

1. Introdução

A saúde e segurança do trabalho (SST) nos setores públicos brasileiros têm ganhado crescente valorização, impulsionadas pela necessidade de promover ambientes laborais que previnam riscos e valorizem a qualidade de vida dos servidores. Nesse contexto, o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) representa uma iniciativa inovadora, propondo uma abordagem integrada e holística para enfrentar os desafios multifacetados da saúde ocupacional no serviço público federal. Este sistema centraliza recursos e competências e busca harmonizar a gestão de informações epidemiológicas e a vigilância nos ambientes laborais, estabelecendo-se como uma estratégia fundamental para a sustentabilidade da força de trabalho (Martins et al., 2017; Bifano e Freitas, 2019).

Criado para implementar a Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (PASS), o SIASS é projetado para orquestrar e otimizar iniciativas de assistência médica, perícia oficial, promoção da saúde e prevenção de doenças. A estrutura do SIASS promove a inter-relação entre diversas especialidades, potencializando a colaboração entre equipes multidisciplinares e incentivando uma análise abrangente das condições e dinâmicas de trabalho. Essa abordagem integrativa é fundamental, pois facilita a identificação e redução de riscos à saúde, além de promover um entendimento holístico dos fatores que influenciam o bem-estar dos servidores (Torres e Silva, 2022).

Contudo, apesar de suas inovações, o SIASS enfrenta desafios significativos relacionados à eficácia de sua implementação. Estes incluem a compreensão das competências essenciais dos profissionais, os mecanismos de regulação e controle, e as barreiras culturais e estruturais que podem impedir a realização plena de suas metas. A efetividade da perícia médica oficial e a integração de práticas de promoção da saúde requerem uma gestão que valorize tanto as autonomias individuais quanto as necessidades coletivas, criando um ambiente que apoie a saúde integral dos servidores federais (Possas, Meirino e Pacheco, 2019).

Conforme estabelecido pelo Manual do SIASS, é necessário promover uma integração efetiva na perícia oficial em saúde, incentivando a co-responsabilidade e valorizando as autonomias individuais, experiências e culturas, integrando servidores, suas famílias, instituições e equipes multiprofissionais. Isso possibilita uma abordagem mais inclusiva e eficiente no manejo da saúde e recuperação funcional dos servidores.

É dentro deste quadro que a Teoria do Agir Organizacional de Bruno Maggi oferece uma perspectiva analítica, possibilitando uma investigação detalhada das interações e decisões individuais dentro do contexto organizacional. Esta teoria, ao focar os processos de decisão e as dinâmicas relacionais, pode elucidar os mecanismos subjacentes que definem a eficácia organizacional e a adaptação às mudanças no ambiente de trabalho. Através desta lente teórica, o presente estudo busca desvendar como as estruturas regulatórias e as ações individuais interagem para moldar a cultura organizacional e as práticas de gestão no SIASS, proporcionando *insights* para a melhoria das políticas e intervenções de saúde ocupacional (Bifano e Freitas, 2019).

Portanto, este trabalho visa analisar a aplicabilidade da Teoria do Agir Organizacional na elucidação do comportamento individual dos servidores, da cultura organizacional, e da integração entre ações individuais e coletivas no SIASS. Pretende-se contribuir para o enriquecimento das práticas de gestão do SIASS, oferecendo uma compreensão mais aprofundada dos elementos que moldam o desenvolvimento de competências dos servidores e destacando vias para fomentar a autonomia e proatividade, essenciais para a evolução contínua da saúde ocupacional dos servidores públicos federais.

2. Teoria do Agir Organizacional

A Teoria do Agir Organizacional, desenvolvida por Bruno Maggi, é fruto de uma compilação de artigos que abordam diferentes aspectos do agir dentro das organizações. Publicado originalmente em 2003 e traduzido para o português em 2006, o livro de Maggi, “Do agir organizacional: Um ponto de vista sobre o trabalho, o bem-estar, a aprendizagem”, estabelece um marco na compreensão do comportamento organizacional. Maggi, professor nas universidades de Bolonha e Milão, é reconhecido por suas contribuições significativas à teoria organizacional, tendo ministrado cursos em renomadas instituições como a Sorbonne, HEC, CNAM, SCO-CNR, entre outras (Maggi, 2006).

A Teoria do Agir Organizacional enfatiza a concepção de organização como um processo contínuo, onde ações e decisões interagem de forma dinâmica e interdependente. Maggi destaca que, nesse processo, o tempo não é apenas um fator cronológico, mas uma variável estratégica que influencia a estrutura e a dinâmica organizacional. Nessa perspectiva, os indivíduos não são vistos como entidades isoladas, mas como agentes que moldam e são moldados pela organização, integrando trabalho, bem-estar e regulação de maneira holística (Maggi, 2006).

A Teoria do Agir Organizacional reconhece o papel das pessoas como agentes sociais, vendo o comportamento humano como uma combinação de significados e intenções, refletindo motivações, valores e objetivos. Maggi argumenta que cada pessoa, como agente social, possui competências que permitem não apenas tomar decisões, mas também influenciar ativamente o curso da organização, enfatizando a importância de uma ação baseada em ética e responsabilidade (Maggi, 2006).

A teoria propõe uma análise centrada na ação e na decisão, destacando a complexidade da regulação em diversos níveis organizacionais. A autonomia, a heteronomia e a discricionariedade são apresentadas como dimensões que delineiam o espectro de ações possíveis, interagindo com a estrutura organizacional, que é vista como dinâmica e adaptável, propiciando um cenário para ação regulada por uma lógica de racionalidade intencional e limitada (Maggi, 2006).

