua (Diretora SEAD-Pará).

No que concerne à JUCEPA, atualmente, não existe em seu organograma uma Divisão de Saúde do Trabalhador, apesar de que a SEAD conta com uma DSO, para a qual são encaminhados os servidores do Estado que são acometidos por doenças relacionadas ou não ao trabalho. Assim, o afastamento do trabalho na JUCEPA ocorre após o diagnóstico da doença, de origem ocupacional ou não, que incapacite o servidor para o trabalho.

Contudo, para obter um diagnóstico de uma doença que possua nexo causal com o trabalho, o servidor segue uma "via crucis", pois para o diagnóstico e a definição do nexo causal da doença, o servidor passa pela perícia com o médico do trabalho da DSO/SEAD ou do Sistema Único de Saúde (SUS) que depende de procedimentos especializados da rede de saúde do trabalhador que, em geral, é um processo demorado, inclusive para conseguir uma consulta.

Segundo relatório da DSO da SEAD, no período de janeiro/2013 a abril de 2015, os servidores da JUCEPA realizaram exames médicos periciais, dos quais 96 (noventa e seis) referiam-se ao afastamento por adoecimento, sendo 01 (uma) incapacidade definitiva para o trabalho, conforme discriminado na tabela abaixo:

TABELA 6 – Identificação dos adoecimentos dos servidores da JUCEPA que levaram ao afastamento do trabalho, no período de 01/01/2013 a 13/05/2015.

ADOCIMENTO DO SERVIDOR COM AFASTAMENTO DO TRABALHO	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
INCAPACIDADE DEFINITIVA PARA O TRABALHO	-	1	1
LICENÇA ASSISTENCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE FAMILIAR EM TRATAMENTO À SAÚDE	-	6	6
LICENÇA DO SERVIDOR PARA TRATAMENTO DE SAÚDE	22	62	84
PRORROGAÇÃO DE LICENÇA	2	3	5
TOTAL	24	72	96

Fonte: Relatório SISPEM- Sistema de Perícia Médica/ DSO-SEAD (01/01/2013 a 13/05/2015).

A tabela acima evidencia que existe um elevado número de afastamento de servidores, por adoecimento, ao considerar que a JUCEPA possui, atualmente, em seu quadro funcional 157 servidores e destes 96 foram afastados do trabalho no período mencionado acima. Esse número ganha destaque entre as servidoras do sexo feminino que se afastaram do trabalho por licença saúde, inclusive, uma delas por incapacidade definitiva para o trabalho, o que conduz a afirmação que a situação de adoecimento dos referidos servidores é muito preocupante e, instigante, sobretudo ao constatar que as mulheres estão mais vulneráveis ao adoecimento. A propósito, cabe ressaltar que essa realidade também foi vivenciada no período de 2009 a 2013, pois, segundo dados da Gerência de Gestão de Pessoas da JUCEPA, dos 83 (oitenta e três) servidores afastados por licença saúde, tendo sido constatado, também que a predominância foi de mulheres adoecidas, ou seja, 48 (quarenta e oito) mulheres e 35 (trinta e cinco) de homens. Assim, questiona-se sobre os motivos que têm levado as servidoras da JUCEPA adoecerem, chegando ao afastamento das mesmas do seu exercício profissional? Esse adoecimento tem nexos causal com o trabalho que exercem na JUCEPA? Em caso positivo, que fatores relacionados ao trabalho têm provocado tal adoecimento?

Segundo Seligmann-Silva (2011), historicamente, as mulheres tiveram que enfrentar o preconceito e resistência a sua inserção no mercado de trabalho, mas ao

se inserirem, tiveram que se submeter a uma dupla jornada que acarreta sobrecarga física e emocional associado ao aumento da competição no ambiente de trabalho; são fatores que pressionam de modo especial o desempenho feminino. Esse conjunto de pressão, frequentemente, acarreta um duplo prejuízo para saúde e para a vida pessoal e familiar da mulher.

A tentativa de compreensão dos motivos que levaram ao afastamento do trabalho das mencionadas servidoras por adoecimento conduziu a identificar quais são as principais patologias que acometeram os 84 (oitenta e quatro) servidores afastados por licença saúde no período de janeiro de 2013 a abril de 2015. Segundo dados do Relatório da DSO-SEAD, destacam-se as seguintes: CID: M00 - M99 (Doenças do sistema osteomuscular), CID: O00 – O99 (Gravidez, parto e puerpério) e CID: R00 – R99 (Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificado em outra parte). A propósito, a tabela 7 é elucidativa neste sentido:

TABELA 7 – Apresentação do quantitativo das doenças que levaram os servidores da JUCEPA a se afastarem do trabalho por licença saúde, no período de Janeiro de 2013 a Abril de 2015.

CID	DOENÇAS	QUANTITATIVO	%
(A00 – B99)	ALGUMAS DOENÇAS INFECCIOSAS E PARASITÁRIAS	8	9,53
(C00 – D48)	NEOPLASIAS (TUMORES)	1	1,19
(D50- D89)	DOENÇAS DO SANGUE E DOS ÓRGÃOS HEMATOPOÉTIOS E ALGUNS TRANSTORNOS IMUNITÁRIOS	1	1,19
(E00- E90)	DOENÇAS ENDÓCRINAS, NUTRICIONAIS E METABÓLICAS	2	2,38
(F00 – F99)	TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS	6	7,15
(G00 – G99)	DOENÇAS DO SISTEMA NERVOSO	1	1,19
(H00 – H59)	DOENÇAS DO OLHO E ANEXOS	7	8,33
(I00 – I99)	DOENÇAS DO APARELHO CIRCULATÓRIO	1	1,19
(J00 – J99)	DOENÇAS DO APARELHO RESPIRATÓRIO	7	8,33
(K00 – K93)	DOENÇAS DO APARELHO DIGESTIVO	7	8,33
(L00 – L99)	DOENÇAS DA PELE E DO TECIDO SUBCUTÂNEO	1	1,19
(M00 – M99)	DOENÇAS DO SISTEMA OSTEOMUSCULAR E DO TECIDO CONJUNTIVO	9	10,71
(O00 – O99)	DOENÇAS RELACIONADAS A GRAVIDEZ, PARTO E PUERPÉRIO	9	10,71
(R00 – R99)	SINTOMAS, SINAIS E ACHADOS ANORMAIS DE EXAMES CLÍNICOS E DE LABORATÓRIO, NÃO CLASSIFICADO EM OUTRA PARTE.	9	10,71
(S00 – T98)	LESÕES, ENVENENAMENTO E ALGUMAS OUTRAS CONSEQUÊNCIAS DE CAUSAS EXTERNAS	6	7,15
(Z00 – Z99)	FATORES QUE INFLUENCIAM O ESTADO DE SAÚDE E O CONTATO COM OS SERVIÇOS DE SAÚDE	3	3,57
TOTAL		84	

Fonte: Relatório DSO (2014).

Conforme pode ser observado na tabela acima, as situações que levaram ao afastamento do trabalho dos servidores da JUCEPA por motivo de saúde foram: Algumas doenças infecciosas e parasitárias (08); Doenças do olho e anexos (07); Doenças do aparelho respiratório (07); Doenças do aparelho digestivo (07); Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (09); Gravidez, parto e puerpério (09); Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte. Destaca-se que o Relatório da DSO, desmembra o CID M00–M99 em grupo de patologias osteomusculares que os servidores da JUCEPA foram acometidos, são elas:

- CID: M13 – Outras artrites;
- CID: M32 – Lúpus eritematoso disseminado (sistêmico);
- CID: M50 – Transtornos dos discos cervicais;
- CID: M51 – Outros Transtornos de discos intervertebrais;
- CID: M54.2 – Cervicalgia;
- CID: M54 – Dorsalgia;
- CID: M54.5 – Dor lombar baixa;
- CID: M65.8 – Outras sinovites e tenossinovites.

A ocorrência dessas doenças entre os servidores da JUCEPA é corroborada pelos seguintes relatos abaixo, onde se constata que alguns servidores queixam-se de doenças osteomusculares, sendo as dores na coluna e dor por esforços repetitivos os sintomas mais expressivos, porém outras doenças acometem os mencionados servidores, tal como: estresse e depressão, as quais têm provocado o afastamento por adoecimento e agravos de seu estado de saúde dos mesmos e atribuem o nexo causal ao trabalho:

Já afastei várias vezes, me afastei por causa da LER, por causa dos mobiliários que não são adequados me causou a LER. Já me afastei por causa do diabetes, da pressão alta, para operar de vesícula (Servidor 1);

(...) Sim, já afastei várias vezes; meu estresse foi por motivo de excesso de trabalho, hoje minha saúde é um pouco prejudicada por questão de trabalho, não só pela JUCEPA, mas por outras atividades que eu tenho fora da junta comercial como o trabalho no grupo da igreja e das minhas vendas (Servidor 2);

Sim, coluna, muito tempo sentado e aí quando eu levanto sempre está incomodando, sempre está com algum problema. Eu já tinha e aqui foi agravado (Servidor 3);

Sim, a primeira vez eu estava grávida, eu adoeci da coluna, por conta dessa cadeira aqui, dessa nova aqui, eu acho que foi por causa dela porque eu não conseguia sentar nela, eu afastei porque era realmente muita dor, eu não conseguia sentar nela, eu só conseguia ficar em pé. E a segunda eu fiquei com depressão mesmo (Servidor 4).

Estudos realizados pela OIT revelam que, em todo o mundo, 160 (cento e sessenta) milhões de pessoas sofrem de males associados ao trabalho. Pelo menos 2,2 milhões de indivíduos morrem, por ano, em decorrência de doenças laborais e acidentes provocados pelas más condições de trabalho. Entre as enfermidades estão transtornos mentais como: depressão, ansiedade e síndrome do pânico, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho-DORT, Lesão por Esforço Repetitivo-LER, cardiopatias, diabetes, dores crônicas e problemas circulatórios (VASCONCELLOS, 2005).

No estado do Pará, segundo os Relatórios da DSO, as principais causas de afastamento do trabalho, no Estado do Pará, no período de janeiro a dezembro de 2014, foi motivado por doença dos servidores relacionadas ao CID: M00 – M99, referentes às doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo que representa 25% dos afastamentos nesse período, ou seja, dos 9.691 servidores afastados no ano de 2014, 2.440 foram sob o CID de doenças osteomuscular, conforme demonstra a tabela abaixo:

TABELA 8 - Apresentação do quantitativo dos CID's/patologias identificadas nas perícias médicas realizadas no estado do Pará, no período de Janeiro a Dezembro de 2014.

