



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO, TÉCNICO E EDUCAÇÃO
A DISTÂNCIA - PROEAD
CURSO DE GESTÃO PÚBLICA TECNÓLOGO – EAD

LAUDÊNIA GUEDES COSTA BRITO

QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO: um estudo de caso na
Prefeitura Municipal de Pocinhos - PB.

CAMPINA GRANDE - PB
2021

LAUDÊNIA GUEDES COSTA BRITO

**QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO: um estudo de caso na
Prefeitura Municipal de Pocinhos - PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso Gestão Pública
Tecnólogo – EAD, da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título
de Tecnólogo em Gestão Pública.

Área de concentração: Gestão de Pessoal

Orientador (a): Esp. Prof^ª. Paoline Levy P.
Almeida

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

B862q Brito, Laudenia Guedes Costa.
Qualidade de Vida no Serviço Público [manuscrito] : um estudo de caso na Prefeitura Municipal de Pocinhos-PB / Laudenia Guedes Costa Brito. - 2021.
19 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação EAD em Gestão Públicatecnológico) - Universidade Estadual da Paraíba, EAD - Campina Grande, 2023.

"Orientação : Profa. Esp. Paoline Levy Pereira Almeida, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância. "

1. Administração pública. 2. Qualidade de vida. 3. Serviço público. I. Título

21. ed. CDD 351

LAUDÊNIA GUEDES COSTA BRITO

**QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO: um estudo de caso na
Prefeitura Municipal de Pocinhos - PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso Gestão Pública
Tecnólogo – EAD, da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título
de Tecnólogo em Gestão Pública.

Área de concentração: Gestão de Pessoal

Aprovado em: 28/ 10/ 2021.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Paoline Levy Pereira Almeida - Orientadora
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Suênia Freire do Monte Santos
ADMINISTRADORA
CRA-PB/1-2940

Prof. Dra. Suênia Freire do Monte Santos
Administradora



Julio Cesar Justino
ADMINISTRADOR
CRA-PB/2-5253

Prof. Esp. Julio Cesar Justino
Administrador

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ser meu porto seguro em toda essa jornada e em toda a minha vida, me fazendo forte e corajosa, mesmo em meio às dificuldades.

Aos meus pais, que mesmo não tendo tido oportunidade para estudar, sempre me incentivaram nos estudos e em tudo que busco como melhoria para minha vida.

Ao meu esposo, pelo apoio e incentivo e por me acompanhar ao longo de minha vida.

Aos meus filhos, em especial, por todo carinho, paciência e toda força para que eu não desistisse, mesmo em dias tão difíceis.

Agradeço a minha orientadora, Paoline Levy, por toda dedicação, estando sempre disposta a ouvir e contribuir na construção do conhecimento e produção deste trabalho.

À coordenação e a toda equipe de professores e tutores do Curso de Gestão Pública Tecnólogo da UEPB, pela dedicação e empenho para nos proporcionar conhecimento e capacitação.

Aos professores Julio Cesar e Suênya Freire, por aceitarem fazer parte da Banca Examinadora, pelos conselhos, orientação e ensinamentos.

Por fim, aos colegas que construí durante esse curso, que mesmo distantes, mas sempre estivemos juntos apoiando uns aos outros para alcançarmos nosso objetivo.

O meu muito obrigada!

RESUMO

Quando se fala da área de gestão de pessoas, observa-se que o estudo da (QVT) qualidade de vida no trabalho, pode envolver vários aspectos. O presente estudo tem como objetivo analisar os fatores direcionadores da QVT, com base na percepção dos servidores de uma organização pública no município de Pocinhos no estado da Paraíba. A base teórica se constitui de conceitos e modelos sobre a QVT. A população são os servidores efetivos e comissionados. Com a discussão feita sobre os resultados obtidos, conclui-se que o impacto desses fatores não se limita somente a uma melhoria na qualidade de vida. Portanto é sobre essa análise que foi desenvolvido essa temática baseada em acontecimentos verídicos os quais contribuíram para o desenvolvimento da equipe e do trabalho realizado com qualidade.