Maggi destaca a autonomia como a capacidade de deliberação e ação independentes dentro dos limites organizacionais, contrapondo-a à heteronomia, onde as ações são influenciadas por fatores externos. A discricionariedade, por sua vez, refere-se à liberdade de decisão em circunstâncias não previstas ou ambíguas, realçando a flexibilidade necessária no agir organizacional.

A teoria oferece uma perspectiva que transcende a visão estática das organizações, reconhecendo a natureza dinâmica e complexa das mesmas. Propõe-se uma abordagem integrativa que fornece *insights* sobre a interação contínua entre ações individuais e coletivas, enfatizando a interdependência entre as decisões e o bem-estar dos agentes envolvidos. Maggi alia essa dinâmica a uma análise da racionalidade das escolhas, fundamentando a necessidade de uma gestão que promova tanto a eficiência organizacional quanto o bem-estar dos indivíduos (Maggi, 2006).

Destaca-se a importância da autonomia, cooperação e flexibilidade no ambiente de trabalho, ressaltando a complexidade das relações humanas dentro das organizações. Sob essa ótica, o processo de ações e decisões é considerado um agir social, onde a interação entre as pessoas é essencial para o funcionamento e desenvolvimento da organização (Maggi, 2006).

A Teoria do Agir Organizacional tem suas raízes na obra de Max Weber, especialmente ao considerar o agir organizacional como uma forma de agir social, intrinsecamente humano, orientado pela intencionalidade e direcionado a objetivos específicos. Seu objetivo é estabelecer e manter uma ordem dentro do contexto organizacional, adotando uma abordagem que integra a compreensão do significado das ações

com a exploração das relações de causalidade adequadas durante o desenvolvimento desse processo (Maggi, 2006).

Além disso, a Teoria do Agir Organizacional é enriquecida por contribuições de outros autores como Max Weber, Chester Barnard e Anthony Giddens. Weber entende a organização como um agir social, sendo constituída por processos de ações e decisões. Essa concepção não separa a organização dos sujeitos agentes que atuam e desenvolvem o processo. A racionalidade do processo é intencional e limitada. Barnard esboça uma teoria geral da organização, considerando temas como a ação cooperativa, definição da organização formal e autoridade. Giddens propõe uma teoria diferente da estrutura, baseada em escolhas epistemológicas e ontológicas na relação do sujeito com a sociedade (Maggi, 2006).

Essa teoria também se relaciona com a teoria da regulação social proposta por Jean-Daniel Reynaud, fundamental para entender como se formam os condicionantes no ambiente organizacional. A questão do poder na regulação social é destacada por Rocha e Melo (2001), argumentando que as estratégias de regulação estruturadas pelos indivíduos influenciam a estrutura organizacional (Maggi, 2006).

O processo organizacional se desenvolve a partir de regras distintas, autônomas ou heterônomas, referindo-se à regulação de diferentes processos de ação e níveis de decisão. Destaca-se a importância da interação entre os sujeitos, individualmente e em grupos, reconhecendo a complexidade das relações dentro do contexto organizacional. A formação na lógica do agir e do sistema como processo existe na medida em que se autoproduz, se auto-regula, se auto-organiza, retomando continuamente seu próprio curso (Maggi, 2006).

Além disso, essa teoria destaca a importância do tempo como uma variável essencial e reconhece a interconexão entre as condutas subjetivas e objetivas dos agentes envolvidos nas atividades organizacionais. Ademais, ressalta a racionalidade limitada dos atores, que se manifesta na criação de regras dentro do processo organizacional, contribuindo para a auto-organização e coordenação eficiente das atividades (Maggi, 2006).

Portanto, a Teoria do Agir Organizacional de Bruno Maggi fornece uma estrutura para a análise das dinâmicas organizacionais, enfatizando a interação entre ações individuais e coletivas e o desenvolvimento contínuo das organizações (Maggi, 2006). Esta teoria se mostra particularmente relevante para o estudo de sistemas complexos como o SIASS, oferecendo uma base teórica para entender e melhorar a interação entre os servidores e a estrutura organizacional no contexto da saúde ocupacional. Portanto, a Teoria do Agir Organizacional é um campo de estudo que analisa a dinâmica das organizações e como os indivíduos nelas atuam, conforme resumido no Quadro 01.

Quadro 01: principais conceitos da Teoria do Agir Organizacional de Bruno Maggi

Constructo	Principais conceitos	Descrição e implicações
O agir individual da pessoa	Agente social	Reconhece a pessoa como central na dinâmica organizacional, enfatizando a influência de motivações, valores e metas. O indivíduo, como agente social, desempenha um papel ativo na estrutura e nos processos organizacionais.
	Competências do agir social	Refere-se às habilidades individuais para tomar decisões e agir, impactando diretamente no desenvolvimento organizacional. Essas competências refletem uma escolha epistemológica que valoriza a capacidade humana de influenciar e inovar.

