

Contro Adoria





Artigo apresentado
para encerramento do
Curso Pós Graduação em
Psicologia Organizacional e
Gestão de Pessoas - PUC RS

BRAGANÇA, Mariza Paulo. Atuação do Poder Público na garantia de acesso a programas de segurança psicológica aos servidores municipais: um estudo das capitais do sudeste brasileiro. Pós Graduação Pontifícia Universidade Católica - PUC RS - 2023.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	5
2. REVISÃO DA LITERATURA	8
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
REFERÊNCIAS	18

ARTIGO CIENTÍFICO

TÍTULO

ATUAÇÃO DO PODER PÚBLICO NA GARANTIA DE ACESSO A PROGRAMAS DE SEGURANÇA PSICOLÓGICA AOS SERVIDORES PÚBLICOS: UM ESTUDO DAS CAPITAIS DO SUDESTE BRASILEIRO

RESUMO

Este estudo busca avaliar se há políticas públicas desenvolvidas para garantir aos servidores públicos acesso a programas de segurança psicológica nas capitais do sudeste brasileiro. Inicialmente, buscou-se trazer o conceito de segurança psicológica, característica diretamente associada às equipes de alto desempenho segundo as pesquisas. A seguir, esclarece-se que a exigência constitucional do Princípio da Eficiência está conectada a um ambiente de trabalho. A pesquisa configura-se como uma revisão bibliográfica e pesquisa descritiva de caráter qualitativo. Para coleta de dados, buscou-se, no portal da transparência e nos sítios eletrônicos de cada capital, programas e projetos desenvolvidos para os servidores públicos no campo da segurança psicológica. Foram definidos como itens de análises, no espaço de 2019 a 2023, os programas e projetos estabelecidos no Plano Plurianual, a execução orçamentária, bem como as leis, decretos e contratações de serviços. O resultado revela que não há políticas públicas desenvolvidas com a finalidade de assegurar a saúde mental e segurança psicológica dos servidores públicos, assim como não há registro de destinação de recursos nos orçamentos e nas execuções orçamentárias com esse objetivo.

Palavras-chave: A (O) estudante deverá apresentar 3 palavras-chaves do artigo.

1. INTRODUÇÃO

Amy Edmondson (2003), definiu a segurança psicológica como um conceito que denota as percepções individuais sobre as consequências de riscos interpessoais no ambiente de trabalho, isto é, um conjunto de crenças implícitas sobre como os outros irão reagir frente à exposição do sujeito, seja ao fazer uma pergunta, procurar um feedback, relatar um erro ou propor uma nova ideia.

Em entrevista (COMO CRIAR SEGURANÇA PSICOLÓGICA NO TRABALHO, 2020), Edmondson relata uma pesquisa, baseada em seu trabalho, realizada pela multinacional americana Google, na qual procurou-se encontrar quais eram os aspectos que diferenciavam as boas equipes (*great teams*) das chamadas equipes não tão boas (*not-so-great teams*). O resultado obtido foi de que o maior diferencial entre as equipes era a segurança psicológica, ou seja, nas boas equipes, encontrava-se um ambiente em que os trabalhadores se sentiam seguros para falar e para serem ouvidos.

Com isso, existem duas questões que se colocam para pautar a importância da promoção da segurança psicológica no trabalho. A primeira diz respeito ao cuidado com a saúde mental do trabalhador, pois, como evidencia Martins *et. al.* (2021), é comum que o sujeito passe mais tempo em seu trabalho do que em sua própria casa, portanto, um espaço no qual é possível que os trabalhadores se sintam seguros para compartilhar suas fraquezas e pensamentos também contribui para a conservação da saúde mental. A segunda questão se refere à produtividade e performance, para a qual, segundo Edmondson (2020 *apud* MARTINS *et. al.*, 2021), o desenvolvimento da segurança psicológica também pode ser útil, como foi evidenciado pela pesquisa da empresa Google supracitada.