Palavras – Chaves: Qualidade de vida. Organização pública. Pessoas.

ABSTRACT

When talking about the area of people management, it is observed that the study of (QVT) quality of life at work can involve several aspects. The present study aims to analyze the guiding factors of QVT, based on the perception of employees of a public organization in the municipality of Pocinhos in the state of Paraíba. The theoretical basis consists of concepts and models about QVT. The population is the effective and commissioned servants. With the discussion made about the results obtained, it is concluded that the impact of these factors is not limited only to an improvement in the quality of life. Therefore, it is on this analysis that this theme was developed based on real events which contributed to the development of the team and the work carried out with quality.

Keywords: Quality of life. Public organization. People.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	8
2.2 A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO PUBLICA	9
2.3 QVT E GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO.....	12
3. METODOLOGIA	15
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	16
4.1 CONHECENDO O AMBIENTE DE ESTUDO	16
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
REFERÊNCIAS	19

1. INTRODUÇÃO

Durante a globalização onde a busca pela eficiência e qualidade total tem gerado impacto representativo na vida dos trabalhadores, a alta competitividade a ascensão da mão de obra terceirizada e a concorrência acirrada vem ocasionando desgastes físico e mental para o corpo humano, buscando solucionar esses problemas as organizações têm se preocupado com a qualidade de vida no trabalho, motivação e satisfação de seus funcionários. Alves (2011) propõe Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como maneira de motivar as pessoas a garantir a geração de bons resultados para a empresa.

As organizações devem estar comprometidas em tentar identificar as dificuldades de seus funcionários, propondo soluções para os problemas existentes ainda que a médio ou longo prazo, visando o bem-estar e equilíbrio no ambiente de trabalho, a valorização e o reconhecimento dos trabalhadores aumentando sua satisfação e motivação com o trabalho, o estímulo a criação e inovação, tudo isso objetivando o aumento da qualidade e produtividade no serviço. Esses benefícios podem ser considerados a preocupação e o comprometimento das organizações com a qualidade de vida e saúde de seus funcionários. No serviço público os desafios comuns enfrentados pelos colaboradores são: estresse, cansaço, sobrecarga de atividades, ambiente turbulento, dificuldade em ajustar a vida profissional com a vida pessoal e a falta de motivação. Alguns problemas estão mais relacionados com o trabalho em uma empresa privada e outros com o trabalho no serviço público.

Assim, o problema deste estudo aborda a seguinte questão: **a Prefeitura Municipal de Pocinhos (PMP) desenvolve ações de qualidade de vida no trabalho?**

O objetivo deste estudo é analisar ações de qualidade de vida no trabalho desenvolvidas pela Prefeitura Municipal de Pocinhos, na Paraíba.

Baseado na temática abordada nessa produção, percebe-se que através desses objetivos trabalhados que para que uma prefeitura possa crescer de forma correta é necessário que os servidores e colaboradores em geral estejam bem mentalmente e possua condições favoráveis de realizar um bom trabalho. A união da equipe e a solidariedade entre os funcionários é uma maneira positiva para que o trabalho seja desenvolvido com eficiência, todos trabalhando em seus setores determinados alcançando ao final da semana todos os objetivos com eficácia.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

De acordo com Luz (2003), no dia a dia das organizações, são observados outros fatores importantes que podem influenciar diretamente na QVT: os impactos das velocidades das mudanças, dos avanços tecnológicos, da informação, excessivo número de e-mails, como também modelos de gestão que contribuem para diminuição dos níveis de QVT.

Além disso, a insatisfação dos trabalhadores pode estar ligada a outras questões como: tipo de trabalho exercido, estilo de seus gestores, condições de trabalho, falta de reconhecimento, falta de perspectiva, de desenvolvimento profissional, carga excessiva de trabalho, falta de aproveitamento do potencial dos trabalhadores disponíveis.