	Racionalidade e substancial	Baseiam as ações estratégicas em uma ética consciente e responsável, destacando um agir intencional e limitado. Essa racionalidade guia as decisões dentro do contexto organizacional, equilibrando objetivos pessoais e institucionais.
O agir da pessoa no contexto organizacional	Regulação organizacional	Envolve a tomada de decisão e ação, evidenciando como a autonomia, heteronomia e discricionariedade influenciam o desempenho organizacional. Este aspecto define a eficácia do processo de trabalho através de regulamentações.
	Estrutura organizacional	Destaca a natureza evolutiva da organização, que se adapta e se modifica, criando uma ordem contextual para as ações dos indivíduos. Esta estrutura é flexível e influencia as dinâmicas de decisão e ação organizacional.
	Dinâmicas organizacionais	Representa as organizações como entidades vivas de ações e decisões constantes, onde a interação entre indivíduos e grupos visa alcançar objetivos comuns. Essa dinâmica destaca a importância do significado e propósito atribuídos às ações.
Integração do agir individual com o agir organizacional	Abordagem integrativa	Oferece uma visão holística da organização, enfatizando a conexão entre ações individuais e coletivas. Esta abordagem enfatiza a interdependência entre diferentes processos de ação, facilitando uma compreensão mais completa da organização.
	Ênfase na dinâmica organizacional	Reconhece as organizações como entidades dinâmicas e complexas, que são moldadas pela interação entre indivíduos e processos. Esse aspecto realça a necessidade de uma gestão adaptativa para manter a coerência organizacional.
	Reconhecimento da racionalidade limitada	Aborda a ideia de que as decisões e ações são construídas dentro de um contexto de regras e normas que podem ser reformuladas ao longo do tempo, destacando a capacidade da organização de aprender e evoluir.
Avaliação dos processos organizacionais	Avaliação da congruências	Salienta a importância de alinhar as práticas organizacionais com o bem-estar dos indivíduos, considerando-a um indicador-chave da eficácia organizacional. Essa avaliação ajuda a identificar alinhamentos e discrepâncias entre objetivos organizacionais e individuais.

Fonte: elaborado pelos autores, com base em Maggi (2006).

3. Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)

Instituído pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, o SIASS marca uma evolução significativa na gestão da saúde ocupacional não só dos servidores das universidades federais, mas de todo o serviço público federal. Com o objetivo de otimizar a gestão de informações e promover a interconexão entre suas diversas áreas, o SIASS fomenta o trabalho de equipes multidisciplinares e analisa ambientes e dinâmicas laborais, estabelecendo um novo paradigma na interação entre saúde e trabalho no setor público federal (Cavalcanti e Olivar, 2011).

O entendimento aprofundado dos processos organizacionais dentro do SIASS é fundamental para o contínuo aperfeiçoamento da gestão em saúde ocupacional. Identificar os riscos à saúde oriundos do ambiente de trabalho permite direcionar estrategicamente as ações de assistência à saúde, perícia oficial, vigilância e intervenção, alinhando as práticas de saúde com as necessidades e comportamentos dos trabalhadores e gestores (Fernandes, 2017).

O Decreto 6.833/2009 estabelece que o SIASS visa coordenar e integrar iniciativas e programas relacionados à assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores públicos federais, dentre eles, as atuantes nas universidades federais. De acordo com este decreto, a assistência à saúde abrange ações de prevenção, detecção precoce, tratamento de doenças e reabilitação do servidor, contemplando diversas áreas ligadas ao cuidado com a saúde dos servidores públicos federais. A perícia oficial consiste em avaliações médicas ou odontológicas para determinar a aptidão do servidor para suas atividades laborais. Enquanto que a promoção, prevenção e acompanhamento da saúde englobam intervenções para abordar o processo de adoecimento do servidor, tanto individualmente quanto nas dinâmicas coletivas do ambiente de trabalho.

De acordo com Ferreira e Brusiqueze (2014), a assistência à saúde abrange atividades que visam prevenir danos, promover o bem-estar, identificar precocemente e tratar doenças, além de oferecer suporte terapêutico e reabilitação da saúde. A prevenção de danos é uma medida proativa destinada a evitar qualquer impacto negativo na saúde do servidor, resultante de fatores comportamentais, estilo de vida, ambiente ou condições laborais. De acordo com Zanin *et al.*, 2015, a estratégia governamental para reforçar a assistência à saúde dos servidores inclui a implementação de benefícios de saúde suplementar, facilitando o acesso a planos de saúde privados e integrando serviços médicos existentes à rede SIASS, visando uma gestão mais eficiente e focada na saúde do servidor.

A perícia oficial em saúde, elemento chave do SIASS, consiste em avaliações médicas e odontológicas destinadas a verificar a aptidão laboral dos servidores, assegurando a isonomia e a segurança no ambiente de trabalho. Este processo é padronizado nacionalmente, garantindo consistência e equidade no tratamento dos casos relacionados à saúde ocupacional e às condições de trabalho (Possas; Meirino; Pacheco, 2019).

A vigilância em saúde dos servidores, por sua vez, envolve ações sistemáticas para monitorar e analisar fatores que afetam a saúde no trabalho, objetivando a implementação de intervenções que minimizem riscos e promovam um ambiente de trabalho seguro e saudável. Essas ações são fundamentais para uma compreensão abrangente da relação entre saúde e trabalho, e para o desenvolvimento de estratégias preventivas eficazes (Carneiro, 2011).

Os exames médicos periódicos constituem uma parte essencial das avaliações destinadas a monitorar a saúde dos servidores. Seu objetivo é preservar a saúde por meio de avaliações médicas e da detecção precoce de possíveis agravos, tanto relacionados ao trabalho quanto não relacionados, utilizando exames clínicos, análises laboratoriais e exames de imagem. Essas avaliações são baseadas nos fatores de risco aos quais os servidores podem estar expostos durante o desempenho de suas diversas atividades no serviço público federal (Possas; Meirino; Pacheco, 2019).

Além das avaliações médicas regulares, o SIASS enfatiza a importância das comissões locais de saúde do servidor, que são plataformas para a participação ativa dos servidores na gestão da sua saúde e bem-estar no trabalho. Essas comissões facilitam a colaboração entre os servidores e a administração, promovendo iniciativas voltadas à prevenção de riscos e melhoria contínua das condições de trabalho (Possas; Meirino; Pacheco, 2019).

