

RECURSOS HUMANOS EM SERVIÇOS PÚBLICOS: ESTRATÉGIAS PARA UM AMBIENTE PROFISSIONAL ACOLHEDOR

HUMAN RESOURCES IN PUBLIC SERVICES: STRATEGIES FOR A PROFESSIONAL AND WELCOMING ENVIRONMENT

Janaina Rocha dos Santos Laforce¹
Kelli Cristina Travinski Dembick²
Melissa Martins Casagrande³

RESUMO

O texto aborda a busca pela qualidade nos serviços oferecidos pelas instituições públicas, destacando que a qualidade dos serviços depende diretamente de profissionais experientes, capacitados e engajados. A pesquisa, de abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, vislumbra a gestão sob o olhar de uma enfermeira e gestora de Serviços de Saúde e também uma professora e pedagoga escolar, que refletem sobre o dia a dia e as possibilidades de melhorias no ambiente de trabalho. Primeiramente, propõe-se uma breve ambientação do que é gestão educacional e também a gestão de saúde. Posteriormente, o artigo trata da gestão de recursos humanos, enfatizando a importância de estratégias que promovam um ambiente acolhedor e inclusivo, garantindo que todos os profissionais possam se desenvolver plenamente e contribuir para a humanização dos atendimentos. Aponta, ainda, que as condições de trabalho enfrentadas pelos profissionais da educação e da saúde têm impacto direto na qualidade dos serviços públicos prestados. A carência de recursos adequados, a sobrecarga de demandas e a falta de suporte efetivo criam um cenário instável que dificulta o desempenho das funções. Soma-se a isso a alta rotatividade de profissionais, muitas vezes causada pela ausência de concursos públicos regulares e contratação precária por meio de Processo Seletivo Simplificado (PSS) e das Organizações Sociais de Saúde (OSS). Por fim, a pesquisa reforça a necessidade de investir no desenvolvimento profissional contínuo e no equilíbrio emocional dos trabalhadores, elementos fundamentais para melhorar a qualidade dos serviços, bem como a experiência dos usuários desses serviços.

Palavras-chave: gestão; qualidade; humanização.

ABSTRACT

The text addresses the search for quality in the services offered by public institutions, highlighting that the quality of services directly depends on experienced, trained and committed professionals. The qualitative research includes the analysis of bibliography and documents and approaches management from the perspective of a Nurse and Health

¹Mestra em Educação PPGTen- UFPR. Pós-graduanda em Administração Pública - Imap. Pós-graduada em Gestão Educacional - UEPG. Pedagoga - Universidade Dom Bosco. Bacharel em Artes Cênicas - Direção Teatral - FAP/Unespar. E-mail: janalaforce@educacao.curitiba.pr.gov.br.

²Bacharel em Enfermagem - UFPR. Pós-graduanda em Gestão Pública - IMAP. MBA em Gestão, Auditoria e Qualidade em Saúde - Faculdade Inspirar. Especialista em Enfermagem Cardiovascular - UNINTER. Enfermeira e Gestora da Rede de Urgência e Emergência do Município de Curitiba. e-mail: kelli.dembicki@gmail.com

³Professora do Instituto Municipal de Administração Pública (IMAP) e Advogada. Bacharel em Direito e Mestre em Direito do Estado pela Universidade Federal do Paraná, Doutora em Direito pela McGill University, Canadá. Pós-Doutoramento em Direitos Humanos e Democracia pela Universidade Federal do Paraná.

Services Manager and from the perspective of a Teacher and School Pedagogue, both of whom reflecting on the day-to-day and the possibilities for improving the work environment. First, a brief introduction to education management and to health management is proposed. The article then addresses Human Resource Management, highlighting the relevance of strategies that promote a welcoming and inclusive environment, ensuring that all those involved can fully develop and contribute to the humanization of care. It also points out that the working conditions faced by education and health professionals have a direct impact on the quality of public services provided. Additionally, it pinpoints the impact of the lack of adequate resources, the overload of demands and the lack of effective support and how they create an unstable scenario that hampers professional performance. Moreover, the article also factors the high turnover of professionals, often caused by the lack of regular public tenders and precarious hiring through the Simplified Selection Process system and through Social Health Organizations. Finally, the research reinforces the need to invest in continuous professional development and emotional balance of workers, which are core elements to improve the quality of services and the user experience of these services.

Keywords: management; quality; humanization.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho desempenha um papel crucial e central na vida dos indivíduos. As ideias sobre o trabalho emergiram ao longo da história, impulsionadas por interesses econômicos, ideológicos e políticos, assumindo diversos significados: trabalho autônomo, de sobrevivência, servil e remunerado (Borges, 1999). O trabalho remunerado é o mais frequente na sociedade atual. Sob essa ótica, o trabalho é o gerador da condição humana, sendo a fonte de sustentação da vida, responsável pela produção material, imaterial, intelectual e artística de tudo o que existe (Borges, 1999). O trabalho também é visto como uma fonte de solidariedade social e moral, permitindo a organização da vida dos indivíduos nas sociedades capitalistas (Borges, 1999). O trabalho deve ser expressivo, proporcionar recompensas adequadas às necessidades individuais, ter um conteúdo inovador e desafiador, ser digno, estar sob controle coletivo e ser resguardado pelo Estado (Borges, 1999).