CID	PATOLOGIA	QUANTITATIVO	%
(A00 – B99)	ALGUMAS DOENÇAS INFECCIOSAS E PARASITÁRIAS	424	4,38
(C00 – D48)	NEOPLASIAS (TUMORES)	278	2,87
(D50- D89)	DOENÇAS DO SANGUE E DOS ÓRGÃOS HEMATOPOÉTIOS E ALGUNS TRANSTORNOS IMUNITÁRIOS	21	0,22
(E00- E90)	DOENÇAS ENDÓCRINAS, NUTRICIONAIS E METABÓLICAS	164	1,69
(F00 – F99)	TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS	945	9,75
(G00 – G99)	DOENÇAS DO SISTEMA NERVOSO	170	1,75
(H00 – H59)	DOENÇAS DO OLHO E ANEXOS	486	5,01
(H60- H95)	DOENÇAS DO OUVIDO E DA APÓFISE MASTOIDE	54	0,56
(I00 – I99)	DOENÇAS DO APARELHO CIRCULATÓRIO	472	4,87
(J00 – J99)	DOENÇAS DO APARELHO RESPIRATÓRIO	658	6,79
(K00 – K93)	DOENÇAS DO APARELHO DIGESTIVO	610	6,29
(L00 – L99)	DOENÇAS DA PELE E DO TECIDO SUBCUTÂNEO	126	1,30
(M00 – M99)	DOENÇAS DO SISTEMA OSTEOMUSCULAR E DO TECIDO CONJUNTIVO	2440	25,18
(N00 – N99)	DOENÇAS DO APARELHO GENITURINÁRIO	378	3,90
(O00 – O99)	DOENÇAS RELACIONADAS À GRAVIDEZ, PARTO E PUERPÉRIO	405	4,18
(P00 – P96)	ALGUMAS AFECÇÕES ORIGINADAS NO PERÍODO PERINATAL	02	0,02
(Q00 – Q99)	MALFORMAÇÕES CONGÊNITAS, DEFORMIDADES E ANOMALIAS CROMOSSÔMICAS	19	0,20
(R00 – R99)	SINTOMAS, SINAIS E ACHADOS ANORMAIS DE EXAMES CLÍNICOS E DE LABORATÓRIO, NÃO CLASSIFICADO EM OUTRA PARTE.	459	4,74
(S00 – T98)	LESÕES, ENVENENAMENTO E ALGUMAS OUTRAS CONSEQUÊNCIAS DE CAUSAS EXTERNAS	832	8,59
(V01 – Y98)	CAUSAS EXTERNAS DE MORBIDADE E DE MORTALIDADE	12	0,12
(Z00 – Z99)	FATORES QUE INFLUENCIAM O ESTADO DE SAÚDE E O CONTATO COM OS SERVIÇOS DE SAÚDE.	736	7,59
TOTAL		9.691	-

Fonte: Relatório DSO (2014).

O quadro acima mostra as patologias e os respectivos CID'S que os servidores do estado do Pará foram acometidos, o que pode indicar uma tendência em considerar que existe uma relação entre a gestão do trabalho e o afastamento por adoecimento dos servidores não só na JUCEPA, mas, possivelmente, nos demais órgãos do Estado do Pará, haja vista que a forma de gestão por resultados tem sido adotada pelo governo do estado do Pará, portanto, é seguida por todos os seus respectivos órgãos. Em consequência, os mencionados servidores ficam cada vez fragilizados, à medida que a busca incessante pela produtividade sob um clima de cobranças e tensões, provoca ou desencadeia adoecimentos. Sendo assim, entende-se ser fundamental aprofundar o conhecimento sobre o afastamento por adoecimento, particularmente, no Estado do Pará, a partir da singularidade dos servidores da Junta Comercial do Estado do Pará – JUCEPA.

5 AFASTAMENTO DO TRABALHO NA JUCEPA POR ADOECIMENTOS: impactos na vida pessoal, familiar e profissional dos servidores

Conforme foi referido na parte introdutória deste estudo que trata da análise dos nexos entre a forma de gestão das relações de trabalho adotadas na JUCEPA e o afastamento de servidores adoecidos no trabalho, contou-se com uma amostra de 17 (dezessete) sujeitos, que foi retirada de um universo de 83¹² (oitenta e três) de servidores que no período de 2019 a 2013 foram afastados de suas atividades laborativas por problemas de saúde. Dessa amostra, 10 (dez) foram afastados do trabalho por motivo de doença, no período mencionado; os demais compõem o grupo de gestores 04 (quatro) e 01 (um) profissional de saúde (psicologia). Além de 01 (um) representante da DSO/SEAD e 01 (um) representante do SINPUB. Registra-se que os 15 (quinze) servidores pesquisados ocupavam cargos de nível médio, nível superior e gestores das duas diretorias que compõem a instituição.

Segundo as gerências da JUCEPA, a referida concepção de gestão possibilita a celeridade dos processos de trabalho na instituição, tanto na área fim quanto na área meio, conforme evidenciam os depoimentos abaixo:

A revista Exame fez uma pesquisa nacional e assim conferiu a Jucepa o título de 4ª melhor junta comercial do Brasil, depois da Revista Exame nós rompemos a barreira do Brasil, a revista *The Economist* inglesa, também nos colocou como a 4ª melhor do país. Ou seja, os investidores de fora que desejam investir no país que eles saibam que a Junta do Pará tem uma das melhores celeridades nos seus processos, obviamente contribuindo para que a empresa seja aberta rapidamente para que eles possam gerar empregos, renda e impostos (Gestor 1).

A forma de gestão na JUCEPA é a gestão pela qualidade, sempre buscando a celeridade dos processos sendo uma das principais metas a celeridade dos processos, instruindo-os de maneira correta e rápida, o que tem sido executado por todos desta gerência (Gestor 2).

Se por um lado esta forma de gestão segundo os gerentes da JUCEPA tem possibilitado avanços na celeridade dos processos de trabalho, conforme evidenciam os depoimentos acima, por outro, as condições de trabalho decorrentes desta forma de gestão têm impactado negativamente nas relações de trabalho, principalmente, no que concerne à autonomia e salário. Os relatos abaixo são reveladores neste sentido:

¹² Segundo o Relatório da GGP/JUCEPA, no período de 2009 a 2013, a JUCEPA possuía em seu quadro funcional 172 (cento e setenta e dois) servidores e, dentre estes, nesse mesmo período 83 (oitenta e três) servidores forma afastados do trabalho por adoecimento.

A autonomia é limitada porque existe lei, somos uma autarquia e nos atos administrativos internos temos autonomia, mas obviamente quando passa para esse lado financeiro, quando vai tratar de salário, isso é trabalhado com a SEAD; não é só a JUCEPA, o sistema do Estado funciona assim... (Gestor 1);

A gestão trabalha muito com foco em resultados. São metas diárias, por resultados, com objetivos já claros e específicos: eu quero que seja implementado isso e com prazo, porque tem prazo. Então, o foco nos resultados é muito grande, o foco está mais no resultado do que nas pessoas (Gestor 2);

Nos últimos anos, a JUCEPA tem crescido bastante, principalmente, no que diz respeito à sua estrutura física e unidades desconcentradas, investindo em capacitação e treinamentos, o que tem contribuição direta para esse reconhecimento, no entanto, faz-se necessário a implantação de um Plano de Cargos e Salários para motivar ainda mais os servidores (Gestor 3);

(...) Baixo salário: porque os outros motivos não são determinantes para mim, para eu dar assim uma desmotivada, não é essa cadeira que vai me desmotivar, o que é determinante para mim é o salário, é a remuneração. (Servidor 5).

Observou-se por ocasião desta pesquisa que, num primeiro momento houve certo constrangimento da parte de alguns entrevistados em fornecerem determinadas informações acerca do mencionado processo de adoecimento e, especialmente, falar sobre a gestão do trabalho na JUCEPA. Este fato pode ser explicado, supostamente, devido ao sofrimento e os prejuízos causado para a vida dos mesmos, pois, segundo a opinião da maioria, foram vários os impactos do adoecimento em suas vidas nos diferentes aspectos, tais como: econômico, social e emocional.

Houve uma situação em especial, em que um determinado sujeito da pesquisa não conseguiu concluir a entrevista, dada a imensa carga emocional vivenciada no que se refere às relações sociais e interpessoais impostas pela gestão do trabalho e, conseqüentemente, pelo adoecimento. Não raras foram às vezes em que os entrevistados se emocionaram ao relembrar as situações de humilhações, perseguições, assédio moral a que foram submetidos no trabalho, evidenciando assim que tais situações ficaram marcadas profundamente na memória desses trabalhadores.

5.1 OS IMPACTOS DO AFASTAMENTO POR ADOECIMENTO

O afastamento do trabalho por adoecimento dos servidores teve impactos significativos na vida dos mesmos no que se refere à situação econômica, na garantia de seus direitos, a sua situação emocional e social.

Do ponto de vista econômico, os trabalhadores tiveram a renda mensal reduzida e prejuízo financeiro devido o adoecimento e afastamento ao trabalho, uma vez que o salário diminui em virtude das perdas das gratificações, auxílio alimentação e transporte, porém, os custos com a saúde aumentam especialmente com remédios, alimentação, exames, consultas, entre outros. São extremamente relevantes as perdas financeiras decorrentes dos afastamentos, como: a gratificação por desempenho e o auxílio-alimentação, cujo pagamento é interrompido em situação de licença para tratamento de saúde. O valor do auxílio-alimentação é de R\$ 524,00 (quinhentos e vinte e quatro reais), enquanto que a GDAM em média R\$ 1.000,00 (hum mil reais).

Desta forma, as perdas para os servidores que são afastados do trabalho por adoecimentos são expressivas, o quê, em alguns casos tem influenciado certos servidores continuarem trabalhando na instituição, mesmo estando doentes. Importa referir que o afastamento dos mencionados servidores resulta em dificuldades financeiras para as famílias dos servidores e, conseqüentemente, em privações quanto ao atendimento de suas necessidades básicas. Registra-se, ainda, que situações como essas levam os referidos servidores vivenciarem a sensação de estarem sendo penalizados pelo fato de ter adoecido. O depoimento abaixo é elucidativo de situações desta natureza: “O funcionário público tem que se submeter a uma perícia medica a partir de 4 dias de afastamento, após 90 dias ele é prejudicado pois vai perder o seu vale alimentação, ou seja, no momento que ele mais precisa ele é penalizado por estar doente” (Servidor 1).