Portanto, o SIASS representa um modelo integrado de gestão em saúde ocupacional que busca promover uma cultura de saúde preventiva e proativa. Por meio de sua estrutura multidisciplinar e abordagem integrada, o SIASS tem como objetivo contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, alinhando as práticas de saúde ocupacional com as diretrizes da Política PASS e as necessidades específicas dos servidores públicos federais. Neste contexto, o Quadro 02 resume os três eixos fundamentais do SIASS.

Quadro 02: Eixos Fundamentais do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)

Eixos do SIASS	Descrição	Formas de Implementação
Assistência à Saúde	Engloba atividades focadas na prevenção de doenças, promoção da saúde, diagnóstico precoce, tratamento, suporte terapêutico e reabilitação dos servidores.	Inclui a oferta de benefícios de saúde suplementar, facilitando o acesso a planos de saúde privados, além de manter serviços médicos residuais nas instituições. Esta abordagem visa garantir uma cobertura ampla e eficiente das necessidades de saúde dos servidores.
Perícia em Saúde	Consiste em avaliações médicas e odontológicas para determinar a aptidão dos servidores para o trabalho, fundamentais para o processo de gestão de saúde ocupacional.	Implementação de um modelo de avaliação da aptidão laboral, com práticas periciais padronizadas, apoiadas por sistemas informatizados e prontuários eletrônicos, conforme o manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal, buscando uniformidade e precisão.
Vigilância e Promoção	Inclui ações para identificar e analisar os fatores de risco à saúde nos ambientes de trabalho, visando o desenvolvimento de políticas e intervenções para promover um local de trabalho seguro e saudável.	Estabelecimento de comissões locais de saúde do servidor, realização de exames médicos periódicos, e desenvolvimento de políticas de promoção da saúde no ambiente de trabalho. Essas ações são projetadas para atuar proativamente na prevenção de problemas de saúde e promover bem-estar dos servidores federais.

Fonte: elaborado pelos autores

4. Teoria do Agir Organizacional e Contexto do SIASS

Este estudo adota uma abordagem de pesquisa qualitativa, embasada na natureza teórica e no objetivo de desvendar a complexidade dos fenômenos sociais. Conforme Martins e Theóphilo (2007), essa abordagem é apropriada para explorar as dimensões que influenciam os processos de trabalho e a gestão no SIASS, tendo como foco a Teoria do Agir Organizacional de Bruno Maggi (2006).

Este ensaio teórico, definido por Whetten (2003) como uma análise crítica que visa descrever, explicar e estabelecer relações entre diferentes fenômenos. Este método foi escolhido por sua capacidade de fornecer uma interpretação abrangente da teoria e práticas organizacionais, permitindo um exame detalhado da aplicabilidade da Teoria do Agir Organizacional no contexto do SIASS.

A revisão bibliográfica constitui o eixo central deste estudo, cumprindo a função de captar e atualizar conhecimentos sobre a interação entre o agir organizacional e os processos de trabalho no SIASS. Segundo Botelho, Cunha e Macedo (2011), a revisão da literatura é essencial para identificar novas ideias e subtemas que enriquecem o entendimento do tema em estudo, integrando perspectivas do autor para enriquecer a discussão e contribuir para o avanço acadêmico na área.

Este artigo investiga a aplicabilidade da Teoria do Agir Organizacional de Maggi (2006) no contexto do SIASS, analisando o comportamento individual dos servidores, a cultura organizacional e a sinergia entre ações individuais e organizacionais. O objetivo é aprofundar a compreensão das dinâmicas organizacionais e otimizar os resultados dos processos de trabalho. A escolha dessa fundamentação teórica oferece uma perspectiva epistemológica para explorar as interações e influências no ambiente de trabalho do SIASS,

ênfatizando a importânça de alinhar teoria e prátca para uma gestão eficiente e uma compreensão aprimorada das dinâmicas laborais.

Para a coleta de dados, realizou-se uma revisão da literatura de forma não sistemática, abrangendo o período de 2009 a 2023. As bases de dados consultadas incluíram Periódicos Capes, Scopus, Scielo e Google Acadêmico. A pesquisa focou nas palavras chaves "Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor" e "Teoria do Agir Organizacional", utilizando o operador booleano como "or" para ter uma cobertura mais ampla.

Os critérios de inclusão foram estabelecidos para selecionar estudos que discutem diretamente os processos de trabalho e gestão no SIASS e aspectos da Teoria do Agir Organizacional, priorizando artigos completos em português ou inglês, dissertações e teses. Foram excluídos estudos que não se alinhavam ao tema, duplicatas e publicações sem rigor científico, assegurando a qualidade e relevância das fontes

5. Resultados

A análise apresentada no Quadro 03 demonstra uma correspondência entre os princípios fundamentais da Teoria do Agir Organizacional de Bruno Maggi e as atividades implementadas pelo SIASS. Essa comparação demonstra a correlação entre a teoria e os processos de trabalho e gestão em saúde e segurança do trabalho dos servidores públicos federais no âmbito das unidades SIASS.

Quadro 03: relação entre a Teoria do Agir Organizacional de Bruno Maggi e as Atividades do SIASS