O Princípio da Eficiência, presente no artigo 39, § 7º, da Constituição Federal/88, é explicado por Castro *et. al.* (2017) da seguinte forma:

A eficiência foi inserida como um dos princípios norteadores da Administração Pública, tratando-se do mais moderno princípio da função administrativa, ele impõe dever de eficiência, determinando que a Administração e seus agentes realizem suas atividades com presteza, perfeição, a fim de alcançar a satisfação do bem comum, produzindo resultados positivos que supram as necessidades da população com o intuito de proporcionar serviços públicos realizados com adequação à sociedade, e executados de forma econômica, em

tempo hábil e sem burocracia, dentro dos critérios legais e morais necessários para melhor utilização dos recursos públicos. (CASTRO *et. al.*, 2017, p. 2)

Pode-se observar que tal princípio evidencia a importância da produtividade e performance do trabalho público. No entanto, ressaltando-se as duas questões supracitadas, a segurança psicológica não se preocupa somente com esse último aspecto da eficiência, mas também com a saúde no trabalho - a eficiência entra como consequência de um ambiente saudável ao trabalhador.

Dessa forma, a pergunta central deste trabalho é: o que está sendo realizado pelo poder público para promover uma a segurança psicológica para seus servidores, especialmente nas capitais do sudeste?

O sudeste brasileiro, composto pelos Estados Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo, engloba três dos Estados com maior PIB (Produto Interno Bruto) no Brasil, sendo eles, em ordem decrescente: (1º) São Paulo, (2º) Rio de Janeiro e (3º) Minas Gerais, havendo um salto em relação ao Estado do Espírito Santo, ocupando a 9ª posição na tabela (PRODUTO INTERNO BRUTO, 2023). Portanto, foi selecionada a região brasileira (sudeste) que detém o maior PIB - indicativo quantificador da atividade econômica - para buscar o desenvolvimento de programas voltados para a promoção da segurança psicológica, delimitando a área de pesquisa dentro das quatro capitais, Belo Horizonte-MG, Rio de Janeiro-RJ, São Paulo-SP e Vitória-ES, para melhor especificar e focalizar o objeto de estudo.

O objetivo central deste estudo é avaliar se há políticas públicas desenvolvidas para garantir aos servidores públicos acesso a programas de segurança psicológica. Um dos pontos que leva à reflexão é a recente implantação do *software* para envio dos dados de medicina e segurança do trabalho dos órgãos públicos, chamado de E-Social, pois destaca-se que o Decreto nº 8373/2014 não instituiu novas regras para o trabalho, apenas desenvolveu sistema eletrônico para recepcionar as informações.

Tendo em vista que a presente pesquisa configura-se como uma revisão bibliográfica e pesquisa descritiva de caráter qualitativo, para coleta de dados, buscou-se, no portal da transparência e nos sítios eletrônicos de cada capital, programas e projetos desenvolvidos para os servidores públicos no campo da segurança psicológica. Foram definidos como itens de análises, no espaço de 2019 a 2023, os programas e projetos estabelecidos no Plano Plurianual, a execução orçamentária bem como as leis, decretos e contratações de

serviços. Além disso, como ferramenta de análise, utilizou-se o trabalho de Amy Edmondson como referência norteadora do conceito de segurança psicológica e suas implicações, assim como os comentadores da autora referenciados ao longo deste trabalho. Por fim, cabe apontar que, por mais que o tema se configure como um recorte específico de análise – a segurança psicológica nas quatro capitais –, o estudo dos projetos no setor público demandam grande conhecimento da realidade específica de cada município, portanto, corre-se o risco de não se encontrar a totalidade das referências necessários para um estudo integralmente conclusivo, risco também possível no âmbito dos estudiosos que se propuseram a pesquisar a segurança psicológica no trabalho.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Sobre a segurança psicológica

Na introdução deste trabalho, apontou-se de forma inicial os conceitos a serem utilizados para seu desenvolvimento. No entanto, faz-se necessário construir uma delimitação ainda mais precisa das categorias utilizadas para que seja garantida a boa compreensão do leitor, portanto, passemos à explicação do eixo central desta pesquisa nos parágrafos seguintes, isto é, a ideia de segurança psicológica.

