



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DO SEMIÁRIDO
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO PÚBLICA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

ANNE CAROLINA BATISTA ARAUJO

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE
DE SUMÉ –PB.**

**SUMÉ - PB
2018**

ANNE CAROLINA BATISTA ARAUJO

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE
DE SUMÉ –PB.**

Artigo Científico apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Tecnóloga em Gestão Pública.

Orientador: Professor Dr. Gilvan Dias de Lima Filho.

**SUMÉ - PB
2018**

A659i Araujo, Anne Carolina Batista.

A importância da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso da Secretaria Municipal de Saúde de Sumé - PB . / Anne Carolina Batista Araujo. - Sumé - PB: [s.n], 2018.

45 f.

Orientador: Professor Dr. Gilvan Dias de Lima Filho.

Monografia - Universidade Federal de Campina Grande; Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido; Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública.

1. Saúde do trabalho – aspectos psicológicos. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Servidores Municipais de Saúde – Sumé – PB..
I. Título.

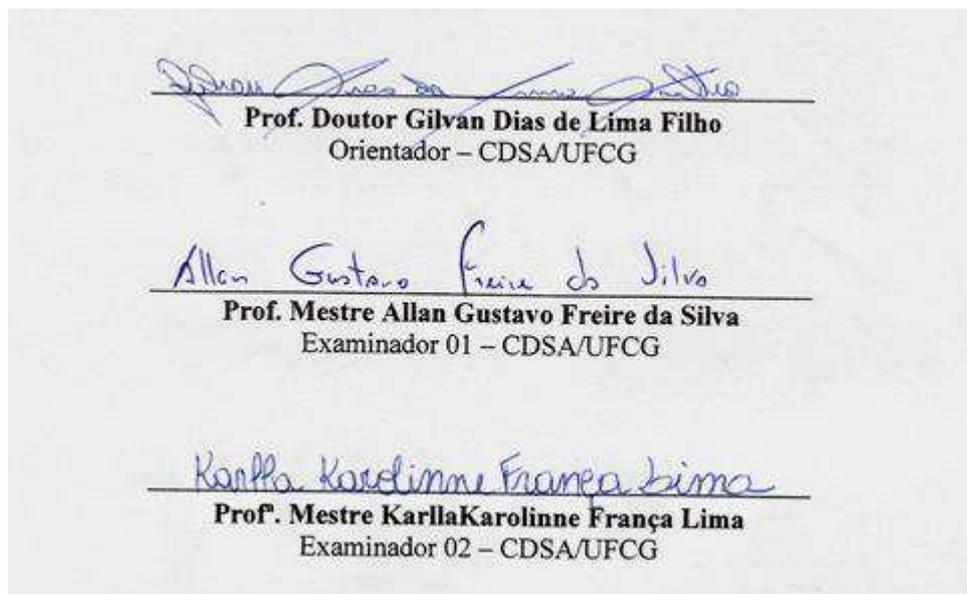
CDU: 331.47(045)

ANNE CAROLINA BATISTA ARAUJO

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE
DE SUMÉ –PB.**

Artigo Científico apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Tecnóloga em Gestão Pública.

BANCA EXAMINADORA:



Trabalho aprovado em: 01 de agosto de 2018.

SUMÉ - PB

A Deus nosso criador, senhor e redentor, meu guia e protetor, que está presente em todas as horas de angustia e me auxilia em todas as minhas tribulações.

AGRADECIMENTOS

Acima de tudo, dou “graças constantemente a Deus Pai por todas as coisas, em nome de nosso Senhor Jesus Cristo” Efésios 5-20. “Mas graças a Deus, que nos dá a vitória por meio de nosso senhor Jesus Cristo” 1 Coríntios 15-57.

Um agradecimento especial ao meu orientador pela ajuda e paciência o professor Dr. Gilvan Dias de Lima Filho que fez toda a diferença na orientação e execução deste trabalho.

Agradeço aos meus pais e meu esposo que sempre me incentivaram, me apoiaram e me passaram palavras de animo e conforto. E aos meus amados familiares que sempre torceram por mim.

Sou grata a todos os professores que me ajudaram passando seus conhecimentos em sala e a todos que fizeram parte da minha vida acadêmica.

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo central a análise da qualidade de vida no trabalho dos servidores na Secretaria Municipal de Saúde de Sumé-PB, pautado nos aspectos profissional, psicológico e de saúde. Em termos metodológicos, o estudo pode ser caracterizado como empírico-qualitativo quanto à abordagem, como descritivo quanto ao objeto, e como um estudo de caso quanto ao meio. Sua aplicação foi realizada no mês de junho do ano em curso, por meio de questionário segmentado em três seções e composto por quinze perguntas fechadas. A Secretaria de Saúde de Sumé foi selecionada, por ser, a primeira em número de empregados comparando com as demais secretarias e a que apresentou maior nível orçamentário (em 2017 as despesas com saúde correspondiam a 32,82% do orçamento municipal). Os resultados demonstraram que a Secretaria Municipal de Saúde de Sumé-PB respeita os aspectos basilares atreladas a qualidade de vida e que, seu funcionamento está pautado em ações compartilhadas e apreciativas para o bom desempenho funcional dos servidores. Ressalta-se que, a instância local analisada busca associar boas condições de trabalho, boa qualidade de vida e oportunidade de crescimento dentro do ambiente e que a organização não desconsidere a opinião dos servidores.

Palavras-Chave: Setor Público. Trabalho. Qualidade de vida.

ABSTRACT

This work study had as main objective the analysis of the quality of life in the work of the servers in the Municipal Health Department of Sumé-PB, based on the professional, psychological and health aspects. In methodological terms, the study can be characterized as an empirical-qualitative approach, as descriptive as the object, and as a case study of the environment. Its application was carried out in the month of June of the current year, through a questionnaire segmented in three sections and composed of fifteen closed questions. The Sumé Health Department was selected as the first in terms of number of employees compared to other secretariats and the one with the highest budget level (in 2017 health expenses corresponded to 32.82% of the municipal budget). The results showed that the Municipal Health Department of Sumé-PB respects the basic aspects linked to the quality of life and that its functioning is based on shared and appreciative actions for the good functional performance of the servers. It should be emphasized that the local agency analyzed seeks to associate good working conditions, good quality of life and opportunity for growth within the environment and that the organization does not disregard the opinion of the servers.

Keywords: Public Sector. Job. Quality of life.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Trajetória do Número de Pessoas Ocupadas em Sumé-PB.....	24
Gráfico 02 – Composição da População em Idade Ativa do Município de Sumé-PB.....	25
Gráfico 03 – Trajetória do Salário Médio Mensal em Sumé-PB.....	26
Gráfico 04 – Distribuição da Renda por Quintos da População de Sumé-PB – 2015.....	28
Gráfico 05 – Alocação dos Trabalhadores Formais por Segmento Econômico no município de Sumé-PB no ano de 2015.....	29
Gráfico 06 – Trajetória do Número de Unidades Produtivas que Atuam em Sumé-PB..	30
Gráfico 07 – Trajetória do Número de Empresas que Atuam em Sumé-PB.....	30
Gráfico 08 – As questões ambientais físicas de trabalho (iluminação, ventilação, limpeza, barulho, temperatura, arrumação) podem ser consideradas de que forma.....	31
Gráfico 09 – As condições (tempo em pé, movimentos repetitivos, estresse, entre outros) em que você é submetido para realização de suas atividades, podem ser consideradas de que forma.....	32
Gráfico 10 – As tarefas que você executa possibilitam que você utilize e coloque em pratica seus conhecimentos e suas capacidades.....	32
Gráfico 11 – Quanto a sua privacidade (comportamentos e atitudes fora do ambiente de trabalho), ela é respeitada por seus colegas e chefia.....	33
Gráfico 12 – Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados.....	34
Gráfico 13 – As atividades que você realiza quando acumuladas faz com que você se preocupe com elas, mesmo fora do horário de expediente.....	34
Gráfico 14 – As Chefias da secretaria de saúde aceitam que os funcionários deem sugestões de melhorias nas situações e condições de trabalho.....	35
Gráfico 15 – Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários.....	35
Gráfico 16 – Como você avalia o salário que recebe se comparando as responsabilidades, esforços, qualificações necessárias para realização de suas atividades e funções.....	36
Gráfico 17 – A sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou avanços salariais.....	36
Gráfico 18 – Como você avalia a sua autonomia no trabalho.....	37
Gráfico 19 – Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar.....	38

Gráfico 20 – De modo geral, a sua qualidade de vida no trabalho é considerada satisfatória.....	38
Gráfico 21 – Como você avalia a qualidade da assistência médica recebida no trabalho.....	39
Gráfico 22 – Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho.....	39

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	13
2.1 Fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho.....	15
2.2 A qualidade de vida no trabalho do serviço público.....	18
3 O MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE SUMÉ.....	24
3.1 Trabalho e rendimento no município de Sumé-PB.....	24
3.2 Composição do setor produtivo de Sumé-PB.....	28
4 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAUDE EM SUMÉ- PB.....	31
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS.....	41

1 INTRODUÇÃO

Estudar sobre a importância da qualidade de vida das pessoas no âmbito do trabalho é um assunto que demanda a apreciação de diversos aspectos relevantes (tais como: tratamento, treinamento, rendimento, satisfação, valorização, dentre outros) na vida do ser humano envolvido.

De acordo com Rodrigues (1994), a qualidade de vida é uma abordagem que só hodiernamente tem sido atrelada à situação de trabalho. Ela tem representado, na literatura de organizações e de recursos humanos, o aspecto globalizante do que antes era apreciado através de estudos de motivação, de fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho.

No presente, é notório que a qualidade de vida no trabalho está igualmente ligada ao bem estar e segurança do ser humano, sendo este um processo contínuo pautado em estratégias e metodologias eficazes e na apropriação de etapas importantes que estimulam e auxiliam os cidadãos a desenvolverem-se melhor em seus afazeres.

Nesse sentido é imprescindível amoldar por meio de indicadores sólidos as reais necessidades dos trabalhadores nos espaços no qual atuam, buscando identificar a possibilidade de flexibilizações e soluções para possíveis problemas presentes.

Nessa perspectiva cabe entender os discursos e os problemas enfrentados por cada trabalhador dentre das especificidades do seu ambiente de atuação e de suas atribuições funcionais, a fim de refletir e propor soluções para se sentirem mais motivados diante dos desafios enfrentados ao longo da execução e evolução de sua carreira.

Especificamente, na esfera pública a qualidade de vida no trabalho tem sido geradora de muitos empasses, principalmente por envolver uma organização de funcionários que possuem em sua essência operacional o comprometimento com o bem-estar coletivo, porém, pautado em uma reestruturação organizacional que nos últimos anos incorporou a percepção quantitativa de produtividade do setor privado (imposto pela Reforma do Estado a partir da década de noventa).

Dentro desse contexto, o presente estudo busca analisar a qualidade de vida dos trabalhadores da Secretaria Municipal de Saúde na cidade de Sumé, almejando apresentar os principais fatores e sugestões para o melhoramento da funcionalidade operacional da esfera citada (se necessário).

Destaca-se que, o tema foi selecionado em virtude da sua importância e atualidade na fomentação de ações adequadas para o desempenho laboral e o alcance de resultados positivos

no implemento dos serviços governamentais e na atuação do setor público perante a sociedade em suas interações intrasetoriais e intersetoriais. O município de Sumé-PB foi escolhido por ser no ano de 2017, o município que apresentava o melhor valor em termos de salário médio mensal para os trabalhadores formais da região do Cariri Ocidental Paraibano (R\$ 1.615,00). A Secretaria Municipal de Saúde, por sua vez, foi eleita por ser a unidade no ano de 2017, com maior orçamento entre os departamentos da gestão local (valor total de R\$ 14.684.902,64 o que equivale a 32,82% do orçamento municipal).

Em termos metodológicos, o estudo caracteriza-se entre a reflexão de uma pesquisa de campo (por meio da aplicação de um questionário composto por quinze perguntas, agrupadas em três partes, com a amostra correspondente a 50% da população e selecionada de forma aleatória) e a revisão da literatura constituída em seções e subseções que se basearam em um texto descritivo, estruturante e marcado por especificidades teóricas de importantes autores, tais como: Franco (2003), Limongi e França, (2004) e Massola e Caldenari (2011).

Em termos de formação, o trabalho apresenta após a introdução uma seção de revisão literária onde são apresentados aspectos sobre: a conceituação, a importância, os fatores correlacionados e as peculiaridades da qualidade de vida no setor público.

No segundo trecho é tipificada a caracterização socioeconômica do município de Sumé e a constituição do seu mercado de trabalho (envolvendo aspectos de gênero, idade, rendimento, localização espacial e setorial da população economicamente ativa) em comparação com a microrregião do Cariri Ocidental Paraibano e com os indicadores estaduais e federais.

Por fim, no terceiro momento é relatado os resultados sobre a qualidade de vida no trabalho auferidos com o questionário aplicado com os funcionários da Secretaria Municipal de Saúde do município de Sumé-PB, em consonância com os motivos que justificam tais implicações (positivas ou negativas).

Como desfecho, o trabalho é encerrado com a disposição das considerações finais que relatam a correlação positiva entre o desenvolvimento de um bom trabalho na esfera pública local com base na qualidade de vida das pessoas, que por sua vez, é fundamentado na efetividade das relações interpessoais, com ênfase na execução das atividades laborais.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Hodiernamente a sociedade encontra-se em contínuas transformações, nomeadamente, no quesito qualidade de vida. A preocupação com o bem estar passa a ser um ativo de relevância para as pessoas não só em suas vidas particulares, mas também profissionais.

Chiavenato (2008) exalta que a qualidade de vida consiste em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso deriva para a formação de um ambiente de trabalho agradável e amigável, que melhora potencialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

De acordo com Limongi-França (2004):

Qualidade de vida é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social. Cada vez mais as empresas que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas. Portanto, qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e organizacional (LIMONGI - FRANÇA, 2004, p. 41).

Diante do exposto, considera-se que a qualidade de vida é a união de diversos fatores que proporcionam equilíbrio e bem estar ao ser humano. Na percepção de Fernandes (1996) a qualidade de vida no trabalho pode ser vista como uma estratégia, cujo intuito é aliar os interesses individuais ao da organização para atingir um bem comum.