Constructo	Conceitos da teoria	Descrição dos conceitos	Eixos do SIASS	Atividades do SIASS
O agir individual da pessoa	Autonomia e racionalidade limitada	Enfatiza o papel central das pessoas na dinâmica organizacional, destacando a capacidade de decisão autônoma, ética e responsável do indivíduo.	Perícia em saúde	Avaliação da aptidão laboral, atendimento personalizado, serviços psicossociais, atendimento do serviço social, enfermagem do trabalho, influência nos protocolos de saúde.
			Vigilância e promoção	Monitoramento de riscos ambientais, orientação em saúde, fornecimento de equipamentos de proteção individual e coletivos, treinamentos em saúde e segurança do trabalho.
O agir da pessoa no contexto da organização	Estrutura variável e ordem contextual	Refere a uma estrutura organizacional adaptável, facilitando ações e decisões dinâmicas, dentro de um sistema integrado.	Assistência à saúde	Serviços de saúde integrativos, programas de bem-estar e atividades de prevenção.
			Perícia em saúde	Estabelecimento de critérios e procedimentos uniformizados, avaliações periciais, adaptação ao ambiente laboral.
			Vigilância e promoção	Desenvolvimento de programas de gestão de riscos, inspeções de segurança, avaliações de saúde no ambiente de trabalho.
Integração do agir individual com o agir	Abordagem integrativa	Destaca a sinergia entre as ações individuais e	Assistência à saúde	Iniciativas de saúde preventiva, programas de saúde mental, abordagem integral da saúde do servidor, promoção de qualidade de vida no

organizacional		coletivas, promovendo uma organização dinâmica e coesa.		trabalho, equipe multiprofissional em saúde.
			Perícia em saúde	Integração de serviços com a perícia médica para abordagem holística em saúde, coordenação com equipes multidisciplinares.
			Vigilância e promoção	Implementação de comissões de saúde do servidor, promoção de saúde ocupacional e programas de bem-estar no local de trabalho.
Avaliação dos processos organizacionais	Avaliação da congruência	Analisa o alinhamento entre as práticas organizacionais e o bem-estar dos servidores, servindo como um indicador de eficácia organizacional	Assistência à saúde	Avaliação e ajuste contínuo das políticas e práticas de promoção da saúde integral do servidor para assegurar a conformidade com os objetivos da PASS e suas regulamentações.
			Perícia em saúde	Monitoramento e avaliação dos procedimentos de perícia para garantir a equidade e adequação ao contexto organizacional e a PASS.
			Vigilância e promoção	Avaliação contínua dos programas de vigilância e promoção de saúde, assegurando a efetividade e a melhoria constante das intervenções.

Fonte: elaborado pelos autores

Ao detalhar cada aspecto da teoria de Maggi, estabeleceu-se um paralelo com as práticas correspondentes do SIASS, resultando em uma matriz comparativa que destaca a sinergia entre teoria e prática. Por exemplo, o conceito de "agente social" na teoria de Maggi alinha-se com as iniciativas do SIASS que promovem a saúde e o bem-estar dos servidores, destacando a importância do indivíduo como um participante ativo na moldagem da cultura organizacional e na melhoria das condições de trabalho.

Da mesma forma, a "racionalidade substancial" na Teoria do Agir Organizacional, enfatizando ações estratégicas ancoradas em ética e responsabilidade, ressoa com as políticas de saúde ocupacional do SIASS. Neste contexto, decisões e ações são cuidadosamente planejadas para promover o bem-estar dos servidores e melhorar a eficiência organizacional (Castro, 2010; Bifano e Freitas, 2019).

A análise revelou como a integração das ações individuais e organizacionais, um aspecto central da teoria de Maggi, reflete-se nas práticas do SIASS. Programas que incentivam a colaboração entre os diferentes níveis organizacionais ajudam a promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Isso enfatiza a importância de entender as motivações e intenções por trás das ações, interpretando-as em termos de causação e impacto nos processos laborais do SIASS.

6. Discussão

6.1 O Agir Individual dos Servidores do SIASS à Luz da Teoria do Agir Organizacional

A Teoria do Agir Organizacional, formulada por Maggi (2006), oferece um quadro robusto para entender o comportamento humano nas organizações, ressaltando a centralidade da ação individual, da racionalidade limitada e da interação social. No cenário do SIASS, a aplicabilidade desta teoria é particularmente notável, uma vez que os servidores são frequentemente confrontados com decisões que afetam tanto a gestão da saúde ocupacional quanto a operacionalidade organizacional (Bifano e Freitas, 2019).

Os servidores do SIASS, ao assumir responsabilidades que incluem análises de atestados médicos, avaliações periciais e atendimentos especializados, estão no cerne das dinâmicas organizacionais. Neste contexto, a interação social, tanto dentro da organização quanto com os usuários, assume um papel fundamental (Torres e Silva, 2022). A teoria de Maggi ilumina como essas interações moldam a tomada de decisão, refletindo a complexidade e a interconectividade inerentes ao ambiente de trabalho do SIASS.

As redes de ação, conforme enfatizado pela teoria, são fundamentais para facilitar a coordenação, colaboração e o fluxo de informações, impactando diretamente a eficácia organizacional. No SIASS, essas redes promovem um ambiente colaborativo que não apenas melhora a produtividade, mas também a qualidade dos serviços de saúde ocupacional (Bifano e Freitas, 2019).

A capacidade de adaptação e aprendizado é fundamental para que o SIASS atinja seus objetivos de promover saúde e bem-estar entre os servidores públicos federais (Torres e Silva, 2020). Aplicando a Teoria do Agir Organizacional, pode-se observar como os servidores do SIASS aprendem com experiências anteriores e ajustam seus comportamentos para fomentar a mudança e o desenvolvimento organizacional, enfrentando desafios e criando soluções inovadoras (Castro, 2010).

Ao analisar o comportamento individual dos servidores do SIASS a luz da Teoria do Agir Organizacional, pode-se compreender melhor como as ações individuais influenciam e são influenciadas pelo contexto organizacional. Essa perspectiva proporciona subsídios para o desenvolvimento de estratégias de gestão de pessoas que atendam às necessidades organizacionais e proporcione um ambiente de trabalho inspirador e produtivo (Maggi 2006; Castro, 2010; Bifano e Freitas, 2019).

