

Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Publico

Edilene de Fátima Prado (FATI) edilene_fatimaprado@hotmail.com
Adriano Mesquita Soares (UTFPR) royalsistemas@bol.com.br
Taize Mayara de Mello Medeiros (FATI) taize.medeiros00@hotmail.com
Luiz Gustavo de Matos (FATI) lgustavomatos@gmail.com
João Luiz Kovaleski (UTFPR) kovaleski@utfpr.edu.br

Resumo:

O objetivo deste artigo foi desenvolver o programa qualidade de vida no trabalho como sugestão à Prefeitura Municipal de Arapoti. Com relação a abordagem utilizou-se a pesquisa exploratória e do ponto de vista dos procedimentos técnicos, a pesquisa bibliográfica e documental, para a elaboração de um referencial teórico com revisão sobre os conceitos de qualidade de vida no trabalho. Destaca-se nesse artigo a necessidade da implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho eficaz, ou seja, que atente a influenciar na valorização do servidor e a melhoria da qualidade do serviço público, ou na dificuldade de alcançá-lo. Um programa de qualidade de vida no trabalho voltado as necessidades dos servidores públicos é uma ferramenta essencial para a promoção do bem-estar coletivo, assim como na prática do exercício da cidadania na função pública.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, Servidores públicos, Bem-estar.

Quality of Life at Work in the Public Sector

Abstract

The purpose of this article is to develop the program quality of work life as a suggestion to the Town of Arapoti. Regarding the approach we used the exploratory and the point of view of technical procedures research, literature research and document for the development of a theoretical framework to review on the concepts of quality of life at work. It is noteworthy that Article to the need to implement a program of quality of life in effective work, ie, that attempts to influence the optimization of server and improve the quality of public service, or the difficulty of achieving it. A program of quality of life at work facing the needs of public servants is an essential tool for promoting the collective welfare, as in the practice of citizenship in the public service.

Key-words: Quality of work life, public servers, Wellness.

1. Introdução

As organizações contemporâneas, a partir das constantes mudanças e dos avanços tecnológicos, começaram a buscar e priorizar a qualidade em seus produtos e processos, a fim de aumentar a produtividade e a competitividade entre seus concorrentes, desta forma se começa a exigir uma maior integração por parte dos colaboradores.

A partir deste novo cenário comercial as organizações despertam para o diferencial entre uma empresa e outra, que são as pessoas que integram seu quadro funcional. E começa-se observar que quanto melhor as condições de trabalho e de vida, melhor será o resultado ao final do processo, pois mais que o conhecimento técnico adquirido, hoje o que vale mais é a dedicação e a motivação vinda dos colaboradores, visto que quando estes se sentem desta forma o seu trabalho será realizado com qualidade e excelência.

Neste sentido, a qualidade de vida no trabalho (QVT), vem ganhando destaque no meio empresarial, pois é uma ferramenta que determina a cultura organizacional, bem como as características de seus colaboradores. Portanto QVT é um importante instrumento utilizado para conhecer as práticas as quais estão sendo utilizadas no ambiente organizacional e qual está sendo o impacto que estas estão causando em cada colaborador, o qual pode ser positivo ou negativo.

O trabalho apodera-se de uma grande parte da vida das pessoas, fazendo com que os indivíduos passem mais tempo em suas atividades laborais, do que com seus familiares. Neste sentido as organizações têm investido em estudar o ambiente de trabalho de seus colaboradores, como estes se sentem ao desenvolver suas atividades diárias, como está o relacionamento entre gerência e seus colaboradores.

A QVT abrange diversos fatores que visam a melhora no desempenho dos colaboradores, pois trata de analisar os fatores que mais influenciam na satisfação ou insatisfação no ambiente de trabalho.

O objetivo central desta pesquisa consistiu em conhecer as práticas de QVT em um órgão público municipal. E deixar como sugestão para os gestores a implantação de um programa de qualidade de vida neste setor.