Este estudo investiga como as condições de trabalho enfrentadas pelos profissionais dos serviços públicos, nas áreas de educação e saúde, podem impactar na qualidade dos serviços oferecidos pelos profissionais de ambas as áreas.

A metodologia utilizada foi a pesquisa descritiva e exploratória. A coleta de dados ocorreu por meio de revisão bibliográfica e documental de abordagem qualitativa, com o intuito de relacionar as informações encontradas com os conceitos de gestão sob o olhar de uma professora e pedagoga escolar e de uma enfermeira e gestora de Serviços de Saúde, que buscam refletir sobre o dia a dia e as possibilidades de melhorias no ambiente de trabalho por meio de estratégias inovadoras que o tornam mais eficiente e humanizado.

A busca pela qualidade dos serviços prestados nas instituições públicas é um dos pontos-chave de uma boa gestão, para conquistá-la é preciso que as instituições mantenham profissionais experientes, capacitados e engajados (Oliveira, 2024). As estratégias para um ambiente acolhedor e inclusivo são uma necessidade para assegurar que todas as pessoas possam se desenvolver e contribuir positivamente para a humanização nos atendimentos. Essa perspectiva reverbera a importância de fomentar o desenvolvimento profissional de todos os envolvidos, ampliando o acolhimento e promovendo o equilíbrio emocional (Cardoso Junior; Almeida; Bittencourt, 2024).

A falta de recursos adequados, a sobrecarga de demandas e a ausência de suporte efetivo criam um cenário de instabilidade que dificulta o pleno desempenho das funções dos profissionais (Alves, 2023).

Além disso, a alta rotatividade de profissionais nessas áreas, impulsionada pela falta de concursos públicos aliada a insatisfações com treinamento, estrutura e condições laborais, afeta o vínculo necessário para o desenvolvimento de um trabalho consistente e humanizado, impactando diretamente a relação de confiança e de continuidade tanto com os estudantes, quanto com os usuários dos serviços de saúde (Carvalho, 2019; Leitão et al., 2017).

Outro ponto é o desengajamento, consequência das dificuldades enfrentadas no dia a dia, quando os profissionais se sentem desvalorizados ou encontram barreiras para executar suas funções com qualidade (Oliveira, 2024).

Pesquisas revelam a inadequação das condições laborais e de saúde dos educadores no Brasil (Lino, 2012; Martins, 2013, Reimberg et al., 2002). A desvalorização da profissão, a excessiva carga horária, os salários baixos, a violência, a indisciplina e a dificuldade na formação são algumas das questões que comprometem o trabalho dos professores (Reimberg et al., 2002). Enfermeiros no Brasil enfrentam condições de trabalho precárias, com jornadas longas, sobrecarga, baixo salário e desvalorização profissional (COFEN, 2024).

A precarização global do trabalho é um dos principais efeitos do avanço neoliberal e tem transformado direitos trabalhistas em privilégios (Wagner, 2024). A proposta do neoliberalismo para a saúde é a terceirização do setor via Organizações Sociais de Saúde (OSS), que ganharam grande influência nos últimos 15 anos (Wagner, 2024).

As OSS são organizações não governamentais sem fins lucrativos, que surgiram entre os anos de 1994 e 1995, com o objetivo de oferecer serviços de saúde em colaboração com o Estado (Moraes et al., 2018). As OSS “são parte integrante do Complexo Econômico Industrial da Saúde (CEIS), abrangendo aspectos da administração, oferta e supervisão de serviços, em um contexto de forte comercialização na área da saúde” (Moraes et al., 2018).

No contexto das condições de trabalho, as Organizações Sociais de Saúde (OSS) afetam não apenas os profissionais de enfermagem, mas todas as categorias do setor da saúde. A deterioração das condições de trabalho é marcada por vínculos empregatícios inseguros e instáveis, remunerações baixas e jornadas de trabalho exaustivas (COFEN, 2024). Além disso, a falta de estabilidade afeta a capacidade de organização das categorias por reivindicações trabalhistas, para que seus direitos sejam respeitados (COFEN, 2024).

Na área da educação, as políticas neoliberais contribuíram para a precarização do trabalho, que pode ser observada por meio das contratações por Processo Seletivo Simplificado (PSS), forma de seleção destinada a contratar profissionais temporários para o setor público e caracterizada pela baixa remuneração, qualificação profissional deficitária, fragmentação da carga horária em diferentes escolas, acúmulo de trabalho extraclasse, falta de autonomia dos profissionais, que contribuem para um vínculo frágil com a comunidade escolar, corpo docente e, em especial, com os estudantes (Lino, 2012; Martins, 2013).

No ambiente escolar, as condições de trabalho podem levar a lacunas no aprendizado e na formação dos estudantes. Nos serviços de saúde, implicam em atendimentos menos acolhedores e eficazes para os usuários. Essa realidade ressalta a importância de políticas públicas que valorizem os profissionais dessas áreas, promovam condições de trabalho dignas e assegurem uma gestão que priorize a qualidade dos serviços em ambas as áreas, garantindo assim o bem-estar de todos.

Por fim, correlacionamos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com a prática do profissional do serviço público nas áreas de saúde e educação, na perspectiva de evidenciar que o cumprimento dos objetivos, metas e indicadores da Agenda 2030 levam a instituições eficazes que proveem um bom serviço de saúde e bem-estar e também de uma educação de qualidade.