Portanto, a aplicação da Teoria do Agir Organizacional no contexto do SIASS revela não apenas a complexidade das interações e decisões individuais dentro da organização, mas também como esses elementos são intrinsecamente ligados ao desenvolvimento e manutenção de uma cultura organizacional. As dinâmicas de autonomia, discricionariedade e heteronomia destacadas por Maggi são essenciais para entender como os servidores negociam e operacionalizam suas funções dentro de limites estruturais e regulatórios. Essa compreensão é fundamental para identificar os pontos de alavancagem que podem ser utilizados para promover uma cultura de saúde e segurança no trabalho mais eficaz e responsiva.

6.2 Cultura organizacional do SIASS

A cultura organizacional é um pilar que define as práticas, interações e comportamentos no âmbito de uma organização (Maggi 2006). Utilizando a Teoria do Agir Organizacional para explorar a cultura do SIASS, adquire-se *insights* sobre o impacto desta cultura nas decisões e ações dos servidores, bem como nos resultados da organização.

Elementos como valores compartilhados, normas, atitudes, padrões de interatividade, liderança e processos de decisão são fundamentais na cultura organizacional do SIASS. Estes componentes não apenas constroem a identidade organizacional, mas também influenciam o comportamento e as interações dos servidores. Através da Teoria do Agir Organizacional, pode-se analisar como a cultura organizacional afeta as escolhas e ações individuais, particularmente no contexto do SIASS. Por exemplo, uma cultura que enfatiza as regras e procedimentos pode inibir a inovação, fazendo com que os servidores prefiram aderir a métodos tradicionais ao invés de buscar abordagens inovadoras para resolver desafios (Maggi 2006; Castro, 2010; Bifano e Freitas, 2019).

Além disso, a cultura organizacional é essencial nas interações sociais e na colaboração das equipes multiprofissionais do SIASS. Uma cultura que fomente comunicação aberta, trabalho em equipe e respeito mútuo tende a cultivar um ambiente mais cooperativo e eficiente, onde os servidores se engajam proativamente para atingir as metas organizacionais (Filho e Ponce, 2017).

A Teoria do Agir Organizacional auxilia na identificação de barreiras e possibilidades dentro dessa dinâmica cultural. Desafios como resistência a mudanças e discrepâncias entre as culturas desejada e existente necessitam de estratégias de gestão de mudanças e comunicação efetivas. Com base nessa teoria, estratégias para reforçar uma cultura organizacional positiva no SIASS podem incluir capacitação contínua, comunicação clara, e incentivos que reflitam os valores e metas da organização (Castro, 2010; Filho e Ponce, 2017).

Neste contexto, a aplicação da Teoria do Agir Organizacional no SIASS permite uma análise detalhada dos padrões comportamentais, interações sociais e práticas de gestão. Ao reconhecer a cultura como um elemento dinâmico e influente, é possível desenvolver abordagens que não apenas respondam aos desafios atuais, mas que também promovam um ambiente de trabalho mais saudável e cooperativo. Estas abordagens facilitam a integração entre o agir individual e o organizacional, moldando um ambiente onde os servidores podem alinhar suas ações individuais aos objetivos coletivos da organização. Tal alinhamento é fundamental para a eficácia das intervenções e para a sustentabilidade das políticas de saúde no SIASS, criando um ambiente propício para discussões mais aprofundadas sobre como essa integração pode ser otimizada e sustentada ao longo do tempo.

6.3 Integração entre agir individual e agir organizacional no SIASS

A eficácia do SIASS depende da integração entre o agir individual dos servidores e as práticas organizacionais. A Teoria do Agir Organizacional oferece um arcabouço conceitual para analisar como as ações individuais se interconectam e reforçam o funcionamento global da organização. Essa teoria enfatiza a importância do alinhamento de objetivos, colaboração efetiva, comunicação transparente e liderança engajadora para alcançar a sinergia necessária para a promoção da saúde integral do servidor (Bifano e Freitas, 2019).

Nesse contexto, a cultura organizacional do SIASS influencia diretamente as ações dos servidores, afetando decisões, comunicação e colaboração. Esses elementos são vitais para atingir os objetivos estratégicos e manter uma cultura organizacional coesa. Quando as ações individuais e organizacionais não estão alinhadas, a efetividade da política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (PASS) pode ser comprometida, ressaltando a necessidade de abordagens holísticas que considerem os servidores em sua totalidade, inclusive seus aspectos biopsicossociais (Filho e Ponce, 2017; Cavalcanti e Olivar, 2011).

Para garantir uma integração eficaz, é necessário alinhar os objetivos, valores e atitudes dos indivíduos com os da instituição. No SIASS, isso significa realizar ações que reflitam e reforcem a missão, visão e valores da organização, fomentando um ambiente colaborativo que esteja em consonância com os propósitos organizacionais. A incorporação

de princípios como integralidade, ética profissional e competência técnico-científica é essencial para esse processo (Manual do SIASS, 2017).

Além disso, a Teoria do Agir Organizacional destaca o papel fundamental das redes de ação e das interações sociais na facilitação da colaboração e na troca de conhecimentos, elementos que são fundamentais para a resolução de problemas e para a execução eficiente das atividades. A co-responsabilidade entre servidores, suas famílias, instituições e equipes multiprofissionais é um pilar para uma gestão integrada e respeitosa da saúde ocupacional, conforme estabelecido pelo Manual do SIASS (Maggi, 2006).

A comunicação clara e compreensível é necessária para alinhar as ações individuais com as metas organizacionais do SIASS, facilitando o compartilhamento eficiente de informações e fortalecendo a colaboração entre equipes. No contexto do SIASS, onde a expertise de profissionais de diversas áreas da saúde e segurança do trabalho é valorizada, estabelecer processos comunicativos eficazes é fundamental. Tais processos garantem que o conhecimento técnico seja adequadamente transmitido e integrado às práticas organizacionais, realçando a importância de uma comunicação que não só informa, mas também engaja e motiva todos os envolvidos (Manual do SIASS, 2017; Possas, Meirino, Pacheco, 2019).