Em termo prático, a qualidade de vida no trabalho envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho. Logo, é necessário se analisar todos esses aspectos para se obter o grau de satisfação de cada colaborador.

Sobre isso, Massola e Caldenari (2011), afirma que:

Qualidade de Vida é à busca dos processos de trabalho, que são desenvolvidos de maneira que o melhor potencial humano seja aproveitado, sendo individual e em equipe, assim a Q.V. inserida no contexto organizacional auxilia no repensar contínuo da empresa (MASSOLA E CALDENARI, 2011, p.2).

Portanto, a qualidade de vida no âmbito do trabalho, conforme complementa Ferreira (2015), também pode ser vislumbrada como um investimento, objetivando ao longo do tempo estabelecer com os diferentes sujeitos, parcerias sólidas e critérios necessários para que a organização preveja por meio de uma aprendizagem contínua, onde o indivíduo seja capaz de tomar decisões em prol do seu bem estar e da empresa.

Portanto, entender os benefícios qualitativos dessa ação envolve observação, conhecimento, tomada de decisão, dificuldades, trocas de experiências e ideias, conversas formais e informais e a necessidade de se entender a importância dessa relação e da integração desses valores dentro das empresas.

Dessa forma, é preciso descentralizar as decisões para poder democratizar as relações no processo de construção de uma proposta social participativa e aberta a novas possibilidades e novas visões de mundo.

De acordo com Fernandes (1996):

Um bom programa de qualidade de vida no trabalho tem como meta gerar uma organização mais humanizada na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia a nível do cargo, recebimento de recursos e de feedback sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo (FERNANDES 1996, p.44).

Desse modo, pensar nos benefícios dessa questão é adentrar no conhecimento mais amplo sobre várias questões, com consciência de que as mudanças são constantes e que novos paradigmas surgem a cada momento, pressupondo dinâmicas e atuações diferentes e complexas que se transformam a cada nova descoberta e em cada novo ambiente de trabalho.

Quanto mais ricas forem as perspectivas em torno da organização da qualidade de vida do sujeito, melhor será a intencionalidade por trás dessa relação, requerendo das empresas o desenvolvimento organizacional e a incorporação de habilidades importantes na condução das relações laborais. No entanto, a implantação por tais melhorias, não depende apenas da instituição, mas de um trabalho realizado no coletivo, sendo está uma integração social de pessoas e ações.

Conforme descreve Gonçalves (1987):

Nas Instituições de Saúde os integrantes da organização convivem diretamente com problemas e dificuldades de outras pessoas, com seu sofrimento, sua dor e até sua morte. Em consequência, tais integrantes sentem, comprometem-se em relacionamentos informais, envolvem-se, pensam, tomam decisões, desejáveis ou indesejáveis do ponto de vista da organização (GONÇALVES, 1987, p. 36)

A proposta apresentada pelo autor reafirma a importância de aprender a olhar para o outro, para as suas singularidades, pois a qualidade de um trabalho profissional de caráter qualitativo requer muito mais que palavras de motivação, mas visa, sobretudo, à execução de ações e intencionalidades voltadas para as necessidades de um coletivo de pessoas e não apenas aos interesses de pequenos grupos setoriais.

Para isso, é sempre importante que se tenha normas claras a respeito da intencionalidade das ações organizacionais, da importância da integração desses valores e da humanização social e solidária por trás dessa intencionalidade efetivada na empresa.

Conforme considera Haddad (2005):

Se você for perguntar a todos os trabalhadores o que eles mais almejam, você vai ouvir “almejo um emprego”. Hoje, cada trabalhador considera o seu emprego a maior riqueza que ele tem. Então, o paradoxo todo é: no momento em que a relação de assalariamento demonstra ser aquilo que necessariamente precisa ser superado, para que a humanidade dê um passo no sentido da emancipação, nesse mesmo momento, esse bem, que é o trabalho, que é o emprego tradicional, é a coisa mais valorizada pelo trabalhador. Essa contradição precisa ser superada, porque assim como nós precisamos dissociar produção e mercadoria, nós precisamos dissociar trabalho e emprego (HADDAD, 2005, p. 25).

Por essa razão é que a qualidade de vida no trabalho se torna tão importante nesse contexto, pois, deve enfatizar princípios solidários envolvendo principalmente a responsabilidade e uma autogestão que saiba conduzir o seu grupo de forma democrática em prol do crescimento coletivo, do progresso produtivo da empresa (seja pública ou privada), assumindo através dessa ação um compromisso ético, qualitativo e solidário, colaborando assim para a melhoria de vida de todos em seu ambiente de trabalho.

2.1 Fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho

Os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho englobam uma série de aspectos que vão desde a competitividade do ambiente até a desmotivação do sujeito no espaço laboral.

Na área da saúde em especial, essa condição é ainda mais peculiar, pois, não envolve apenas a individualidade de uma única pessoa, mas de um coletivo de sujeitos “sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural” (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000, p. 8).

Para Filho (2007, p. 1), muitos dos fatores que interferem na qualidade de vida dessas pessoas são decorrentes do desrespeito às normas vigentes. Como ratificação o autor afirmar:

Dentre os problemas com ampla visibilidade atual no “mundo do trabalho” em saúde, merecem ser citadas a degeneração dos vínculos considerando-se inclusive a negação ou omissão quanto a direitos constitucionais dos trabalhadores; a precarização dos ambientes e condições de trabalho; e as dificuldades do âmbito da organização e relações sociais de trabalho em contextos de gestão ainda tradicional (FILHO, 2007, p. 1).

Como se percebe o alcance da qualidade depende muito da relação interpessoal estabelecida entre os diferentes agentes no local de trabalho. A fim de que tal propósito seja alcançado, se faz necessário aproximar as pessoas, fortalecer vínculos, transmitir ideias, agregar conhecimentos e procedimentos pontuais em prol da qualidade da equipe e do bom desempenho individual do cidadão.

A partir desse conceito é possível compreender o quanto é importante construir uma relação mais humana com o outro, ofertando ao cidadão um projeto de vida mais sustentável e menos desigual. Por conseguinte, a função social dos gestores de qualquer organização (independente do interesse social ou mercadológico) é o de organizar através de um planejamento prévio a consolidação de atividades que promovam à criação de oportunidades igualitárias aos colaboradores.

Sobre essa condição Ferreira-Júnior (2000 apud MONTANHOLI; TAVARES; OLIVEIRA, 2006, p. 661) esclarece:

O estresse pode também se refletir em atrasos, insatisfação e baixos níveis de desempenho no trabalho. [...] Com isso, haverá uma diminuição da qualidade do serviço prestado, afetando não apenas a população atendida, mas também a saúde e a qualidade de vida do trabalhador Ferreira-Júnior (2000 apud MONTANHOLI; TAVARES; OLIVEIRA, 2006, p. 661).

Na sociedade existem vários fatores que implicam, além dos citados acima, uma forte interferência na condição do sujeito em exercer suas atribuições de forma satisfatória. Dentre muitas estão: constrangimentos, cansaço, problemas pessoais, financeiros ou até mesmo de saúde.

Desse modo, a partir do momento em que o indivíduo for visto como um ser com direito a um ambiente onde existam condições de trabalho, este já terá melhores condições em sua qualidade de vida, pois o estresse físico e mental dará lugar ao bem-estar geral (SILVA et al., 2006, p. 444).

Neste caso, questões e decisões orçamentais, pessoais e coletivas, no ambiente de trabalho deve compreender a capacidade do sujeito em gerenciar uma organização, seu comprometimento ético, político e mental, uma vez que, a efetividade dessa qualidade implica também em múltiplas e diversas ações que necessitam que o bom desempenho tanto da organização quanto do coletivo de agentes que ali se encontram seja satisfatório, visando não apenas melhorias no local de trabalho, mas a elevação da autoestima dos diferentes sujeitos.

O preparo e o cuidado com todas as atividades desenvolvidas torna-se um fator imprescindível em toda essa relação, principalmente porque os objetivos em questão e a organização de toda essa demanda visam promover ações através de um estudo e de uma

prática duradoura, ou seja, proporcionar ao indivíduo ferramentas necessárias para que tais fatores não interfiram negativamente em sua vida profissional no curto e longo prazo.

Neste caso, os membros responsáveis por toda essa demanda de qualidade devem estar preparados para que essas ações realmente se efetivem no âmbito do trabalho, pois, a influência na qualidade de vida no trabalho não envolve apenas produtividade, mas a capacidade do ser humano de ser e estar presente na própria sociedade e isso requer que tal influência parta de atos concretos, sólidos e solidários.

Conforme apresenta Limongi-França (2004):

Para superar essas dificuldades, torna-se indispensável consolidar atividades e interfaces organizacionais relativas à qualidade de vida. E ainda completa dizendo que trata-se assim de reconhecer que essa competência forma um conjunto de habilidades passíveis de unificação por meio de um sistema de gestão avançado (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p.32).

Para tanto a função deste profissional durante a organização pela qualidade de vida no trabalho está ligada a vários fatores que compreendem a receptividade do profissional, as informações prévias que este possui sobre o assunto a ser tratado, as estratégias e habilidades de liderança na execução e organizações de suas tarefas nos diversos espaços e diferentes situações e os instrumentos e estratégias utilizados na realização dos atributos de sua função.

Aproveitar as habilidades dos trabalhadores em prol do benefício deles mesmos é uma decisão qualitativa e um fator imprescindível nessa relação, pois, o mais importante não é limita-los a nada, mas propiciar aos diferentes sujeitos a possibilidade de inovação e melhoria no ambiente de trabalho.

Pautado nesse cenário, Walton (1974, *apud* Ferreira, 2015, p. 139) articula que:

Oito critérios afetam de maneira mais significativa o trabalhador na situação de trabalho: condições de segurança e saúde no trabalho, compensação justa e adequada, oportunidade do uso imediato e desenvolvimento das capacidades, chance de crescimento contínuo e segurança do emprego, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho (WALTON, 1974 *apud* FERREIRA, 2015, p. 139).

Esse pensar conceituado pelos autores apresentam dimensões amplas e intencionalidades e necessidades sociais capazes de romper com a alienação presente no âmbito do trabalho. Para isso é necessário conforme complementa Walton (1974, *apud* Ferreira, 2015) prever expectativas que visam qualificar o trabalhador, possibilitando ao

cidadão a igualdade de direitos e o exercício da cidadania, como condição principal para que este desempenhe bem em suas tarefas.

2.2 A qualidade de vida no trabalho do serviço público

A satisfação pela qualidade de vida no trabalho do servidor público é uma relação que tem sido muito discutida nos últimos tempos, principalmente com tantas mudanças ocorrendo no âmbito funcional das três esferas do governo (federal, estadual e municipal).

Por essa razão que a valorização humana e a sincronia entre o seu bem estar e a qualidade de vida no trabalho tem sido alvo de muitos embates, pois, o investimento com o bem estar do funcionário público, muitas vezes não é levado em consideração.

Como contraposto, é importante que haja nessa relação envolvimento da qualidade de vida no trabalho, por meio de planejamento prévio, organização, comunicação, informação e consciência, no sentido de não apenas aumentar a produtividade do servidor e do serviço prestado, mas também proporcionar ao funcionário público, flexibilidade para agir e atuar, através de ações individuais e coletivas na busca da efetivação de seus potenciais pessoais e, especialmente, profissionais.

Conforme apresenta Drucker (1991):

Tal influência compreende considerar o ser humano como um organismo dotado de propriedades fisiológicas e psicológicas, de habilidade e limitações que lhe são peculiares, e dono de um modo de agir distinto. Significa também considerar o Fator Humano não como objeto, mas como seres humanos que – ao contrario dos outros recursos – tem personalidade, cidadania, controle sobre se trabalhavam, quanto e quão bem; e que, portanto, exigem responsabilidade, motivação, participação, satisfação, incentivos e recompensas, liderança, posição social e função (DRUCKER, 1991, p. 37).

Deste modo, torna-se importante que o servidor público esteja a par de tudo o que ocorre a sua volta, sendo capaz de tomar decisões produtivas, de modo que o coletivo de pessoas que ali se encontram também faça parte dessa tomada de decisão.

Segundo Fernandes (1996, p.45-46) a qualidade de vida no trabalho pode ser definida como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológico e sócio psicológico que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

Entende-se a partir dessa contextualização que o respeito quanto à qualidade de vida no trabalho, deve ser algo que envolve muito mais que ações isoladas, mas sim, um suporte

para fornecer ao cidadão *feedback*, respeito as suas necessidades, para que o andamento do próprio segmento público seja efetivamente melhor.

Conforme considera Santos (2002), este é um compromisso social que abrange dimensões amplas, a partir da efetiva interação, com o resgate humanístico e ambiental, além da preocupação social com o bem estar de todos.

De acordo com Limongi-França (2004):

A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p.156).

É preciso diante dos fatos apresentados, que o servidor público tenha uma ampla visão de mundo, que saiba coordenar e mediar diferentes situações e vivências em seu espaço de trabalho, possibilitando que ocorra a tomada de decisões produtivas, conscientes e qualitativas por parte deste profissional.

Para tanto é muito importante que o servidor público assim como qualquer outro cidadão, tenha como meta o uso efetivo e objetivo de procedimentos que visem melhorias nas condições de vida e de trabalho, estando sempre motivado no que se propõe a fazer.

Desse modo, acrescenta Tôrres (1996):

A motivação é um conceito que nos ajuda a compreendermos os gestos dos que nos rodeiam. Dada a sua importância, todo o campo de análise sobre o comportamento organizacional está cheio de teorias que visam explicar o que motiva os seres humanos para compreendermos como suas necessidades e seus desejos os conduzem a agir dessa forma ou daquela forma. O grande interesse da questão reside evidentemente na hipótese de que, se compreendemos o que leva as pessoas a agir, nós podemos influir em seu rendimento (TÔRRES, 1996, p. 68).

