

A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO PAÇO MUNICIPAL DE GASPAR

Mirtes Seger Fernandes¹
Mirian Magnus Machado²

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho tem por objetivo fazer com que os trabalhadores se sintam bem em trabalhar na empresa e fazer do ambiente de trabalho, um lugar agradável e produtivo. A pesquisa teve como objetivo principal identificar quais os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos funcionários do Paço Municipal de Gaspar, definindo como objetivos específicos: levantar ações que a Prefeitura Municipal de Gaspar tem com relação à QVT, definir qual a visão que os funcionários tem com relação à Qualidade de Vida no Trabalho e propor a implantação de ações que visem o aumento da QVT no Paço Municipal de Gaspar. Primeiramente desenvolveu-se um referencial teórico sobre o assunto, após aplicou-se um questionário aos funcionários para que pudessem expressar as suas opiniões e realizou-se uma entrevista com a Diretora de Recursos Humanos. A análise dos dados realizou-se mediante a análise de conteúdos e interpretação dos dados estatísticos adquiridos com a entrevista e o questionário sendo apresentados por meio de gráficos e textos explicativos. Os resultados da pesquisa demonstraram que apesar de a maioria dos funcionários estarem satisfeitos em trabalhar na Prefeitura, há vários pontos negativos e que necessitam de melhorias para uma boa QVT onde dentre eles, destacam-se: avaliação de desempenho, treinamento, motivação e valorização, ambiente de trabalho, comunicação. Foram propostas várias ações que poderiam melhorar a QVT na empresa, cabe agora aos superiores ou a área de Recursos Humanos aderirem às sugestões.

Palavras-chave: Qualidade. Vida. Trabalho. Prefeitura.

1 INTRODUÇÃO

O mundo vive hoje um momento de constantes inovações, que se reflete na busca incessante pelo incremento da competitividade organizacional, tornando muitas vezes o ser humano mercadoria no mundo do trabalho.

O trabalho tem como objetivo geral identificar quais os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários do Paço Municipal de Gaspar, levantar as ações da Prefeitura voltadas para uma melhor QVT, definir a visão dos funcionários em relação ao tema, propondo ações que visem a melhora da QVT. As

¹ Graduada em Administração de Empresas pelo Instituto Blumenauense de Ensino Superior– IBES. (mirtes_seger@pop.com.br).

² Professora Orientadora. Mestre em Administração, UFSC. (mirianmagnus@terra.com.br).

As pessoas passam grande parte de seu tempo no trabalho e para que tudo ocorra de forma satisfatória, as mesmas têm de se sentir bem com a função que exercem, o que pode envolver diversos fatores, dentre os principais, a existência de uma boa qualidade de vida.

Os assuntos destacados em Qualidade de Vida no Trabalho são bem amplos, onde abordou-se alguns que fazem-se necessários a fim de colaborar para o melhoramento da QVT na Prefeitura Municipal de Gaspar. Sabe-se que atualmente precisa-se ser feliz para também poder ser produtivo, como dizem, qualidade gera cada vez mais qualidade e as pessoas num geral consideram o trabalho a fonte de sua identificação pessoal.

A presente pesquisa tem relevância social para as empresas que trabalham ou pretendem começar a trabalhar dando ênfase para a qualidade de vida no trabalho. Também serve de base para as pessoas que querem se inteirar mais do assunto em questão.

Evidenciando sua relevância científica, pode servir de base para estudos acadêmicos, também poderá servir como alicerce para a elaboração de futuras monografias e pesquisas.

2 QUALIDADE DE VIDA EM GESTÃO DE PESSOAS

As empresas estão tendo de se preocupar cada vez mais com o tratamento em relação às pessoas, por estarem num meio de alta competitividade e modernização, tendo em vista que dependem extremamente delas para o alcance de seus objetivos e metas.

Para Gil (2001, p. 17), “gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Portanto, as pessoas trabalham em conjunto para atingirem os objetivos e metas da empresa, porém têm os seus objetivos individuais que cada vez se tornam mais precisos e necessários para uma vida saudável, necessitando assim que sejam consideradas parceiras da organização.

2.1 CONCEITOS E ABORDAGENS DA QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho é indispensável hoje para o desenvolvimento das empresas. Envolve as pessoas, o trabalho e as organizações num todo, de modo que consigam competir e alcançar resultados satisfatórios com relação ao crescimento e melhoramento das empresas e do nível de vida de cada um.

Para Chiavenato (1999), a qualidade de vida envolve os aspectos físicos do local de trabalho e os aspectos psicológicos, onde de um lado está o trabalhador que reivindica por questões de bem estar e satisfação e de outro, a empresa que procura produtividade com qualidade.