Como foi supracitado, a autora guia para o conceito de segurança psicológica será Amy Edmondson, pesquisadora e professor na Harvard Business School. Edmondson (2003) aponta como uma das datas mais remotas na qual se podia encontrar o conceito como sendo o ano de 1965, no trabalho de Schein e Bennis *Personal and Organizational Change through Group Methods* - trazido pela autora como uma pesquisa organizacional clássica -, em que propunham a necessidade de da segurança psicológica no trabalho uma vez que fundamental para o sentimento de segurança e, conseqüentemente, para que os indivíduos se sentissem capazes de mudança. Schein, em 1985, continuando os estudos no campo, evidencia também a importância da segurança psicológica enquanto condição para que os sujeitos pudessem superar suas dificuldades.

Nos anos 1990, Kahn também foi expoente nos estudos dessa área, evidenciando que a segurança psicológica seria o “sentir-se capaz de mostrar e implicar a si mesmo sem medo de consequências negativas para a autoimagem, status ou carreira” (EDMONDSON, 2003). No mesmo período, segundo Edmondson (2003), “descobriu que a segurança psicológica foi uma das três condições psicológicas que moldaram como as pessoas desempenharam seus papéis [na organização]”.

Em 2020, Amy Edmondson vem a definir a segurança psicológica da seguinte maneira:

Segurança psicológica é amplamente definida como um clima em que as pessoas estão à vontade para se expressar e serem elas mesmas. Mais especificamente, quando as pessoas têm segurança psicológica no trabalho, sentem-se à vontade para compartilhar suas preocupações e erros sem medo do constrangimento ou represália. Elas estão confiantes que podem falar abertamente e não serão humilhadas, ignoradas ou culpadas. Sabem que podem fazer perguntas quando não

estão certas sobre algo. Tendem a confiar em seus colegas e respeitá-los. (EDMONDSON, 2020, p. xviii)

Edmondson (2020) também ressalta o contexto de danos psicológicos em ambientes em que há baixa segurança psicológica, a autora ressalta que:

Há mais coisas em jogo, além de fracasso empresarial, quando a segurança psicológica é baixa. Em muitos locais de trabalho, as pessoas veem algo psicologicamente inseguro ou errado e têm medo de relatar. Ou se sentem coagidas ou intimidadas por alguém, mas não mencionam a supervisores ou consultores. Infelizmente, essa hesitação pode levar à frustração generalizada, ansiedade, depressão e danos psicológicos. Em resumo, trabalhamos e vivemos em comunidades laborais onde não falar abertamente pode ser prejudicial à saúde humana. (EDMONDSON, 2020, p. 81)

Guimarães (2009) assinala, a partir da EU-OSHA (Agência Europeia para a Saúde e Segurança do Trabalho), nove aspectos contribuintes para a violência no trabalho, seja física ou psicológica, sendo todos diretamente relacionadas a uma falta de segurança psicológica, são eles: (a) tipo de liderança/gestão (especialmente com exacerbado autoritarismo); (b) baixo nível de satisfação em relação às lideranças; (c) ambiente de mudanças organizacionais profundas e/ou repentinas, onde prevalece o medo das mudanças; (d) ambiente onde prevalece o estresse; (e) contexto produtivo onde prevalecem conflitos não resolvidos; (f) contexto produtivo onde há falta de clareza no que se refere às responsabilidades e à autoridades; (g) insegurança no trabalho; (h) relações insatisfatórias entre colegas de trabalho; (i) conflitos relacionados à função desempenhada.