2 GESTÃO ESCOLAR

A gestão escolar teve diversas mudanças ao longo da sua história, pois foi influenciada pela sociedade e também pelas novas teorias da educação (Souza, 2016). Inicialmente, a gestão escolar era focada em normas estatais, posteriormente passou a valorizar a participação da comunidade, tornando-se “democrática e participativa”, modelo por meio da qual a administração corrobora novas demandas pedagógicas (Souza, 2007).

A Gestão Escolar no Brasil teve três grandes períodos: o Período Clássico (1930-1970), o Período Tecnista (1950-1965) e a Escola Crítica (1980 - 2000) (Souza, 2007). O período atual denomina-se Gestão Escolar Contemporânea (2000 - até a atualidade).

No Período Clássico (1930-1970), a administração escolar era vista como teoria geral e diretores escolares buscavam adaptar os princípios administrativos das empresas para o contexto escolar, tornando a gestão técnica e funcional, tratada como extensão do campo gerencial, mas não voltada para a gestão da escola (Souza, 2007).

A fase tecnista (1950-1965) foi marcada pela introdução de abordagens mais técnicas e científicas na gestão de pessoas, por meio das quais as organizações passaram a selecionar as pessoas baseadas em critérios objetivos, a avaliação de desempenho e a gestão por competências (Franco, 2019).

Com o surgimento da escola Crítica (1980-2000), que surge em contraposição à escola Clássica, a gestão passou a ser entendida como mediação de conflitos e práticas democráticas, com um olhar mais político, social e cultural (Souza, 2016).

Em 1980, sob influência de teóricos progressistas, a escola passa a ser vista como direito de todos, que buscam sonhos, desejos, valores e a realização de objetivos (Paro, 2012), sendo assim a “atividade administrativa não se dá no vazio, mas em condições históricas determinadas para atender as necessidades e interesses de pessoas e grupos” (Paro, 1988, p. 13), enfatizando a importância da participação na gestão escolar, e também do diálogo e da transformação social através da educação.

A gestão escolar deve adotar práticas que fomentem a participação ativa: “as escolas podem traçar seu próprio caminho envolvendo professores, alunos, funcionários, pais e comunidade próxima que, se tornam corresponsáveis pelo êxito da instituição” (Libâneo, 2001, p. 115). Assim, o respeito à diversidade, bem como, a valorização e protagonismo dos professores, alinhados aos métodos pedagógicos cumpram o objetivo da educação de formar sujeitos emancipados (Freire, 1987). Dessa maneira, “a organização da escola se transforma em instância educadora, espaço de trabalho coletivo e aprendizagem” (Libâneo, 2001, p. 115).

A gestão educacional foi se tornando democrática, algo que resultou em transparência na distribuição de recursos e maior engajamento da comunidade escolar, pois a “prática democrática faz com que as decisões sejam precedidas de discussão” (Bussmann, 2008, p. 42). Nesse sentido, no debate livre e democrático, palavra e ação reclamam-se reciprocamente, mas não se substituem (Bussmann, 2008, p. 42).

Atualmente, há preocupação com inclusão, diversidade, uso de tecnologias, sustentabilidade e gestão democrática:

[...] administrar uma escola pública não se reduz à aplicação de uns tantos métodos e técnicas, importados, muitas vezes, de empresas que nada têm a ver com objetivos educacionais. A administração escolar é portadora de uma especificidade que a diferencia da administração especificamente capitalista, cujo objetivo é o lucro, mesmo em prejuízo da realização humana implícita no ato educativo (Paro, 2000, p. 7).

A administração escolar deve ser democrática, participativa e orientada pelo interesse público, na perspectiva da educação como um direito fundamental (Brasil, 1988). Os gestores, responsáveis pelo funcionamento administrativo e pedagógico da escola, necessitam de conhecimentos tanto administrativos como pedagógicos (Libâneo, 2001, p. 87).

3 GESTÃO DE SERVIÇOS DE SAÚDE

A gestão dos serviços de saúde tem a finalidade de assegurar o bom funcionamento da instituição que o presta, oferecendo um serviço de alta qualidade e maximizando os recursos disponíveis (Dovigo; Porto; Trindade, 2023). O segmento planeja e supervisiona os recursos humanos, financeiros e materiais (Dovigo; Porto; Trindade, 2023). Assegura a sincronia das rotinas de todos os setores, garante o uso eficiente de leitos, materiais e outros elementos, contribuindo para a sustentabilidade da instituição (Dovigo; Porto; Trindade, 2023).

Destaca-se a importância de as instituições hospitalares possuírem uma consultoria de RH, cabendo a estas não apenas as questões burocráticas como contratações, pagamento de salários e benefícios, mas a análise do clima organizacional e comportamental dos colaboradores da instituição (Oliveira; Paiva, 2011).

Os profissionais que atuam na administração hospitalar devem ter conhecimentos de saúde, gestão e administração (Dovigo; Porto; Trindade, 2023).

Em instituições de saúde, o cargo de administrador é ocupado por enfermeiros e que o enfermeiro-gestor de uma instituição pública enfrenta dificuldades ao desempenhar suas variadas funções nas áreas administrativa, técnica e de relacionamento (Motta, Munari e Costa, 2009). O equilíbrio dessas responsabilidades, mesmo sendo parte das atribuições gerenciais, representa um desafio a ser superado, considerando a complexidade do trabalho desses profissionais (Motta; Munari; Costa, 2009).