Em uma sociedade globalizada e democrática como a atual, o mais importante é compreender todas essas peculiaridades, considerando as especificidades da sociedade e de seus trabalhos, de modo que suas ações não sejam neutras, individuais ou apenas focadas na técnica ou na produtividade, mas permeadas por construções solidárias e humanísticas.

Dessa maneira, torna-se muito importante firmar parcerias de modo que as diferentes potencialidades dos servidores e de seus agentes sejam valorizadas, garantindo assim que o sucesso e a qualidade desse trabalho sejam garantidos em qualquer esfera de governo (federal, estadual e municipal).

De forma ampla, reconhecer as necessidades do servidor e a eficiência do seu trabalho envolve principalmente, superar possíveis ações conflituosas, de modo que os valores institucionais agregativos sejam maiores que o interesse individual do sujeito, uma vez que, o mais relevante nessa relação é que o sujeito aprenda a ser mais solidário ao próximo, expandindo qualidade em suas atribuições, sobretudo, em suas relações com o público (coletivo social).

De acordo com Maximiano (2007):

Quanto maior a satisfação dos funcionários, mais alta é a qualidade de vida no trabalho. Os funcionários podem estar mais ou menos satisfeitos, não apenas com os fatores motivacionais e higiênicos, mas também com outros fatores, como a sua própria educação formal, vida familiar e oportunidades para desfrutar de atividades culturais e sociais. Estes dois últimos estão claramente fora do ambiente de trabalho. No entanto, é inegável seu papel na saúde psicológica e na produtividade dos funcionários de todos os níveis (MAXIMIANO, 2007, p.272).

A questão social em torno de toda essa atuação está no comprometimento do servidor que, por sua vez, tem como premissa a doação do seu tempo para garantir o bem estar social. Nessa perspectiva o aprimoramento dessa ação é estabelecido através de um coletivo de pessoas que atuarão de forma a contemplar conhecimentos, habilidades e atitudes importantes para a sua formação plena.

Compreender todo esse contexto abrange o compromisso qualitativo e eficiente da participação de todos os envolvidos com as demandas sociais, de modo a oportunizar aos diferentes cidadãos a qualidade social, construindo uma relação de confiança, afeto, carinho e diálogo com o outro. Logo, atribuindo sentido a cada intencionalidade e subjetividade do sujeito nesse espaço tão amplo, plural e complexo que é a nossa sociedade e o seu recorte laboral.

Essa diversidade de contextos presente em nossa sociedade envolve um trabalho pautado na reciprocidade entre os sujeitos, e em um processo integrador entre o tempo e o espaço do servidor, possibilitando o uso com diferentes recursos e sua inter-relação com o meio físico e social (envolvendo, assim, simultaneamente o trabalho e a sociedade), de forma que cada agente público possa ter suas especificidades respeitadas e adicionadas em termos de qualidade e valorização em seu trabalho (tão almejado por todos).

Por esta razão, acrescenta Alencar (1996):

É fundamental que haja uma cultura de confiança e respeito mútuo dentro da empresa. Se existe respeito mútuo, é possível aprender com as opiniões diferentes das outras pessoas. A confiança é necessária porque assenta as bases de um ambiente no qual todos se consideram vencedores (ALENCAR, 1996, p.45).

Tomar posse dessa consciência e dessa valorização é conhecer a própria história do cidadão, seus gostos, suas preferências, de modo que se possa pensar em o quanto se torna importante propiciar ações medidoras, enfatizando essa realidade não de forma a desconstruir o que á está posto, mas reconstruir diante dessa necessidade novas perspectivas de trabalho, ou melhor, novas estratégias qualitativas no âmbito do trabalho público.

Diante dessa realidade plural e social, torna-se importante pensar em um modo diferente de entender a real importância da afetividade de modo a permitir que os sentimentos, a motivação, as competências, as qualificações, as limitações, e os comportamentos estabelecidos no ambiente de trabalho e na vida do servidor, façam parte da própria organização pública.

Toda essa construção de valores e de perspectivas qualitativas se inicia conforme apresenta Limongi-França (1997):

A partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial e posicionamento. Biopsicossocial representa o fator diferencial para realização de diagnósticos, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa (LIMONGI-FRANÇA, 1997 p.80).

Tal necessidade envolve uma tomada de consciência baseada em princípios humanísticos, empregada em uma responsabilidade compartilhada que objetive uma mobilização voltada para uma atuação de qualidade, participativa e dinâmica, de forma a estabelecer com o outro, interações unificadas e responsabilidades compartilhadas.

Essa compreensão envolve diferentes olhares e diferentes saberes principalmente do empregador, pois, este é o sujeito mais interessado de toda essa prática, para isso não bastam apenas informações é preciso sustentar essa pratica no envolvimento com as relações sociais, em uma lógica que permita tanto capacitar como ser capacitado.

Desse modo, acrescenta Limongi-França (2004), o quanto é fundamental a implantação de projetos que tenham por objetivo a produtividade dessas questões, analisando sempre as questões pessoais e as do trabalho, dentro de uma dinâmica legítima, compreendida como orienta o autor, através de ações de senso de justiça definidos através do perfil do gestor, que neste caso torna-se o grande propulsor dessa relação, uma vez que, as práticas e valores implementados nas empresas são em grande parte sua responsabilidade.

Dentro desse contexto, a qualidade de vida no trabalho passa a ser, portanto, uma competência que tem ganhado de modo coevo um papel de destaque e importância na vida do funcionário público. Fazendo ser necessária, a construção de planos de ação qualitativos, que objetivaram a busca pela melhoria dos trabalhos desenvolvidos, de forma que esses profissionais possam usufruir de melhores condições nesse espaço, abandonando atividades mecânicas para contemplar nos novos tempos uma proposta de trabalho transformadora, libertária e humanística.

Como observado o direito social, a qualidade de vida no trabalho não é competência apenas da empresa (embora essa ação deva partir dela), o princípio definido é algo amplo e que envolve a organização de vários setores e várias pessoas, além da contribuição social pela democratização do trabalho.

Os conceitos sobre a qualidade de vida do servidor público estão ligados, portanto, ao avanço tecnológico como apresenta Walton (1973), a produtividade e a satisfação como complementa Werther & Davis (1983), ao respeito ao trabalho e as pessoas como define Nadler & Lawler (1983), de modo que todos os fatores em questão sejam levados em consideração.

Conforme a fala desses autores é possível perceber o quanto é importante assegurar ao funcionário público o direito pela qualidade em seu trabalho e em sua vida, assumindo a sua responsabilidade a partir de suas experiências prévias, na busca da intervenção dessa necessidade, problematizando a qualidade no fortalecimento de atitudes mais conscientes e humanas.

Um dos indicadores necessários a essa valorização profissional é entendido e organizado por Westley (apud FERNANDES, 1996), a partir da elaboração do quadro abaixo:

Quadro 01 – Princípios qualitativos na qualidade de vida no trabalho

Econômico	Político	Psicológico	Sociológico
<ul style="list-style-type: none"> - Equidade Salarial - Remuneração adequada - Benefícios - Local de trabalho - Carga horária - Ambiente externo 	<ul style="list-style-type: none"> - Segurança no trabalho - Atuação sindical - Retro informação - Liberdade de expressão - Valorização do cargo - Relacionamento com a chefia 	<ul style="list-style-type: none"> - Realização potencial - Nível de desafio - Desenvolvimento profissional - Criatividade - Auto avaliação - Variedade de tarefa - Identidade 	<ul style="list-style-type: none"> - Participação das decisões - Autonomia - Relacionamento interpessoal - Grau de responsabilidade - Valor pessoal

Fonte: Westley (apud FERNANDES, 1996, p. 53)

Isso significa que a melhor maneira de trabalhar a qualidade de vida no trabalho é através das inter-relações econômicas, políticas, psicológicas e sociológicas, como assegura

Westley (apud FERNANDES, 1996), propondo através de sua efetividade métodos e estratégias pautadas na alteridade e na subjetividade humana, pois essa relação nada mais é que, se colocar no lugar do outro.

Percebe-se a partir desse contexto exposto, o quanto a qualidade de vida no trabalho necessita em sua composição de pessoas proativas, tanto no aspecto gerencial (líderes) como operacional (funcionários) e, sobretudo, profissionais solidários entre si e com o social.

De acordo com Vergara e Branco (2001, p.20) “ao focalizar o ambiente, essas ações buscam a eliminação de desequilíbrios ecológicos, a superação de injustiças sociais, o apoio a atividades comunitárias, enfim, o que se convencionou chamar de exercício da cidadania corporativa”.

Como se percebe através desse pensamento dos autores, o mundo só mudará, quando as pessoas, em coletivo, perceberem que a qualidade de suas vidas no trabalho deve e pode ser melhor. É nesse sentido que essa prática deve ser revista, incorporando nesse discurso o saber pensar, fruto da reflexão de grandes autores discriminados nesta pesquisa.

De acordo com Alessio (apud SOARES, 2007, p.80) “ao adotar uma postura social que foge da obrigatoriedade legal, a empresa pública estará assumindo o seu real papel social de empresa cidadã, agindo efetivamente para o desenvolvimento de seus públicos”.

Adquirir esse grau de competência na qualidade de vida do trabalho do servidor público envolve o meio social como um todo, adquirindo com essa conscientização os danos que podem existir em torno dessa ação. E a renovação dessa prática deve ser intermediada de forma significativa e enriquecedora, implicando principalmente no respeito aos direitos humanos e em propostas que promova a transformação social através de práticas educativas potencializadoras.

Portanto, torna-se importante ter um olhar social nessa relação entre o profissional, o trabalho e a sua vida, onde cada fim apresente um real propósito, ou seja, caminhando além da empresa.

A busca por essa renovação é um processo que envolve posicionamentos, reflexões, tendo por objetivo a utilização de métodos e estratégias positivas e qualitativas, devendo ter por finalidade incentivar os profissionais a progredirem em suas especificidades. Toda essa potencialidade só será desenvolvida com êxodo a partir do momento em que empresas e funcionários públicos caminharem na mesma direção e em prol do mesmo objetivo.

De maneira conclusiva, percebe-se que tratar de qualidade de vida no setor público envolve funções importantes entre o equilíbrio humanístico e o nível de produtividade que contribuiu para que ocorra nesses espaços uma relação mútua de benefícios.

3 O MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE SUMÉ

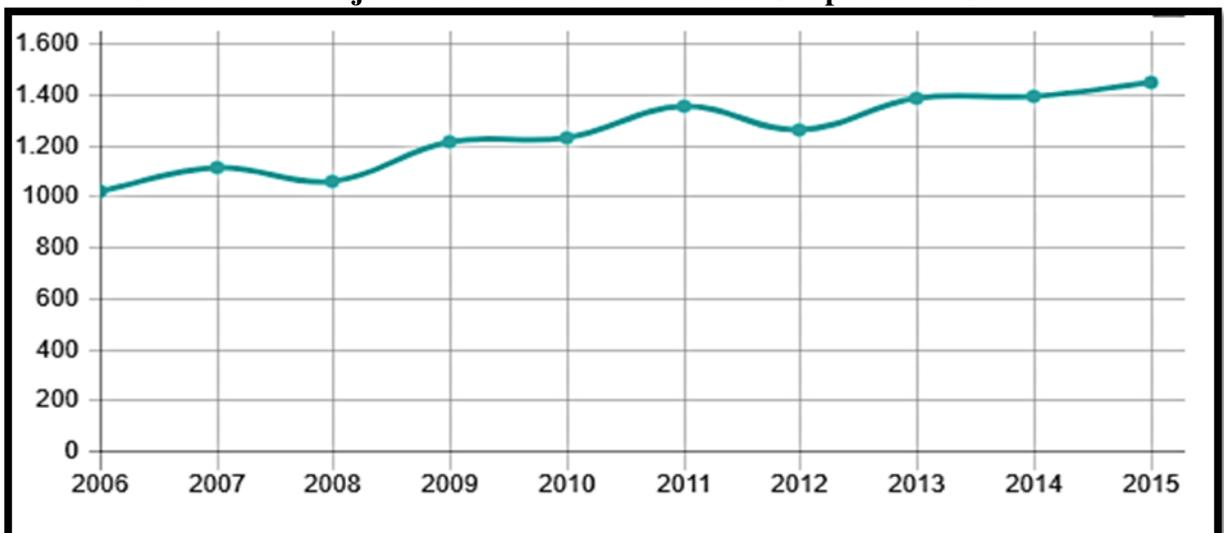
O município de Sumé está situado na microrregião do Cariri Ocidental, distante 275 km da capital da Paraíba, João Pessoa. O referido município tem uma expansão territorial de 838,07 km², apresentando uma população estimada para 2015 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 16.814 habitantes. Como resultado, possuía uma densidade demográfica de 20,06 habitantes por km².

Em termo qualitativo, o município de Sumé apresentava no mesmo ano um Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) que é uma medida composta de indicadores de três dimensões do desenvolvimento humano: longevidade, educação e renda (variando de 0 a 1, sendo que quanto mais próximo de 1, maior o desenvolvimento humano), correspondente a 0,534 (sendo 0,602 para o indicador saúde, 0,534 para o indicador educação e 0,765 para o indicador longevidade).

3.1 Trabalho e rendimento no município de Sumé-PB

Como mencionado anteriormente, conforme os resultados apresentados para o ano de 2015, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o município possuía uma população absoluta de 16.814 habitantes. Desse total, apenas 1.446 possuía ocupação formal, o que correspondia a 8,6% da população total. O rendimento médio da população era equivalente a 1,8 salários mínimos, ou seja, em média os trabalhadores com carteira assinada de Sumé recebiam mensalmente R\$ 1.418,40, no período em estudo.