Lideranças eficazes desempenham um papel fundamental na integração entre o agir individual e organizacional, inspirando e motivando os servidores, além de fomentar um ambiente de confiança e colaboração. A Teoria do Agir Organizacional enfatiza a importância de uma liderança que promova o alinhamento de objetivos, a participação ativa dos servidores e a valorização de suas contribuições, tanto individuais quanto coletivas, ao sucesso organizacional (Maggi, 2006; Castro, 2010). Portanto, a implementação efetiva dessa teoria no SIASS pode intensificar a integração entre as ações individuais e as práticas organizacionais, criando um ambiente de trabalho sinérgico e produtivo.

Essa dinâmica realça a necessidade de definição de metas compartilhadas, incentivo à colaboração e participação, comunicação transparente e desenvolvimento de lideranças inspiradoras. Tais estratégias são essenciais para alinhar o SIASS com os objetivos da Política PASS e garantir um funcionamento eficiente (Munck, 2009). A eficácia dessas práticas, no entanto, requer uma avaliação contínua dos processos organizacionais. A próxima seção irá explorar como a avaliação dos processos organizacionais do SIASS pode identificar áreas de sucesso e oportunidades para melhoria, garantindo que a integração entre o agir individual e organizacional seja não apenas implementada, mas também otimizada para responder às demandas e desafios emergentes em saúde ocupacional do servidor público federal.

6.4 Avaliação dos processos organizacionais do SIASS

Utilizando a perspectiva sistêmica da Teoria do Agir Organizacional, que analisa as inter-relações entre os elementos da organização — incluindo estruturas formais, práticas informais, interações sociais e comportamentos individuais —, é possível realizar uma análise holística dos processos organizacionais do SIASS. Esta abordagem destaca a importância de verificar a congruência entre as variáveis organizacionais, com o bem-estar dos servidores servindo como um indicador-chave da eficácia organizacional. Tal visão permite identificar pontos fortes, áreas que requerem melhorias e oportunidades de otimização (Maggi, 2006; Bifano e Freitas, 2019).

Para avaliar efetivamente os processos organizacionais do SIASS, é necessário identificar os processos-chave que estão alinhados com os objetivos estratégicos da Política PASS. O mapeamento de atividades críticas, fluxos de trabalho e as interações entre diferentes setores e equipes multiprofissionais é essencial para garantir a eficiência e eficácia na prestação de serviços de saúde ocupacional e segurança do trabalho (Torres e Silva, 2020).

A Teoria do Agir Organizacional sublinha que a eficiência operacional é vital para o sucesso organizacional. Nesse contexto, a avaliação no SIASS deve incluir indicadores de desempenho tais como tempo de resposta, qualidade do serviço, custos operacionais e satisfação dos usuários. Estes indicadores ajudam a promover a melhoria contínua e a adaptabilidade às mudanças nas dinâmicas externas e internas (Maggi, 2006; Manual do SIASS, 2017).

Dentro desse quadro, a resiliência organizacional se destaca como um componente necessário, refletindo a capacidade da organização de responder a novas demandas, implementar mudanças e aprender com experiências anteriores (Mendonça et al., 2023). Ações individuais dos servidores, conforme delineado pela Teoria do Agir Organizacional, são essenciais para a adaptabilidade e resiliência do sistema, incentivando a inovação e a excelência operacional (Munck, 2009).

Para uma avaliação eficaz, é necessário implementar práticas de feedback contínuo, que permitam identificar forças e áreas que necessitam de aprimoramento. A coleta e análise de dados, seguida pelo compartilhamento de *insights* com todos os envolvidos, são etapas fundamentais nesse processo. A Teoria do Agir Organizacional ressalta a importância do aprendizado organizacional e do desenvolvimento contínuo para cultivar uma cultura de excelência e inovação (Castro, 2010).

Neste sentido, a avaliação dos processos organizacionais do SIASS, orientada pela Teoria do Agir Organizacional, fornece uma base sólida para identificar necessidades de melhoria, promover eficiência, eficácia e resiliência. Alinhando as ações individuais com os objetivos organizacionais, o SIASS pode aspirar a uma performance superior e à satisfação dos usuários, consolidando-se como um modelo de referência em serviços de saúde e assistência aos servidores públicos federais.

6. Considerações finais

Este estudo investigou a aplicabilidade da Teoria do Agir Organizacional no contexto do SIASS, explorando especificamente o comportamento individual dos servidores, a cultura organizacional e a integração entre ações individuais e organizacionais. A análise revelou as complexas dinâmicas organizacionais e ações do SIASS, fornecendo insights para o aprimoramento da gestão e do ambiente de trabalho.

A aplicação desta teoria permite uma visão aprofundada do comportamento individual dos servidores, destacando como suas decisões e interações influenciam diretamente a eficiência e o desempenho organizacional. Esse entendimento é essencial para desenvolver estratégias de gestão de pessoas que respondam às necessidades organizacionais e promovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

A análise da cultura organizacional mostrou como os comportamentos individuais contribuem para estabelecer e reforçar os valores, normas e práticas que definem a organização. Essa influência é determinante para a eficácia das atividades desenvolvidas, sublinhando a importância de uma cultura organizacional alinhada com os objetivos estratégicos do SIASS.

Além disso, ficou claro que a integração entre o agir individual e organizacional é essencial para a operacionalidade eficaz do sistema. Fatores como colaboração contínua, comunicação eficaz e liderança emergiram como elementos-chave para garantir um alinhamento bem-sucedido, criando um ambiente de trabalho coeso e orientado a resultados.