Não bastassem os problemas enfrentados no trabalho, todo trabalhador tem suas demandas pessoais: educação dos filhos, cuidado com a saúde, organização e execução de agenda diária, atenção à economia nacional e internacional, entre outros. Todos esses fatores citados e muitos outros revelam que a vida de um trabalhador não é fácil. Além de toda a atenção devida no ambiente de trabalho, tem-se a vida fora da organização, que também é afetada por questões relativas ao trabalho.

Os autores também sugerem que a busca pela alta produtividade industrial e pelo crescimento econômico acabam por negligenciar valores ambientais e humanísticos, e é exatamente nessa lógica que entra a QVT como forma de aumentar não só a produtividade para a empresa, como também a qualidade de vida dos funcionários.

Ainda de acordo com os autores, QVT está ligada à satisfação, à motivação, ao envolvimento e ao comprometimento que as pessoas apresentam em relação ao seu trabalho. Segundo Cabral e Zeni (2016) propõem que as empresas não devem buscar vantagem competitiva apenas por meio de altos investimentos nos seus setores (financeiro e marketing, por exemplo), mas devem investir nas pessoas que compõem esses setores as quais são as responsáveis pelo desenvolvimento e crescimento das organizações.

Diante dessa temática percebe-se que um ambiente de trabalho que proporcione qualidade de vida para os colaboradores é a melhor forma de garantir que a sua empresa tenha sucesso. Isso porque de maneira geral, quando as pessoas se sentem bem, entregam melhores resultados, o que é bastante positivo para as organizações.

Empresas que se preocupam com o bem-estar dos seus colaboradores demonstram que respeitam as pessoas e têm valores bem definidos. Tudo isso costuma ser evidente, destacando a empresa no mercado de trabalho e fazendo com que as pessoas queiram fazer parte dela.

Contudo, quando a liderança escuta os colaboradores, é mais fácil entender a cultura do ambiente, portanto aconselha-se tratar todos com o mesmo respeito, tendo empatia e diversas outras habilidades, após essas práticas o clima na organização citada nesse trabalho tende a melhorar e garante-se o bem estar e a qualidade de vida da equipe geral como um todo promovendo também uma equipe de qualidade em um ambiente saudável.

Isso porque, além de melhorar a qualidade de vida da equipe, essas práticas garantem que os colaboradores tenham um melhor desempenho e disposição para realizar suas atividades. São atitudes pequenas que podem ter um impacto bastante positivo na prefeitura municipal de pocinhos.

Temos que entender que o intuito de proporcionar qualidade de vida no trabalho para os colaboradores deve ser uma iniciativa genuína, com o intuito de praticar a empatia e o respeito ao próximo para que se torne um ambiente agradável. Mas essa prática também traz benefícios para as empresas. Uma organização que promove o bem-estar para os colaboradores transmite uma imagem positiva, que pode destacá-la no mercado de trabalho e fazer com que seja vista como um bom lugar em que se trabalhar.

Srivastava e Kanpur (2014) têm em vista que a QVT está ligada a um conjunto de condições ou praticas organizacionais que são promovidas por meio de uma gestão democrática, enriquecimento do trabalho, tratamento digno para os empregados e segurança no trabalho.

2.2 A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO PÚBLICA

De acordo com a temática desenvolvida nesta pesquisa acadêmica, observa-se que: Segundo Prestes (2013) a administração pública começou a se organizar nos séculos XVIII e XIX, época que imperava o Estado Absolutista o qual detinha o poder centralizado e autoritário. Portanto a Administração Pública, ainda não dispunha de princípios constitucionais próprios como há hoje; eram poucas as obras e regras que deram início aos conceitos de direitos constitucionais e administrativos que temos hoje. O Direito Administrativo começou após serem instaurados o Estado de Direito, o Direito Constitucional e os ramos do Direito Público, a partir da separação dos poderes do Estado e com o princípio

da legalidade que, segundo a mesma autora, oferece mais segurança aos direitos do povo nas relações-públicas.