Segundo os servidores pesquisados, antes do seu afastamento do trabalho por adoecimento, eles possuíam uma renda que os possibilitava suprir a maioria de suas necessidades básicas, em especial, a alimentação, o lazer e a educação, pois conforme já referido, anteriormente, a maioria dos pesquisados percebia entre 02 (dois) a 05 (cinco) salários mínimos. Contudo, após o adoecimento que levou ao afastamento do trabalho na JUCEPA, a renda dos mesmos ficou comprometida devido o alto custo do tratamento, inclusive, alguns tiveram que recorrer a empréstimos em

bancos, a fim de garantir a sua subsistência. O relato abaixo é bastante ilustrativo neste sentido:

A questão socioeconômica, até hoje eu não resolvi totalmente a minha vida, devido o adoecimento e suas circunstâncias existe uma relação eu com o banco, eu passei por constrangimentos porque eu tive que fazer uma carta de confissão de dívida, que até hoje eu tô respondendo por isso e eu vivo com uma limitação, eu não posso comprar uma alimentação adequada para o meu problema de saúde e eu me preocupo com isso porque isso é a base fundamental até como uma forma de medicina preventiva, eu acho que essa situação socioeconômica tem que ser vista com muito carinho. (Servidor 2).

O relato acima mostra que, realmente, após o adoecimento os servidores pesquisados, houve o comprometimento e a redução da renda percebida em virtude da legislação do Estado do Pará, a qual determina o desconto no salário do servidor que se encontra afastado para tratamento de saúde. Este fato está, diretamente, relacionado à gestão do trabalho e, sem dúvida, impactou na situação socioeconômica dos mesmos. Assim, por ocasião da realização das entrevistas, muitos servidores reclamaram e criticaram o posicionamento dos gestores de órgãos do estado do Pará. O depoimento abaixo revela tal situação:

É uma política de Estado né, que já foi implementada em lei, que está dito que vai ser perdido dentro desse prazo, só que é um caso a se pensar porque o servidor ele adoeceu, mas ele vai precisar se alimentar, já é pouco, se você pegar quinhentos reais, dependendo da família, tem família aqui que tem cinco filhos mais o pai e a mãe, eu te pergunto: quinhentos reais dá para manter uma família? O governo não pensa na hora de dizer que eu tô pagando pra ti comer, sim e meus filhos vão ficar com fome? Então há toda uma inquietação com isso (Servidor 3).

A propósito da difícil situação financeira que o servidor afastado por adoecimento passa vivenciar, a representante da Secretaria de Estado através da Diretora de Saúde Ocupacional, referiu-se que:

Sim, o servidor perde o auxílio transporte durante os dias em que estiver afastado do trabalho. O auxílio alimentação nos casos de licença saúde perde a partir do 91º dia de afastamento. Na licença para acompanhamento de familiar perde o auxílio alimentação, a partir do 1º dia. Já nos casos de gratificação por desempenho segue a regra própria da GDG onde se o servidor ficar afastado por até 3 meses a sua nota será repetida da última avaliação na dimensão pessoal e receberá a nota da dimensão institucional da unidade. Caso o servidor fique afastado pelo período todo da avaliação consecutivamente (exemplo: por dois períodos de avaliação da GDG), aí sim, ele perde a gratificação no período. A SEAD cumpre com o que é preconizado nas Leis e normas técnicas. Os auxílios têm parâmetros que não devem ser negligenciados sob as justificativas.

O depoimento da mencionada diretora reafirma o que foi citado pelos servidores pesquisados no que concerne às perdas salariais e outras vantagens quando do afastamento do servidor para tratamento de saúde quer o seu próprio ou de seus familiares, limitando à justificativa normativa-burocrática, sem, contudo, fazer qualquer ponderação à saúde enquanto um direito de cidadania, cuja competência constitucional é do Estado, em assegurá-lo. Esse depoimento reforça o discurso da doutrina neoliberal, em que preconiza a redução da ação do Estado junto à sociedade.

Contrariamente a posição da secretaria de estado, o representante do SINPUB declara que:

O Sindicato busca, juridicamente, ver de que forma podemos estar barrando isso, mas no momento a gente ainda não encontrou. E, politicamente, a gente cobra do governo, a gente coloca para o governo do Estado a situação do servidor que na hora que o servidor mais precisa ele perde os seus benefícios; é retirado dele. O Estado diz que ele não pode dar aquilo que o servidor não está ali usufruindo. É um embate muito grande...

Conforme pode ser constatado, o representante do SINPUB posiciona-se contrário à ordem vigente do Estado, porém, quando questionado sobre as ações as medidas adotadas pelo sindicato para garantir os direitos dos servidores acometidos por doença sejam elas relacionadas ou não com o trabalho a sua resposta indica certa fragilidade política para o enfrentamento do estado para alterar tal situação. Isto é o que parece revelar o depoimento a seguir:

(...) Totalmente contra porque o servidor quando adoecer é a hora que ele mais precisa dos benefício, ele vai gastar muito mais com alimentação, transporte em função do adoecimento, com medicação e outros gastos. As medidas adotadas para garantir esses direitos são apoio de outros sindicatos, das centrais sindicais, das federações porque sozinho fica difícil de avançar, pois o governo possui uma política contrária de valorização do servidor. Também são feitos orientações e estudos jurídicos a fim de buscar os direitos dos servidores juridicamente. O sindicato não possui medidas de prevenção, pois estas devem partir do governo, pois, o número grande de servidores inviabiliza a atuação do sindicato na elaboração de uma política de saúde do trabalhador.

O depoimento do representante sindical de um lado expressa sensibilidade diante da situação do servidor adoecido e afastado do trabalho ao perder o acesso aos seus direitos enquanto está na ativa, sobretudo, por tratar-se de um momento em que o servidor mais precisa de apoio para fazer face ao seu tratamento de saúde, por outro lado, o seu depoimento revela fragilidade política do SINPUB em enfrentar tal situação junto ao Estado, fazendo destaque para a necessidade do apoio de outros

sindicatos, centrais sindicais e federações e afirma: “(...) porque sozinho fica difícil de avançar, pois o governo possui uma política contrária de valorização do servidor”. Reafirma a responsabilidade do Estado em desenvolver ações voltadas para a saúde do trabalhador e destaca que “(...) Também são feitos orientações e estudos jurídicos a fim de buscar os direitos dos servidores juridicamente”.

O fato dos servidores adoecidos e afastados do trabalho não terem acesso aos benefícios sociais pode ser compreendido por um lado, devido os referidos benefícios se constituírem estratégias para a extração da mais-valia da força de trabalho, que parece ser obtida pela intensificação do trabalho expressa pelo cumprimento de metas de produtividade por outro, pela importância do trabalho vivo, em que pese a inovação tecnológica que vem adotando, em decorrência da necessidade do aumento da produtividade, ou seja, o aumento da arrecadação do Estado. Se esta tese é verdadeira, tem-se, então, uma “valorização da força de trabalho” e não uma “política contrária de valorização do servidor”, à medida que o trabalho é, segundo Marx, a fonte da mais – valia.

Desta forma, o trabalhador durante toda a sua existência, nada mais é do que força de trabalho e que, por isso, todo seu tempo disponível é por natureza e por direito tempo de trabalho, portanto, pertencente à autovalorização do capital (MARX, 1970). Logo, a produtividade na JUCEPA aumenta por meio do trabalho alienado e fetichizado que somente é interessante em plena potência física e intelectual e na condição de consumidor de mercadorias, na medida em que se mantém a lógica crescente de autovalorização do capital.

Sob este entendimento

Qualquer tentativa de superar este sistema de metabolismo social que siga a linha de menor resistência do capital, que se restrinja à esfera institucional e parlamentar, está fadada à derrota. Em contrapartida, somente uma política radical e extraparlamentar, reorientando radicalmente a estrutura econômica, poderá ser capaz de destruir o sistema de domínio social do capital e sua lógica destrutiva (MÉSZÁROS apud ANTUNES, 2009, p.54).

É na perspectiva de uma política radical e extraparlamentar reorientada para destruir o sistema de dominação social do capital e a sua lógica destrutiva que parece ecoar a conclamação do representante do SINPUB, ao afirmar que para os servidores afastados por adoecimento terem acesso aos seus direitos à saúde torna-se a articulação política de outros sindicatos, centrais sindicais e federações, ou seja,

o acesso aos direitos implica, necessariamente, na luta coletiva que vai à contração da individualização e meritocracia instituída pelo Estado neoliberal.

A destituição de certos direitos dos mencionados servidores agrava, ainda mais, a situação de vida dos mesmos, pelo fato de que o salário que percebiam na JUCEPA se constitui a única fonte de renda, pois não possuem outra ocupação. Este trabalho era o que lhes possibilitava meios para sustentar toda a família, chegando até proporcionar ajuda para a renda de outros familiares.

Existem casos que em virtude do adoecimento, o servidor ficou impossibilitado para realizar trabalhos que complementavam a renda, além das situações em que a preocupação com a questão financeira afeta o emocional a ponto de desencadear outros problemas tal como a depressão e isolamento, o que pode agravar ainda mais o adoecimento. Sobre esses aspectos os depoimentos abaixo também são bastante ilustrativos:

A questão socioeconômica foi a mais prejudicada, eu sempre tive atividade paralela a JUCEPA, mas hoje já não consigo mais trabalhar como trabalhava antes. Eu fazia doces, comida para vender e hoje praticamente parei de fazer, pois não consigo mais ter esse ritmo de trabalho (Servidor 1).

Sim, com relação aos 03 afastamentos que foram em épocas distintas, o que aconteceu: eu entrei quase que em depressão, com relação ao financeiro houve um abalo porque no primeiro caso, foi tirado parte do meu provento e aí como na época eu era o que mais sustentava a casa eu perdi rendimento e aí eu entrei em crise justamente por causa disso de estar com esse problema e não ter como tirar e eu preciso tirar. E a minha vida em função das duas primeiras cirurgias do câncer, eu tive o afastamento social, colegas que na época estavam comigo, poucos, poucos me procuraram (Servidor 2).

Além do impacto financeiro, o afastamento do trabalho motivado por adoecimento dos servidores, repercute também no aspecto emocional, à medida que tal afastamento causa uma sensação de incapacidade e inutilidade, pois os servidores são afetados não só pelo estresse, mas por doenças como hipertensão, diabetes, dentre outras. Além de serem submetidos a tratamentos clínicos e medicamentosos, o que atinge diretamente a sua subjetividade.