2 Referencial teórico

2.1 Histórico da qualidade de vida

Advém da gênese humana o conceito de trabalho como transformação humana. E o termo qualidade é derivado do latim “Qualitas”, que significa ser próprio ou aspecto natural do ser humano ou de um objeto, através do qual diferencia dos demais. Assim como etimologia da palavra vida também é oriundo do latim “Vita”, o qual vem significar existência, forma de viver. E a expressão trabalho também com origem no latim “Tripalium”, o qual tinha acepção de instrumento de tortura. E o trabalho nos denota o sentido de necessidade ou de sobrevivência, onde ele é um fardo, um peso que sobre cai sobre os ombros do homem. E ainda buscando conotar essa expressão podemos observá-la em seu sentido mais antigo da história onde ele é tido como uma maldição ou algo que foi imposto sobre ele para que assim pudesse suprir suas necessidades básicas, como podemos encontrar na passagem bíblica que nos diz: “comerás o pão com o suor do teu rosto.” (Gn 3, 19)

2.2 Conceitos de qualidade de vida

As organizações estão colocando em evidência hoje seus colaboradores, mostrando a eles são os rostos da empresa, isto é, eles estão trabalhando no fator motivacional de seus colaboradores para que estes se sintam em um ambiente agradável e seguro para desempenhar suas funções e assim possam produzir mais e com melhor qualidade seus produtos e serviços.

Há vários autores que a partir de seus estudos referentes ao comportamento das organizações, desenvolveram seus conceitos com relação à (QVT), mas de forma geral pode-se dizer que qualidade de vida no trabalho tem como foco a satisfação do indivíduo com a sua empresa, a busca de pela saúde do trabalhador, bem como sua segurança e condições ambientais para a promoção da mesma.

Para Chiavenato (1999, p. 376) “fazer do ambiente [de trabalho] um local agradável pra se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas.”.

E, para que isso ocorra é necessário primeiramente que os colaboradores se sintam bem no ambiente no qual desenvolvem suas tarefas diárias, para assim alcançar os resultados que são esperados no final do processo.

Podemos entender ainda qualidade de vida no trabalho QVT como uma preocupação das empresas em desenvolver produtos e serviços que sejam de qualidade, onde estes atendam às necessidades dos clientes. Mas para se obter essa qualidade final dos produtos e serviços as empresas hoje buscam a satisfação e o resultado primeiramente entre os seus colaboradores.

Ainda no contexto histórico da qualidade de vida no trabalho (QVT) encontramos várias definições de diversos autores que abordaram esse tema. Como podemos observar na tabela abaixo.

2.3 A gestão dos programas de qualidade de vida no trabalho

A finalidade dos programas qualidade de vida no trabalho (QVT) é promover a harmonia entre empresa e colaborador, para alcançar os objetivos comuns das partes, o qual visa satisfazer as necessidades humanas, pois uma vez que estas são realizadas, o trabalhador melhora sua produtividade, o que no final do processo trará resultados quantitativos e qualitativos para os gestores.

A qualidade de vida no trabalho se caracteriza pela grande procura das empresas por resultados satisfatórios, onde o bem-estar do colaborador e sua efetividade organizacional se tornam um fator de suma importância, e isso se dá devido ao crescente mercado competitivo que se instaurou após a Revolução Industrial.

Há alguma década, a competitividade de várias organizações estava ligada ao tamanho e complexidade de sua estrutura física. Hoje, aspectos como o conhecimento nelas desenvolvidos e mantido, sua marca e valorização no mercado, e as pessoas que nela trabalham podem se tornar diferenciais competitivos mais importantes do que os aspectos tangíveis. (OLIVEIRA; FRANÇA, 2005, p. 3)

Os programas de qualidade de vida no trabalho surgiram com o intuito de auxiliar no desenvolvimento de práticas na gestão de pessoas, onde se busca uma maior participação dos funcionários, isto é uma busca pelo desenvolvimento do quadro funcional, com o desejo de oportunizar o crescimento dos colaboradores, a redução de níveis hierárquicos, a descentralização das tomadas de decisões, para que assim se possa chegar o resultado almejado por todos deste meio, o qual é o ganho em produtividade, redução dos custos, qualidade nos produtos e a satisfação dos trabalhadores envolvidos no processo.

Diz Fernandes (1996, p. 43) que “a meta principal de tal abordagem volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa.”