Conforme Bom Sucesso (1997, p. 29):

Qualidade de vida trata da experiência emocional da pessoa com o seu trabalho, no momento em que tantas mudanças sociais e tecnológicas se instalam de forma intensa e acelerada. Aborda os efeitos desta realidade no bem-estar da pessoa do ponto de vista emocional, enfocando as conseqüências do trabalho sobre a pessoa e seus efeitos nos resultados da organização.

Portanto a QVT depende de como cada pessoa interage com o seu meio, sendo que não depende somente da organização, e sim depende também do próprio indivíduo.

A seguir enfoca-se os principais fatores que influenciam na QVT.

2.2 STRESS NO TRABALHO

As pessoas cada vez mais se vêem diante de inúmeras situações às quais necessitam adaptar-se. Limongi-França, Arellano (2002, p. 301), dizem que “o estresse é vivido pela capacidade de adaptação, na qual sempre está envolvido o equilíbrio obtido entre exigência e a capacidade”, onde a vulnerabilidade individual e a capacidade de adaptação são muito importantes na ocorrência e na gravidade das reações ao processo de stress.

Este aspecto também é comentado por Limongi-França; Rodrigues (1997, p. 24) que dizem que o stress relacionado ao trabalho define-se como:

[...] aquelas situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador, suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou sua saúde física ou mental, prejudicando a interação desta com o trabalho e com o ambiente de trabalho na medida em que este ambiente contém

demandas excessivas a ela, ou que ela não contém recursos adequados para enfrentar tais situações.

Para os autores, o stress não é considerado nem bom, nem ruim, mas é importante para enfrentar as dificuldades do dia-a-dia.

2.3 HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Com o passar do tempo se tornou cada vez mais notório que a saúde, a higiene e a segurança no trabalho são indispensáveis para uma boa qualidade de vida no trabalho e que conforme Tachizawa; Ferreira; Fortuna (2001), também é um importante fator para que o empregado e o empregador tenham uma boa relação. Higiene e segurança, conforme mencionado pelos autores, são a garantia de condições adequadas à saúde e bem-estar de todos os trabalhadores, onde se procura protegê-los de doenças ocupacionais, protegendo assim sua integridade física e mental.

A propósito, Silva; Marchi (1997), enfatizam que ter saúde, não quer dizer apenas não estar doente. Para eles, ter saúde significa bem-estar, tanto no bom funcionamento do corpo, quanto espiritualmente, o que significa ter um bom relacionamento com os outros e com o meio ambiente.

Outro aspecto que também influencia de forma considerável na Qualidade de Vida no Trabalho das pessoas é a condição ambiental em que estão inseridas.

2.4 CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO

O ambiente ao qual as pessoas estão inseridas, o ambiente de trabalho principalmente, tem de estar de acordo com as necessidades físicas e psicológicas para que possa ter uma qualidade de vida considerável, pois, o trabalho é o local onde se passa a maior parte do tempo.

Gonçalves (1998), salienta que as condições ambientais de trabalho estão relacionadas com as condições físicas, químicas e biológicas de trabalho.

Assim, conforme Chiavenato (2004b, p. 430) aponta em seu trabalho, “um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente sobre todos os órgãos dos sentidos humanos-como visão, audição tato, olfato e paladar”.

A partir da importância das condições físicas é que a ergonomia entra em ação na maioria das empresas.

2.5 ERGONOMIA

Os fatores ergonômicos são extremamente importantes para o trabalho e para o bem estar das pessoas.

Ao referir-se a tal assunto, Vilarta; Moraes (2004, p. 143), dizem que:

A Ergonomia surge como ferramenta na identificação das inadequações no trabalho humano, buscando compreendê-lo em suas relações no contexto social e tecnológico. Trata-se de área de conhecimento interdisciplinar, congregando conhecimentos produzidos em diversas áreas, como Engenharia, Anatomia, Fisiologia, Medicina, Sociologia e Psicologia, entre outras, com o fim de adaptar produtos, sistemas, postos de trabalho e fatores ambientais às possibilidades e limitações físicas e mentais dos trabalhadores.

A partir disso, pode-se notar que a ergonomia atua em diversos sentidos a proporcionar melhores condições de trabalho.

2.6 COMUNICAÇÃO

Em todas as organizações, para que se tenha um relacionamento eficaz entre os membros e um bom funcionamento, é de extrema importância que se tenha uma boa comunicação.

A despeito deste assunto, Robbins (2003, p. 423), argumenta que a “comunicação envolve a transferência de significado de uma pessoa para outra”.