Muitos desses servidores retornam ao trabalho, mas, continuam doentes e vivenciam situações estressantes no ambiente laboral. Situações que contribuem para o agravamento dessas doenças, pois é nítido que alguns trabalham adoecidos, pois em alguns casos o afastamento não configura a cura definitiva para a doença resultando, conseqüentemente, em novos episódios de afastamento, uma vez que, em determinados casos, a forma da gestão do trabalho interfere diretamente nesta

realidade. Assim, as repercussões mais evidentes do afastamento do trabalho para a vida do servidor podem ser expressas pelos depoimentos abaixo:

Devido a um tratamento de saúde que eu faço, eu me vejo num perfil que devido às circunstâncias que eu tomo uns medicamentos que são muito fortes que intervêm no meu humor e a sobrecarga e o estresse no trabalho podem mexer com o humor da pessoa, eu me sinto acuada e a gente percebe até na mudança do corpo da gente porque o nosso corpo acusa. Deveria ter uma preocupação com o servidor que tem algum problema, deveria ser avaliado a raiz daquele problema, para que ele ficasse em uma função melhor possível que não fosse mexer com a saúde daquele trabalhador, encontrar uma melhor forma para que aquele trabalhador fique à vontade nesse sentido (Servidor 8);

(...) Muitas repercussões, meu problema de saúde começou pelo estresse, muito estresse e pelo estresse veio junto à pressão alta e hoje eu tomo medicação pela pressão alta. Teve também há tempos atrás a gastrite que essa eu posso dizer que foi adquirida por conta da JUCEPA porque foi meu primeiro momento de trabalho, eu não trabalhava, eu só estudava e na minha casa, todos tinham o costume de almoçar ao meio dia. Como eu trabalhava até às 14h eu substituía o almoço por um lanche, um refrigerante, um salgado; não foi só eu, mas muitas pessoas desenvolveram problema de gastrite naquela época (Servidor 9);

(...) Sim, porque às vezes eu tô com a pressão alta, às vezes é por aborrecimento, a minha diabete pelo tempo que a gente se entrega tanto em fazer uma atividade que você não se lembra, nem de se alimentar. Ontem, foi um dia que eu passei mal aqui e só falei para a gerente hoje, dei o meu jeito, corri atrás de um bombom porque estava sem me alimentar e já estava tremendo (Servidor 10).

Os depoimentos acima revelam que as condições de trabalho na JUCEPA têm impactado na saúde de certos servidores, sobretudo pelo ritmo de trabalho, pois: "(...) o estresse no trabalho pode mexer com o humor da pessoa; (...) eu tô com a pressão alta, às vezes é por aborrecimento, a minha diabete pelo tempo que a gente se entrega tanto em fazer uma atividade que você não se lembra, nem de se alimentar" (Servidor 10). Esta situação pode ser compreendida ao considerar segundo Noriega (1995), sob a égide da doutrina neoliberal, a forma que se configura o trabalho tem causado consequências nocivas à saúde do trabalhador.

A propósito, Antunes (2011), afirma que a finalidade do trabalho no modo de produção capitalista é produzir mais valia, transformando não mais o trabalho em uma relação de intercâmbio com a natureza para a satisfação de necessidades vitais, mas em um trabalho alienado, o qual responde as necessidades do capital. Em consequência, o trabalho que alguns servidores executam na JUCEPA tem provocado ou desencadeado diversas formas de adoecimentos.

Em face desta situação, os pesquisados foram interrogados sobre como se sentiam por terem sido afastados do trabalho pelo adoecimento. A resposta obtida a esta questão foi, em sua maioria:

Uma pessoa que vive a realidade como eu vivo, no início não é fácil, ela perde a autoestima, a vontade de querer viver, se sente como uma pessoa afastada da sociedade, ela não tem mais esperança, nem novas perspectiva para ela, por isso é muito importante, tanto o lado família quanto o lado do trabalho que aquela pessoa tenha uma espécie de acolhimento, isso é muito importante para que aquela pessoa resgate aquilo que ela perdeu, que é a dignidade, para que ela volte a ter aquela confiança de novo (Servidor 1);

A gente não se sente bem afastado do trabalho, a gente pensa que se sente bem na verdade. Muitas vezes a gente se afasta por uma questão de se proteger, para proteger a saúde, porque uma pessoa que tem determinados tipos de alergia, se ela for estar exposta a um ambiente cheio de poeira pode trazer algum tipo de prejuízo para aquela pessoa. Tem que ter o afastamento para a pessoa se cuidar e voltar melhor para o ambiente de trabalho (Servidor 2);

Ao contrário de útil, era um sentimento muito ruim, porque era um momento que eu não podia fazer nada em virtude da doença, a própria doença me deixava debilitado não só física, mas mentalmente. Hoje, eu tenho o acompanhamento psicológico justamente para fazer essa avaliação de tentar recuperar esse período que eu não era tão inútil, mas eu estava me cuidando (Servidor 3).

Os depoimentos indicam que o afastamento do trabalho por adoecimentos afetou negativamente a autoestima dos servidores por se sentirem inúteis fora da sociedade. Para alguns pesquisados tal afastamento foi tão difícil de ser vivenciado, tornando necessário um acompanhamento psicológico. Constata-se, então que:

O adoecimento laboral é a explicitação contingente, no plano da singularidade do homem singular, das contradições insanas da sociedade burguesa hipertardia. Na verdade, o que está em questão no século XXI é a capacidade histórica de o movimento do proletariado como classe dar respostas efetivas, no plano histórico-mundial, às novas condições objetivas de luta de classes no capitalismo global (ALVES, 2013, p.14).

Sendo assim, dada a atual fragilidade política do movimento operário, em particular, o movimento sindical dos servidores do estado do Pará torna-se incapaz o enfrentamento do Estado para melhorar as condições de trabalho que tem provocado o adoecimento dos mencionados servidores da JUCEPA, o que explica o exacerbado percentual de aproximadamente 30% do afastamento do trabalho por adoecimento do seu quadro efetivo, no período de 2009 a 2013.

Em face da situação de adoecimento do servidor do estado do Pará, segundo

a DSO, é desenvolvida uma série de ações que visam atender o servidor adoecido e já afastado pelo trabalho, ações que vão desde a realização de perícia médica para dar legalidade ao afastamento ao processo de reabilitação profissional. Na JUCEPA são realizadas algumas ações pelo setor de Serviço Social e de Psicologia, conforme revelam os depoimentos abaixo:

O servidor adoecido é orientado a realizar a perícia médica e, garante assim, a legalidade do seu afastamento e os direitos decorrentes, tais como: o auxílio doença quando o período é superior a seis meses de afastamento. Quando o servidor sofre algum acidente de trabalho é orientado a realizar o registro desse acidente através da GIAT cujo preenchimento está à disposição no site da SEAD. O servidor adoecido e em Reabilitação conta com o Programa de Reabilitação dos Servidores oferecem sessões de tratamento em quatro especialidades médicas de acordo com a avaliação do caso (Fisioterapia, Fonoaudiologia, Psicologia e Terapia Ocupacional) gratuitamente. Nos processos de readaptação funcional o servidor também é orientado e quando encontra dificuldades administrativas ou diretas com chefias tem na DSO através da Coordenadoria de Reabilitação e Readaptação do Estado o suporte e intervenções para solucionar a problemática. Além disso, o servidor que faz adesão ao PAS (Plano de Assistência ao Servidor) encontra a rede credenciada para os cuidados médicos e tratamentos específicos (Representante DSO).

Na JUCEPA são realizadas ações preventivas pela psicologia e serviço social, assim como, o acompanhamento já no processo de adoecimento e afastamento, realizado pelo assistente social. Em termos de Estado temos a Perícia da SEAD e o CEREST-Pará, órgão destinado a este acompanhamento dos servidores, assim como a rede de apoio para encaminhamento. Importante frisar as dificuldades que os servidores passam ao procurar a rede de apoio, com prazos longos para atendimento, baixa qualidade do atendimento, redução na quantidade e qualidade de exames, poucos serviços em razão do baixo investimento do estado em políticas de saúde (Psicóloga).

A propósito, é pertinente referir-se à concepção do profissional de psicologia da JUCEPA no que tange a relação entre o adoecimento e afastamento dos servidores e o trabalho desenvolvido pelos mesmos na instituição, pois mesmo não estando à frente do atendimento e do acompanhamento de servidores adoecidos e afastados do trabalho, este se apresenta como um profissional que está a serviço dos servidores no enfrentamento, prevenção e combate às causas do adoecimento dos mesmos:

O trabalho da psicologia, neste sentido, ocorre de forma preventiva, onde a busca pelo psicólogo, de forma espontânea ou encaminhada, atende os servidores no sentido de acolher a queixa, seja no âmbito do trabalho ou fora dele, a fim de fazer o manejo dos recursos psicoemocionais presentes para responder ao contexto (ou proceder encaminhamento para atendimento especializado), assim como, busca espaço do diálogo junto a gestão, para modificação do contexto do servidor, se necessário (Mediação de Conflitos, Escuta Terapêutica e Remoção de Servidor). Desta forma, busca-se

minimizar os possíveis prejuízos para a saúde do trabalhador, construindo um ambiente laboral favorecedor de satisfação e desenvolvimento para os servidores. Nos casos acompanhados pela psicologia, foram tomadas as providências para mudança do servidor, de setor ou afastamento temporário (que veio a favorecer o servidor), e também registramos a situação do presenteísmo, em que outras variáveis (de ordem pessoal) interferiam na manutenção da atividade, mesmo sendo o servidor e o gestor orientado para realizar mudança de atividade, de setor, ou afastamento. Conforme referido anteriormente, pela falta de parâmetros (poucos atendimentos de servidores já adoecidos e afastados) não é possível afirmar essa relação de forma generalista, no entanto, percebo que em razão das atividades realizadas pelos servidores da área finalística, com prazos para devolução ao cidadão, diminuição do número de servidores (saída de um contingente importante de servidores) para realizar a atividade, crescente demanda em razão da velocidade impressa pela tecnologia, pode-se através de pesquisa aprofundada confirmar se existe ou não está relação, se os índices são relevantes, na relação forma de gestão e adoecimento, e quais os outros fatores que estão participes nos processos de adoecimento (Psicóloga).

Segundo o depoimento desta psicóloga, na JUCEPA têm sido realizadas ações voltadas para a prevenção à saúde dos servidores, dentre as quais, destacam-se algumas atividades que visam mediar os conflitos nas relações de trabalho. Contudo, a mesma deixa bastante explícita que a forma de gestão do trabalho que vem sendo adotada pela referida instituição provoca o adoecimento com afastamento dos servidores, ao afirmar que:

(...) percebo que em razão das atividades realizadas pelos servidores da área finalística, com prazos para devolução ao cidadão, diminuição do número de servidores (saída de um contingente importante de servidores) para realizar a atividade, crescente demanda em razão da velocidade impressa pela tecnologia (Psicóloga).

Contudo, mesmo com essa afirmação a referida psicóloga sugere uma pesquisa aprofundada para confirmar se existe ou não está relação do adoecimento dos servidores com a forma de gestão da JUCEPA. É oportuno registrar que, em geral, a preocupação das organizações com o afastamento está relacionada aos custos que ele representa para os atores envolvidos - governos, empregados, empresas privadas e para a sociedade em geral. No entanto, analisá-lo tão somente sob o enfoque econômico, acarreta a falta de compreensão e de atenção os aspectos biopsicossociais que envolvem o fenômeno.