Gráfico 01 – Trajetória do Número de Pessoas Ocupadas em Sumé-PB

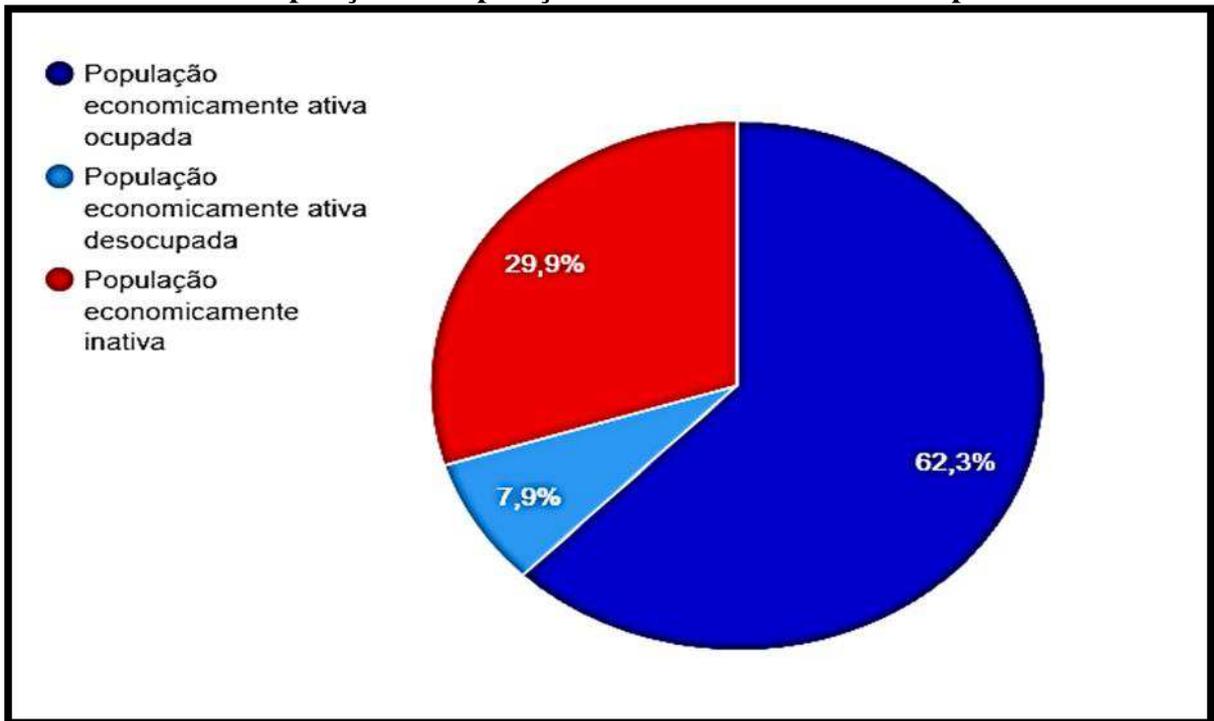


Fonte: IBGE, 2018. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/sume/pesquisa/19/29761?indicador=29763&tipo=grafico>.

Conforme mostra o Gráfico 01, o crescimento no número total de pessoas formalmente empregada no município de Sumé entre 2006 e 2015 foi extremamente lento, passando de 1.057 no ano de 2006 para 1.446 no ano de 2015 (o que fomentou uma média anual de apenas 43,2 novas vagas). Isso se deve a elevada restrição do mercado de trabalho formal.

Como contrapartida, o setor informal no município foi a principal instância alocativa de emprego nesse intervalo. Como ratificação, o IBGE demonstrou em suas pesquisas que no ano de 2015, 62,3% da População Economicamente Ativa (PEA) de Sumé estava empregada (o que equivale a 7.190 pessoas), sendo 5.744 no setor informal. Ressalta-se que, mesmo com esse incremento, 7,9% da População Economicamente Ativa (PEA) permaneciam desocupadas (corresponde a 906 pessoas) e 29,9% mantinham-se como População Economicamente Inativa (o que equivale a 3.446 pessoas).

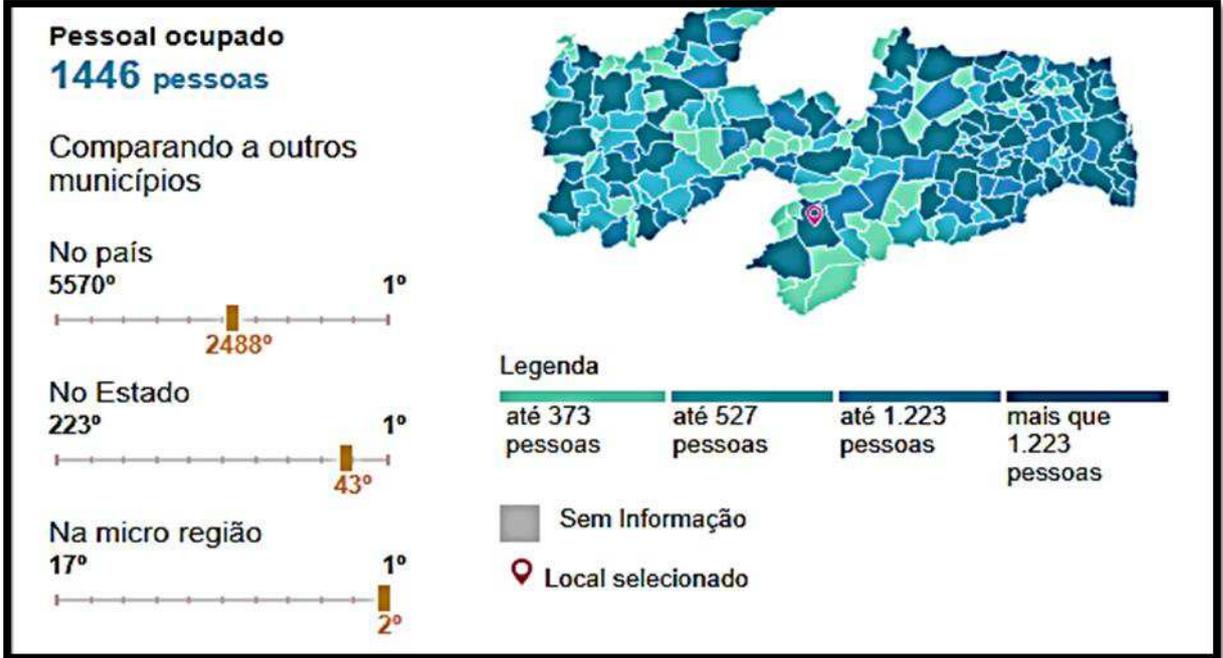
Gráfico 02 – Composição da População em Idade Ativa do Município de Sumé-PB



Fonte: IBGE, 2018. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/sume/pesquisa/19/29761?indicador=29763&tipo=grafico>.

Quando se compara o número de pessoas formalmente ocupadas do município a microrregião do Cariri Ocidental Paraibano, percebe-se que o contexto econômico de Sumé, ainda configura-se como o 2º melhor (atrás apenas de Monteiro). Já no cenário estadual e nacional, Sumé fica posicionado em 43º e 2.488º, respectivamente. O que demonstra o muito que o município tem a evoluir.

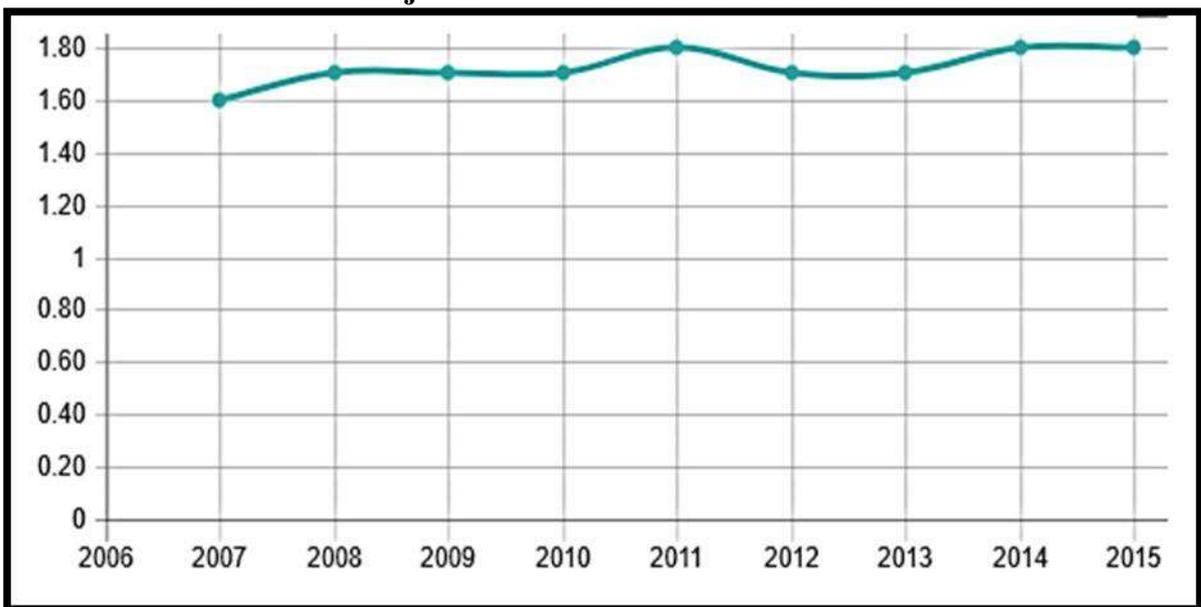
Figura 01 – Comparativo do Total de Pessoas Formalmente Ocupadas de Sumé - PB



Fonte: IBGE, 2018. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/sume/panorama>.

Analisando exclusivamente a evolução dos provimentos municipais, constata-se que o salário médio dos trabalhadores formais de Sumé, no decorrer de uma década ampliou-se muito pouco, passando de 1,6 salário mínimo em 2006 para 1,8 salário mínimo em 2015, o que equivale a crescimento médio anual 1,4%.

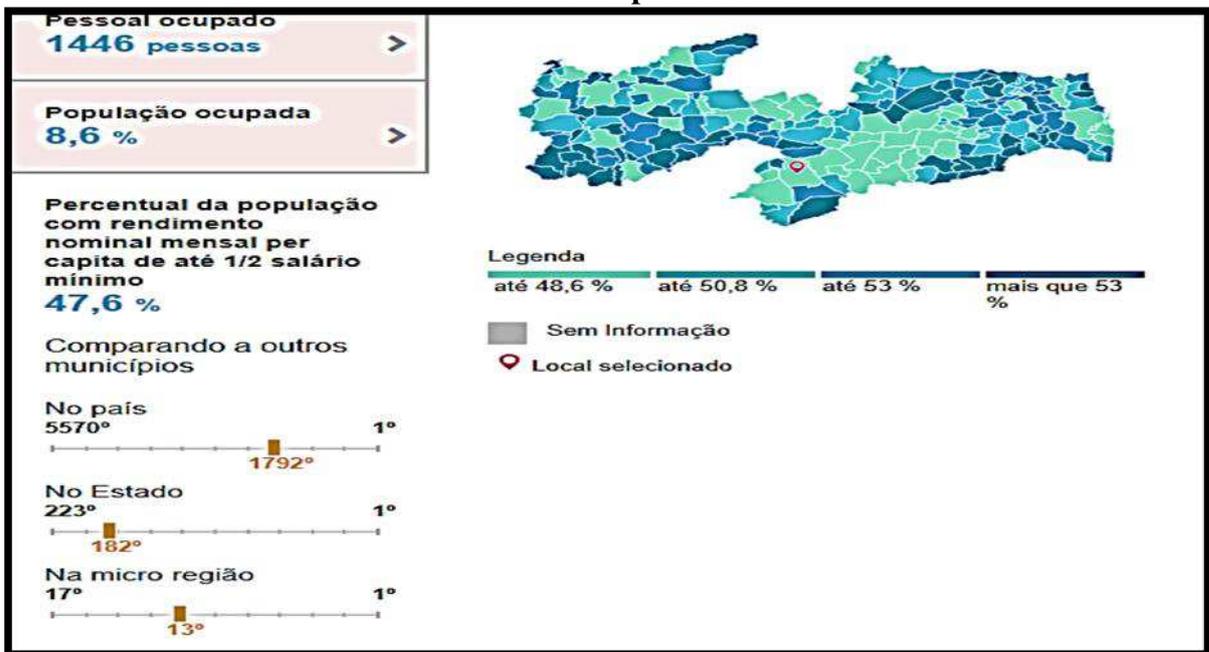
Gráfico 03 – Trajetória do Salário Médio Mensal em Sumé-PB



Fonte: IBGE, 2018. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/sume/pesquisa/19/29761?indicador=29765&tipo=grafico>.

Como agravante, os rendimentos auferidos no setor informal (onde está a maior parte da População Economicamente Ativa) é menor, o que gera o percentual da população com rendimento nominal mensal *per capita* de até 1/2 salário mínimo igual de 47,6%.

Figura 02 – Percentual da População com Rendimento Mensal de Meio Salário Mínimo no Município de Sumé-PB

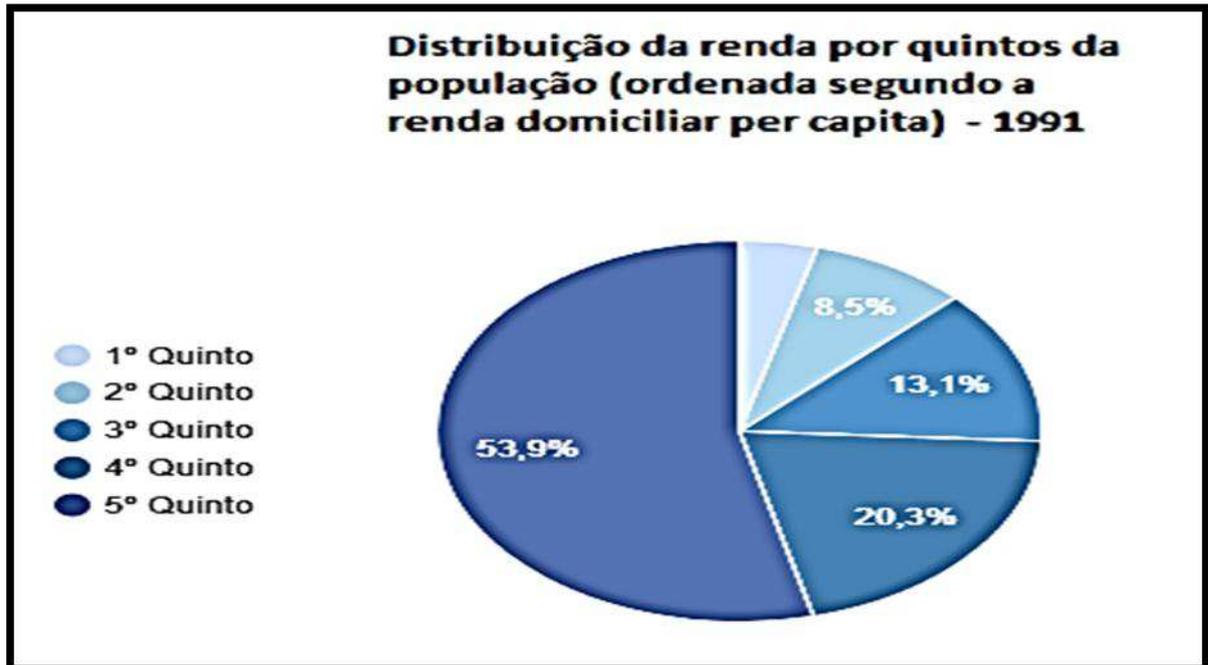


Fonte: IBGE, 2018. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/sume/panorama>.