Existem características particulares na administração hospitalar de serviços públicos, que demandam uma atenção específica para que sejam compreendidas, como o fato de fazer parte de uma organização maior, ter uma autonomia restrita, adquirir bens por meio de licitações e contratar pessoal efetivo apenas por meio de concursos (Motta; Munari; Costa, 2009).

Os métodos de distribuição de recursos são determinados pelo governo, com suas próprias prioridades relacionadas à assistência à saúde, assim como os indicadores que devem ser alcançados (Motta; Munari; Costa, 2009). A pessoa designada para a posição de liderança nem sempre tem as habilidades esperadas para alcançar resultados de excelência (Motta; Munari; Costa, 2009). Isso pode levar a uma diminuição na qualidade do atendimento de saúde e na eficácia dos trabalhadores (Motta; Munari; Costa, 2009).

4 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A gestão de pessoas é baseada na compreensão dos aspectos humanos do trabalho, confirmando que o sucesso de uma instituição depende diretamente da motivação, do engajamento e da satisfação de seus colaboradores (Alves, 2023).

A gestão de Recursos Humanos (RH) ou Gestão de Pessoas (GP) envolve o conjunto de práticas externas que organizam, lideram e desenvolvem equipes dentro das organizações. A gestão de pessoas é:

[...] uma área muito sensível à mentalidade e à cultura corporativa que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a arquitetura organizacional, a cultura corporativa, as características do seu mercado, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos, o estilo de gestão e uma infinidade de outras variáveis. Também depende das características das pessoas que a constituem. Tudo isso constitui um mix que a torna única em cada organização (Chiavenato, 2014, p. 8).

No cenário brasileiro, a compreensão da relevância dos recursos humanos tem aumentado entre gestores, funcionários e representantes do governo (Cardoso Junior; Almeida; Bittencourt, 2024). Em suma, os gestores entendem que a capacitação, atuação e administração dos profissionais que atuam em serviços públicos afetam diretamente a qualidade dos serviços oferecidos e a satisfação dos usuários desses serviços (Cardoso Junior; Almeida; Bittencourt, 2024).

A gestão, além de lidar com questões administrativas, precisa atuar como mediadora e articuladora entre as diferentes demandas das escolas e das unidades de saúde, promovendo um ambiente acolhedor e colaborativo. A Teoria das Relações Humanas traz conceitos fundamentais como o de que o bem-estar emocional e social dos trabalhadores melhora o ambiente laboral e pode aumentar a produtividade.

Segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e dados do Ministério do Trabalho e Previdência, no período de 2015 a 2020 o número de trabalhadores afastados por depressão, ansiedade e outros transtornos mentais aumentou mais de 50% entre trabalhadores de diversas áreas (CUT, 2022).

No período após a pandemia de Covid-19, observou-se um aumento alarmante nos afastamentos por transtornos de saúde mental no ambiente de trabalho (Assis, 2024).

A tendência crescente de afastamentos do trabalho levanta questões críticas sobre o impacto das demandas profissionais na saúde mental dos colaboradores, sobretudo entre profissionais que atuam diretamente no atendimento ao público, como educadores, profissionais da saúde, policiais e agentes de segurança (Assis, 2024).

Embora os funcionários públicos tenham uma relação de trabalho menos volátil, eles também estão sujeitos às instabilidades provocadas por flutuações políticas e de planejamento. Essas oscilações podem resultar em descontinuidade de ações, mudanças na qualidade e quantidade dos serviços prestados, acúmulo de tarefas, alterações na estrutura do trabalho ou na natureza das ações que se opõem ao sentido e às convicções dos trabalhadores (Assis, 2024).

Apresentamos a seguir dados sobre a saúde ocupacional dos profissionais que atuam nas áreas da educação e saúde. Devido à escassez de informações sobre a saúde ocupacional de profissionais que atuam no setor público, são utilizadas informações, disponíveis na literatura, sobre saúde ocupacional dos profissionais das duas áreas, que atuam no setor privado.

Na área da educação, o cenário atual demonstra que o trabalho docente sofre precarização perante várias perspectivas, como os baixos salários, a sobrecarga de trabalho, as exigências burocráticas, o descrédito da profissão, resultando em adoecimento físico, mental e psicológico dos profissionais (Nunes; Cardoso; Souza, 2020).

A jornada de trabalho docente não termina junto ao término do expediente (Coelho et al., 2021). Muitas tarefas, como a preparação e correção de atividades e também a elaboração do planejamento, são realizadas fora da sala de aula.

A baixa remuneração e o excesso de carga horária causada, entre outras, pelas restrições organizacionais e administrativas inerentes aos equipamentos de saúde mental, remuneração baixa, falta de profissionais habilitados e excesso de demandas de trabalho (Trevisan; Haas; Castro, 2019) são fatores que influenciam na qualidade de vida, que reverbera na vida pessoal e na saúde mental desses profissionais da saúde e educação (Brasil, 2021).