Edmondson (2020) apresenta que o silêncio cria condições para danos físicos e psicológicos, no entanto, há, como evidenciado nos tópicos acima, uma estrutura de autoritarismo presente em ambiente violentos, portanto, também é necessário que as lideranças estejam implicadas no processo, considerando que, comumente, é o líder quem reforça a dificuldade de diálogo. Segundo Martins *et. al.* (2021, p. 13), “para que a inovação possa se estabelecer e ser a grande inspiração de cada colaborador, é essencial que a estrutura hierárquica, desde a liderança organizacional, permita que erros ocorram; processos sejam revistos de modo contínuo e aceitem as diversas sugestões, muitas vezes até, apoiando iniciativas que supostamente não sejam as melhores”. O estabelecimento do diálogo - ponto central da segurança psicológica - não pode, de forma absoluta, resolver todas os indicadores de um ambiente violento, contudo, pode funcionar como medida preventiva (EDMONDSON, 2003).

2.2 Eficiência e carência de estratégias para a gestão de pessoal

Para sustentar que uma estrutura deve se mobilizar em direção a projetos que desenvolvam a segurança psicológica, podemos contar com as descrições de Edmondson (2020) para demonstrar como esse princípio, se aplicado, contribui também para a eficiência e qualidade do trabalho, além de evidenciar que “a segurança psicológica está intimamente ligada a libertar as pessoas para perseguir a excelência”, a autora aponta três pesquisas de desempenho em relação ao princípio:

1. Pesquisa de Edmondson em 1990 com 50 equipes de uma empresa de manufatura: enquanto buscava estabelecer uma relação entre segurança psicológica e comportamento de aprendizado, Edmondson avaliou o desempenho a partir de autoavaliações confidenciais dos trabalhadores sobre suas equipes e a partir de uma avaliação de escala similar pelos gerentes. O resultado encontrado foi de que as equipes em que estava estabelecida a segurança psicológica se demonstraram de alto desempenho em relação ao grupo controle;
2. Markus Baer e Michael Frese realizaram também uma pesquisa em 47 firmas alemãs de médio porte, em setores industriais e de serviços. O desempenho também foi mensurado em duas formas: mudança longitudinal de retorno em ativos e avaliações executivas de realização de objetivos da empresa. Dessa forma, constataram que todas as empresas estavam envolvidas com o processo de inovação, mas somente chegavam ao alto desempenho aquelas em que havia a presença da segurança psicológica;
3. Por fim, o estudo da empresa Google supracitado, chamado de Projeto Aristóteles, realizado pelo setor de análise de pessoas da multinacional, no qual tentou-se descobrir, inicialmente, por análise de escolaridade, tipo de personalidade, hobbies, entre outros, o motivo de certas equipes superarem outras. Na constatação de que nenhuma das hipóteses anteriores deram conta de explicar o alto desempenho, os pesquisadores chegaram ao princípio da segurança psicológica e, assim, relataram que “foi como se tudo de repente tivesse se encaixado”.

Como apontado na introdução deste trabalho, foi incluído no ordenamento jurídico brasileiro a Emenda Constitucional nº 19/1998, o Princípio da Eficiência, como um dos norteadores da Administração Pública. Sendo a eficiência outra categoria central neste trabalho, constata-se que as características que a envolvem são estreitas em relação às

características do trabalho: ser competente, produtivo e fazer o melhor com menos recursos e sem desperdício (AREND, 2020). Segundo Leonardo Arend:

Os mandamentos constitucionais do art. 175, caput e art. 37, caput, deixam claro que a execução dos serviços públicos devem ser prestados com eficiência, que por sua vez diz respeito ao aprimoramento da máquina pública na prestação de todos os serviços públicos, no sentido de valer-se de todos os processos tecnológicos existentes para melhorar sua qualidade, realizando avaliações periódicas dos serviços e os adequando com as demandas da coletividade, buscando sempre prestá-los com eficiência, eficácia e efetividade. (AREND, 2020, p. 4)

No entanto, como o mesmo autor ressalta, mesmo tendo em vista tais princípios, a concretização se apresenta, na maioria das vezes, como uma real dificuldade (AREND, 2020). Existem diversas barreiras que dificultam a execução de um serviço público eficiente, o referido autor aponta a burocracia legislativa como um desses fatores, mas, neste trabalho, evidenciaremos a questão da ausência e insuficiência de projetos voltados para o aprimoramento do serviço em termos psicológicos.