Quando se compara o percentual de pessoas vivendo com até meio salário mínimo em Sumé com o restante dos municípios da microrregião do Cariri Ocidental Paraibano, percebe-se que o contexto distributivo de Sumé, apresenta-se como um dos piores, posicionando o município em 13º entre os 17 municípios que compõe a região. Já no cenário estadual e nacional, Sumé fica posicionado em 182º e 1.792º, respectivamente. O que demonstra o muito que o município tem um cenário desigual de oportunidades.

Como ratificação do exposto, o primeiro quinto da população (o que corresponde aos 20% mais rico da população sumeense) fica com 53,9% da renda local, o segundo quinto com 20,3%, o terceiro quinto com 13,1%, o quarto quinto com 8,5% e o último quinto com apenas 4,2%. Em termos comparativos, o estrato dos 20% mais ricos da população sumeense ganha em média 1.292,67 mais que os 20% do estrato mais pobre.

Gráfico 04 – Distribuição da Renda por Quintos da População de Sumé-PB - 2015



Fonte: IBGE, 2018. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/sume/panorama>.

Como decorrência, o Índice de Gini (instrumento usado para medir o grau de concentração de renda, que aponta a diferença entre os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos. Numericamente, varia de 0 a 1, sendo que 0 representa a situação de total igualdade, ou seja, todos têm a mesma renda, e o valor 1 significa completa desigualdade de renda, ou seja, se uma só pessoa detém toda a renda do lugar), era no ano de 2015 de apenas 0,5 (com uma tendência de piora para os anos futuros).

3.2 Composição do setor produtivo de Sumé-PB

Serviram como baldrame para a composição dos dados dessa seção os resultados sobre a população municipal e suas variáveis de trabalho por setor econômico disponíveis no Portal das Cidades e no Perfil dos Municípios Brasileiros (Pesquisa de Informações Básicas Municipais) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2015.

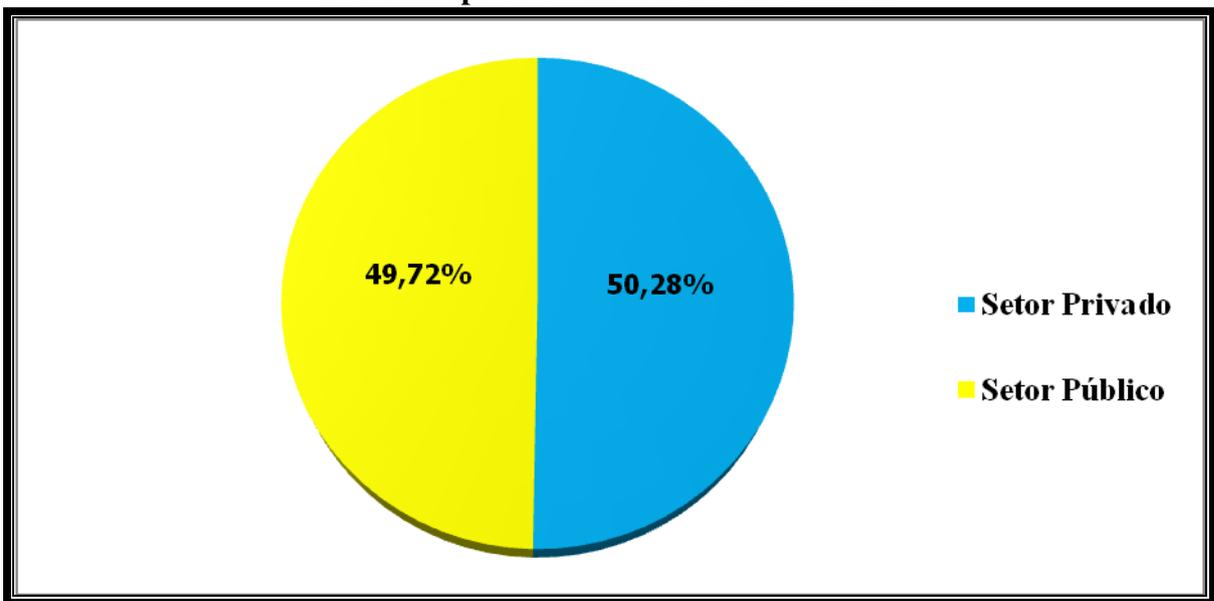
Em termos gerais ficou demonstrado que o município apreciado apresentava uma parcela muito pequena de servidores públicos considerando a plenitude da população. Ao todo, computando o quadro de pessoal da administração direta e indireta no ano de 2015 o número de funcionários públicos era de 719, o que correspondia a 4,28% da totalidade da população local.

Já na comparação com a população ocupada, o resultado foi diferente, uma vez que, os o município possuía no ano de 2015 apenas 1.446 indivíduos formalmente ocupados como foi

exposto no Gráfico 01, fazendo com que a participação relativa dos funcionários públicos fosse no geral equivalente a 49,72%.

Destaca-se que no setor público foram originados os melhores salários da classe trabalhadora sumeense, fazendo com que os provimentos dos servidos fiquem em média 63% acima dos trabalhadores da iniciativa privada.

Gráfico 05 – Alocação dos Trabalhadores Formais por Segmento Econômico no Município de Sumé-PB no ano de 2015



Fonte: IBGE, 2018. (Adaptado pela autora)

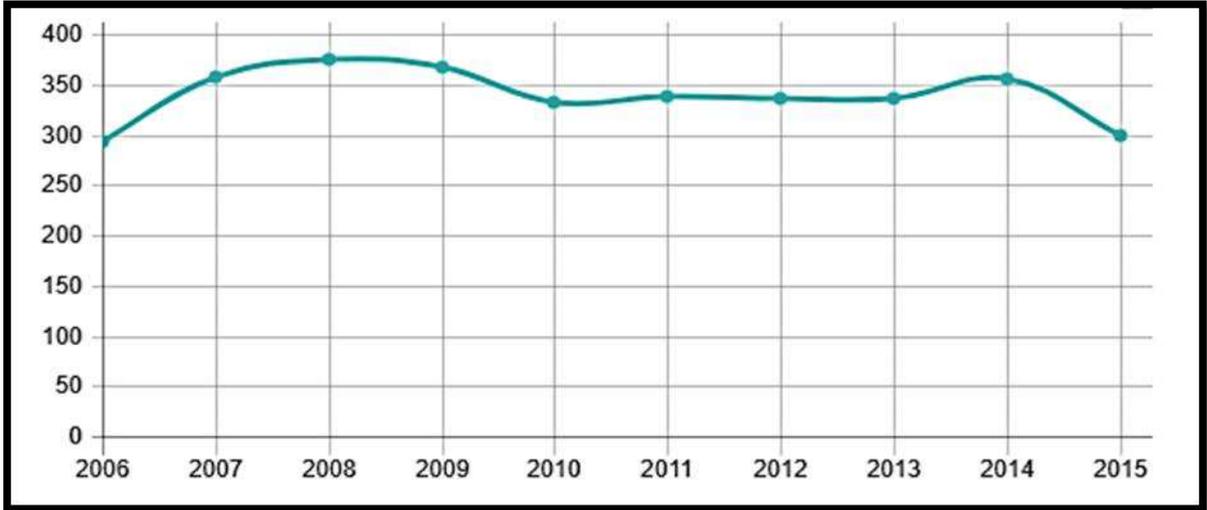
Dentro desse contexto, deve ser exaltado como fator conclusivo que os valores absolutos e relativos demonstraram a relevância do setor público como fomentador de emprego e renda para o município em avaliação, porém, esta realidade pode ser estendida para a grande maioria dos municípios, paraibanos, nordestinos e brasileiros em virtude dos graves e históricos problemas materializados no federalismo fiscal nacional.

Esse resultado é consequência do baixo número de unidades produtivas e empresas que atuam no município de Sumé.

Em termos de produção, os dados apresentados pelo cadastro central de empresas mostra uma queda entre os anos de 2006 e 2015 na quantidade de unidades produtivas no município. Como demonstrou o IBGE em suas pesquisas sobre o Município de Sumé, o número de unidades contidas na cidade era inicialmente de 293 unidades para uma população de 1.014 pessoas ocupadas, ganhando um pouco mais de 1,7 salários mínimos. Conforme o crescimento social e político da cidade essas mesmas empresas passaram a ocupar os espaços

da cidade com uma média de 300 unidades para 1.446 pessoas ocupadas, ganhando um salário médio mensal de até 1,8 salários mínimos.

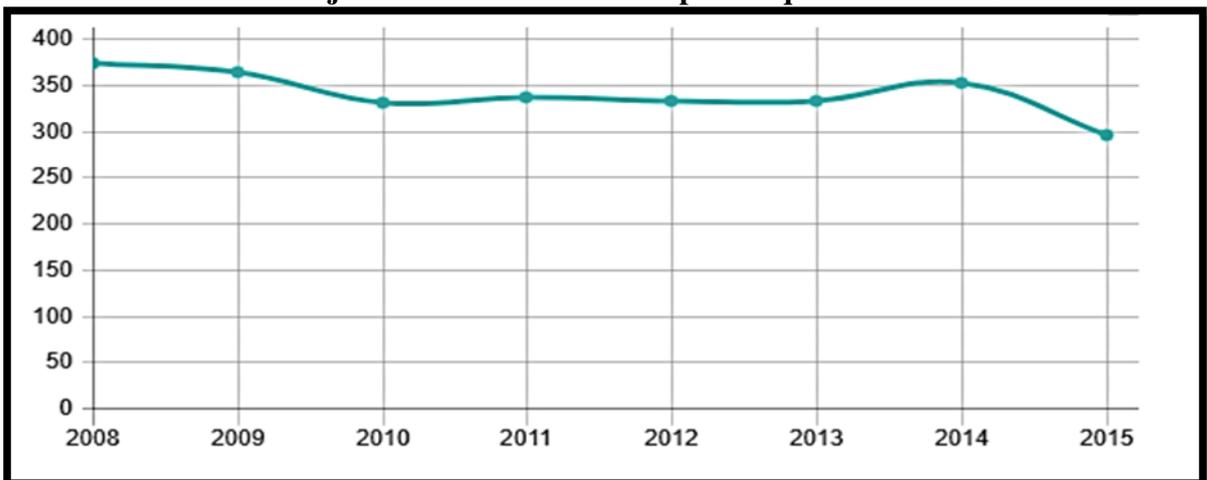
Gráfico 06 – Trajetória do Número de Unidades Produtivas que Atuam em Sumé-PB



Fonte: IBGE, 2018. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/sume/pesquisa/19/29761?indicador=29761&tipo=grafico>.

Em termos de trajetória, os dados disponíveis pelo IBGE apontam uma diminuição no número de empresas atuantes no município entre 2008 a 2015, passando de 372 em 2008 para 296 em 2015. Esses indicadores mostram que é necessário haver à implantação de mais unidades produtivas na cidade para suprir as insuficiências do local e acomodar e empregar mais sumeenses.

Gráfico 07 – Trajetória do Número de Empresas que Atuam em Sumé-PB

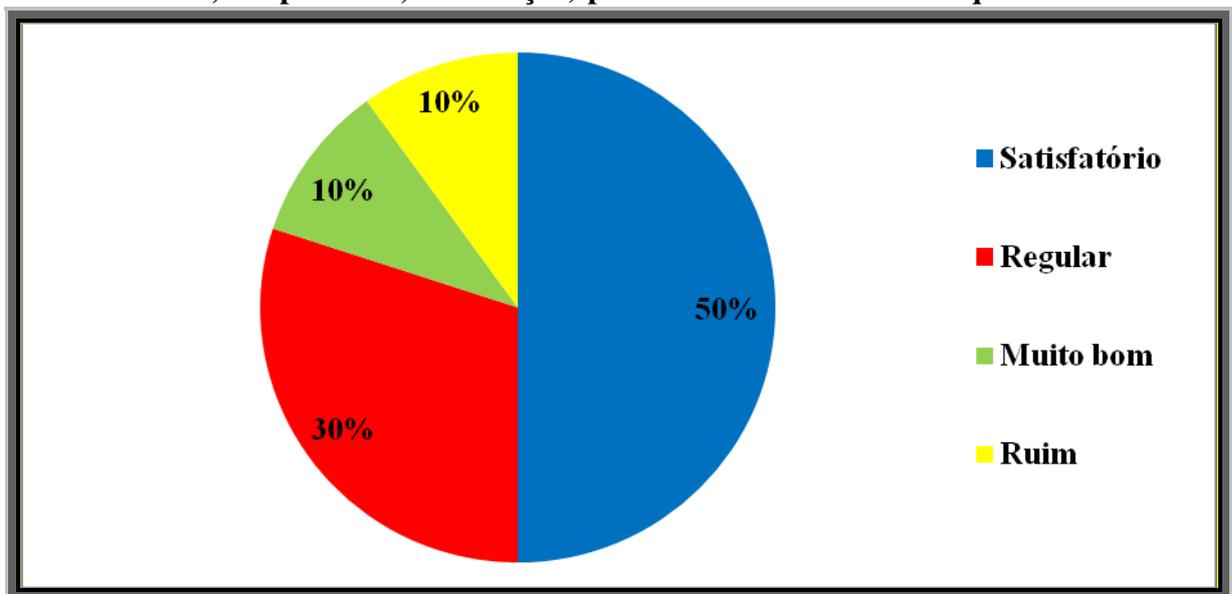


Fonte: IBGE, 2018. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/sume/pesquisa/19/29761?indicador=29762&tipo=grafico>.