Na área da saúde, há alto índice de adoecimento entre os trabalhadores, destacando-se os profissionais da enfermagem que representam o maior contingente da força de trabalho, estando mais expostos e vulneráveis ao desenvolvimento de agravos à saúde, em especial os transtornos mentais e comportamentais (Oliveira et al., 2020). Os episódios depressivos foram responsáveis pela maior parte dos afastamentos (24,1%), sendo as profissionais do sexo feminino o grupo mais predominante (90,5%), com destaque para a faixa etária entre 31 a 40 anos (57,7%). Quanto à categoria profissional, destacou-se a dos técnicos de enfermagem (68,1%) (Oliveira et al., 2020).

A taxa de absenteísmo entre os técnicos da enfermagem destaca-se das demais categorias profissionais e mais da metade (52%) dos afastamentos registrados ocorreram por episódios depressivos, seguido pelos transtornos ansiosos (18,18%) e estresse (16,36%) (Santana, 2016).

Não obstante a carga de trabalho naturalmente excessiva da profissão, a pandemia global vivenciada recentemente agravou os índices de afastamentos por transtornos mentais nas áreas de educação e saúde (Assis, 2024).

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde decretou que a Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus, havia se tornado uma pandemia. Mediante esse cenário ainda desconhecido, umas das primeiras medidas adotadas por muitos países foi o lockdown, no intuito de conter o ritmo de transmissão do vírus (OPAS, 2020).

Os desafios enfrentados pelo docente do Ensino Fundamental diante do impacto da pandemia, incluem a necessidade de aprendizado dos docentes para utilizar aplicativos e instrumentos tecnológicos para lecionar (Silva, 2023). Mesmo com todo o esforço desses profissionais, sua ausência física impactou no rendimento dos estudantes, em especial nos anos fundamentais (Silva, 2023).

O enfrentamento à Covid-19 esgotou a todos os trabalhadores da área da saúde. Não somente pela proximidade com o elevado número de casos e a morte de pacientes, familiares e colegas de profissão, mas também pelas condições de trabalho insalubres e jornadas excessivas de trabalho a que muitos profissionais foram submetidos (Machado, 2023).

As adversidades relacionadas ao gênero também devem ser consideradas quando nos referimos às duas profissões. Segundo dados do Censo Escolar de 2021, as mulheres correspondem a maioria dos profissionais em todas as etapas da educação básica do país, sendo 96,3% das profissionais na Educação Infantil e 88,1% nos anos iniciais do Ensino Fundamental (INEP, 2022). As mulheres constituem 85% da força de trabalho da área da saúde no país (COFEN, 2016).

A sobrecarga doméstica e responsabilidade familiar são a segunda jornada laboral dessas profissionais e as potenciais consequências para a saúde são variadas: estresse mental, cansaço físico ou síndrome de Burnout, falta de tempo para atividades de lazer, descanso, sono adequado e alimentação (Araújo, 2006).

Com base nesse cenário, a relevância da saúde mental no local de trabalho se intensifica com a atualização da Norma Regulamentadora NR-01, com início de vigência previsto para maio de 2025, tornando obrigatória a execução de medidas efetivas para evitar riscos psicossociais e fomentar ambientes de trabalho mais saudáveis (Brasil, 2024).

A Portaria tem nº 1.419, emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego em agosto de 2024, determinou a implementação obrigatória de programas de prevenção a riscos psicossociais no local de trabalho e determina que as empresas, independentemente do porte ou segmento, devem adotar medidas efetivas para salvaguardar a saúde mental de seus funcionários (Brasil, 2024).

As informações apresentadas, assim como a essência das doenças mencionadas, levam à conclusão de que o risco psicossocial não é apenas um desafio relacionado ao ambiente de trabalho que demanda a intervenção do Estado como regulador da saúde e segurança laboral, mas também uma responsabilidade das instituições no que diz respeito ao princípio essencial e inalienável da saúde dos trabalhadores e ao mínimo risco ocupacional regressivo (Carvalho; Leivas, 2021).

Entender o perfil de adoecimento do trabalhador é crucial nesse processo, pois permite a elaboração de um diagnóstico situacional, ajuda na identificação de dados epidemiológicos e fatores de risco, e auxilia na elaboração de estratégias de intervenção voltadas para aprimorar as condições laborais, aprimorar a qualidade de vida e diminuir o absenteísmo (Santana, 2016).

Encontrar estratégias para reduzir os impactos negativos e fomentar ambientes de trabalho saudáveis representa um desafio para os administradores, já que ultrapassa as ações individuais e demanda intervenções coletivas, alterações estruturais, comportamentais e gerenciais (Assis, 2024).

4.1 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E A PRÁTICA LABORAL NAS ÁREAS DE EDUCAÇÃO E SAÚDE

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são um conjunto de objetivos, metas e indicadores globais, estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), contidas na Agenda 2030 com o intuito de incentivar o desenvolvimento sustentável até o ano de 2030 (ONU, 2025).

Os objetivos e as metas da Agenda 2030 incluem as três dimensões do desenvolvimento sustentável: social, ambiental e econômica. A implementação da Agenda 2030 pode ser realizada por governos, organizações da sociedade civil, empresas privadas e por cada indivíduo (ONU, 2015). O compromisso assumido pelos países implica em adotar ações que favoreçam o Estado de Direito, os direitos humanos e a responsabilidade das instituições políticas (ONU, 2015).