Por esta razão, o Ministério da Saúde (2001) preconiza a multiplicidade dos fatores determinantes da condição saúde-doença dos trabalhadores que compreende os aspectos sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais, assim como, os fatores resultantes da organização do trabalho, dos processos de trabalho e dos

fatores de riscos sejam eles físicos, químicos, biológicos e mecânicos, pois: “a construção da saúde é a mobilização consciente ou não das potencialidades de adaptação do ser humano, permitindo-lhe interagir com o meio de trabalho, lutando contra o sofrimento, contra a morte, as deficiências, as doenças e a tristeza.” (ASSUNÇÃO, 2003, p.1014).

Neste sentido, a prevenção do adoecimento do servidor requer o suporte institucional, objetivando melhorar as condições das relações sociais pela gestão do trabalho, visto que: “possivelmente a precariedade das condições de trabalho, o controle exercido pela organização do trabalho, o desgaste e a insegurança, mesmo em níveis moderados, (...), podem ser os responsáveis pelos sintomas de adoecimento.” (FERREIRA; MENDES, 2003, p. 95).

De fato, no exercício de suas atividades laborais, o trabalhador vivencia diversas situações que o predispõe aos desgastes físicos e mentais, às condições precárias de trabalho, aos conflitos nas relações de trabalho (gerenciais e interpessoais) e mudanças políticas e organizacionais – que podem interferir na sua condição de saúde.

Assim, o afastamento de um trabalhador por doença, seja ele servidor público ou do setor privado corresponde a valores aos cofres públicos que podem assumir proporções alarmantes. Porém, o maior prejuízo neste caso quem vivencia é o próprio trabalhador, isto porque a perda de sua saúde não está somente atrelada às consequências biopsicossociais do adoecimento. A perda de sua saúde está inúmeras vezes fundamentalmente associada à perda de sua dignidade humana.

O adoecimento dos servidores da JUCEPA foi provocado também por outras situações relacionadas às condições de trabalho, como por exemplo, a exposição de certos servidores à poeira extrema, ao barulho, ao cheiro de tinta e outros materiais químicos, aos riscos de acidentes, dentre outros, provocados pela reforma do prédio da JUCEPA ocorrida no período de 2010 a 2011. Na época não foram tomadas as devidas providências para evitar tal situação, o que contribuiu para o aumento do quantitativo de adoecimento dos servidores, apesar do investimento da instituição em um ambiente confortável e mobiliário para a realização das atividades laborais. Os servidores justificam casos de adoecimento e afastamento do trabalho neste período em decorrência da reforma predial, conforme ilustra os depoimentos abaixo:

(...) Sim, em alguns afastamentos o trabalho foi responsável sim, por

exemplo, quando fizeram aquela reforma pesada aqui dentro eu tive que me afastar por um problema seríssimo de alergia por causa da poeira, não conseguia ficar aqui dentro, chegava a ficar com falta de ar, tive que pedir afastamento para ficar longe daqui até tudo melhorar novamente para não agravar mais coisas. Fiquei uns seis meses afastado (Servidor 3);

Quando eu cheguei aqui estava passando pela reforma então era poeira por todos os lados. Era ácaro, era horrível, na primeira semana que eu entrei a minha sinusite foi a mil, a minha enxaqueca foi a 300 mil. Eu cheguei e disse para a minha diretora, que eu não tinha mais condições de trabalhar porque aqui só é poeira, como vocês aceitaram fazer essa reforma com os servidores dentro? Ela e o presidente tinham aquilo ali como uma revolução na história do Pará por ser a única instituição que conseguiu fazer uma reforma com os servidores dentro. Eu disse: isso é humanamente impossível como que vocês estão conseguindo trabalhar aqui nessas condições? Os banheiros com as lajotas quebradas, a porta não fechava, nada limpo, aí eu adoeci mesmo (Servidor 4).

Dessa forma, as mudanças geradas pela mencionada reforma ainda é fator de insatisfação e de críticas dos servidores que alegam, em sua maioria, que ainda existe a necessidade de investir em segurança, em recursos tecnológicos e mobiliários; muitos servidores consideram as condições inadequadas para a realização de suas atividades, conforme ilustram os depoimentos abaixo:

As condições de segurança não são das melhores em minha opinião, são poucas as pessoas que prestam atenção nisso, um exemplo sério que aconteceu e que a gente não pode aceitar foi na semana passada o cheiro de queimado. Então, quais as atitudes, as ações que devem ser tomadas diante de um cheiro desses, a gente sabe que eletricidade é uma coisa altamente perigosa, eu não posso brincar, se eu descuidar, a concentração de papel na instituição é tão grande, é combustível, pega fogo rápido. Essas divisórias também, aí não tem como salvar ninguém, a gente tem um elevador, a gente tem as escadas de saída, mas, e a porta de saída que a gente tem? Na hora da correria é suficiente para sair todo mundo de uma só vez? Não é? Então, a gente chamou o recurso tecnológico, ele olha o computador, e diz não, não é o computador, aí liga para quem faz a manutenção do prédio, liga para Rede Celpa, liga para quem não sei quem e aí vão resolver quando? Como? Então eu vejo que há falhas sim da instituição para esse tipo de serviço (Servidor 5);

Para realizar a maioria das atividades aqui na JUCEPA a gente precisa de computadores. Os computadores passaram pelo processo de licitação e foram comprados em uma quantidade mínima que não deu para atender o público que estava entrando. Os computadores antigos foram ficando, e ficando e ficando e começaram a apresentar os problemas porque todo aparelho tem a sua vida útil e aí ninguém abriu os olhos e disse: vamos trocar. E chega uma hora que não se tem computador na casa para suprir o teu que está com defeito, e também não se tem dinheiro para aderir a uma ata ou fazer um novo processo licitatório e a gente fica eu precisei de um novo computador e tem que ficar procurando, onde tem esse computador? Como é que esse computador está? E também o computador já é antigo e a gente tem que fazer aquele milagre para trabalhar nele (Servidor 6);

O próprio móvel não é adequado, o mobiliário não é adequado, existe muita reclamação do pessoal com dor nas costas, querendo que a gente mude essas cadeiras todinhas (Servidor 7).

Conforme pode ser constatado pelos depoimentos acima, para alguns servidores o ambiente físico foi considerado inadequado para a realização de certas atividades, especialmente, as que necessitam de uma maior concentração, pois os mesmos alegam que as divisórias e o modelo de disposição em ilhas utilizado para a integração e fiscalização do trabalho não mais pela chefia imediata, mas sim, por cada colega de trabalho, intensificou o barulho no ambiente de trabalho, comprometendo, assim, a concentração e produtividade de alguns servidores.

Outro aspecto relevante se refere à climatização do ambiente, uma vez que o espaço do salão com meia divisória requer a utilização de centrais para refrigeração do ambiente laboral. No entanto, esta organização do espaço físico não leva em consideração as necessidades e condições físicas e pessoais dos servidores, sendo este um fator causador de conflitos que podem influenciar na saúde dos mesmos, conforme ilustra o depoimento abaixo:

Na realidade esse tipo de modelo de disposição em ilhas é um modelo novo, ele sai de dentro dos bancos e as instituições públicas vêm tentando copiar. As primeiras instituições são as federais que se adaptam muito bem, só que paralelo a esse tipo de disposição esse tipo de estrutura física há também as orientações, o treinamento, a capacitação do servidor para que ele consiga produzir dentro daquele ambiente e não ocorreu isso aqui. Isso é uma falha gravíssima porque o servidor tem que ser educado para o tipo de disposição estrutural que ele vai se inserir. Então eles perdem totalmente a noção, essa ilha quer dizer que todo mundo está trabalhando em um ambiente livre em que todos vejam e que possam ouvir trocar as sensações. Só o que a gente vê aqui, um setor quando ele começa a conversar, ele espalha e muitas vezes tu tens que está centrado na realização daquela atividade e isso acaba incomodando. Outra coisa é o clima, como não tem paredes até o teto, não tem essas divisórias, o que acontece, são cinco centrais para refrigerar aquela sala todinha, o frio que eu sinto, pode ser diferente do frio que tu sentes, eu que tô chegando agora da rua, o calor que eu estava é diferente do calor de quem já estava lá, isso ocasiona um sério desconforto e vários questionamentos dentro da sala porque ali tem 25, 27 pessoas, aí um tá com frio, um tá com calor, então a administração não pensou nas pessoas e muito menos pensou em adaptar o servidor a essa estrutura por isso os conflitos (Servidor 7).

Por fim, os depoimentos acima que trazem destaques para a reforma do prédio, a qual modificou as paredes do mesmo, podem estar relacionadas à forma de gestão das relações de trabalho pela JUCEPA, pois sob o discurso da empresa trata-se de uma mudança estratégica para facilitar a comunicação, a transparência entre os

empregados. Contudo, sem dúvida, esta mudança possibilita o controle do tempo dos servidores pelos próprios servidores que são obrigados a cumprirem metas para ter salário. É o que Ricardo Antunes (1998) chama esse trabalhador de “déspota de si mesmo porque o déspota é interiorizado nele.”

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisando as transformações no mundo do trabalho ocorridas a partir do Século XIX, percebe-se a indiscutível importância da categoria trabalho para a sociedade contemporânea. O trabalho enquanto categoria fundamental da vida humana possui a capacidade de identificar o indivíduo na sociedade a partir do momento em que a sua ocupação se torna extensão dele próprio, construindo a sua identidade; com efeito, o seu reconhecimento está associado à atividade que ele desenvolve. Em particular, tal análise permitiu, também, a compreensão da relação existente entre a forma de Gestão do trabalho e o processo de afastamento por adoecimento dos servidores da Junta Comercial do Estado, identificando seus nexos e consequências para a vida familiar e profissional dos mesmos.

A JUCEPA tem como missão dar legalidade aos atos do registro mercantil, ou seja, esta instituição cumpre um importante papel para a acumulação de riqueza dos capitalistas do Estado do Pará. Nesta perspectiva, a forma de gestão do trabalho que vem sendo adotada por esta instituição reflete o atual posicionamento assumido pelo Estado brasileiro e, em particular pelo estado do Pará, no contexto neoliberal, que se caracteriza exigência do trabalho submetido à pressão para o cumprimento de prazos e metas, baixos salários, inexistência de uma política de carreira e remuneração, situações de assédio moral, comunicação vertical, pouca ou nenhuma autonomia e participação dos servidores nas decisões institucionais.

Além disso, a referida instituição apresenta algumas características peculiares às novas exigências da mencionada gestão do trabalho, como por exemplo: investimento na educação continuada do servidor através do Programa Anual de Treinamento e Educação (PATE); instituição de avaliação de desempenho associado à gratificação financeira (Gratificação de Desempenho por Atividade Mercantil - GDAM) como salário indireto; investimento em tecnologia para digitalização do acervo documental de registro mercantil e na implantação do Sistema Integrador REGIM, visando agilizar o atendimento ao público; Programa de Qualidade na Gestão Pública no Estado do Pará (PQG-PA), com participação e premiações em programas de qualidade ISO 9000, dentre outras.