Segundo as idéias de Gil (2001), a maioria das pessoas não sabem se comunicar, inclusive nas empresas, pois comunicar não diz respeito somente a passar uma informação e, sim, de fazê-la entendível e compreensível.

Portanto, a comunicação nas organizações tem de ser muito bem avaliada, onde cada organização deve analisar a forma de se comunicar com os seus colaboradores de maneira a se fazer entendível.

Na seqüência, comenta-se sobre a cultura organizacional.

2.7 CULTURA ORGANIZACIONAL

No contexto atual, cada organização tem a sua própria cultura, suas características próprias, sua forma de trabalhar e agir com os colaboradores.

Robbins (2003, p. 288), diz que cultura organizacional é “um conjunto de significados comuns aos membros de uma organização, distinguindo uma organização das outras”.

Portanto, cultura organizacional é:

Um padrão de aspectos básicos compartilhados-inventados, descobertos ou desenvolvidos por um determinado grupo que aprende a enfrentar seus problemas de adaptação externa e integração interna-e que funcione bem a ponto de ser considerado válido e desejável para ser transmitido aos novos membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas.(CHIAVENATO, 2004a, p. 121).

Neste sentido, pode-se concluir que toda organização analisa e decide as normas informais, as ações e os valores culturais que considera relevantes para a realização dos objetivos organizacionais.

Outro fator relevante para a QVT é o clima organizacional.

2.8 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional é consequência da cultura sustentada pela empresa, podendo gerar a satisfação do funcionário, ou a sua insatisfação. (DIAS, 2003).

Isto vem ao encontro de Fleury; Sampaio (2002, p. 291), que relatam em seu trabalho:

O clima organizacional refere-se à percepção que as pessoas têm da organização em que trabalham, percepção que pode ser influenciada por fatores conjunturais externos e internos à organização. A idéia de clima organizacional remete à noção de clima meteorológico e retrata um estado momentâneo da organização.

Isto quer dizer que o clima dentro da organização pode mudar momentaneamente, dependendo de um acontecimento, uma notícia, um boato, pois conforme Chiavenato (2002), o clima na organização tem uma profunda relação com a motivação dos membros que a compõem.

A partir desta definição, parte-se para os conceitos e características da motivação e do comportamento nas organizações.

2.9 MOTIVAÇÃO E O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

A motivação e o comportamento organizacional estão ligados, pois todo comportamento tem de ter um motivo, ou melhor, tem de ser motivado.

O comportamento organizacional depende de como for o clima da organização e, segundo Chiavenato (2004a), o comportamento organizacional retrata a relação entre o funcionário e a organização.

Outro aspecto levantado por Chiavenato (2002), é que o comportamento das pessoas caracteriza-se pelo fato de o homem ser pró-ativo, social, ter necessidades diferentes, ser perceptivo e avaliador, pensar e escolher e ter uma restrita capacidade de resposta. Portanto cada indivíduo age de uma forma diferenciada, sendo assim o comportamento humano uma questão muito complexa.

Robbins (2003, p. 342) entende que: “motivação é a disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização, sob a condição de que o esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual”.

2.10 RELACIONAMENTO

Nos dias atuais o individualismo está sendo pouco percebido pelas organizações, mas muitas estão conscientes da importância de ter um bom relacionamento dentro da empresa, sendo este um fator muito importante para todos, o que gera uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Teixeira (1999, p. 147), ao tratar do assunto identifica em sua obra que “as relações com os empregados abrangem os conteúdos e, principalmente, a forma das interações das empresas com os trabalhadores. Podem ser sintetizadas na forma como as empresas tratam os seus colaboradores”.

Conhecer bem a si mesmo e ao outro é muito importante para que se possa compreender como as pessoas atuam no trabalho, podendo facilitar ou dificultar as relações no trabalho. Salientam-se como as dificuldades mais notórias para as relações

FERNANDES, Mirtes Seger; MACHADO, Mirian Magnus. A importância da qualidade de vida no trabalho no paço municipal de Gaspar. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.1, n.2, p.01-20, Sem I. 2007 Edição Temática TCC's - II
ISSN 1980-7031

as dificuldades em priorizar e ouvir e a falta de objetivos pessoais. (BOM SUCESSO, 2002).

Na seqüência, destaca-se outro fator considerado fundamental para que as pessoas sintam-se valorizadas e reconhecidas.