Sendo assim, a implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho PQVT é pautada pela busca das organizações em se adaptarem as condições de desenvolvimento pessoal do trabalhador, isto é, as empresas têm de focar na humanização entre seus colaboradores.

2.4 A importância do capital humano para a qualidade dos serviços

Com o passar dos anos se desfez a imagem que se tinha do trabalhador, onde ele era apenas uma 'coisa', um objeto que prestava o serviço para as fábricas e que era mal pago, malvisto pela sociedade da época. Se pode afirmar que “rasgou-se as cortinas” do passado, e se olha para um futuro promissor onde com a globalização e a inovação tecnológica o ser humano passou a ser tratado de forma digna pelos seus semelhantes, embora que vivamos em um mundo onde há muito a ser melhorado nessa questão de humanização, se pode afirmar que obtivemos um grande avanço.

“Os empregados contribuem com seus conhecimentos, capacidades e habilidades, proporcionando decisões e ações que dinamizam a organização.” (CHIAVENATO, 2004, p. 7)

Hoje as empresas se preocupam muito com a questão da qualidade de vida de seus servidores, pois é neste ambiente que eles passam a maior parte de seus dias.

De acordo com Bento (2006, p.6) que “o diferencial entre uma empresa e outra empresa são as pessoas que desenvolvem atividades nela, ou seja, os seus colaboradores, isto é, capital humano”. E o homem deixou de ser apenas competente no serviço braçal e tornou-se intelectual em suas competências.

Para os autores Friedman, Hatch e Walker (2000, p. 16) “a noção de ‘capital humano’ não considera as pessoas um recurso perecível a ser consumido, mas um bem valioso a ser desenvolvido”.

Não basta ter talentos para possuir capital humano. É preciso ter talentos colocados em um contexto. Se o contexto é favorável e incentivador, os talentos podem se desenvolver e crescer. Se o contexto não é adequado, os talentos fogem ou ficam amarrados. (CHIAVENATO, 2004, p. 54)

As empresas hoje não utilizam mais o termo empregado e sim colaborador, pois este é visto como peça fundamental no processo, então ele colabora de forma espontânea com os seus talentos e dons em prol de um único objetivo que é dar resultados positivos para a empresa, fazendo que ela obtenha qualidade em seus serviços prestados, pois uma vez que está bem todos estão bem.

2.5 Implantação de programas de qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida nas empresas é um dos grandes desafios dos administradores do século XXI, pois muitas transformações ocorreram desde a Revolução Industrial, onde até então os trabalhadores não passavam apenas de um ajudante no processo fabril, e eram tratados de forma desumana, viviam longas jornadas de trabalho e em condições indignas.

A concepção e a implantação dos programas de QVT, feitas de forma participativa, vêm-se afirmando como uma alternativa para compatibilizar bem-estar, eficiência e eficácia nas organizações. (FERREIRA, et al., 2009)

E com o passar dos anos as empresas começaram por perceber a necessidade da qualidade de seus produtos e serviços, mas para o bom êxito de seus objetivos os gestores sentiram a necessidade da implantação de formas, métodos que fizessem fluir e aumentar a produtividade, o que fez com que o homem começasse a ser percebido e não fosse mais tido como uma máquina de produzir, mas passou a ser uma peça fundamental no processo.

No processo “Aprendizado e crescimento” estão as ações e programas de gestão de pessoas, que visam garantir a capacitação do funcionário para atuar em um processo onde a execução da estratégia traz, por fim, retorno sobre o capital empregado. (OLIVEIRA; FRANÇAS, 2005, p.7)

E com o advento do avanço tecnológico, surge alguns programas de qualidade de vida no trabalho, com o intuito de melhorar a gestão de recursos humanos e a vida de cada colaborador em sua função no ambiente de trabalho. E o início do programa se dá através do sensibilizar cada um quanto a sua importância no processo, que a tomada de decisão não cabe somente aos gerentes, mas a todos que dão sua contribuição para o bom êxito da tarefa. Assim sendo, dizemos que o objetivo principal da sensibilização é suscitar o interesse do funcionário quanto o seu papel no processo e melhoria no desempenho dentro da empresa.