Devemos ressaltar que os três poderes: Legislativo, Executivo e Judiciário são instituições permanentes do Estado com funções e atribuições, que devem ser harmônicas e independentes entre si. A administração pública, ao longo da história, tem aperfeiçoado os serviços prestados pelo Estado à população, de acordo com novas situações, deficiências e necessidades, buscando sempre o melhor para a sociedade.

A partir do apresentado, foi possível entender que um dos objetivos da gestão pública é atingir resultados positivos no que está relacionado à prestação de serviços à população. Para que a gestão pública possa alcançar os resultados positivos que deseja, isto é, eficiência e eficácia na prestação de serviços à população, é necessário que haja uma integração entre as quatro funções ou processos fundamentais da Administração que são: planejamento, organização, execução e controle.

Após serem mencionados os fundamentos da gestão pública, apresentaremos os princípios que regem estes fundamentos para garantir a qualidade e transparência dos serviços prestados à sociedade.

Ao se falar de gestão pública, refere-se ao conceito de servir de fundamento, isto é, dar solidez, disciplina e clareza de objetivos a um sistema. Na gestão pública são aplicados vários princípios. Que são princípios constitucionais e os supra princípios, pois são os pilares para a atuação do gestor público.

De acordo com a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 37, determina que a administração pública direta ou indireta, de qualquer dos poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, obedecerá a cinco princípios constitucionais: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Estes princípios se constituem mutuamente e fornecem as diretrizes situadas no sistema que devem ser seguidas por todos os aplicadores das leis.

Princípio da legalidade: definido no Art. 5º, inciso II, da Constituição Federal de 1988, “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei”. Entende-se que qualquer ação do Estado ou da pessoa enquanto gestor público necessita estar previsto em lei, isto é, deve agir quando, como e da forma que a lei determina. No princípio da legalidade as ações de um cidadão comum, que pode fazer tudo o que a lei não proíbe, difere do gestor público, que só pode fazer o que a lei determina ou autoriza. Nesta perspectiva, o ato administrativo praticado pelo agente público sem a obediência da legalidade

torna o ato nulo de pleno direito, tendo em conta a presença de um vício irremediável em sua estrutura, chamado de ilegalidade.

Princípio da impessoalidade: de acordo com esse princípio qualquer gestor público, eleito, concursado ou indicado, está ocupando um posto para servir aos interesses do povo. Assim, seus atos obrigatoriamente deverão ter como finalidade o interesse público, atingindo o bem da coletividade e não sua vontade pessoal; ou seja, seus atos devem ser impessoais.

Princípio da moralidade: segundo o Art. 37, § 4º, da Constituição Federal de 1988, é necessário que, além de legal, o ato administrativo seja aceitável do ponto de vista ético-moral. Esse princípio corresponde à aplicação de regras de correta administração regida pela ética, em perfeita conjugação com a lei, para resguardar o interesse público.

Para cumprir esse princípio, o gestor público, além de seguir o que a lei determina, deve pautar sua conduta na moral comum, separando o bem do mal, o legal do ilegal, o justo do injusto, o conveniente do inconveniente, além do honesto do desonesto, fazendo o que for melhor e mais útil ao interesse público.

Princípio da publicidade: de acordo com o princípio da publicidade, a gestão pública deve publicitar os atos praticados, por meio das mídias, para que possam ser reconhecidos pelos órgãos competentes e por toda a sociedade.

Este acesso à informação está previsto no inciso XXXIII do Art. 5 da Constituição Federal de 1988, que afirma: todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.

Assim sendo, toda informação produzida, ou gerenciada pelo Estado é pública e deve estar acessível à população de forma legal, sem propaganda pessoal, garantindo assim um verdadeiro controle social. Situação está regulamentada pela Lei da Transparência - Lei n.º 12.527/11, de 18 de novembro de 2011, regulamentada para o Poder Executivo pelo Decreto n.º 7.724/12, estabeleceu que o acesso à informação pública seja a regra, e o sigilo, a exceção. Como exemplos de publicidade dos órgãos públicos, pode-se citar o Portal da Transparência, que corresponde ao espaço destinado à divulgação de programas sociais, receitas, despesas, corpo funcional, licitações, contratos, convênios, patrimônio, entre outras informações, seja municipal, estadual ou federal.