2.11 RECOMPENSANDO AS PESSOAS

É digno de todos receber uma gratificação pelo seu trabalho e todos trabalham por alguma coisa em troca. A recompensa que cada pessoa individualmente recebe pelo seu trabalho é de suma importância para a qualidade de vida no trabalho, pois as pessoas percebem o seu real valor por intermédio deste.

Megginson; Mosley; Pietri Jr. (1998), dizem respeito à remuneração como sendo de extrema importância para os empregados, pois a partir da mesma é que avaliam o seu próprio valor para consigo mesmos, para com os colegas, sociedade e família, onde o seu nível de renda passa a estabelecer seu valor, prestígio e *status* perante a sociedade.

A remuneração total de um funcionário constitui-se de uma remuneração básica, incentivos salariais e benefícios, podendo ser recompensas financeiras e não-financeiras. (CHIAVENATO, 2004b).

2.12 PROGRAMAS E AÇÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Dentre os diversos programas e ações pode-se destacar os programas de higiene e segurança e os programas de saúde.

A seguir seguem a definição de mais alguns programas e ações de QVT considerados importantes.

2.12.1 Ginástica Laboral (GL)

A despeito deste assunto Lima (2003, p. 7), afirma que a ginástica laboral é “um conjunto de práticas físicas, elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, que visa compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as”. Para tanto, cada

empresa conforme as suas atividades exercidas, estrutura os exercícios mais pertinentes para o seu pessoal.

A ginástica laboral atua de forma positiva com o propósito de trabalhar o corpo, a mente, o cérebro, despertando o autoconhecimento, ampliando a autoestima, o que proporciona um melhor relacionamento consigo mesmo e com os outros. (MENDES; LEITE, 2004).

Também, em virtude da tecnologia e diversos outros fatores é que as ações de treinamento e desenvolvimento se fazem necessárias nas empresas.

2.12.2 Treinamento e Desenvolvimento

As pessoas são um grande diferencial das empresas e estas empresas que acreditam que as pessoas são um ponto forte, investem em treinamento e desenvolvimento para que tenham um retorno positivo.

Chiavenato (2004b, p. 339), enfatiza que:

Modernamente o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornarem cada vez mais valiosas. Assim, o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. Nesses termos, o treinamento é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e aos clientes. Ele enriquece o patrimônio humano das organizações. É o responsável pelo capital intelectual das organizações.

Nesse sentido, confirma-se a colocação de que as pessoas são os diferenciais e importantíssimas para as organizações e torna-se imprescindível a realização de treinamento e desenvolvimento para que possam continuar sendo fundamentais.

Conforme Gil (2001), o treinamento pode atingir diversas modalidades, depende da clientela, da finalidade, do momento e do local, as estratégias de treinamento disponíveis são inúmeras e convém a cada organização definir a maneira mais propícia para o pessoal a ser treinado.

A seguir será enfatizada a avaliação de desempenho dos colaboradores.

2.12.3 Avaliação de Desempenho

FERNANDES, Mirtes Seger; MACHADO, Mirian Magnus. A importância da qualidade de vida no trabalho no paço municipal de Gaspar. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.1, n.2, p.01-20, Sem I. 2007 Edição Temática TCC's - II
ISSN 1980-7031

A avaliação de desempenho preocupa-se não com o indivíduo em si, mas com o seu comportamento no trabalho, ou seja, com o comportamento das pessoas frente aos objetivos da organização, fornecendo feedback constantemente. (PONTES, 2002).

A avaliação do desempenho é um processo de redução da incerteza e, ao mesmo tempo, de busca de consonância. A avaliação reduz a incerteza do funcionário ao proporcionar retroação a respeito do seu desempenho. Ela busca a consonância na medida em que proporciona a troca de idéias e concordância de conceitos entre o funcionário e seu gerente. (CHIAVENATO, 2004b, p. 227).

Conduzir bem a avaliação de desempenho e de forma correta é de extrema importância, para que ninguém saia prejudicado, onde pode-se reforçar os pontos positivos e corrigir os pontos negativos. É fundamental para as empresas que pretendem trabalhar ou que já trabalham com um plano de carreiras.

2.12.4 Plano de Carreira

Muitas empresas estão aderindo ao plano de carreiras a fim de beneficiar-se e conseqüentemente vir a beneficiar os colaboradores. Sobre este assunto, Tachizawa; Ferreira; Fortuna (2001, p. 197), definem o plano de carreiras como sendo “um processo contínuo de interação entre o empregado e a organização visando a atender aos objetivos e interesses de ambas as partes”.