Para Massola (2007) para que o PQVT tenha êxito é necessário que as empresas desenvolvam algumas

etapas: a sensibilização, o desenvolvimento do programa e um ambiente favorável.

1. A sensibilização: essa etapa é aquela em que há o desejo de informar as pessoas de forma que elas saibam e possam tomar as decisões importantes, isto é aquelas que venham a ser favorecidas em nível de interesse dos temas abordados pelas empresas nesse processo de implantação do programa.

2. O desenvolvimento do programa: podemos dizer que nessa fase é necessário uma mudança de vida dos envolvidos no processo, pois é nesta etapa que se dá o início da implantação do PQVT, onde as organizações devem de utilizar de métodos de reeducação dos funcionários no que tange sua mudança de comportamento. E é necessário que se faça uma avaliação do grupo antes do início dessa implantação, para que se saiba em que nível eles estão para que assim se possa fazer o acompanhamento no desenvolvimento do programa. Portanto, a etapa de mudança de estilo de vida ter possuir um início, um meio e um fim, onde todos os envolvidos neste processo devem receber um *feedback* de como está a sua adaptação neste processo de mudança.

3. Ambiente favorável: nesta fase devemos nos atentar para o ambiente, pois este deve estar adequado para as mudanças de estão ocorrendo, pois ele tem como função principal dar suporte aos funcionários para que haja a continuidade no processo, transformando ele em contínuo.

E se seguindo à risca este processo no final haverá uma melhora contínua de todos que fazem parte da organização, o que trará a satisfação e motivação de todos os envolvidos na implantação do programa de qualidade de vida no trabalho PQVT.

2.6 Fatores psicossociais que influenciam na qualidade de vida no trabalho

Devido as crescentes oscilações no cenário empresarial nas últimas décadas, observou-se uma grande mudança no presente contexto, pois com o avanço tecnológico adveio algumas transformações na forma de gerenciar uma organização e com isso alguns fatores psicossociais surgiram. As empresas iniciaram alguns estudos sobre esses fatores e sua influência na qualidade de vida dos trabalhadores.

Fernandes (1996) define como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Para um maior entendimento desta conceituação, explicita-se que QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam constantemente; e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida. Além disso, pouco resolve atentar-se apenas para fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos [...], afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados. (FERNANDES, 1996, p. 30)

Avalia-se que todos os fatores psicossociais pelo qual os trabalhadores enfrentam no seu dia a dia trazem uma carga negativa na autoestima de cada um, fazendo assim que seu trabalho não transcorra de forma ordenha e eficaz com deveria e problemas de saúde e um desgaste emocional ocorram com maior frequência, havendo a necessidade da interferência dos gestores através de programas de bem-estar e de qualidade de vida para que haja uma motivação comportamental e organizacional em cada colaborador para que este desenvolva as tarefas que lhes são designadas com maior empenho e entusiasmo.

O ser humano é movido por sentimentos, que o tornam sociável aos demais, neste pensamento

reconhecemos que as pessoas são de grande importância para as organizações. “Sabemos que se as pessoas envolvidas numa tarefa estiverem suficientemente motivadas, elas conseguirão superar quaisquer tipos e graus de dificuldades.” (BUENO, 2002, p. 2). E através deste perfil motivacional se possibilita um estudo aprofundado da implantação de um programa de qualidade de vida.

2.7 As organizações e a qualidade de vida no trabalho

As organizações são considerados arranjos ou agrupamento de pessoas, isto é, sistemas sociais. Por tanto, a organização é a junção da ciência com o ser humano. E a implantação do programa qualidade de vida no trabalho é possível, embora que seja um grande desafio do texto atual, pois não existe uma receita de como trabalhar com pessoas. Um indivíduo quando passa a integrar o quadro funcional de uma organização, traz consigo algumas heranças positivas ou negativas que podem afetar seu desempenho.

“O avanço das ciências humanas, como a psicologia, sociologia e psicologia do trabalho, trouxeram grandes influências na abordagem humanística da administração e visaram à humanização do trabalho.” (BENTO, 2006, p.2)

Portanto a implantação da (QVT) passa, por um processo de conscientização entre as partes, onde o enfoque principal não é a produtividade, mas sim o respeito uns pelos outros, pelos valores ambientais e humanos.