Para a análise desenvolvida neste estudo, elencamos os ODSs: 3, 4, 8 e 16, que significam respectivamente: Saúde e Bem-Estar, Educação de Qualidade, Trabalho Decente e Instituições Eficazes. A combinação dessas referências nos permitiu construir uma base sólida para a análise e proposta neste estudo, considerando que suas diretrizes amparam nossas práticas.

A sobrecarga de trabalho dos profissionais da educação e da saúde e o elevado número de afastamentos impactam diretamente na efetivação de metas. A precarização das condições de trabalho compromete o bem-estar dos trabalhadores (ODS 3), prejudicam a qualidade da educação (ODS 4) e fragilizam o trabalho (ODS 8), o que interfere em instituições mais eficazes

(ODS 16) na formulação de políticas que garantam melhores condições para os profissionais da educação e saúde, reverberando no atendimento aos estudantes e nos usuários do sistema de saúde.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, percebemos que ambas as profissões ainda dependem majoritariamente do trabalho feminino, conforme dados do Censo Escolar (2021), Inep (2022) e Cofen (2022). Considerando que as mulheres, histórica e socialmente, já possuem uma carga semanal de trabalho muito alta, as políticas devem ser pensadas e voltadas, principalmente, para elas.

No estudo sobre gestão dos recursos humanos, encontramos dados sobre o adoecimento em ambas as profissões. A falta e a inconsistência de dados sobre a verdadeira condição de saúde mental dos funcionários públicos dificultam a determinação de prioridades para o planejamento e a execução de medidas eficazes de saúde mental.

No entanto, o setor público deve encontrar estratégias para cumprir a NR-01 e implementar medidas adequadas à gestão de riscos psicossociais, como: avaliação dos riscos; programas de prevenção; suporte aos colaboradores; equilíbrio entre vida pessoal e profissional; e capacitação dos líderes para identificação de adoecimento mental entre os colaboradores.

A precarização dos setores da saúde e educação reflete nas más condições de trabalho, marcados por rotatividade de profissionais, sobrecarga de trabalho e desvalorização profissional. Esse cenário acaba por afetar a qualidade dos atendimentos e dos serviços oferecidos à população. Uma gestão pública eficaz deve conciliar os interesses dos seus servidores, com os interesses institucionais e as prioridades governamentais, proporcionando resultados eficazes e de alta qualidade para a população.

Faz-se necessária a adoção de critérios na contratação e alocação dos recursos humanos. Esta deve ser desburocratizada e fundamentada em instrumentos de gestão. Líderes locais devem estar preparados, conhecer e aplicar as ferramentas de gestão e contar com o apoio da gestão pública na tomada de decisões.

Os planos de ação e tomadas de decisão devem ser amparados por indicadores e pesquisas de avaliação. A partir disso, planos de desenvolvimento individual para que os colaboradores trabalhem de maneira a atingir um serviço público de qualidade devem ser avançados.

Outra ferramenta se refere à implementação e manutenção de planos de carreira e planos de cargos e salários, importantes para atrair e reter talentos, bem como para incentivar a busca por aprimoramento, garantindo altas taxas de produtividade e sucesso dentro da organização.

Ao utilizarmos as diretrizes dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente as que respaldam nosso trabalho, estabelecemos um caminho coerente amparado por objetivos, metas e indicadores padronizados, para garantir um ambiente de trabalho mais saudável e qualidade dos serviços em benefício dos usuários.

Por fim, são necessárias melhorias nas condições de trabalho dos profissionais das áreas de educação e saúde, com valorização profissional para garantir eficiência, acolhimento e transformação. Somente um olhar zeloso entre gestores, instituições e profissionais, que garanta suporte emocional e estrutural, irá repercutir em atendimento de qualidade para aqueles que acessam esses serviços.