Como Guimarães (2009) aponta através da EU-OSHA, um dos pontos que chamam a atenção para um ambiente de trabalho passível de violência é um contexto de mudanças organizacionais profundas e/ou repentinas, onde prevalece o medo das transformações. Tendo isso em vista, chama a atenção no setor público a grande mudança trazida pelas eleições a cada quatro anos, onde a liderança municipal pode ser alterada, com a possibilidade de trazer consigo alterações naquilo que foi estabelecido pelos grupos de trabalho.

Ao se tomar o exemplo da pesquisa de Baer e Frese (EDMONDSON, 2020), na qual todas as empresas estavam engajadas com a inovação, mas somente algumas engajadas na segurança psicológica - estas que obtiveram melhores resultados -, percebe-se que não basta uma preocupação com a eficiência pela eficiência a todo custo, é preciso que a liderança esteja diretamente engajada no estabelecimento da segurança psicológica, o que leva, por consequência, ao alto desempenho. Como aponta Edmondson, "tornar um ambiente seguro para comunicação aberta relacionada a desafios, preocupações e oportunidades é uma das mais importantes responsabilidades de liderança no século XXI" (EDMONDSON, 2020, p. 22).

Uma problemática que se coloca é: com alterações constantes e periódicas (a cada quatro anos/eleições municipais) da liderança, como se pode manter o clima e o compromisso com a segurança psicológica? Assim, é importante a discussão de programas

continuados em relação à segurança psicológica e saúde mental. Contudo, ainda podemos evidenciar questões mais basilares, como orçamento, no que tange à aplicação dos programas de segurança psicológica, o que será mais desenvolvido na análise dos Planos Plurianuais coletados. Conforme Arend (2020), “havendo insuficiência orçamentária, o serviço não poderá ser prestado com eficiência, eficácia e muito menos efetividade, não havendo, portanto, como esperar resultados com qualidade (efetividade) na prestação desses serviços”, o que podemos aplicar também ao próprio desenvolvimento da segurança psicológica no ambiente, pois, uma vez não há verba para a instauração, não se pode nem mesmo fortalecer de forma eficiente o próprio projeto que impulsiona a eficiência.

2.3 Análise dos Planos Plurianuais e seu desenvolvimento

Ao serem consultados os planos plurianuais em relação a políticas desenvolvidas tanto à saúde mental do servidor quanto à questão da segurança psicológica, pode-se constatar os seguintes programas que mais se aproximaram do tema:

Quadro 1 - Apresentação dos Programas e Orçamentos Relacionados a Projetos em Saúde Mental e Segurança Psicológica

CAPITAL	PROGRAMA	OBJETIVOS	AÇÕES ORÇADAS
Belo Horizonte (MG)	0014: Gestão de Recursos Humanos	Atuar na gestão de pessoas visando o desenvolvimento e a valorização dos servidores públicos com foco na estratégia organizacional.	2021 - Atenção a Saúde e Segurança do Servidor
Rio de Janeiro (RJ)	0311: Gestão de Pessoas	Melhorar a eficiência e a eficácia na gestão pública, desenvolvendo processos de gestão de pessoas por intermédio de ações de recrutamento e seleção de novos servidores, avaliação de desempenho e introdução de mecanismos que estimulem a produtividade funcional.	2135: Capacitação do Servidor 4009: Capacitação de Recursos Humanos