2.8 A ginástica laboral e seus benefícios para os servidores públicos

No contexto atual se analisa em como fazer com que o trabalho, o qual é a forma direta de prover o sustento financeiro das famílias, não se torne um local onde o colaborador desenvolva patologias e angústias. E a ginástica laboral consiste em práticas desenvolvidas para serem praticadas dentro das empresas ou organizações, onde a qual analisa reeducação da postura, o alívio do estresse vivido no desenvolver das atividades laborais.

As Lesões por Esforço Repetitivo (LER) ou os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) são os nomes dados às afecções de músculos, de tendões, de sinovias (revestimento das articulações), de nervos, de fâscias (envoltório dos músculos) e de ligamentos, isoladas ou combinadas, com ou sem degeneração de tecidos. (OLIVEIRA, 2007, p. 40)

As atividades laborais que num passado eram controladas pelo homem, sem o auxílio de máquinas, hoje com a globalização e as altas tecnologias implantadas, tornou-se ultrapassado, sendo assim, o ser humano tem de adaptar-se as inovações, o que traz eficiência no processo produtivo, mas que se analisado mais a fundo, pode-se observar que trabalho realizado de forma repetitiva além ser mais cômodo traz consigo uma propensão de desenvolver doenças ocupacionais, as lesões por esforço repetitivo/ doenças osteomusculares (LER/DORT), as quais são uma das maiores causas de afastamento dos colaboradores nas organizações. E este é um assunto muito discutido na atualidade pelos gestores, pois é crescente a necessidade de adaptação do ambiente laboral para os colaboradores, para que estes possam ter saúde e qualidade de vida no trabalho.

Ao desenvolver as atividades laborais no dia a dia os servidores executam tarefas de forma repetitiva ao longo do dia, o que acaba por acarretar graves problemas de saúde. A postura incorreta também é outro fator que vem fazendo com que a saúde do colaborador venha a ficar debilitada, podendo levar o trabalhador ao afastamento de suas atividades.

A ginástica laboral busca manter a saúde dos profissionais, através de exercícios físicos, os quais são direcionados aos colaboradores no período laboral, e estas atividades devem ser desenvolvidas por um profissional formado na área.

A ginástica laboral pode ser definida em preparatória, que é aquela no início ou nas primeiras horas da jornada de trabalho, onde o objetivo desta ginástica é aumentar a circulação sanguínea, bem como unguir e aumentar a viscosidade das articulações e tendões. E a compensatória é aquela que é realizada em meio a jornada laboral, onde se faz uma pausa para executar os exercícios, esta busca diminuir a fadiga do trabalho e prevenir de doenças crônicas.

2.9 Quais os benefícios que o programa qualidade de vida no trabalho trará para os funcionários públicos?

Nas últimas décadas se começou a perceber uma preocupação das empresas e gestores pela QVT, onde se deu início a alguns estudos sobre o tema. E nas empresas públicas como nas privadas essa busca pela qualidade, satisfação e bem-estar de seus funcionários é crescente e vem tomando grandes

proporções. Neste sentido vale ressaltar que na antiguidade o homem era considerado um ser braçal sem perspectivas de mudança.

Para Chiavenato (1999, p. 391) “[..] a QVT tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas que desempenham seu trabalho.”

Com a implantação desses programas de QVT as organizações públicas tende a obter grandes benefícios, visto que a partir do momento de aquele colaborador recebe um ambiente de trabalho melhor onde haja uma segurança para o desempenho das obrigações, uma higiene neste meio, uma saúde ocupacional de forma a abranger todas as enfermidades que se originam das atividades laborais e que acabam por afetar do uma sociedade, se observa que é uma função dominó que quando adotado os procedimentos cabíveis todos saem ganhando.

Podemos dizer assim que os benefícios da implantação de QVT serão para toda a comunidade que está ao redor dessas organizações públicas ou privadas, pois são fatores psicossociais que afetam a cultura existente, o que tende a refletir no bem-estar de todos.