4 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE EM SUMÉ-PB

O objetivo do estudo foi analisar as respostas dos funcionários, para identificar se os colaboradores tem uma boa qualidade de vida no trabalho e se o seu trabalho influencia nas suas atividades pessoais e no seu desempenho profissional. Para compreender a percepção de cada funcionário foi realizado um questionário de avaliação com amostra de 10 colaboradores que correspondem a 50% dos funcionários que compõem o quadro no setor. Os colaboradores responderam 15 questões a fim de avaliar a qualidade de vida no trabalho sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional. No Gráfico 08 nota-se a satisfação dos funcionários em relação ao seu ambiente de trabalho.

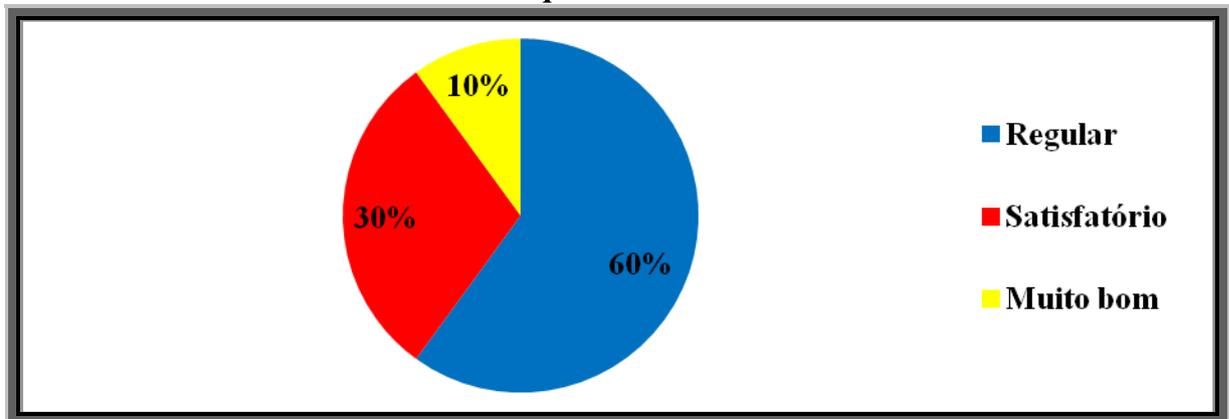
Gráfico 08 – As questões ambientais físicas de trabalho (iluminação, ventilação, limpeza, barulho, temperatura, arrumação) podem ser consideradas de que forma?



Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

Os dados do Gráfico 08 mostram que 50% dos funcionários concordam e se sentem satisfeitos com o seu ambiente de trabalho, já 30% consideram o ambiente regular, 10% consideram muito bom e 10% julgam ser ruim. Torna-se relevante destacar que a satisfação dos funcionários provém da organização oferecer um ambiente amplo, com salas individuais para cada setor de realização de serviço, o espaço também dispõe de uma boa iluminação, e em relação à limpeza e arrumação pode-se dizer que o ambiente é bem agradável.

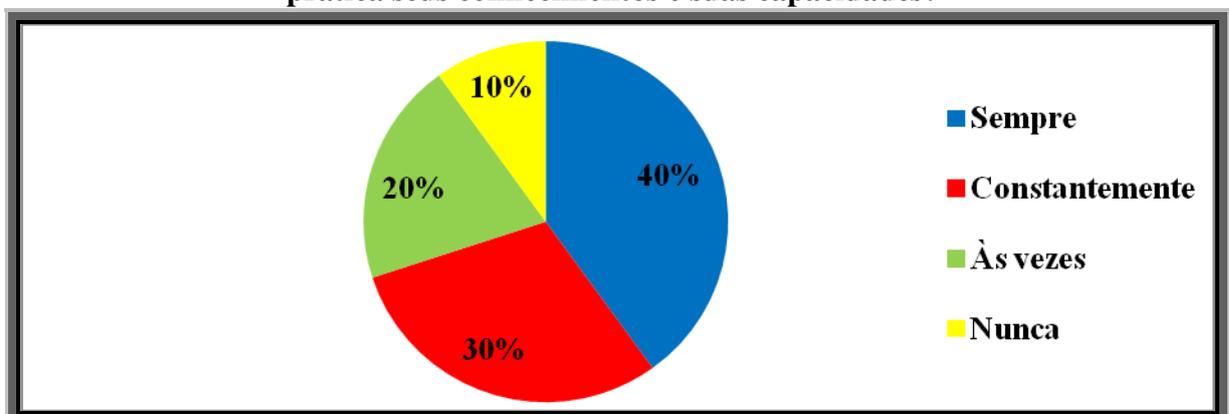
Gráfico 09 – As condições (tempo em pé, movimentos repetitivos, estresse, entre outros) em que você é submetido para realização de suas atividades, podem ser consideradas de que forma?



Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

De acordo com as respostas obtidas no Gráfico 09, a maioria dos funcionários (60%), consideram as condições de trabalho regular, enquanto 30% julgam ser satisfatórias e 10% julgam ser muito bom. Cabe destacar que as respostas obtidas não são de caráter negativo, provavelmente pelo fato da organização oferecer a cada funcionário sua própria mesa de atendimento para que não seja exigido tanto esforço dos funcionários e para que eles não passem muito tempo de pé, e as condições ambientais, dias livres como feriados, oportunidade de crescimento e ambientes que não oferece risco de vida são considerados menos estressantes o que torna as condições de trabalho bem melhor.

Gráfico 10 – As tarefas que você executa possibilitam que você utilize e coloque em pratica seus conhecimentos e suas capacidades?

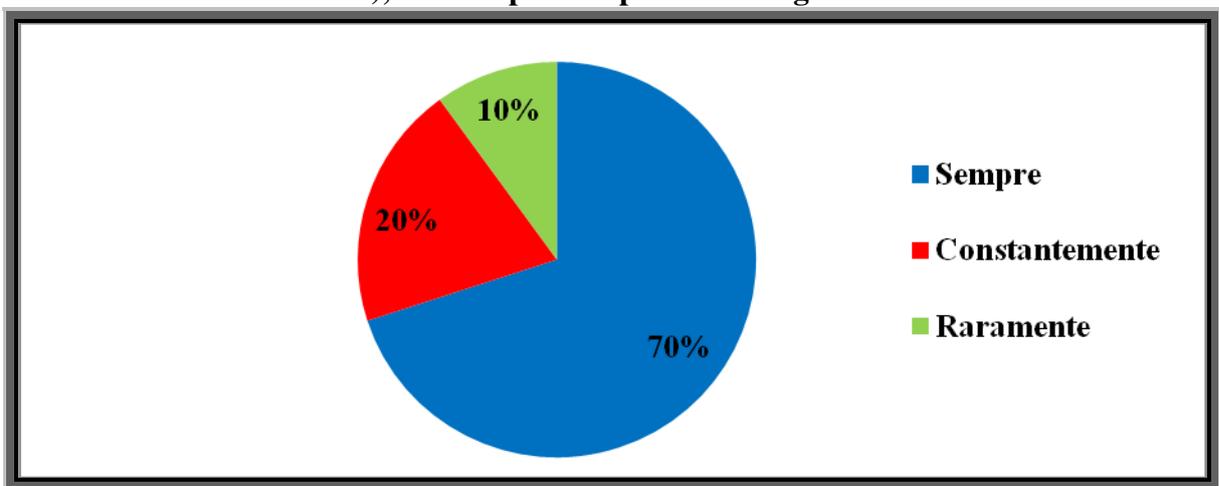


Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

Verificou-se por meio do Gráfico 10 que 40% dos colaboradores concordam que seus conhecimentos e suas capacidades são sempre colocados em prática dentro da organização,

30% responderam que constantemente são colocados em prática, 20% julgou ser às vezes e 10% responderam nunca. Diante do exposto, constata-se que os funcionários estão contentes e se sentem estimulados a realizar as suas atividades, pois a organização possibilita que suas habilidades profissionais, experiências profissionais, formação intelectual e seus conhecimentos sejam colocados em execução através da visão de crescimento que cada funcionário tem, da criatividade e iniciativa para resolver problemas internos, trazendo assim valor a organização e ao funcionário.

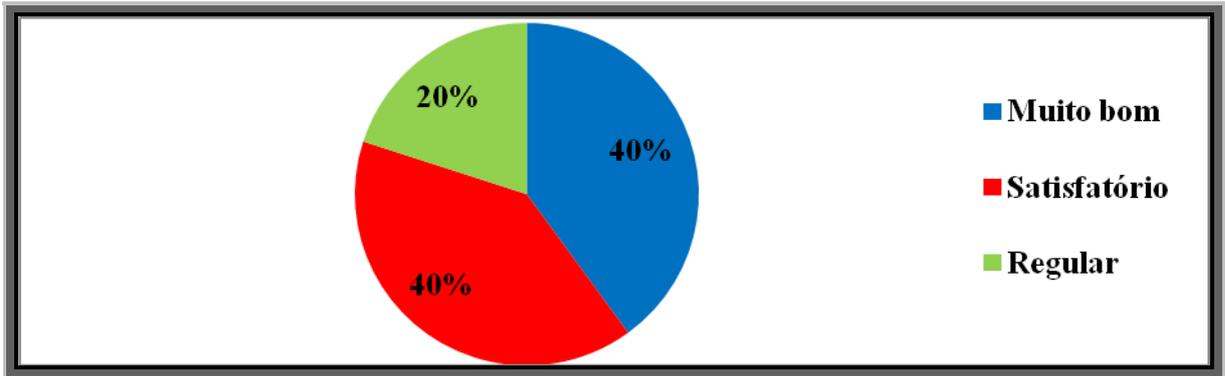
Gráfico 11 – Quanto a sua privacidade (comportamentos e atitudes fora do ambiente de trabalho), ela é respeitada por seus colegas e chefia?



Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

Os dados do Gráfico 11 revelam que 70% dos respondentes concordam que a sua privacidade é respeitada fora do ambiente de trabalho, 20% responderam constantemente e 10% raramente. Diante dessa análise percebe-se o quanto a privacidade e a intimidade dos funcionários é respeitada e levada em conta pela organização e que a secretária está bem em relação às leis trabalhistas, já que o direito à privacidade e à intimidade tem proteção supraconstitucional, no art. 12, da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

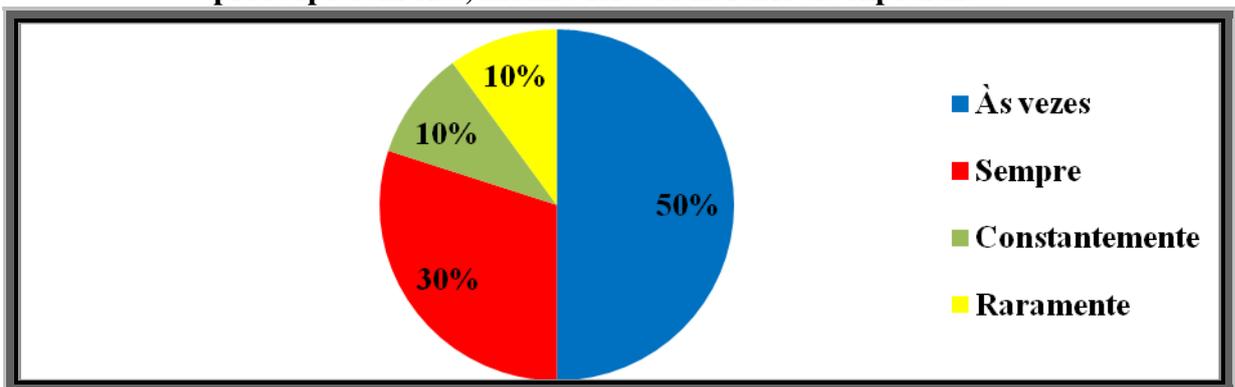
Gráfico 12 – Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?



Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

Percebe-se no Gráfico 12 que 40% dos servidores concordam que tem um relacionamento muito bom com seus colegas de trabalho, 40% julgam ser satisfatório e 20% julgou ser regular. Nota-se que esse percentual é bastante positivo e que um bom relacionamento interpessoal com os colegas no ambiente é de grande importância para o desenvolvimento profissional do funcionário, para manter o clima positivo na equipe e ter uma comunicação formal e de respeito com o colega, não ser arrogante, sempre se colocar no lugar do outro e evitar fofocas, disputas e conflitos. É preciso perceber e encontrar um equilíbrio para manter um bom relacionamento interpessoal no trabalho.

Gráfico 13 – As atividades que você realiza quando acumuladas faz com que você se preocupe com elas, mesmo fora do horário de expediente?

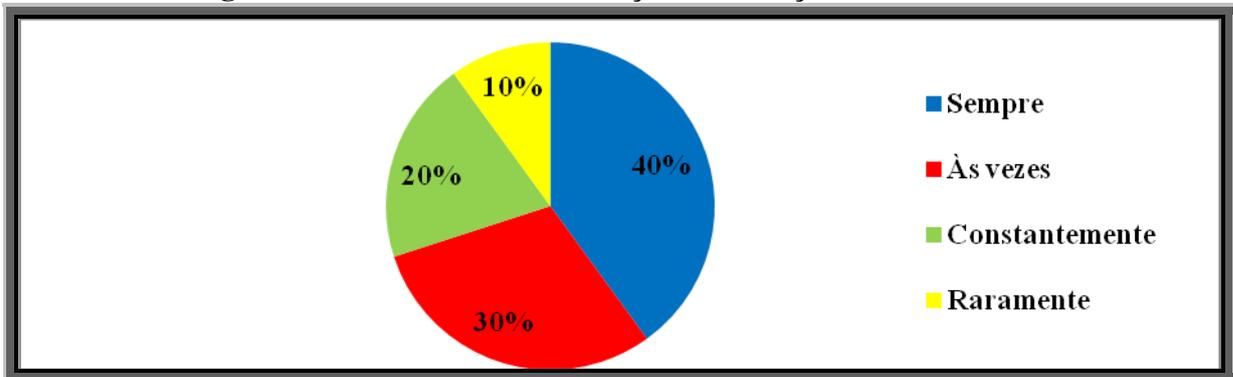


Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

Verificando o Gráfico 13 nota-se que 30% dos colaboradores julgam que sempre suas atividades quando acumuladas faz com que se preocupem com elas fora do ambiente de trabalho, já 50% dos funcionários responderam às vezes, 10% responderam constantemente e 10% julgou ser raramente. Diante desta análise é possível compreender que parte dos

servidores se sentem sobrecarregados com suas atividades dentro da organização, porém outra parte dos funcionários estão bem com o seu trabalho.