Princípio da eficiência: foi inserido na Constituição Federal de 1988, em seu Art. 37, após a Emenda Constitucional n.º 19/98, e trata sobre a Reforma Administrativa do Estado. A partir de então, a gestão pública passou, explicitamente, a ter o dever de ser eficiente.

De acordo com esse princípio, o gestor público deve realizar suas atribuições com agilidade, perfeição e rendimento funcional, isto é, objetivando os melhores resultados, com satisfatório atendimento às necessidades da comunidade, a menor custo e com excelência.

Ao contrário dos princípios constitucionais os supra princípios não estão expressos na Constituição Federal de 1988, contudo são conhecidos como os pilares do regime jurídico-administrativo por serem norteadores dos demais princípios da gestão pública. São eles:

Princípio da supremacia do interesse público determina que os interesses da coletividade devem prevalecer aos interesses individuais, ou seja, na gestão pública os interesses e necessidades da sociedade como um todo devem estar à frente dos interesses privados/individuais (BAPTISTA, 2013).

O princípio da indisponibilidade do interesse “deve, simplesmente, dar fiel cumprimento à lei, gerindo a coisa pública conforme o que na lei estiver determinado, ciente de que desempenha o papel de mero gestor de coisa que não é sua, mas do povo” de acordo com os autores Alexandrino e Paulo (2011, p. 52).

Assim sendo a atuação do gestor público, quando no exercício da função administrativa, deve atender ao estabelecido em lei, sendo essa o único instrumento capaz de determinar o que é de interesse público. Caso o gestor transponha dos interesses públicos, sem estar expressamente autorizado por lei, receberá pena de responsabilidade funcional, podendo ser afastado de suas atribuições ou ser dispensado de seu cargo efetivo.

2.3 QVT E GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO

O servidor público deve ser cada vez mais valorizado no seu trabalho e a preocupação com o seu bem estar e de sua família também devem ser reconhecidos, por isso abordar a QVT na Administração Pública pode ser uma forma de completar a lacuna existente no nível de tratamento desse servidor com o que se refere a sua valorização. Segundo Amorim (2010), notadamente os gestores públicos têm algumas dificuldades em cumprir suas funções, pois estão limitados a fatores legais como orçamento restrito, licitação, estrutura de cargos e carreiras dos servidores.

Frossard (2008) sugere que políticas de gestão de pessoas tem sido cada vez mais valorizadas tendo como referência a QVT, uma vez que objetivam a integração do indivíduo com a organização de maneira harmônica, trazendo benefícios de integridade física e mental para o indivíduo, além de benefícios como a melhoria no rendimento e qualidade no processo produtivo, nesse caso tanto para o indivíduo, como para organização. Nota-se que a QVT

pode ser um importante elo de equilíbrio entre os objetivos individuais de cada trabalhador e os objetivos organizacionais, a serem atingidos pelos trabalhadores no seu dia a dia. A qualidade de vida no trabalho torna-se um fator primordial para um nível de produtividade satisfatório nas organizações.

Além da QVT, temos a questão da motivação no trabalho, que de acordo com Brunelli (2008) salienta que a falta de motivação no trabalho pode causar sérios problemas tanto para as organizações no que se refere à perda de padrões de qualidade e produtividade, como para as pessoas ocasionando estresse, ausência, baixa produtividade, diminuição no desempenho e no comprometimento com o trabalho, problemas com a saúde física e mental. Sabemos que motivação é um fator que contribui para o bom desempenho das atividades diárias, faz com que as pessoas fiquem mais comprometidas e envolvidas, tendo como consequência altos níveis de eficácia no trabalho e o alcance dos objetivos da organização. A motivação proporciona um ganho mútuo para indivíduos e organização, o indivíduo ganha por estar incentivado a trabalhar, conseqüentemente a organização ganha com o trabalho decorrente dessa motivação.