São Paulo (SP)	3011: Modernização tecnológica, desburocratização e inovação do serviço público	Não localizado o objetivo específico do Programa. Na análise dos objetivos dos Eixos Estratégicos não há menção a saúde do servidor público em nenhum aspecto.	2180 - Capacitação, formação ou aperfeiçoamento dos servidores.
Vitória (ES)	0024: Modernização de Gestão de Pessoas	Modernizar a Gestão de Pessoas promovendo a melhoria contínua das condições de trabalho e implantando um ambiente inovador na Gestão, por meio da qualificação técnica e da prestação de serviços de excelência, com foco em resultados.	2127: Qualidade de vida do servidor 2125: Capacitação dos Servidores

Fonte: elaborado pela autora

A Prefeitura Municipal de Belo Horizonte na ação 2021 - Atenção a Saúde do Servidor - orçou, para 2023, R\$213.200,00, destes, foi possível apurar, no Portal da Transparência, que no 1º quadrimestre gastou na ação R\$8.948,95, ou seja, R\$2.237,23, em média por mês (RELATÓRIOS COMPARATIVOS DO ORÇAMENTO COM EXECUÇÃO, 2023). Foi observado que no sítio da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte há uma Gerência de Saúde do Servidor (GESER), com Núcleo de Intervenção à Saúde Funcional, Avaliação de Capacidade Laborativa, Readaptação Funcional e Promoção da Saúde e Prevenção de Agravos, todos eles com atividades voltadas à legalidades estatutárias e à Medicina e Segurança do Trabalho. Destaca-se que a atividade de Medicina e Segurança do Trabalho, cujas informações são enviadas mensalmente para o programa E-Social, tem um valor orçado para 2023 de R\$3.767.575,00 com gastos constantes e regulares (RELATÓRIOS COMPARATIVOS DO ORÇAMENTO COM EXECUÇÃO, 2023).

A Prefeitura do Rio de Janeiro, na ação 2135, localizamos pagamentos no primeiro semestre no valor de R\$53.037,67, relativos a treinamentos técnicos, contudo, não foi localizado nenhum tipo de capacitação relativa à saúde do trabalhador; o mesmo se repetiu na ação 4009, no valor de R\$20.100,00. No sítio da Prefeitura Municipal do Rio de Janeiro,

foi localizado um programa de Práticas Integrativas e Complementares com o objetivo de diminuir o estresse do dia a dia, a Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada, através da Gerência de Valorização e Capacitação do Servidor, em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde, proporciona ao servidor municipal atendimento por uma equipe de fisioterapeutas, massoterapeutas e outros profissionais especializados de áreas afins, nas seguintes atividades: massoterapia, reflexologia, auriculoterapia, sessão de relaxamento e alongamento, sessão de ginástica oriental e outras técnicas das tradições orientais e ocidentais (CONTAS RIO, 2023). Porém, não foi localizada esta Prática Integrativa como política pública instituída e amplamente difundida para todos os servidores públicos como cultura da gestão, a exemplo de informações de adesão dos servidores e benefícios percebidos por eles.

No caso da Prefeitura Municipal de São Paulo, observou-se que há a Secretaria Municipal de Gestão, com ações como “Estudos e Projetos de Gestão”, que poderiam ter como finalidade obter diagnósticos nas áreas de desenvolvimento humano e saúde mental do servidor público, porém, o valor orçado para 2023 é de R\$3.000,00 (três mil reais), demonstrando que não há qualquer intenção em estudos da área ou similar, representando 0,0000031381% do orçamento - 95.6 bilhões (EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA, 2023). O sítio da Prefeitura Municipal de São Paulo tem informações quanto ao Programa de Promoção à Saúde com Práticas Integrativas e Complementares (PROSPIC), porém, apresenta resultados satisfatórios com dados de 2018, a exemplo da pesquisa sobre “Quais são os resultados da prática prolongada de Lian Gong?”:

Uma pesquisa realizada em fevereiro de 2018 apontou que os participantes se sentiram mais dispostos para realizar outras atividades além do trabalho: 31% atividades de lazer; 29% atividades físicas; 27% atividades intelectuais, Além disso, 27% dos participantes afirmou estar dormindo bem. A proposta é que pesquisas como estas sejam realizadas semestralmente para avaliar os resultados conquistados pelo programa.” (PROGRAMA DE PROMOÇÃO À SAÚDE COM PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES, 2022)

A Prefeitura Municipal de Vitória na ação intitulada “Qualidade de Vida do Servidor” orçou R\$1.000,00 (mil reais) e, gastou no 1º semestre R\$1.848,54, destaca-se que, o valor gasto é referente a aparelhos e utensílios domésticos. Já na ação de capacitação de servidores refere-se a treinamento técnico. No sítio eletrônico da Prefeitura de Vitória a página destinada à saúde do servidor é dedicada para fins estatutários e de medicina e segurança do trabalho apesar do convite na página expressar “conheça as ações

promovidas para cuidar da saúde dos servidores municipais” (SAÚDE DO SERVIDOR, 2023).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se neste estudo avaliar se há, na gestão de grandes capitais como as aqui estudadas - Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Vitória - alguma ação governamental com fins de criar a cultura do cuidado com o servidor público, além do meramente cuidar de itens obrigatórios pela legislação. Esta análise se faz ainda mais necessária quando sabemos que serviços públicos não são lucrativos e, por isso, podem provocar um olhar menos cuidadoso com aqueles servidores que os executam. Importante destacar que, mesmo nos setores privados que visam lucros, o trabalho é associado a custo e não a valor, porém, o setor privado demonstra ter compreendido - a partir das pesquisas supracitadas - que a falta do cuidado, da segurança psicológica e da saúde mental para com seus funcionários também acarreta em menos lucros.

A Lei Complementar nº 101, conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal, delimitou para os municípios na administração direta até 54% de “gasto com pessoal” em relação à receita corrente líquida. Ou seja, se o gestor público “gastar” até um limite, tudo estará certo, não havendo avaliação dos sujeitos enquanto cuidado humano..

Pela pesquisa realizada nas quatro capitais, depreende-se que não há a intenção de criar políticas públicas voltadas ao cuidado com o servidor público de forma a permitir que sua vida pessoal e laboral sejam complementares e únicas ao mesmo tempo, o que permitiria que os serviços públicos eficientes sejam eficientes na sua totalidade. Quantos de nós, utilizando-se de ironia, criticam servidores públicos pela ineficiência no atendimento, demoras injustificadas, por se ausentar muito ao trabalho, pela falta de engajamento e por seguirem cegamente instruções que não resolvem o problema do cidadão?

Também, de acordo com as análises apresentadas dos programas de governo, esclarece-se que a saúde do trabalhador não é medicina do trabalho. Além disso, constata-se que a segurança psicológica é uma sensação de bem estar, sem medo de retaliações e com o correto entendimento do que é discordar.

Entre as análises dos sítios eletrônicos chamou a atenção um benefício concedido pela Prefeitura Municipal de Vitória com o nome de “Prêmio de incentivo ao servidor que não faltar durante 12 meses”. Este benefício chama a atenção por estar dissociado de uma política pública de cuidado efetivo com o servidor. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2022), a depressão responde pelo principal motivo de perdas do dia de trabalho. Assim, um benefício como o oferecido precisa estar relacionado com a cultura organizacional que prima pela qualidade das relações, reconhecimento do trabalho, incentivo à cooperação entre os servidores e sem pressões exageradas.

Servidores públicos dos governos municipal, federal e estadual, a cada quatro anos, passam por situações de insegurança natural do processo democrático, pois toda mudança gera desconfortos. Porém, a ausência de propósito e do porquê um gestor ou gestora assume a liderança de um governo torna todos os projetos de governo executados pelos servidores públicos um simples “fazer”.