Neste cenário, a forma de gestão do trabalho vem provocando o adoecimento do trabalhador em todo país e, em particular, os servidores da Junta Comercial do Estado do Pará uma vez que os mesmos estão submetidos às condições adversas que dificultam a sua plena recuperação da saúde dos servidores afastados do trabalho

por adoecimentos, condições estas que vão desde as limitações físicas decorrentes do ambiente de trabalho para lidar com seu adoecimento, dificuldade de acesso aos serviços de saúde tanto no âmbito público quanto privado e a perda de parte de sua remuneração que, em outras palavras, expressam perdas de seus direitos enquanto servidor e cidadão brasileiro.

Dentre as principais causas do afastamento do trabalho, estão relacionadas às doenças osteomusculares que acometem os servidores como dores na coluna e dor por esforços repetitivos, porém, outras doenças acometem os servidores da JUCEPA, tal como o estresse e a depressão. Para os servidores pesquisados essas doenças que têm causado o afastamento por adoecimento e agravos de seu estado de saúde estão diretamente relacionadas ao trabalho.

Constatou-se, desta forma, que a forma de gestão do trabalho influenciou no afastamento do trabalho por adoecimento dos servidores da JUCEPA e repercutiu, gravemente, na vida dos pesquisados provocando processos traumáticos, além de agravos de doenças tais como: doenças psíquicas, depressão, doenças como hipertensão arterial; conflitos familiares e sociais oriundos da insegurança financeira que assola o cotidiano desses servidores no momento do adoecimento.

As situações acima mencionadas acerca do adoecimento dos servidores da JUCEPA permitem afirmar a existência de uma demanda vulnerável ao adoecimento, sendo as mulheres o grupo mais suscetível ao adoecimento. Os mesmos são expostos a riscos provocados pela forma de organização e gestão do trabalho, considerando que estas se configuram como importantes desencadeadores de adoecimento físico e emocional dos trabalhadores. Assim, pode-se afirmar que a forma de gestão do trabalho que vem sendo adotada pela JUCEPA - conforme foi tratado ao longo deste estudo, expressa o atual posicionamento assumido pelo Estado brasileiro e, em particular, pelo estado do Pará, no contexto neoliberal, ou seja, o Estado reduz a sua responsabilidade no que tange à concretização dos direitos de cidadania, pois, compreende o indivíduo como ator central nas determinações econômicas e sociais, em função de sua “liberdade” e “autonomia”.

Constatou-se, ainda, que os servidores pesquisados, em sua maioria, revelaram ter pouco ou nenhum conhecimento sobre a política de saúde do trabalhador, em especial das ações voltadas para o servidor público, através da DSO-SEAD, reduzida apenas a realização de perícias. Assim, percebeu-se que os mesmos possuem ideias muito vagas do que seria, realmente, essa política e suas ações, apresentando-se limitada à atuação de um único profissional, no caso, as assistentes

sociais, o que demonstra o desconhecimento dos sujeitos, sobre o caráter interdisciplinar desta política.

Do ponto de vista econômico, os servidores afastados do trabalho por adoecimento tiveram a sua renda mensal reduzida e prejuízo financeiro, uma vez que o salário diminui em virtude das perdas das gratificações, do auxílio alimentação e do transporte, porém, os custos com a saúde aumentam, especialmente, com a compra de medicamentos, alimentação, exames, consultas, entre outros. Essas perdas impactam diretamente na vida pessoal e familiar dos referidos servidores, pois o acesso a esses benefícios é interrompido em situação de licença para tratamento de saúde.

O valor do auxílio-alimentação é de R\$ 524,00 (quinhentos e vinte e quatro reais), enquanto que a GDAM em média R\$ 1.000,00 (hum mil reais). Assim, a perda desses valores é expressiva no orçamento dos servidores; por esta razão, alguns servidores continuam trabalhando mesmo estando doentes. Em consequência, afastamento do trabalho para os mencionados servidores, resulta em dificuldades financeiras para as suas famílias e privações no atendimento às suas necessidades básicas, além do sofrimento decorrente da sensação de estar sendo penalizado pelo fato de ter adoecido.

No que se refere ao aspecto emocional, o adoecimento e o afastamento do trabalho gerou uma sensação de incapacidade e inutilidade por parte dos entrevistados. Os servidores são acometidos não só pelo estresse, mas por doenças como hipertensão, diabetes, dentre outras chegando sendo submetidos a tratamentos clínicos e medicamentosos, o que atinge diretamente a sua subjetividade. Muitos continuam doentes e vivenciam situações estressantes no ambiente de trabalho que contribuem para o agravamento dessas doenças. É nítido que alguns trabalham adoecidos, pois em alguns casos o afastamento não configura a cura definitiva para a doença, o que tem por consequências a ocorrência de novos episódios de adoecimento e afastamento, uma vez que, em geral, os adoecimentos têm relação direta com a gestão do trabalho.

Constata-se, então, a recorrência de servidores adoecidos e afastados do trabalho por esse adoecimento, o que exige para o seu enfrentamento a luta por uma "(...) política radical e extraparlamentar, reorientando radicalmente a estrutura econômica, poderá ser capaz de destruir o sistema de domínio social do capital e sua lógica destrutiva", conforme defende Mézáros citado por Antunes (2009, p.54).

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. PREFÁCIO: O Adoecimento no Trabalho como falha metabólica do capital. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO (orgs.). **O Avesso do Trabalho III: Saúde do Trabalhador e questões contemporâneas**. São Paulo: Outras Expressões, 2013.

AMARAL, Ângela Santana; CESAR, Mônica. O Trabalho do Assistente Social nas empresas capitalistas. In: **SERVIÇO social: direitos sociais e competências profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo. (Orgs). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

_____. **O Continente do Labor**. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. A Substância da crise e a erosão do trabalho. IN: ARRUDA SAMPAIO Jr., Plínio de (org.). **Capitalismo em crise: a natureza e dinâmica da crise econômica mundial**. São Paulo: Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2009.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 8, n.4, p.1005-018, 2003.

BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do Pensamento Marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília, 2001.

_____. Ministério do Trabalho. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador**. Brasília, 29 dez. 2004. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/empregador/segsau/conteúdo/7307.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2014.

_____. Presidência da República. **Decreto Nº 1.800, de 30 de janeiro de 1996**. Regulamenta a Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994, que dispõe sobre o Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1800.htm>. Acesso em: 24 set. 2014.

_____. Conselho Nacional de Secretários de Saúde. **Gestão do Trabalho na Saúde**: Brasília, DF: CONASS, 2007.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **A Reforma do Estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle**. Brasília: MARE, 1997. (Cadernos MARE de Reforma do Estado, v. 1).

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. Sociedade civil: sua democratização para a reforma do Estado. In: _____; WILHEIM, Jorge; SOLA, Lourdes (Orgs.). **Sociedade e Estado em transformação**. São Paulo: Editora UNESP; Brasília: ENAP, 1999.

CAMPOS, I. C. M. **Diagnóstico de transtornos mentais e comportamentais e relação com o trabalho de servidores públicos estaduais**. 2006. 185 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em: <<http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0233.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2014.

CARNEIRO, Sergio Antônio Martins. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público**, 2006.

CASTELO, Rodrigo. O Novo Desenvolvimentismo e a decadência ideológica do pensamento econômico brasileiro. **Revista Serviço Social & Sociedade**, n. 112, 2012.

COUTINHO, Carlos Nelson. **Contra a corrente**: ensaios sobre democracia e socialismo. São Paulo: Cortez, 2008.

DOMINGUES JUNIOR, Luiz Roberto Pires. **O processo saúde-doença no serviço público e suas consequências ao Estado, ao cidadão e ao servidor**. 2005. Trabalho apresentado a 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador: 3ª CNST: “trabalhar, sim! Adoecer não! Brasília, 2005.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARÁ - FIEPA. **Economia paraense cresceu 45% em 2011**. 11 de janeiro de 2012. Disponível em: <<http://www.fiepa.org.br/pt/sala-de-imprensa/ultimas-noticias/36-economia/313-economia-paraense-cresceu-45-em-2011.h>>. Acesso em: 21 jul. 2014.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau-humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.

FREDERICK Taylor. [20--]. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/um_pouco_da_historia_de_frederick_taylor/26591/>. Acesso em: 24 jun. 2014.

FREIRE, Maria Lúcia de B. O Serviço Social e a Saúde do Trabalhador diante da reestruturação produtiva nas empresas. In: MOTA, Ana Elizabete (Org.). **A nova fábrica de consenso**: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas do serviço social. São Paulo: Cortez, 2000. p.167-94.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2013.

HARVEY, David. **Para entender o Capital**. São Paulo: SP: Boitempo, 2013. Livro 1.

HAYEK, Friedrich Augusto. **O caminho da servidão**. Rio de Janeiro: Instituto Liberal, 1990.

HENRY Ford. [20--]. Disponível em: <http://www.netsaber.com.br/biografias/ver_biografia_c_369.html>. Acesso em: 24 jun. 2014.

HOBBS, Thomas de Malmesbury. **Leviatã**. São Paulo: Nova Cultural, 1997. (Coleção Os Pensadores).

HOEFEL, Maria das Graças; DIAS, Elizabeth Costa; SILVA, Jandira Maciel. **A atenção à saúde do trabalhador no SUS**: a proposta de constituição da RENAST. 2005. Trabalho apresentado a 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador: 3ª CNST: “trabalhar, sim! Adoecer não! Brasília, 2005.

IANNI, Octavio. **A política mudou de lugar**. In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octavio; RESENDE, Paulo-Edgar A. (Orgs.). **Desafios da Globalização**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998. p. 17-81.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **O Serviço Social na contemporaneidade**: trabalho e formação profissional. São Paulo: Cortez, 2001.

JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DO PARÁ - JUCEPA. **Regimento Interno**. Belém, 2009.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro; GOMEZ, Carlos Minayo. **Saúde do Trabalhador**: novas-velhas questões. 2005. Trabalho apresentado a 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador: 3ª CNST: “trabalhar, sim! Adoecer não! Brasília, 2005.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **O processo de produção e saúde**: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec, 1989.

LUKÁCS, Gyorgy. **Ontologia do ser social**: os princípios ontológicos fundamentais de Marx. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1979.

MARSIGLIA, Regina Maria Giffoni. Orientações Básicas para a Pesquisa. In: MOTA, Ana Elizabete et al. (Org). **Serviço Social e Saúde**: Formação e Trabalho Profissional. 4. ed. São Paulo, 2009. p. 383-98.

MARX, Karl: **O Capital**: crítica da economia política – o processo de produção do capital, (Prefácios e Capítulos I a XII). Rio de Janeiro: Nova Cultural, 1985. V.1.