Para Valdevio e Loureiro (2012), a satisfação de um colaborador no seu trabalho é uma forma de estratégia que os gestores utilizam para atingir suas metas, quando os indivíduos trabalham satisfeitos e motivados, há uma maior expectativa de que esses indivíduos se dediquem mais, trabalhem melhor e, por consequência um melhor desempenho nas suas atividades. Desse modo atingem de forma efetiva as suas metas individuais, e colaboram para o alcance dos objetivos da organização.

Oliveira (1998) ressalta que a Qualidade de Vida no trabalho requer muita atenção, levando em conta que as pessoas passam a maior parte do seu dia e de sua vida no trabalho, assim sendo, se no nosso trabalho estamos vivendo de maneira justa, respeitável, as pessoas ficam mais felizes passando esse sentimento para os que estão perto, criando um elo de carinho e afeição. Considerando os problemas da Gestão de Pessoas no que se refere ao serviço público Pires et al (2005): Em concordância com os autores a contrariedade tem início na forma de ingresso das pessoas no serviço público, já que muitas vezes são designadas pessoas sem competência ou perfil para assumirem determinados cargos ou funções, resultando em problemas de adaptação no ambiente de trabalho, baixa produtividade e aumento das doenças que decorre dessas situações, mostrando que a forma como as pessoas ingressam no serviço público inviabiliza outras formas de seleção mais maleáveis de maneira a tornar o recrutamento de pessoas mais aptas às exigências e as circunstâncias das instituições, proporcionando que pessoas mais preparadas ingressem no serviço público. Dada

as contribuições de Pires *et al* (2005), percebe-se que o que prejudica os assuntos relacionados à gestão de pessoas são algumas particularidades específicas do setor público como: a forma de ingresso, as políticas de desenvolvimento da instituição, a estabilidade, a carência de espírito empreendedor, entre outros, contribuindo assim para um serviço público ineficiente e com baixo nível de qualidade de vida de seus servidores.

Ojedokun (2015) *et al* realizaram um estudo entre funcionários do setor público de Gana relacionando a QVT com o comprometimento organizacional, os resultados refletem que a qualidade de vida teve uma ligação positiva tanto com a notoriedade externa percebida como o comprometimento organizacional, mostrando que melhorar a QVT dos funcionários é uma forma de aumentar o comprometimento organizacional e as percepções da notoriedade externa da organização.

Já que a QVT está essencialmente relacionada com o comprometimento organizacional faz-se notório para as organizações públicas o quanto é importante e necessário considerar estratégias que prestigiem e auxiliem na manutenção da QVT de seus funcionários, para que os mesmos permaneçam comprometidos com o trabalho a ser desenvolvido, favorecendo tanto a eles mesmos quanto a própria organização.

Pérez-Zapata *et al* (2014) desenvolveram um trabalho em organizações públicas de saúde em uma cidade chilena, pois eles consideram que a cultura organizacional e o meio social podem formar diferenças no QVT dos funcionários. Eles observaram alguns fatores dentre eles o clima organizacional, satisfação no trabalho e o comprometimento dos funcionários. Os resultados mostram apontam a ligação positiva entre a QVT e os fatores mencionados, mostrando que a QVT tem um valor peculiar ligado ao entendimento dos funcionários no que diz respeito a vários fatores da organização onde trabalham, como: processos de interação que possibilitam a autonomia e participação, presença de compromisso intrínseco e companheirismo, valorização de atitudes e disposição ao trabalho entre outros.

Oliveira e Medeiros (2011) relatam a gestão de pessoas no serviço público desde o princípio com a Administração Científica onde o trabalhador era considerado homem econômico, na Administração Patrimonialista que não separava o público do privado, sem dá notoriedade as pessoas no setor público, pois não se tinha uma percepção de público, até à Escola das Relações , que passou a reconhecer o home social, dando mais ênfase à organização informal e a temas como motivação, liderança, clima e cultura organizacional.