Esse “fazer” desconectado de programas que cuidam de quem faz e com um “porque” inexplorado, pode tornar os indicadores de metas dos programas apenas em meros dados de medidas de eficiência.

Espera-se que, com esta análise, sejam realizados estudos aprofundados sobre saúde mental e segurança psicológica dos servidores públicos, e que os municípios e demais entes instituam como política pública o cuidado com a saúde mental e segurança psicológica dos servidores públicos, criando uma cultura de cuidado que fará germinar serviços públicos eficientes de fato e de direito.

REFERÊNCIAS

AREND, Leonardo H. O Serviço Público Brasileiro à Luz do Princípio da Eficiência. **Anuário Pesquisa e Extensão UNOESC**: São Miguel do Oeste, 2020.

CASTRO, Marcela M.; CASTRO, Marluce B. de M.; CASTRO, Marcelo .A. Princípio da Eficiência da Administração Pública: Qualidade de Serviços Prestados à Sociedade. **Revista Científica Semana Acadêmica**: Fortaleza, ano MMXVII, Nº. 000113, 2017.

COMO CRIAR SEGURANÇA PSICOLÓGICA NO TRABALHO - AMY EDMONDSON. Belas Sintra: Summit Portugal, 22 mai. 2020. 1 vídeo (3 min). Disponível em: <https://youtu.be/XX3U2D9yjro>

CONTAS RIO. **Rio Prefeitura**, 2023. Dados Abertos. Disponível em: <<http://www.rio.rj.gov.br/web/contasrio/dados-abertos#titulo>>. Acesso em: 08 ago 2023.

EDMONDSON, Amy C. **A organização sem medo**. 1 ed. - Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.

EDMONDSON, Amy C. Psychological safety, trust, and learning in organizations: a group-level lens. In: KRAMER, R. M.; COOK, K.S. Trust and distrust in organizations: dilemmas and approaches. **Russell Sage**: Nova Iorque, 2004, p. 239–272.

EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA. **Prefeitura do Município de São Paulo**, 2023. Ações e Programas. Disponível em: <https://orcamento.sf.prefeitura.sp.gov.br/orcamento/uploads/2023/qdd_2023.pdf>. Acesso em: 08 ago 2023.

GUIMARÃES, Magali C. Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. **Revista Brasileira de Saúde ocupacional**: São Paulo, 34 (120): 163-171, 2009

MARTINS, Alexandre G. B.; ARAÚJO, Samara I. de; AMARAL, Taiane. Inovação e Segurança Psicológica no Contexto das Organizações. **RUNA**: Belo Horizonte, 2021.

OMS DESTACA NECESSIDADE URGENTE DE TRANSFORMAR SAÚDE MENTAL E ATENÇÃO. OPAS, 17 jun, 2022. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>>. Acesso em: 08 ago 2023.

PRODUTO INTERNO BRUTO - PIB. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2023. PIB. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>>. Acesso em: 08 ago 2023.

PROGRAMA DE PROMOÇÃO À SAÚDE COM PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES - PROSPIC. **Prefeitura do Município de São Paulo**, 13 de maio de 2022. Saúde do Servidor. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/gestao/saude_do_servidor/prospic/index.php?p=183970>. Acesso em: 08 ago 2023.

RELATÓRIOS COMPARATIVOS DO ORÇAMENTO COM EXECUÇÃO. **Prefeitura de Belo Horizonte**, 11 de abril de 2023. Transparência. Disponível em: <<https://prefeitura.pbh.gov.br/transparencia/contas-publicas/execucao-orcamentaria-e-gestao-fiscal/relatorio-comparativo-do-orcamento-2023>>. Acesso em: 08 ago 2023.

SAÚDE DO SERVIDOR. Prefeitura de Vitória, 28 de março de 2023. Disponível em: <<https://www.vitoria.es.gov.br/servidor/saude>>. Acesso em: 08 ago 2023.