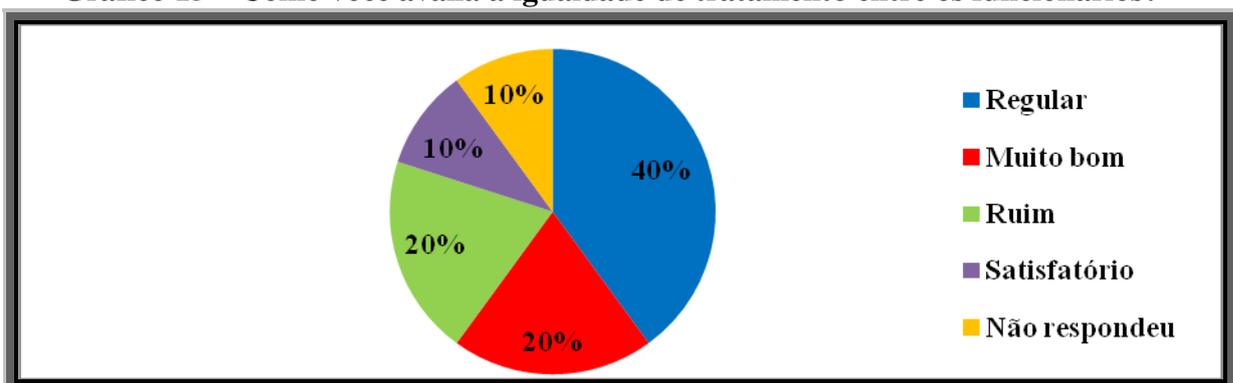
Gráfico 14 – As Chefias da secretaria de saúde aceitam que os funcionários deem sugestões de melhorias nas situações e condições de trabalho?



Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

Os dados do Gráfico 14 revelam que 40% dos servidores concordam que as chefias aceitam sugestões de melhorias nas condições de trabalho, 30% responderam que só às vezes eles aceitam sugestões, 20% responderam constantemente e 10% julgou ser raramente. Contata-se que para a maioria dos servidores a comunicação esta se dando de forma eficiente entre o quadro de funcionários, pois as chefias sabem ouvir as reclamações, insatisfações, ideias e duvidas e tudo o que a sua equipe tem a dizer para melhorar as condições de trabalho.

Gráfico 15 – Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?

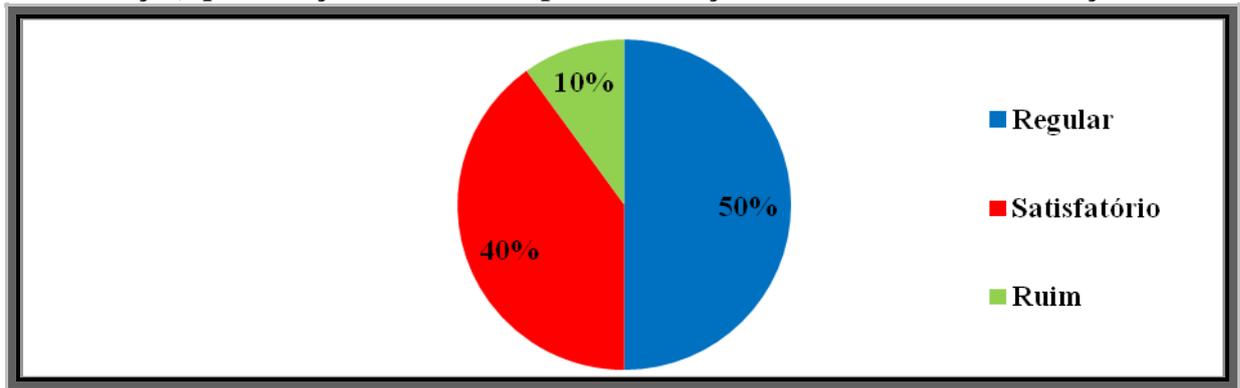


Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

No Gráfico 15 observou-se que 40% dos funcionários julgam ser regular a igualdade de tratamento entre os funcionários, 20% responderam muito bom, 20% julgou ser ruim a igualdade de tratamento, 10% julgou ser satisfatório e 10% dos funcionários não

responderam. Nota-se que existe uma divisão de opinião em relação ao assunto em questão, porém a Constituição Federal de 1988 é muito clara a respeito da discriminação e distinção no ambiente de trabalho “art. 7º, XXXII: proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

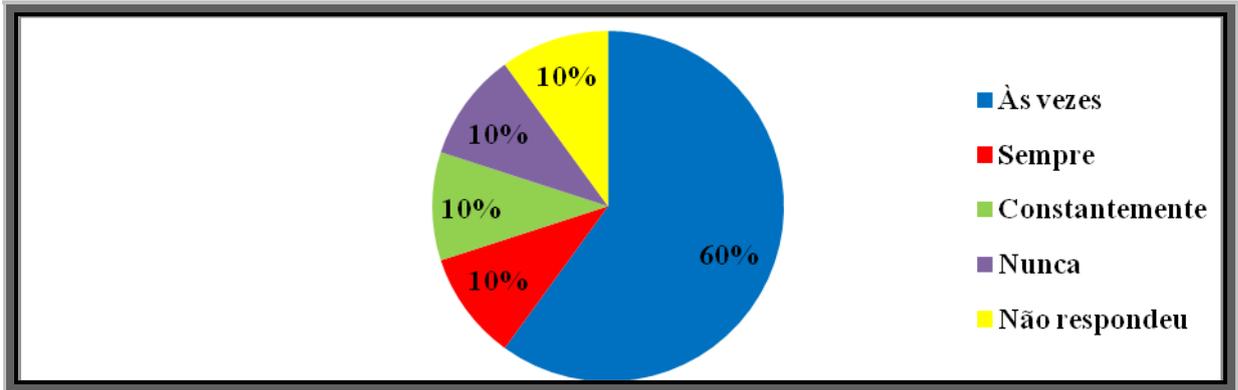
Gráfico 16 – Como você avalia o salário que recebe se comparando as responsabilidades, esforços, qualificações necessárias para realização de suas atividades e funções?



Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

Verificou-se no Gráfico 16 que 50% dos colaboradores julgam ser regular o salário recebido, 40% julgam ser satisfatório e 10% julgam ser ruim. Diante desses resultados nota-se que na organização a grande maioria dos funcionários estão satisfeitos com o salário recebido. Antigamente se pensava que o retorno financeiro trazia felicidade para o funcionário, porém hoje em dia é possível notar que os funcionários estão mais interessados com a sua qualidade de vida, pois nada adianta ter um ótimo salário e um péssimo relacionamento com o chefe e a sua equipe. Mas diante dos dados deste Gráfico e do Gráfico 12 é possível observar que os servidores estão satisfeitos com o seu salário e com o seu relacionamento com a equipe, o que gera a motivação, e um funcionário motivado é mais eficiente e faz muito mais do que suas obrigações.

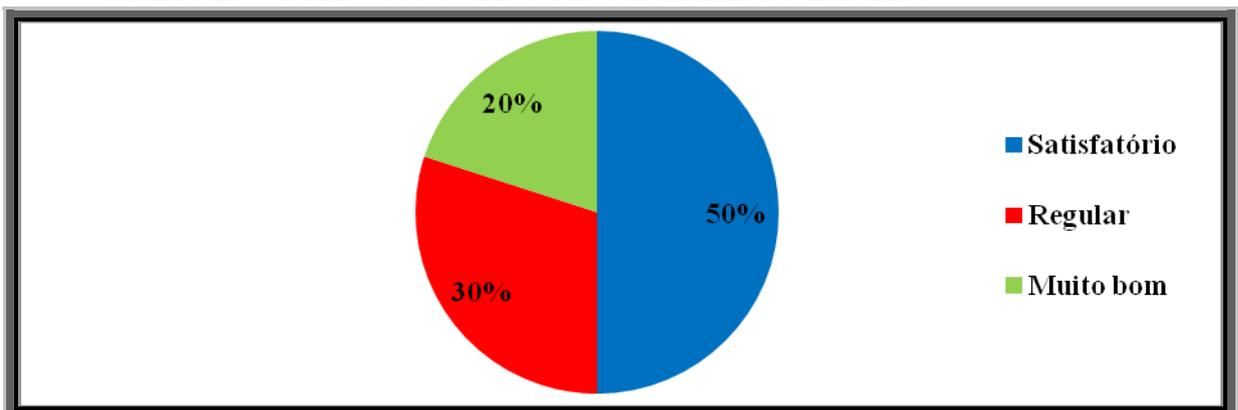
Gráfico 17 – A sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou avanços salariais?



Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

É possível constatar no Gráfico 17, que 60% dos respondentes julgam que às vezes a organização possibilita avanços salariais e a construção de uma carreira, 10% responderam sempre, 10% dos respondentes julgaram ser constantemente, 10% julgou ser nunca e 10% dos colaboradores não responderam. Nota-se que a maioria dos respondentes se sente bem com as possibilidades de carreira dentro da organização, e com isso se tornam mais focados em seus objetivos, são mais dedicados, buscam maior conhecimento e trabalham melhor em equipe. Com essas possibilidades de carreira o funcionário mostra o seu potencial, a sua atuação na organização, os funcionários se sentem mais motivados e se desenvolvem melhor, o que gera aumento na produtividade da organização.

Gráfico 18 – Como você avalia a sua autonomia no trabalho?

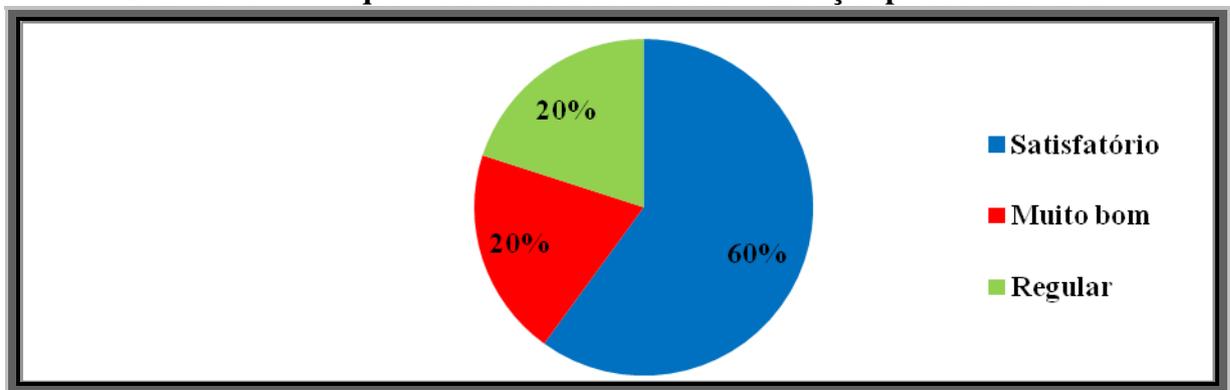


Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

Segundo os dados do Gráfico 18, 50% dos funcionários se sentem satisfeitos com a sua autonomia para desenvolver suas atividades, 30% acham regular e 20% responderam muito bom. Para que um funcionário tenha autonomia no trabalho ele precisa demonstrar o seu bom desempenho e expor suas capacidades em resolver novas responsabilidades. Então, os dados deste Gráfico mostram que a organização não impõe aos funcionários como as suas

atividades vão ser desenvolvidas, exceto que o funcionário não esteja cumprindo as suas funções devidamente.

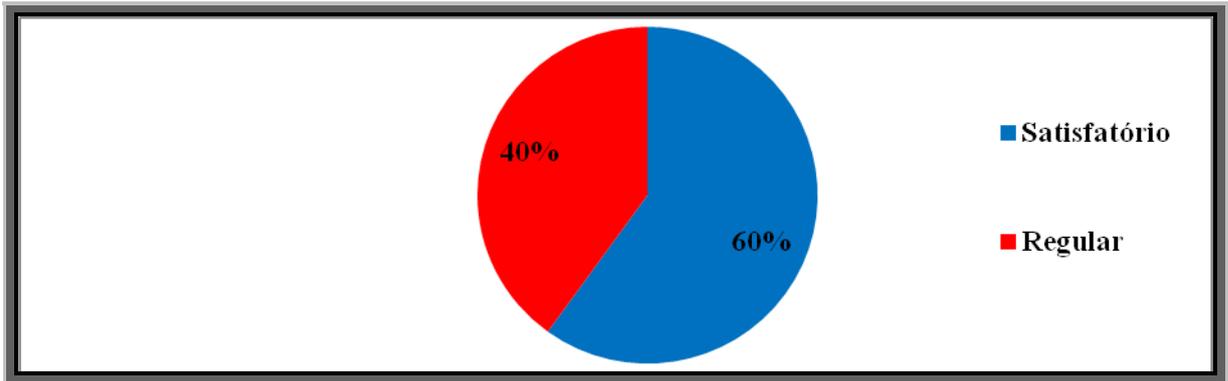
Gráfico 19 – Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?



Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

Os dados do Gráfico 19 mostram que 60% dos colaboradores se sentem satisfeitos com a sua motivação para trabalhar, 20% responderam muito bom e 20% responderam regular. Isso significa que os colaboradores estão satisfeitos com seu trabalho o que pode ser consequência do rendimento do colaborador já que estes estão satisfeitos com salário recebido conforme apresenta o Gráfico 16, do bom relacionamento interpessoal no trabalho como expõe o Gráfico 12, e como consequência disso há uma diminuição no estresse do pessoal fazendo com que o funcionário desenvolva as suas funções com mais prazer, e o melhor é que a motivação traz mais eficiência ao trabalho, consequentemente gerando mais produtividade para organização e tornando o ambiente mais saudável.