_____. **O Capital**: crítica da economia política, livro terceiro: o processo global de produção capitalista. Volume V [tradução de Reginaldo Sant’Anna]. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

_____. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Editorial Boitempo, 2006.

MENDES, J.M.R. O acidente e a morte no trabalho: o verso e o anverso de uma história e a construção social de sua invisibilidade. In: CODO, W.; JACQUES, M.G. (Orgs.). **Saúde Mental e Trabalho**: leituras. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p. 325-341

_____. **O verso e o averso de uma história: o acidente e a morte no trabalho.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.

MENDES, R.; DIAS, E.C. Da Medicina do Trabalho a Saúde do Trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, v. 25, n. 5, p. 341-49, 1991. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034->. Acesso em: 10 set. 2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza et al. (Orgs.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade.** 27. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

MONTAÑO, C.; DURIGUETTO, M. L. **Estado, Classe e Movimento Social.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

MOTA, Ana Elizabete. **A nova fábrica de consensos.** São Paulo: Cortez, 2010.

NETTO, José Paulo. Crise do capital e consequências societárias. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 111, p. 413-29, jul./set. 2012.

_____. **Introdução ao método da teoria social.** Serviço social: direitos sociais e competência profissional. Rio de Janeiro: UFRJ, 2009.

NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Um estado para a sociedade civil: temas éticos e políticos da gestão democrática.** São Paulo: Cortez, 2004.

OLIVEIRA, Francisco. Neoliberalismo à brasileira. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (Orgs.) **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 24-28.

PARÁ. Gabinete do Governador. **Lei Nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994.** Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará. Disponível em: <http://www.age.pa.gov.br/age/index.php?option=com_content&view=article&id=298:lei-estadual-no-5810-de-24-de-janeiro-de-1994&catid=47:legislacao&Itemid=54>. Acesso em: 24 set. 2014.

_____. **Lei Nº 6.874, de 29 de junho de 2006.** Altera os dispositivos da Lei nº 6.063, de 26 de julho de 1997, que dispõe sobre a reestruturação organizacional da Junta Comercial do Estado do Pará, em consonância com a Lei Federal nº 8.934, de 18 de novembro de 1994, bem como do Plano de Cargos e Salários, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.jucepa.com/interior/Lei6874.htm>>. Acesso em: 24 set. 2014.

_____. **Decreto Nº 2.253, de 28 de abril de 2010.** Dispõe sobre a instituição da Política Estadual de Saúde do Trabalhador, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.ioepa.com.br/diários/2010/05/03.05.caderno.01>>. Acesso em: 24 set. 2014.

PEREIRA, Potyara. Pluralismo de bem-estar ou configuração plural da política social sob o neoliberalismo. In: BOSCHETTI, Ivanete *et al* (Orgs.). **Política Social: alternativas ao neoliberalismo**. Brasília: UnB, 2004.

_____. **Política Social: temas e questões**. São Paulo: Cortez, 2008.

ROUSSEAU, Jean Jacques. **Do contrato social** (e outros escritos). São Paulo: Nova Cultural, 1991. (Col. Grandes Pensadores).

SANTANA, Vilma Sousa. Saúde do Trabalhador no Brasil: pesquisa na pós-graduação. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.40, p.101-11, 2006. Edição Especial.

SATO, L. Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.18, n.5, p.1147-157, set./out. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.org/scielo.php/pid>. Acesso em: 10 set. 2014.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SELL, Carlos Eduardo. **Introdução à Sociologia Política: política e sociedade na modernidade tardia**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

STEDILE, João Pedro; TRASPADINI, Roberta (Orgs). **Ruy Mauro Marini: vida e obra**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

SETUBAL, Aglair Alencar. **Pesquisa em Serviço Social: utopia e realidade**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

TAVARES, Raul. In: FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARÁ-FIEPA. Disponível: <http://www.fiepa.org.br/pt/sala-de-imprensa/ultimas-noticias/36-economia/313-economia-paraense-cresceu-45-em-2011.h>, acessado:21 de jul. de 2014.

TAMBELLINI, A.T; ALMEIDA, Mariza G; CAMARA, Volney de Magalhães. Registrando a história da saúde do trabalhador no Brasil: notas sobre sua emergência e constituição. **Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade Estadual do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, n.32, v.11, p.21-37. ago. /dez. 2013.

VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. **Direito e Saúde - Possibilidades de um novo campo na luta pela Saúde do Trabalhador**. 2005. Trabalho apresentado a 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador: 3ª CNST: "trabalhar, sim! Adoecer não! Brasília, 2005.

WÜNSCH FILHO, V. Perfil epidemiológico dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte, v.2, n.2, p.103-17, abr./jun. 2004.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL
CURSO DE MESTRADO EM SERVIÇO SOCIAL****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu....., declaro, para os devidos fins, que cedo os direitos de minha entrevista, transcrita e autorizada para leitura, para que seja usada integralmente ou em partes na pesquisa intitulada: **GESTÃO DO TRABALHO E O AFASTAMENTO POR ADOECIMENTO: UM ESTUDO NA JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DO PARÁ - JUCEPA**, que está sendo desenvolvida pela discente Carla Vanessa Moreira da Silva Seynaeve, do Curso de Mestrado em Serviço Social do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social/ Universidade Federal do Pará – UFPA. E que tem como objetivo analisar a forma de gestão do trabalho adotada pela JUCEPA e seus impactos no adoecimento que causam afastamento dos servidores ao trabalho, tendo em vista contribuir para a saúde dos seus respectivos servidores.

Assim, afirmo que fui informado (a) dos objetivos da pesquisa, da justificativa para a sua realização, da metodologia de investigação da proposta e, diante disso, declaro que todas as minhas dúvidas foram respondidas com clareza, estando disposto (a) a participar da mesma. Fico ciente ainda de que as informações colhidas terão caráter confidencial e só serão divulgados dados gerais dos participantes da pesquisa, sem identificação dos mesmos. Fui informado (a), ainda que, se eu desistir de participar da referida pesquisa, deverei avisar a pesquisadora responsável, por meio de documento devidamente assinado.

Assinatura do entrevistado:

Assinatura do Pesquisador Responsável

Nome: Carla Vanessa Moreira da Silva Seynaeve

End: Rod. Augusto Montenegro, Res. Ville Laguna, nº 4310, Bl 01 Apto 201

Fone: 98011-3397

Reg.Conselho: CRESS 3543

**APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA – JUCEPA
REPRESENTANTE DO SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO
DO PARÁ**

PROJETO DE PESQUISA TRABALHO, GESTÃO E ADOECIMENTO:

Um estudo na Junta Comercial do Estado do Pará – JUCEPA”.

ROTEIRO DE ENTREVISTA - JUCEPA

Sujeito da Pesquisa: Representante do Sindicato dos Servidores Públicos do Estado do Pará

Data:

IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

Nome:

Local de origem:

Local de residência:

Telefone:

E- mail:

Idade:

Sexo:

() Masculino () Feminino

Estado civil:

() Solteiro/a () Casado/a () Divorciado/a () União Estável () Outros:

Possui filhos:

SIM () NÃO (). Se SIM, quantos? _____

Idade () 1 - 2 () 3- 5 () acima de 05

ESCOLARIDADE

() E.F. I () E.F.C () E.M.I () E.M.C () E.S.I () E.S.C PÓS-GRADUAÇÃO:

Cursos Técnicos:

() Sim () Não **Quais:**

O curso superior foi cursado antes ou depois de entrar na JUCEPA?

Ele foi custeado por quem?

SITUAÇÃO SINDICAL

- De que forma se deu a sua inserção na direção do sindicato?

LUTAS/ REIVINDICAÇÕES DO SINDICATO

- Quais são as principais lutas/ reivindicações do Sindicato para a melhoria das condições de vida e de trabalho dos servidores públicos do estado do Pará? Comente:
- Os servidores do estado procuram o sindicato para reivindicar algum direito? Em caso positivo, quais?
- Quais são as principais respostas que o Sindicato tem obtido para os servidores do estado do Pará? Comente:
- A Saúde do Trabalhador do servidor do estado está incluída na agenda do sindicato? Tem participação na construção da Política de Saúde do Trabalhador do Estado do Pará? Comente:
- Em sua opinião, a forma de gestão das relações de trabalho dotada, atualmente, pela JUCEPA têm provocado o adoecimento dos servidores? Comente
- O servidor público do Estado do Pará, quando acometido por doença tem perda de sua remuneração, tais como: auxílio alimentação, auxílio transporte, gratificações por desempenho, dentre outras. Qual o posicionamento do sindicato diante desta situação? Comente:
- Os servidores da JUCEPA têm procurado o sindicato? Em caso positivo em que situações
- Quais as medidas adotadas pelo sindicato para garantir os direitos dos servidores acometidos por doença sejam elas relacionadas ou não com o trabalho? Comente:
- Como é, atualmente, a relação existente entre o Sindicato e o Governo do Estado? Comente:

APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA – JUCEPA GESTORES

PROJETO DE PESQUISA “TRABALHO, GESTÃO E ADOECIMENTO:

Um estudo na Junta Comercial do Estado do Pará – JUCEPA”.

ROTEIRO DE ENTREVISTA - JUCEPA

Sujeito da Pesquisa: Gestores da JUCEPA

Data:

IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

Nome:

Local de origem:

Local de residência:

Telefone:

E- mail:

Idade:

Sexo:

() Masculino () Feminino

Estado civil:

() Solteiro/a () Casado/a () Divorciado/a () União Estável () Outros:

ESCOLARIDADE

() E.F. I () E.F.C () E.M.I () E.M.C () E.S.I () E.S.C PÓS-GRADUAÇÃO:

Formação Profissional:

Cargo exercido na JUCEPA:

Tempo no Cargo:

Possui Cursos Técnicos?

() Sim () Não **Quais:**

O curso superior foi cursado antes ou depois de entrar na JUCEPA?

Ele foi custeado por quem?

1. Quais são os principais desafios que você enfrenta enquanto gestor na JUCEPA?
2. Você enquanto gestor possui autonomia na realização de seu trabalho? Comente.
3. Qual é a forma de gestão do trabalho adotada pela JUCEPA?
4. Em sua opinião, esta forma de gestão tem contribuído para os servidores desta

Junta cumprirem as metas estabelecidas pela mesma? Como são estabelecidas tais metas? Comente:

5. Os servidores da Jucepa têm cumprido com as metas propostas pela mesma? Em caso negativo, à que você atribui o não cumprimento das referidas metas? Comente:

6. A JUCEPA é reconhecida como uma das melhores Juntas Comerciais do Brasil no que se refere à qualidade de atendimento. Qual a sua opinião acerca desse reconhecimento, ao considerar, sobretudo a estrutura de funcionamento, o espaço físico, a gestão do trabalho e os salários dos servidores da referida Junta?