Os autores também expõem a abordagem sistêmica como novo atributo para administração, abordando a organização como sistema aberto também revela a Administração

Pública gerencia lista, com alguns atributos como: tecnologias avançadas, programas de qualidade total, administração estratégica de recursos humanos, competitividade e outros.

Eles também comentam que no Brasil, com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público foi criado um Departamento de Pessoal e que o setor público no Brasil está mudando o foco “da burocracia, estruturas e sistemas organizacionais, para a mudança de práticas, de padrões de ações” (OLIVEIRA E MEDEIROS, 2011, p. 33). Com a finalidade de fortalecer a gestão pública em 2005 a Secretaria de Gestão Pública desenvolveu o Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização (GESPÚBLICA), de acordo com o modelo de Excelência em Gestão Pública (MEGP), para desenvolver ações de apoio técnico a entidades da Administração Pública Federal.

3. METODOLOGIA

Essa pesquisa foi realizada na Prefeitura de Pocinhos, onde observou-se bastante sobre a temática realizada nesse trabalho, com a duração de 6 meses de estágio supervisionado, onde todos os colaboradores contribuíram para o meu processo de aprendizagem sem nenhum receio, aliás todos muito competentes e bastante receptivos. Ao final foram aplicados 2 questionários baseado na temática trabalhada e 4 pessoas responderam em 3 dias sem nenhuma resistência e de forma bastante clara, no momento trocamos ideias e o momento se tornou ainda mais de aprendizado devido a experiência de cada um individual.

Gil (2002) evidencia o objetivo desse tipo de pesquisa de estudar as características de um grupo, estudar o nível de atendimento dos órgãos públicos, levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população.

Os dados deste estudo foram coletados, buscando a legislação vigente no tocante ao PCCR - Plano de Cargos Carreira e Remunerações, Leis de Incentivo a Produção Produtividade e Estatutos dos Servidores Públicos Municipal, organograma, relatórios de gestão e mais informações sobre o tema que se encontrem disponíveis nos arquivos da Edilidade e site.

A opção de realizar este estudo partiu do desejo de analisar a importância que a PMP aplica ao tema qualidade de vida do servidor público, bem como verificar se a instituição se estrutura quando se trata da qualidade de vida e saúde do servidor.

A população de amostra foi composta pelos servidores públicos municipais efetivos e comissionados ativos. Como instrumentos de estudo de coleta de dados foi utilizada à

entrevista dirigida, as pessoas que ocupam cargos comissionados de Secretários e Diretores, e questionário contendo perguntas claras e objetivas direcionadas aos funcionários dos setores de Administração e Finanças.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 CONHECENDO O AMBIENTE DE ESTUDO

O município de Poço de Antas, está localizado no cariri paraibano, na região metropolitana de Campina Grande- PB, com população em 18.087 habitantes no ano de 2014, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), possui uma área territorial de 630km² e está localizado a 134km da Capital (IBGE, 2017). Emancipada em 10 de Dezembro de 1953 a Administração Municipal foi se desenvolvendo ao longo dos anos, hoje composta por dez Secretarias, uma Chefia de Gabinete e a Procuradoria Geral do Município, dispõem de servidores, sendo, efetivos 628, comissionados 76, contratados por excepcional interesse publico 166, inativos e pensionistas 61 e eletivos 08 (Relatório da folha de pagamento para o tribunal de contas do Estado em julho de 2021).

A PMP dispõe do Departamento de Administração e Pessoal que integra assuntos de gestão de pessoas com assistência ao servidor : nomeação e contratação de novos servidores, registro sobre a vida funcional dos servidores, controle e registro de férias, folha de pagamento, controle e registro de frequência, averbação de tempo de serviço, aposentadoria e pensões, acompanhamento funcional dos servidores que dispõem de PCCR- Plano de Cargo Carreiras e Remuneração, encaminhamento à perícia médica, pedidos de concessões de benefícios e licenças(medica para tratamento de saúde, à gestante, à paternidade , por motivo de doença em da família) , bem como registro das mesmas, e um Órgão responsável pela saúde do trabalhador o SESST- Serviços de Saúde e Segurança do Trabalhador, ligada a secretaria de saúde, buscando atender as necessidades dos servidores no que tange às condições de trabalho e suas repercussões na saúde, motivação e desempenho.