REFERÊNCIAS

- ALVES, A.C. **Gestão de pessoas no setor público: a necessidade de conciliar o olhar humano com a eficiência da gestão**. 2023. Disponível em: <https://republica.org/emnotas/conteudo/gestao-de-pessoas-no-setor-publico-a-necessidade-de-conciliar-o-olhar-humano-com-a-eficiencia-da-gestao/> Acesso em 15/02/25.
- ARAÚJO, T. M. et al. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. **Rev Ciênc. saúde coletiva** 11 (4) - Dez 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232006000400032>. Acesso em 15/02/25.
- BORGES, L. de O. As Concepções do Trabalho: um Estudo de Análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **RAC**, v. 3, n. 3, Set./Dez. 1999.
- BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 10/01/2025.
- BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO GABINETE DO MINISTRO. **Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view> Acesso em 15/02/25.
- BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Saúde Mental**. Saúde de A Z. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental> Acesso em 28/03/25.
- BUSSMANN, A. C. O projeto político-pedagógico e a gestão da escola. In: VEIGA, I. P. A. (Org.). **Projeto Político-Pedagógico da Escola – Uma construção possível**. Campinas (SP): Papirus, p.37-52, 2008.
- CARDOSO JR, J.C.; ALMEIDA, J.; BITTENCOURT, M. **People Analytics: rumo a uma abordagem estratégica da gestão de pessoas para o serviço público brasileiro**. 2024. Disponível em: <https://republica.org/emnotas/conteudo/people-analytics-rumo-a-uma-abordagem-estrategica-da-gestao-de-pessoas-para-o-servico-publico-brasileiro/> Acesso em 15/02/25.
- CARVALHO, J.C. **Rotatividade dos professores na educação básica brasileira: caracterização, fatores associados e impactos sobre os resultados dos estudantes (2007-2016)**. Tese (doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico. 202 p. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1884/62156>. Acesso em 15/02/25.
- CFM - Conselho Federal de Medicina. **O Trabalho Precário na área de saúde pública no Brasil e as perspectivas de solução**. Publicado em (05/09/2003). Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/artigos/o-trabalho-precario-na-area-de-saude-publica-no-brasil-e-as-perspectivas-de-solucao-deste-problema-2> Acesso em 20/03/2025.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** -- 4ª. ed. -- Barueri, SP: Manole, 2014. Disponível em: <https://biblioteca.unisc.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf> Acesso em 15/01/2025.
- COELHO, E. A., DA SILVA, A. C. P., DE PELEGRINI, T. B., PATIAS, N. D. (2021). Saúde mental docente e intervenções da Psicologia durante a pandemia. **PSI UNISC**, 5(2), 20-32. 2021. <https://doi.org/10.17058/psiunisc.v5i2.16458>
- COFEN. **Relatório final da Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil**. FIOCRUZ/COFEN, Rio de Janeiro, 28 volumes. Produzido em 2016. Publicado em 2017. Volume I - Brasil. Disponível em: <https://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2019/05/relatoriofinal.pdf>. Acesso em 15/02/25.
- COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. **Enfermagem: realidade de superexploração**. 2024. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/enfermagem-realidade-de-superexploracao>. Acesso em: 21/03/2025.
- CUT - Central Única dos Trabalhadores. **Em 5 anos, número de afastamentos por transtornos mentais cresce mais de 50%**. 2022. São Paulo. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/em-5-anos-numero-de-afastamentos-por-transtornos-mentais-cresce-mais-de-50-7fe5> Acesso em 06/01/25.
- DOVIGO, L. de G; PORTO, R. S; TRINDADE, S.P. Administração hospitalar e a importância do administrador no processo de gestão em saúde: um estudo de caso no Hospital Municipal de Caldas Novas. **Revista Mirante**, Anápolis (GO), v. 16, n. 2, edição especial, p. 86-104, jun. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.31668/mirante.v16i2.14102>. Acesso em 06/01/25.

- FRANCO, J. O. **Recursos Humanos: Fundamentos e Processos**. 2. Ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2019.
- FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa** – São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- INEP- Instituto Nacional de Pesquisas e Estudos Educacionais Anísio Teixeira. **Dados revelam perfil dos professores brasileiros**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/institucional/dados-revelam-perfil-dos-professores-brasileiros>. Acesso em 15/02/25.
- LEITÃO, I.M.T.A, et al. Absenteeism, turnover, and indicators of quality control in nursing care: a transversal study. **OBJN**, vol. 12, n.2. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.17665/1676-4285.20175623>. Acesso em 15/02/25.
- LIBÂNEO, J. C. **Organização e gestão da escola: teoria e prática**. Goiânia: Editora Alternativa, 2001.
- LINO, A.V. Políticas públicas e a precarização da educação pelo contrato PSS no Paraná. **Revista eletrônica LENPES-PIBID de Ciências Sociais - UEL**. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/lenpes-pibid/pages/arquivos/2%20Edicao/ALLAN%20%20-%20ORIENT.%20ANGELA.pdf>. Acesso em 30/03/2025.
- MACHADO, M.H. et al. Condições de trabalho e biossegurança dos profissionais de saúde e trabalhadores invisíveis da saúde no contexto da COVID-19 no Brasil. **Ciência Coletiva** 28 (10), out 2023. Disponível em: <https://cienciaesaudecoletiva.com.br/edicoes/condicoes-de-trabalho-e-saude-mental-dos-trabalhadores-da-saude-no-contexto-da-covid19-no-brasil/256?id=256>. Acesso em 06/01/25.
- MARCONI, M.A., LAKATOS, E.M. **Fundamentos de metodologia científica** São Paulo: Atlas; 2003.
- MARTINS, H. F.; ORIOL, E.C. **Medir a qualidade dos serviços públicos é fundamental**. 2024. Disponível em: <https://republica.org/emnotas/conteudo/medir-a-qualidade-dos-servicos-publicos-e-fundamental/> Acesso em 15/02/25.
- MARTINS, J.C.S. **A precarização do trabalho docente nas escolas estaduais de Marechal Cândido Rondon/PR: um estudo sobre os professores PSS**. 2013.121f. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Francisco Beltrão, 2013.
- MORAIS, H.M.M.; ALBUQUERQUE, M.S.V.; OLIVEIRA, R.S.; CAZUZU, A.K.I.; SILVA, N.A.F. Organizações Sociais da Saúde. Uma expressão fenomênica da privatização da saúde no Brasil. **Cad. Saúde Pública** 34 (1) • 201. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00194916>. Acesso em 30/03/2025.
- MOTTA, K.A.M.B., MUNARI, D.B., COSTA, F.N. Os Pontos Críticos das Atividades do Enfermeiro-Gestor no Hospital Público. **Revista Eletrônica de Psicologia e Políticas Públicas** Vol.1 N°1, 2009. Disponível em: <https://www.crp09.org.br/portal/images/links/repssp/v1n1a5.pdf>. Acesso em: 15/02/25.
- NUNES, C.P.; CARDOSO, B.L.C.; SOUSA, E.C. **Condições de trabalho e saúde do professor. Vitória da Conquista: Edições UESB**, 2020. 216p.
- OLIVEIRA, D.M. et al. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e comportamentais entre profissionais de enfermagem. *Rev Cuid.* 2019, vol.10, n.2. Disponível em: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.631>. Acesso em 06/01/25.
- OLIVEIRA, R. **O que é uma boa gestão pública**. 2024. Disponível em: <https://republica.org/emnotas/conteudo/o-que-e-uma-boja-gestao-publica/> Acesso em 15/02/25.
- ONU. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em 06/01/25.
- ONU. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em 06/01/25.
- OPAS. Organização Pan-americana da Saúde. OMS afirma que Covid-19 é agora caracterizada como pandemia. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/11-3-2020-who-characterizes-covid-19-pandemic>. Acesso em 30/03/2025.
- PARDINI, R. **O que diz a Portaria MTE nº 1.419/2024 sobre a saúde mental no trabalho**. 18/02/25. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-que-diz-a-portaria-mte-n-1419-2024-sobre-saude-mental-no-trabalho/3049581554>. Acesso em 18/02/25.