3 Procedimento metodológico

3.1 Mapeamento das dificuldades encontradas na organização e sugestões para implantação PQVT

Na primeira etapa foi realizada uma coleta de dados, onde se buscou na literatura os assuntos pertinentes ao tema abordado. E nesse sentido se evidenciou a necessidade e o anseio da empresa e seus funcionários pela implantação PQVT.

Foi aplicado um questionário com 10 perguntas para uma amostra de 76 colaboradores da Prefeitura Municipal de Arapoti, com intuito de descobrir como esta a qualidade de vida neste órgão publico, qual o entendimento dos funcionários quanto a este tema e qual a possibilidade de implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Inicialmente, buscou-se compor o perfil dos colaboradores submetidos à pesquisa, o qual pode ser observado no quadro abaixo.

S e x o	Faixa etária	Grau de escolaridade	Faixa Salarial	Tempo que trabalha na empresa	Nº de Entrevistados	Percentual (%)
M A S C U L I N O	18 a 20 anos	Ensino Fundamental	Até dois salários	Menos de 1 ano	0	
		Ensino Médio	De dois a quatro salários	1 ano	1	
		Superior	De quatro a seis salários	2 anos	0	
		Outros	Acima de seis salários	Mais de 2 anos	0	
	Subtotal				1	1,32%
	21 a 25 anos	Ensino Fundamental	Até dois salários	Menos de 1 ano	0	
		Ensino Médio	De dois a quatro salários	1 ano	2	
		Superior	De quatro a seis salários	2 anos	4	
		Outros	Acima de seis salários	Mais de 2 anos	1	
	Subtotal				7	9,21%
F E M I N I N O	26 a 30 anos	Ensino Fundamental	Até dois salários	Menos de 1 ano	0	
		Ensino Médio	De dois a quatro salários	1 ano	3	
		Superior	De quatro a seis salários	2 anos	10	
		Outros	Acima de seis salários	Mais de 2 anos	3	
	Subtotal				16	21,05%
	Acima de 30 anos	Ensino Fundamental	Até dois salários	Menos de 1 ano	0	
		Ensino Médio	De dois a quatro salários	1 ano	5	
		Superior	De quatro a seis salários	2 anos	15	
		Outros	Acima de seis salários	Mais de 2 anos	6	
	Subtotal				26	34,21%
F E M I N I N O	18 a 20 anos	Ensino Fundamental	Até dois salários	Menos de 1 ano	0	
		Ensino Médio	De dois a quatro salários	1 ano	1	
		Superior	De quatro a seis salários	2 anos	0	
		Outros	Acima de seis salários	Mais de 2 anos	0	
	Subtotal				1	1,32%
	21 a 25 anos	Ensino Fundamental	Até dois salários	Menos de 1 ano	0	
		Ensino Médio	De dois a quatro salários	1 ano	1	
		Superior	De quatro a seis salários	2 anos	3	
		Outros	Acima de seis salários	Mais de 2 anos	1	
	Subtotal				5	6,58%
F E M I N I N O	26 a 30 anos	Ensino Fundamental	Até dois salários	Menos de 1 ano	0	
		Ensino Médio	De dois a quatro salários	1 ano	1	
		Superior	De quatro a seis salários	2 anos	5	
		Outros	Acima de seis salários	Mais de 2 anos	2	
	Subtotal				8	10,53%
	Acima de 30 anos	Ensino Fundamental	Até dois salários	Menos de 1 ano	0	
		Ensino Médio	De dois a quatro salários	1 ano	3	
		Superior	De quatro a seis salários	2 anos	8	
		Outros	Acima de seis salários	Mais de 2 anos	1	
	Subtotal				12	15,79%
Total Geral					76	100,00%

Quadro 1 – Perfil dos Entrevistados
Fonte: A autora (2014)

De acordo com o gráfico abaixo, ficou evidenciado que a maioria dos colaboradores das repartições públicas concorda com o tema qualidade de vida, embora tenha ficado comprovado que a maioria das organizações não se utiliza de programas que beneficiam a qualidade de vida de seus colaboradores. E que há uma grande parcela de funcionários que estão no quadro de afastamento por doenças psicossociais devido ao estresse vivido no ambiente de trabalho e lesões por esforço repetitivo.