Para pesquisas futuras, recomenda-se a realização de estudos transversais em diferentes unidades do SIASS, a fim de ampliar a compreensão das práticas organizacionais em contextos variados. Isso permitirá uma análise mais detalhada das experiências locais, facilitando a identificação de boas práticas e desafios específicos. Esses estudos enriquecerão

o conhecimento sobre estratégias de gestão eficazes e contribuirão para a otimização contínua dos processos e resultados no SIASS.

Em conclusão, este estudo destaca a importância da Teoria do Agir Organizacional como uma ferramenta analítica para entender e melhorar as dinâmicas organizacionais no SIASS nas nossas universidades. Esse quadro teórico oferece uma base sólida para desenvolver práticas de gestão mais eficazes e criar ambientes de trabalho que sejam tanto motivadores quanto produtivos.

7. Referências bibliográficas

ASTLEY, W. G. **Administrative science as socially constructed truth**. *Administrative Science Quarterly*, v. 30, p. 497-513, 1985. <https://doi.org/10.2307/2392694>.

BIFANO, Amélia Carla Sobrinho. FREITAS, Áurea Maria Resende de; **Atenção à Saúde do Servidor Público: Uma Análise do Sistema Integrado na Perspectiva de Escolhas de Adoção e de uso e sua Relação na Mudança Organizacional**. *Revista FSA*, v. 16, n. 2, p. 183–198, 1 mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.12819/2019.16.2.10>.

BOTELHO, L. L. R. CUNHA, C. C. de A. MACEDO, M. **O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais**. *Gestão e Sociedade*, v. 5, n. 11, p. 121, 2011. DOI: <https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220>.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal**. 3.ed. / Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público. Brasília: MP, 2017. 147 p.: il., color.

CARNEIRO, S. A. M. **Políticas de saúde do servidor como elemento de gestão de pessoas: a estratégia do subsistema integrado de atenção à saúde do servidor**. In: Congresso CONSAD de Gestão Pública, 4., 2011, Brasília. Anais. Brasília, 2011.

CASTRO, André Luís de. **MODOS DE REGULAÇÃO E FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: uma reflexão sob a luz da teoria do agir organizacional**. 2010. 197 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Administração, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2010. Disponível em: <http://repositorio.uem.br:8080/jspui/handle/1/3303>.

CAVALCANTI, C. P. N.; Olivar, M. (2011). **Breves reflexões sobre a saúde do trabalhador no serviço público e a recente Política de Atenção à Saúde do Servidor do SIASS**. In Capacitação em promoção e vigilância em saúde do trabalhador (pp. 207-217). Rio de Janeiro: MPOG-SRH-PASS-SIASS/UNIRIO/UFRJ.

BRASIL, **Decreto no 6.833, de 29 de abril de 2009**. Dispõe da implementação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm.

FERNANDES, Geyse Chrystine Pereira Souza (2017). **Vigilância em saúde do trabalhador no Brasil: conceito e desafios**. *Revista Labor Fortaleza/CE*, 1(18), 50-60. DOI: <https://doi.org/10.29148/labor.v1i18.31594>.

FERREIRA, Mário César; BRUSIQUESE, Romildo Garcia. (2014). **Novas condições de trabalho e velhos modos de gestão: a qualidade de vida no trabalho em questão**. Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional, 10(3), 247-267. DOI: <https://doi.org/10.54399/rbgdr.v10i3.1480>.

FILHO, José Marçal Jackson; PONCE, Tarsila Baptista. **O papel dos agentes de recursos humanos na implementação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS)**. Revista do Serviço Público, v. 68, n. 1, p. 131–156, 31 de mar. 2017. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v68i1.1282>.

MAGGI, Bruno. **Do agir organizacional: um ponto de vista sobre o trabalho, o bem-estar, a aprendizagem**. São Paulo: Edgard Blücher. 2006.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, C. R Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Maria Inês Carsalade. et. al. **A política de atenção à saúde do servidor público federal no Brasil: atores, trajetórias e desafios**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 22, p. 1429–1440, 1 maio 2017. DOI: 10.1590/1413-81232017225.33542016.

MENDONÇA, Helinton Guedes de, et. al. **Atenção à saúde do servidor em uma instituição federal de ensino: desafios e perspectivas**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. 2023. DOI: 10.47626/1679-4435-2023-797.

MUNCK, Mariana Gomes Musetti. **Concepções organizacionais e os constrangimentos ao processo de formação e aprendizagem: um estudo à luz do agir organizacional**. 2009. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/3/3136/tde-01072009-121438/>.

PÔSSAS, Nathalia São Paio D’Amato; MEIRINO, Marcelo Jasmim; PACHECO, Márcia Vieira. **Proposição de ações para implementação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do servidor público federal: estudo de caso na Universidade Federal Fluminense**. Sistemas & Gestão, v. 14, n. 3, p. 323–334, 8 out. 2019. DOI: 10.20985/1980-5160.2019.v14n3.1507.

TORRES, Gustavo Caetano; SILVA, Carlos Sérgio da. **Segurança e saúde no trabalho em instituições federais de ensino superior no Brasil**. International Journal on Working Conditions, nº.19, Jun. 2020. <https://doi.org/10.25762/gepn-dc33>.

TORRES, G. C.; SILVA, C. S. DA. **O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) na perspectiva de servidores públicos de Instituições Federais de Ensino Superior**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 47, 2022.

WHETTEN, David A. **O que constitui uma contribuição teórica?** RAE – Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 43, n. 3, p. 69-73, jul./set. 2003. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/download/37425/36187>.

ZANIN, F. C. et al. **Política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público no Brasil**. Universidade e Sociedade, n. 55, pp. 86-95, 2015.