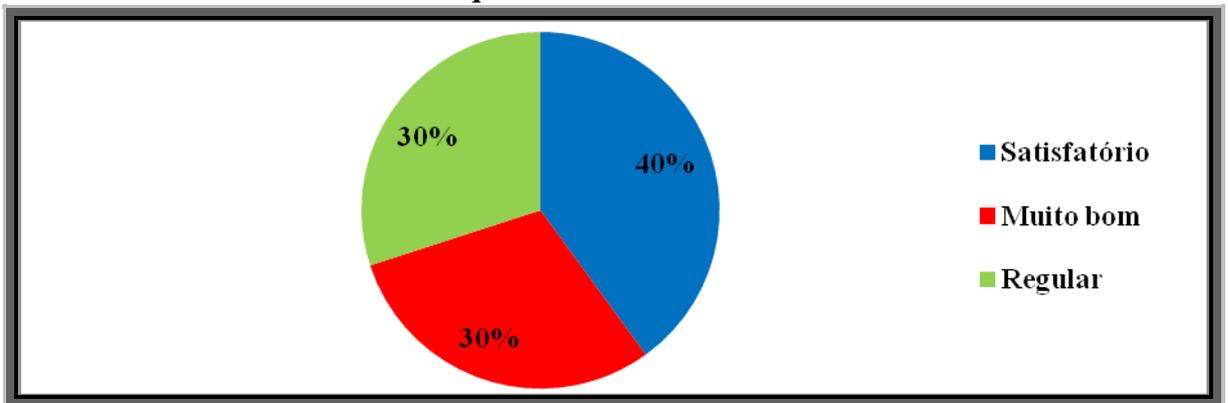
Gráfico 20 – De modo geral, a qualidade de vida no trabalho é considerada satisfatória?



Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

Os dados do Gráfico 20 constataam que 60%, ou seja, a maioria dos funcionários estão satisfeitos com a qualidade de vida oferecida pela organização, já 40% responderam que a sua qualidade de vida é regular. Nota-se que a organização está muito bem no quesito qualidade de vida, e isso é algo que melhora o desempenho dos funcionários, eles produzem mais e desenvolvem melhor as suas atividades diárias, pois se sentem realizados com o seu trabalho, o que mostra que este é favorável ao seu bem estar.

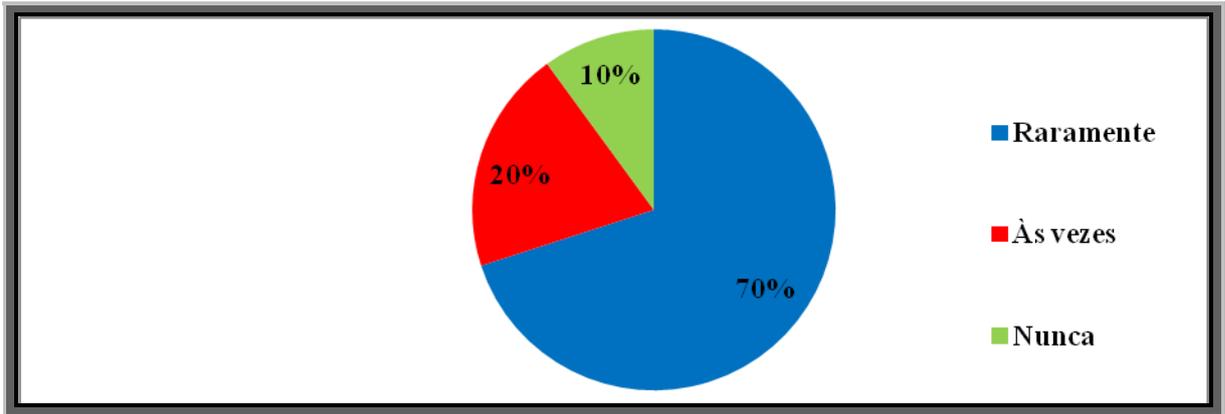
Gráfico 21 – Como você avalia a qualidade da assistência médica recebida no trabalho?



Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

De acordo com as repostas obtidas no Gráfico 21, 40% dos servidores estão satisfeitos com a assistência médica oferecida pela organização, 30% responderam muito bom e 30% julgaram ser regular. A satisfação dos funcionários em relação a essa pergunta mostra que a organização oferece benefícios e uma boa assistência médica aos seus colaboradores e demonstra que a organização se preocupa com a saúde dos seus servidores.

Gráfico 22 – Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?



Fonte: Elaborada pela acadêmica, (2018).

Nota-se que no Gráfico 22, 70% dos funcionários julgam nunca ficar doente devido ao seu trabalho, 20% responderam às vezes e 10% responderam nunca. Esses resultados mostram que na organização o ambiente é agradável e que o trabalho desenvolvido pelos funcionários não deixa parte deles sobrecarregados e estressados conforme mostra o Gráfico 13, já que o estresse é um dos fatores que interfere na qualidade de vida no trabalho e pode ser causadores de varias doenças, como: insônia, transtornos alimentares, depressão, problemas cardiovasculares, entre outros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A oportunidade por um trabalho efetivamente qualitativo é algo que demanda, sobretudo organização, no sentido de oportunizar à população e seus colaboradores a integração social e política necessário para que o servidor público tenha seu direito garantido e a sua qualidade laboral potencializada (especialmente, no atendimento ao público).

Desse modo, para garantir a plena integração social, o respeito às leis e aos direitos trabalhistas, é exigido da esfera pública (inclusive local), conhecimento prévio e responsabilidade por parte dos gestores. Isso implica, na liberdade para o funcionário se expressar e na consolidação de um clima democrático do ambiente, como fatores que propiciam a elevação da autoestima do funcionário público.

Como decorrência, é preciso sabedoria e discernimento às lideranças do setor público, para desempenhar uma boa gestão com foco na qualidade de vida no trabalho, já que está é um direito humano fundamental. Essa relação envolve todas as condições de trabalho, sejam elas afetivas, ambientais, físicas ou voltadas para a carga horária.

Em relação à pesquisa realizada, contatou-se que a Secretaria Municipal de Saúde de Sumé possui um bom projeto ou plano de qualidade de vida para seus servidores e que a

organização valoriza o seu funcionário, pois lhe proporcionam boas condições de trabalho. Notou-se também que os funcionários se sentem motivados ao desenvolver as funções dentro da organização e estão satisfeitos com a qualidade de vida oferecida pela organização e com a sua equipe envolvida.

No que diz respeito ao nível de satisfação em relação ao salário, os benefícios e assistências proporcionadas pela organização, verificou-se que é alto e que a organização se preocupa com o bem estar e a saúde de seus funcionários.

Assim é possível concluir a partir das reflexões realizadas e dos resultados obtidos o quanto é importante o funcionário ter uma boa qualidade de vida, tanto para o seu bem estar quanto para o bem estar dos demais, trazendo com isso consequências positivas e mais produtividade para organização. É importante também que seja garantida a oportunidade de crescimento ao sujeito dentro do seu próprio ambiente de trabalho, além de incentivo profissional sem desconsiderar a subjetividade desse empregador.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, E. M. L. S. **A gerência da criatividade**. São Paulo: Makron Books, 1996.

CALDERARI, P.; MASSOLLA, M. F. **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>. Acesso em 10 de Dezembro de 2017.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

JUSBRASIL. **Art. 7, inc. XXXII da Constituição Federal de 88**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10725765/inciso-xxxii-do-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em 24 de julho de 2018.

DRUCKER, P. **Fator humano e desempenho**. São Paulo: Pioneira, 1991.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, P. I. **Gestão de pessoas: clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. LTC, 2015.

FILHO, S.B.S; BARROS, M.E.B (Org). **Trabalhador de saúde muito prazer! Protagonismo dos trabalhadores na gestão do trabalho em saúde**. Editora Unijuí. Rio Grande do Sul, 2007.

FRANCO, D. **As pessoas em primeiro lugar**. Rio de Janeiro. Qualitymark, 2003.

GONÇALVES, E. L. **Administração de recursos humanos nas instituições de saúde**. São Paulo: Pioneira, 1987.

GERSCHMAN, S. **A descentralização da política de saúde no final dos anos 1990**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v.34, n.4, p. 147-170, jul./ago. 2000.

HADDAD, F. *Hay que ser solidário pero sin perder la combatividad jamás*. In: Sylvia Laser de Mello (Org.). *Economia Solidária e Autogestão: encontros internacionais*. São Paulo: PW, 2005.

FRANÇA, A.; LIMONGI, C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*. Rio de Janeiro, vol. 1. n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

LEÃO, M. M.; RECINE, E. **O direito humano a alimentação adequada**. In: TADDEI, J. A.; LANGE, R. M. F.; LONGO-SILVA, G.; TOLONI, M. H. A. *Nutrição em saúde pública*. São Paulo: Rubio, 2011.

MAXIMILIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

MONTANHOLI, L. L.; TAVARES, D. M. S.; OLIVEIRA, G. R. **Estresse: fatores de risco no trabalho do enfermeiro hospitalar**. *Revista Brasileira de Enfermagem*. Brasília, v. 59, n. 5, p. 661-665, set-out. 2006.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1994.

SANTOS S. R. **Qualidade de vida do idoso na comunidade: aplicação da escala flanagan**. Ribeirão Preto SP: Revista Latino-AM. Enfermagem, 2002.

SILVA B. M.; LIMA, F. R. F.; FARIAS, F. S. A.B.; CAMPOS, A. C. S. **Jornada de trabalho: fator que interfere na qualidade da assistência de enfermagem**. *Texto & Contexto. Enfermagem*, 2006.

SIMÃO, Â. G. **Indicadores, políticas públicas e a sustentabilidade**. In: SILVA, Christian Luiz da; SOUZA-LIMA, José Edmilson de (orgs.). *Políticas públicas e indicadores para o desenvolvimento sustentável*. São Paulo: Saraiva, 2010.

SOARES, A. P. F. M; MULS, L. M. **Desenvolvimento local e responsabilidade social: as ações de responsabilidade social como um instrumento de interlocução entre as empresas e a sociedade**. *Sinais sociais*. Rio de Janeiro, V.2, n.4, maio/ago. 2007.

TORRES, O. L. S. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo. Atlas, 1996.

VERGARA, S. C; BRANCO, P. D. Em busca da visão de totalidade. **Revista de Administração de Empresas (ERA)**. São Paulo, v.33, n. 6, o. 20-31, nov./dez, 2001.

YANO, M.N; MONTEIRO, M. M. S. **Mudanças institucionais na década de 1990 e seus efeitos sobre a produtividade total dos fatores**. Rio Grande do Sul, 2008.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO



QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

INSTRUÇÕES

Este questionário tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Os dados serão utilizados exclusivamente para fins didáticos, garantido o anonimato e sigilo.

Por favor, responda todas as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Por favor, tenha em mente as duas últimas semanas para responder as questões.

Exemplo:

Em que medida você avalia sua autoestima?				
Nada	Pouco	Normal	Muito	Extremamente
1	2	3	4	5

Você deve circular ou marcar um “X” no número que melhor corresponde a sua realidade.

Por favor, leia com atenção as questões e escolha a opção que representar melhor a sua realidade.

QUESTIONÁRIO - Profissional

1. As questões ambientais físicas de trabalho (iluminação, ventilação, limpeza, barulho, temperatura, arrumação) podem ser consideradas de que forma?

Muito Ruim	Ruim	Regular	Satisfatório	Muito Bom
1	2	3	4	5

2. As condições (tempo em pé, movimentos repetitivos, estresse, entre outros) em que você é submetido para realização de suas atividades, podem ser consideradas de que forma?

Muito Ruim	Ruim	Regular	Satisfatório	Muito Bom
1	2	3	4	5

3. As tarefas que você executa possibilitam que você utilize e coloque em prática seus conhecimentos e suas capacidades?

Nunca	Raramente	Às Vezes	Constantemente	Sempre
1	2	3	4	5

4. Quanto a sua privacidade (comportamentos e atitudes fora do ambiente de trabalho), ela é respeitada por seus colegas e chefia?

Nunca	Raramente	Às Vezes	Constantemente	Sempre
1	2	3	4	5

5. Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?

Muito Ruim	Ruim	Regular	Satisfatório	Muito Bom
1	2	3	4	5

6. As atividades que você realiza quando acumuladas faz com que você se preocupe com elas, mesmo fora do horário de expediente?

Nunca	Raramente	Às Vezes	Constantemente	Sempre
1	2	3	4	5

7. As chefias, na Secretaria de Saúde, aceitam que os funcionários deem sugestões de melhorias nas situações e condições de trabalho?

Nunca	Raramente	Às Vezes	Constantemente	Sempre
1	2	3	4	5

8. Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?

Muito Ruim	Ruim	Regular	Satisfatório	Muito Bom
1	2	3	4	5

9. Como você avalia o salário que recebe se comparado às responsabilidades, esforços, qualificações necessárias para realização de suas atividades e funções?

Muito Ruim	Ruim	Regular	Satisfatório	Muito Bom
1	2	3	4	5

10. A sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou de avanços salariais?

Nunca	Raramente	Às Vezes	Constantemente	Sempre
1	2	3	4	5

Psicológica

11. Como você avalia a sua autonomia no trabalho?

Muito Ruim	Ruim	Regular	Satisfatório	Muito Bom
1	2	3	4	5

12. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?

Muito Ruim	Ruim	Regular	Satisfatório	Muito Bom
1	2	3	4	5

13. De modo geral, a sua qualidade de vida no trabalho é considerada satisfatória?

Muito Ruim	Ruim	Regular	Satisfatório	Muito Bom
1	2	3	4	5

Saúde

14. Como você avalia a qualidade da assistência médica recebida no trabalho?

Muito Ruim	Ruim	Regular	Satisfatório	Muito Bom
1	2	3	4	5

15. Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?

Sempre	Constantemente	Às Vezes	Raramente	Nunca
1	2	3	4	5

Agradeço pela atenção!