- PARO, V. H. **Administração escolar: introdução crítica**. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1988.
- PARO, V. H. **Gestão democrática da escola pública**. 3ª ed. São Paulo: Ática, 2000.
- PARO, V. H. **Gestão escolar, democracia e qualidade de ensino**. São Paulo: Ática, 2007.
- PARO, V. H. **Administração escolar: introdução crítica**. São Paulo: Cortez, 2012.
- PARO, V. H. **Gestão Escolar Democrática na Escola Pública**. São Paulo: Cortez. Coleção Leitura. 2016.
- REIMBERG, C.O; SOUZA, D.M; SILVA, J.F; OLIVEIRA, J.A. **Condições de trabalho e saúde dos profissionais no Brasil: uma revisão para subsidiar as políticas públicas**. São Paulo: Fundacentro, 2022. Disponível em: http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/DV8JAG258DKQ8UPFGBTI N3B1QSNT34.pdf. Acesso em: 21/03/2025.
- SANTANA, L.L. et al. Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital no sul do Brasil. **Rev. Gaúcha Enferm.** 37 (1). 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2016.01.53485>. Acesso em 06/01/25.
- SILVA, E.M. Os desafios enfrentados pelo docente do ensino fundamental diante do impacto da pandemia - covid 19: A educação enquanto fenômeno social: **Propósitos econômicos, políticos e culturais**. Disponível em: <///C:/Users/user/Downloads/os-desafios-enfrentados-pelo-docente-do-ensino-fundamental-diante-do-impacto-da-pandemia-covid-19.pdf>. Acesso em 06/01/25.
- SOARES, W. **BPMS e Recursos humanos em hospitais: Estratégias para um gerenciamento pessoal mais eficaz**. Disponível em: <https://holmes.app/blog/bpms-e-recursos-humanos-em-hospitais#:~:text=O%20BPMS%20permite%20coletar%20e,o%20desempenho%20das%20pr%C3%A1ticas%20adotadas>. Acesso em: 06/01/25.
- SOUZA, A. R. de. **Perfil da gestão escolar no Brasil**. 2007. 333f. Tese (doutorado) – Educação: História, Política, Sociedade, PUC-SP, São Paulo.
- SOUZA, A. R. de. As teorias da gestão escolar e sua influência nas escolas públicas brasileiras. 2016. – **Revista de estudos teóricos e epistemológicos e política educativa**, v.2, p.1-19, 2017. Disponível em: <http://www.revistas2.upg.br/index.php/retepe> Acesso em 21/03/2025
- SOUZA, E. M de; AGUIAR, A. C. Publicações póstumas de Henri Fayol: revisitando sua teoria administrativa. Recursos e Desenvolvimento empresarial. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie** 12 (1). Fev 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712011000100008>. Acesso em: 10/03/25.
- TREVISAN, E.; HAAS, V. J.; CASTRO, S. S. Satisfação e sobrecarga do trabalho nos Centros de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas da Região do Triângulo Mineiro. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 511-520, 2019. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/1493/pt-BR/satisfacao-e-sobrecarga-do-trabalho-nos-centros-de-atencao-psicossocial-alcool-e-drogas-da-regiao-do-triangulo-mineiro> Acesso em: 20/03/2025.
- VASCONCELLOS, C. dos S. **Coordenação do trabalho pedagógico: do projeto político-pedagógico ao cotidiano da sala de aula**. São Paulo: Libertad, 2006.
- WAGNER, G. Gastão Wagner defende reformas no SUS para enfrentar o neoliberalismo e a precarização do trabalho na saúde **Cebes** - Centro Brasileiro de Estudos. Em 04 de Set de 2024. Disponível em: <https://cebes.org.br/gastao-wagner-defende-reformas-sus-enfrentar-neoliberalismo-precarizacao-trabalho-saude/34902/#:~:text=Gast%C3%A3o%20Wagner%20defende%20reformas%20no, trabalho%20na%20sa%C>