O SESST realiza atividades educativas e preventivas de melhoria a saúde dos servidores públicos do município, avalia atividades e locais insalubres e perigosos, faz visitas técnicas, busca adquirir e distribuir equipamentos de segurança.

Para Srivastava e Kanpur (2014), a QVT está relacionada com a satisfação e comprometimento que são indispensáveis para qualquer trabalho a ser realizado, onde esses fatores positivos influenciam a produtividade e desenvolvimento da instituição ao qual

pertencem. Por isso é importante se preocupar com a QVT, não apenas pensando na saúde do trabalhador, mas é também uma forma de alcançar melhores resultados nas organizações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a temática trabalhada nessa produção acadêmica, observou-se que o objetivo deste trabalho foi de verificar qual a importância dada pela Prefeitura Municipal de Pocinhos ao tema qualidade de vida no trabalho.

A PMP tem o compromisso de tratar sobre a QVT e desenvolver ações em busca da QVT e da saúde dos servidores. É também considerado de grande importância a divulgação dessas informações no site do município, tornando transparente os serviços oferecidos aos servidores e o cuidado com os que prestam seu trabalho em benefício do interesse público.

A PMP além de desenvolver ações de QVT, também tem a preocupação de demonstrar o que desenvolve, mostrando não só aos servidores, como também à sociedade de maneira geral, os benefícios que os servidores desfrutam ao trabalhar na Edilidade.

O obstáculo encontrado para realização deste estudo foi a falta, a dificuldade de elementos e informações no que se refere ao assunto, bem como a proximidade de eleições municipais, que pela acirrada concorrência política no município acaba por alterar os dados coletados na pesquisa semi dirigida, motivo esse da não colocação dos resultados das entrevistas neste trabalho, já que pelo partidário político não foram revelados a real situação do município em confronto com os dados teóricos encontrados no site e no organograma e legislação municipal.

Para concluir, o estudo foi de grande importância ao considerar que a PMP atenta para a importância à QVT do servidor, mesmo com as dificuldades encontradas, a PMP vislumbra mais atenção ao tema, estando ainda mais consciente da notoriedade que a QVT e a saúde do servidor promove para uma melhor eficiência dos serviços prestados, podendo fazer um novo estudo desta vez diretamente com os servidores, para ser avaliado a opinião dos mesmos sobre como a PMP oferece assistência no que tange ao tema abordado e o eu os mesmos gostariam que fosse realizado para melhorar a forma como são tratados.

REFERÊNCIAS

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. [Online]. Editora Atlas, São Paulo, 2002.

OJEDOKUN, O., IDEMUDIA, E.S., & DESOUZA, M. (2015). Percebida prestígio externo como mediador entre qualidade de vida profissional e compromisso organizacional dos funcionários do setor público em Gana. *SA Journal of Industrial Psychology*. Volume 41 (1), 2015.

OLIVEIRA, J. A.; MEDEIROS, M. P. M.. Gestão de pessoas no setor público. [Online]. Universidade Federal de Santa Catarina, 2011.

PÉREZ-ZAPATA, D., PERALTA-MONTECINOS, J. & FERNÁNDEZ-DÁVILA, P. (2014). Influência de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, Vol. 13 nº 2 ISSN 1657-9267 doi: 10.11144/Javeriana.UPSY13-2.ivoc, 2014.

SRIVASTAVA, S.; KANPUR, R. A Study on Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *Journal of Business and Management*. [Online]. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 3. Ver. I (Mar. 2014), PP 54-59.

VALDEVINO, D. C.; LOUREIRO, T. J. A. Satisfação no trabalho dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN. [Online]. Campus Nova Cruz. Palmas, Tocantins, 2012.