7. Em sua opinião como são estabelecidas as relações de trabalho entre gestores e servidores na JUCEPA? Comente:

8. Existem formas de acompanhamento dos servidores para o cumprimento das metas? Comente:

9. Como se dá a comunicação entre os níveis hierárquicos na Junta Comercial?

10. Como são tomadas as decisões das metas a serem cumpridas pelos servidores de Junta Comercial?

11. Existe planejamento para a execução do trabalho na JUCEPA? Como é feito esse planejamento?

12. Os servidores que executam as tarefas participam do planejamento? De que forma?

13. Você se sente fiscalizado/cobrado no exercício de seu trabalho?
Comente:

14. Que estratégias você tem adotado para enfrentar a fiscalização e a cobrança por desempenho?

15. Você tem conhecimento sobre casos e adoecimentos de servidores desta instituição? Em caso positivo, em sua opinião à que atribui tais adoecimentos?
Comente:

16. Embora a Jucepa seja considerada um local de excelência, existem casos de adoecimentos de servidores que se encontram afastados do trabalho. Quais são os impactos do adoecimento/afastamento desses servidores para o cumprimento da missão da Jucepa? Como esta situação impacta na sua gestão?

17. Como as situações de adoecimentos e afastamentos dos servidores são vistos e trabalhados pelos gestores da JUCEPA?

18. A JUCEPA passou por um período de mudança de gestão, qual a sua opinião sobre a atual gestão da JUCEPA?

19. Você faz alguma relação entre os casos de afastamentos de servidores por adoecimentos à forma de gestão da Jucepa?

**APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA – JUCEPA
SERVIDOR AFASTADO DO TRABALHO POR ADOECIMENTO**

PROJETO DE PESQUISA “TRABALHO, GESTÃO E ADOECIMENTO:

Um estudo na Junta Comercial do Estado do Pará – JUCEPA”.

ROTEIRO DE ENTREVISTA - JUCEPA

Sujeito da Pesquisa: Servidor Afastado do Trabalho por adoecimento

Data:

IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

Nome:

Local de origem:

Local de residência:

Telefone:

E- mail:

Idade:

Sexo:

() Masculino () Feminino

Estado civil:

() Solteiro/a () Casado/a () Divorciado/a () União Estável () Outros:

Possui filhos:

SIM () NÃO (). Se SIM, quantos? _____

Idade () 1 - 2 () 3- 5 () acima de 05

ESCOLARIDADE

() E.F. I () E.F.C () E.M.I () E.M.C () E.S.I () E.S.C PÓS-GRADUAÇÃO:

Cursos Técnicos:

() Sim () Não **Quais:**

O curso superior foi cursado antes ou depois de entrar na JUCEPA?

Ele foi custeado por quem?

SITUAÇÃO DE TRABALHO

- Cargo exercido na JUCEPA:

- Há quanto tempo exerce suas atividades nesta autarquia?

- Já ocupou ou ocupa cargo de chefia? Se sim há quanto tempo?

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

- Como você se sente exercendo a atual atividade profissional na JUCEPA?
- Fale sobre seu ritmo de trabalho:
- Qual é a sua jornada de trabalho?
- Qual a sua opinião sobre o tempo que você dispõe para a realização de suas atividades profissionais?
- Na sua opinião você trabalha sobre pressão?
- Existe cobrança de resultados/ metas? De que forma são cobrados tais resultados/ metas? Quem cobra esses resultados?
- Na sua opinião, o número de trabalhadores na JUCEPA é suficiente para a realização das tarefas? Comente:
- Existe planejamento para a execução do seu trabalho na JUCEPA? Como é feito esse planejamento?
- As pessoas que executam as tarefas participam do planejamento? De que forma?
- Você se sente fiscalizado/cobrado no exercício de seu trabalho?
- Como você lida com a fiscalização e cobrança por desempenho?
- Você utiliza alguma estratégia para conviver com esta situação? Se sim, quais foram?

CONDIÇÕES DO TRABALHO

- Você considera o ambiente físico de seu trabalho adequado ou inadequado para a realização de suas atividades laborais? Comente:
- Quais são as condições de trabalho oferecidas pela JUCEPA no que se refere à segurança no ambiente de trabalho?
- Você considera os instrumentos, equipamentos e materiais utilizados adequados ou inadequados para o desenvolvimento do seu trabalho? Comente:

RELAÇÕES SÓCIO - PROFISSIONAIS

- Existe distribuição de tarefas? O que é feito para que elas sejam definidas com clareza?
- Existe integração e cooperação entre os colegas de trabalho? Comente:
- Existe disputa entre os profissionais no seu ambiente de trabalho? Como você lida com esta situação?
- Em sua opinião, como se dá a comunicação entre a chefia e os subordinados na JUCEPA?
- Como se dá a comunicação entre a direção e subordinados?
- Você se identifica com o que faz na JUCEPA? Em quais situações você se sente satisfeito e motivado com o seu trabalho?
- E, em quais situações você se sente insatisfeito e desmotivado com o seu trabalho? Comente:
- Você se sente livre (autonomia) para expressar suas opiniões em relação ao trabalho, perante a chefia e os colegas?

Existe confiança entre vocês? Comente:

- Como e em que situações você se sente útil, reconhecido e valorizado pelo seu trabalho na JUCEPA?

SAÚDE DO TRABALHADOR

- Você tem conhecimento sobre a Política de Saúde do Trabalhador, especialmente das ações voltadas para o servidor público?
- Em sua opinião, você considera que o seu trabalho já lhe causou algum tipo de adoecimento e/ou agravo?
- Você já foi afastado do trabalho por motivo de doença? Quantas vezes?
- Você considera que o seu adoecimento que gerou afastamento do trabalho tem relação direta ou indireta com o seu trabalho? Comente:
- Você tem conhecimento do (s) motivos que lhe levaram ao afastamento do trabalho? Comente:

- Houve algum tipo de repercussão do seu adoecimento na sua vida profissional, familiar, socioeconômica, dentre outras? Comente:

- Quando está previsto o seu retorno ao trabalho? Como você está se sentido afastado do trabalho?

**APÊNDICE E - ROTEIRO DE ENTREVISTA – JUCEPA
REPRESENTANTE DA SEAD – SETOR DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

**PROJETO DE PESQUISA “TRABALHO, GESTÃO E ADOECIMENTO:
: um estudo na Junta Comercial do Estado do Pará – JUCEPA”.**

ROTEIRO DE ENTREVISTA - JUCEPA

Sujeito da Pesquisa: Representante da SEAD – setor da Saúde do Trabalhador

Data:

IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

Nome:

Local de origem:

Local de residência:

Telefone:

E- mail:

Idade:

Sexo:

() Masculino () Feminino

ESCOLARIDADE

() E.F. I () E.F.C () E.M.I () E.M.C () E.S.I () E.S.C PÓS-GRADUAÇÃO:

Cursos Técnicos:

() Sim () Não. Quais:

O curso superior foi cursado antes ou depois de entrar na SEAD?

Ele foi custeado por quem?

SAÚDE DO TRABALHADOR

- Você tem conhecimento sobre as principais doenças que acometem o servidor público do Estado do Pará? Comente:

- Em sua opinião quais são os principais motivos que tem levado os servidores da JUCEPA ao adoecimento, ao ponto de serem afastados do trabalho? Comente:

- Em sua opinião, a forma de gestão das relações de trabalho adotada, atualmente, pela JUCEPA têm provocado o adoecimento dos servidores? Comente:

- Quais as ações desenvolvidas pela DSO para prevenir o adoecimento e o consequente afastamento do servidor público do Estado do Pará do seu trabalho?
- Existe alguma proposta de implantação/construção da Política de Saúde do trabalhador voltadas para o servidor público do Estado do Pará? Em caso positivo, quem são os servidores que estão participando da mesma? Comente:
- Quais as ações desenvolvidas no âmbito da saúde ocupacional e segurança do Trabalho aos servidores públicos do Estado do Pará, atualmente?
- Quais ações são desenvolvidas para atender o servidor adoecido/afastado pelo trabalho? Comente:
- Você considera que as medidas adotadas para prevenir o adoecimento/ afastamento dos servidores ao trabalho respondem as necessidades dos servidores? Comente:
- Em caso negativo, o que precisa ser efetuado para tal? Existem possibilidades de implantação de dessas ações? Comente:
- O servidor público do Estado do Pará, quando acometido por doença tem perda de sua remuneração, tais como: auxílio alimentação, auxílio transporte, gratificações por desempenho, dentre outras. Qual o posicionamento da SEAD diante desta situação? Comente:

**APÊNDICE E - ROTEIRO DE ENTREVISTA – JUCEPA
REPRESENTANTE DA JUCEPA – SETOR DE PSICOLOGIA**

**PROJETO DE PESQUISA “TRABALHO, GESTÃO E ADOECIMENTO:
: um estudo na Junta Comercial do Estado do Pará – JUCEPA”.**

ROTEIRO DE ENTREVISTA - JUCEPA

Sujeito da Pesquisa: Psicóloga.

Data:

IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

Nome:

Local de origem:

Local de residência:

Telefone:

E- mail:

Idade:

Sexo:

() Masculino () Feminino

ESCOLARIDADE

() E.F. I () E.F.C () E.M.I () E.M.C () E.S.I () E.S.C PÓS-GRADUAÇÃO:

Cursos Técnicos:

() Sim () Não. Quais:

O curso superior foi cursado antes ou depois de entrar na JUCEPA?

Ele foi custeado por quem?

Cargo/Atividades exercidos na JUCEPA:

Tempo no Cargo:

1. Você tem conhecimento da ocorrência de afastamentos de servidores da Jucepa por adoecimentos?
2. Em sua opinião à que você atribui os índices de adoecimentos e afastamentos do trabalho na JUCEPA?
3. Na sua opinião como são estabelecidas as relações de trabalho na JUCEPA?
Comente
- 4 Na sua opinião como se dá o processo de comunicação entre os diferentes níveis hierárquicos na JUCEPA?
5. Você identifica alguma relação entre o adoecimento/afastamento dos servidores da

JUCEPA e o trabalho desenvolvido pelos mesmos na instituição? Comente:

6. Como você analisa a questão da assistência à saúde do trabalhador na JUCEPA e no Estado do Pará?

7. Você enquanto psicóloga da JUCEPA realiza atendimento com os servidores adoecidos? Quais são as principais situações enfrentadas pelo trabalhador da JUCEPA diante do processo de adoecimento?

8. Existe alguma dificuldade na realização do seu trabalho, no que se refere à saúde do trabalhador? Quais? Comente?

9. A JUCEPA passou por um período de mudança de gestão, qual a sua opinião sobre a atual gestão da JUCEPA?