Para atingir a qualidade de vida no trabalho, o qual é um dos maiores anseios do ser humano, o qual busca por maior bem-estar e o equilíbrio físico, psíquico e social, para se obter uma vida mais satisfatória, os trabalhadores, visam atingir essas novas formas e maneiras de obter-se estes objetivos.

Os programas de QVT vem sendo divulgados no meio empresarial, para que os colaboradores e seus respectivos gestores entendam o que significa este bem essencial para o ser humano, o qual pode ser fundamental para o êxito das tarefas e benefício final da empresa.

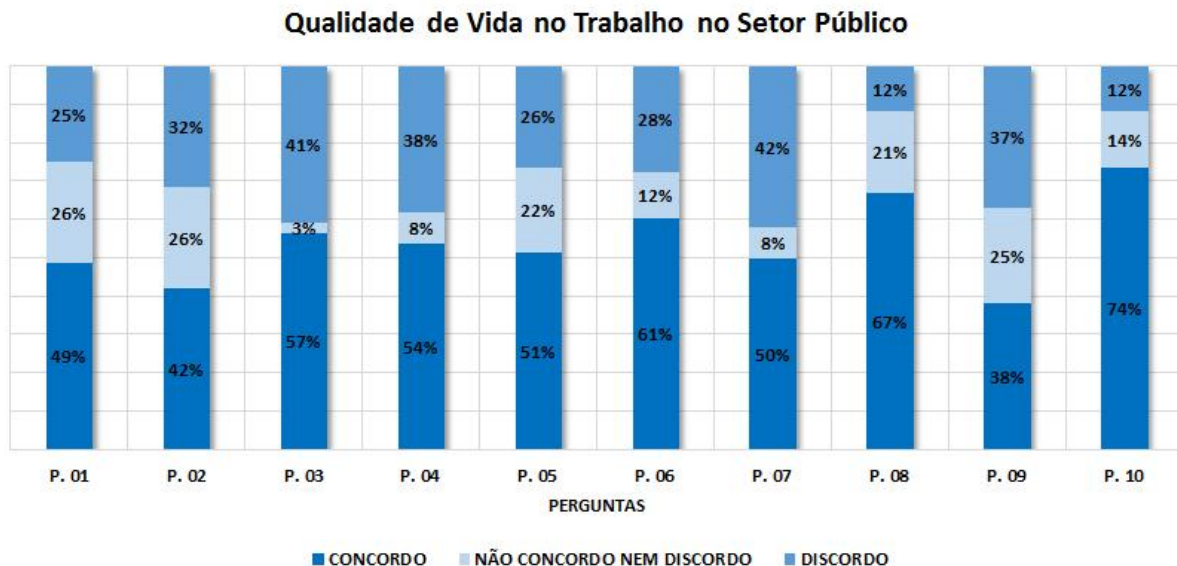


Gráfico 1 – Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: A autora (2014)

Neste sentido através do embasamento teórico e questionário aplicado para os servidores públicos da Prefeitura Municipal de Arapoti, ficou evidenciado que hoje a prestação de serviço publico se estrutura em banco de dados gigantes, os quais dependem que as informações sejam inseridas com qualidade, assim sendo, o profissional que é encarregado por executar este serviço deve estar bem preparado e acima de tudo ter um padrão de qualidade, que é exigida pelas organizações, pois todas as informações deste órgão público são disponibilizadas para a fiscalização do governo, sendo assim deve haver veracidade em todos os dados colocados nestes bancos de dados. Portanto a exigência pela qualidade em seus serviços, faz com que muitos servidores venham a desenvolver problemas de saúde tanto físico como psíquico.

4 Considerações finais

No âmbito da pesquisa bibliográfica pode-se constatar que o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, é um tema que vem sendo amplamente discutido no cenário empresarial onde o colaborador é visto como peça fundamental para o desenvolvimento das atividades laborais, e através da literatura consultada, nos aponta que as políticas de promoção à qualidade de vida tornam-se um diferencial nas organizações, onde a relação pessoal e a motivação vem atender as necessidades do desempenho profissional. Sendo assim pode-se fazer um mapeamento das dificuldades, pelas quais as organizações passam, com relação ao trabalho, fato este que vem atender ao primeiro objetivo específico desta pesquisa.

É nas organizações que passamos a maior parte de nossas vidas, sendo assim, um local agradável para se trabalhar possibilita, muitos benefícios entre outras coisas, pessoas comprometidas com o trabalho, como a família, os amigos e a sociedade. E, para que isso ocorra é necessário primeiramente que os colaboradores se sintam bem no ambiente no qual desenvolvem suas funções diárias, para que assim se possa alcançar os resultados que são esperados no final do processo.

E a proposta, a qual é deixada ao término desta pesquisa é a implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho, na Prefeitura Municipal de Arapoti, sendo este o segundo objetivo específico

deste trabalho, pois a melhoria das condições de trabalho representa um dos principais objetivos da QVT e pode contribuir para que a empresa pesquisada atinja seus objetivos.

A qualidade de vida no trabalho vem evoluindo de forma significativa e crescente no contexto da gestão de pessoas nas empresas, onde se constitui como um fator relevante para a melhoria da produtividade e da competitividade.

Portanto ter qualidade de vida é trabalhar com satisfação, sem medir esforços para o crescimento organizacional, é fazer com que todos os colaboradores e gestores se sintam parceiros e trabalhem em busca dos objetivos organizacionais.

Dessa forma, é possível concluir que a qualidade de vida no setor público, ainda hoje está defasada, no entanto as lideranças públicas estão percebendo cada dia mais a necessidade de melhoria no âmbito organizacional. Entretanto, se observa a necessidade das organizações procurar identificar os demais fatores que influenciam a percepção de seus funcionários quanto à QVT, além de elaborar um programa direcionado à qualidade de vida de seus colaboradores.

Referências

BENTO, S. D. A importância do capital humano dentro das organizações. Trabalho apresentado na XIII Simpósio de Engenharia de Produção, Bauru, 2006.

BUENO, M. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. CESUC, Catalão, n.6, p. 1-25, 1º Semestre 2002. Disponível em:

<http://tupi.fisica.ufmg.br/~michel/docs/Artigos_e_textos/Motivacao/009%20-%20As%20teorias%20de%20motiva%E7%E3o%20humana%20e%20sua%20contribui%E7%E3o%20para%20a%20empresa%20humanizada.pdf>. Acesso em: 28 Set. 2013.

CHIAVENATO, I. Administração teoria, processo e prática. 4ªed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. 411 p.

_____.Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 21ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999. 457 p.

_____.Gestão de pessoas: e novo papel dos recursos humanos nas organizações. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 535 p.

FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho. Como medir e melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. 108 p. Disponível em: <http://minhateca.com.br/brendhav/*e2*9c*bd+Biblioteca/Rocio+-+AUTOR+ECONOMIA+E+CONTABILIDADE+RH/LIVRO+QUALIDADE+DE+VIDA+NO+TRABALHO+-+COMO+MEDIR+PARA++MELHORAR+-+EDA+FERNANDES,785836.rtf>. Acesso em 11 de nov. 2013.

FERREIRA, R.R. et al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. RAUSP. São Paulo, v.44, n. 2, p. 147-157, abr./maio/jun. 2009. Disponível em: <<http://www.rausp.usp.br/download.asp?file=V4402147.pdf>>. Acesso em 27 de nov. 2013.

FRIEDMAN, B; HATCH, J; WALKER, D. M. Como atrair, gerenciar e reter capital humano – Da promessa à realidade. 2.ed. São Paulo: Futura, 2000. 233p.

MOSSOLA, R. M. Etapas de implantação de programas de qualidade de vida e a mudança de comportamento. São Paulo, p. 51-58,2007, Disponível em:

<http://fefnet172.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/alimen_saudavel_ql_af/diagnostico_funcamp/funcamp_cap7.pdf>

OLIVEIRA, P. M; FRANÇA, A. C. L. Avaliação de programas de qualidade de vida no trabalho. RAE-eletrônica, São Paulo, v. 4, n. 1, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v4n1/v4n1a05.pdf>>