Carreira é uma sucessão ou seqüência de cargos ocupados por uma pessoa ao longo de sua vida profissional. A carreira pressupõe desenvolvimento profissional gradativo e cargos crescentemente mais elevados e complexos. O desenvolvimento de carreira é um processo formalizado e seqüencial que focaliza o planejamento da carreira futura dos funcionários que têm potencial para ocupar cargos mais elevados. O desenvolvimento de carreiras é alcançado quando as organizações conseguem integrar o processo com outros programas de RH, como avaliação do desempenho, T&D e planejamento de RH. (CHIAVENATO, 2004b, p. 374).

A partir disto, pode-se perceber o quanto é influenciador um plano de carreiras para uma melhor qualidade de vida no trabalho, pois o colaborador a partir do momento em que vê que tem chances de progredir profissionalmente dentro da empresa, fica motivado a colaborar cada vez mais para o alcance da progressão.

Apresenta-se na seqüência os procedimentos metodológicos utilizados para este trabalho.

2.13 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi realizada no Paço Municipal de Gaspar, compôndo-se da Secretaria de Administração e Finanças, Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento e Gabinete do Prefeito. A população investigada conta com um total de 74 pessoas. A amostra é de 100% da população, ou seja, foi composta de todos os profissionais que trabalham nas respectivas áreas.

A pesquisa quanto à natureza foi de abordagem quantitativa e qualitativa, pois foi baseada em dados estatísticos levantados por meio de questionário e, análise e descrição da complexidade de uma realidade ou problema por meio da entrevista.

Quanto aos objetivos, a pesquisa se caracterizou como exploratória e descritiva, pois os dados foram levantados junto aos funcionários e após, feita uma descrição dos respectivos dados.

Quanto aos procedimentos de investigação, a pesquisa se caracterizou como um estudo de caso, pois se levantou dados de uma realidade específica, junto ao Paço Municipal de Gaspar e estes dados devem servir somente para essa realidade.

Os dados foram coletados por meio de questionário semi-estruturado, o qual compôs-se por 2 perguntas abertas e 27 perguntas fechadas. Uma entrevista semiestruturada também foi feita junto ao departamento de Recursos Humanos (RH).

2.14 APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA

Este tópico tem por finalidade responder aos objetivos específicos do trabalho em questão. Para tanto segue as análises quanto ao primeiro objetivo.

A - Levantamento das ações que a Prefeitura Municipal de Gaspar tem com relação à Qualidade de Vida no Trabalho

Referente às ações que a Prefeitura Municipal de Gaspar tem com relação a QVT de seus funcionários, realizou-se uma pesquisa com os Recursos Humanos (RH) da empresa por meio de uma entrevista, onde questionou-se quais as ações que atualmente a Prefeitura tem voltadas para uma melhor qualidade de vida de seus colaboradores, onde obtêve-se a seguinte resposta:

- Valorização do trabalho, tendo reconhecimento e respeito para com os funcionários; avaliação de desempenho dos servidores em Estágio Probatório com acompanhamento funcional; condições físicas de trabalho adequadas; horário de trabalho flexível; Sindicato que tem parceria com os funcionários; treinamento; orientação da chefia; médico do trabalho; remuneração e benefícios (bolsa de estudos, triênio, insalubridade, auxílio alimentação, auxílio transporte, auxílio família, auxílio funeral a família do servidor falecido ou ao servidor por morte de cônjuge, companheiro ou filhos menor).

A mesma pergunta foi feita aos funcionários onde obtêve-se o seguinte resultado; a maioria dos funcionários reconhece a ajuda oferecida em alimentação como uma ação voltada à qualidade de vida no trabalho, sendo que 35% dos respondentes assinalaram esta opção e, ginástica laboral, com 28%. Apenas 5% identifica o reconhecimento como uma ação da Prefeitura e somente 3% vê a valorização como uma ação de qualidade de vida na Prefeitura.

Quando perguntado aos funcionários se a Prefeitura possui benefícios extras, mais da metade dos respondentes, 77%, responderam que sim, onde frizaram ser o auxílio alimentação, auxílio transporte e auxílio em graduação. Alguns mencionaram assistência médica, triênio, licença prêmio, creche e ginástica laboral.

Portanto, fazendo uma comparação da visão do RH com a visão dos funcionários pode-se perceber que a maioria dos fatores considerados pelo RH da empresa não está impactando aos funcionários de forma relevante a ponto de serem vistos como uma ação de qualidade de vida.

B - Definição da visão dos funcionários com relação à Qualidade de Vida no Trabalho

A maioria dos funcionários estão satisfeitos em trabalhar na Prefeitura; porém, quando perguntado aos respondentes se recebem o reconhecimento quando realizam um bom trabalho, responderam da seguinte forma. (Gráfico 8)

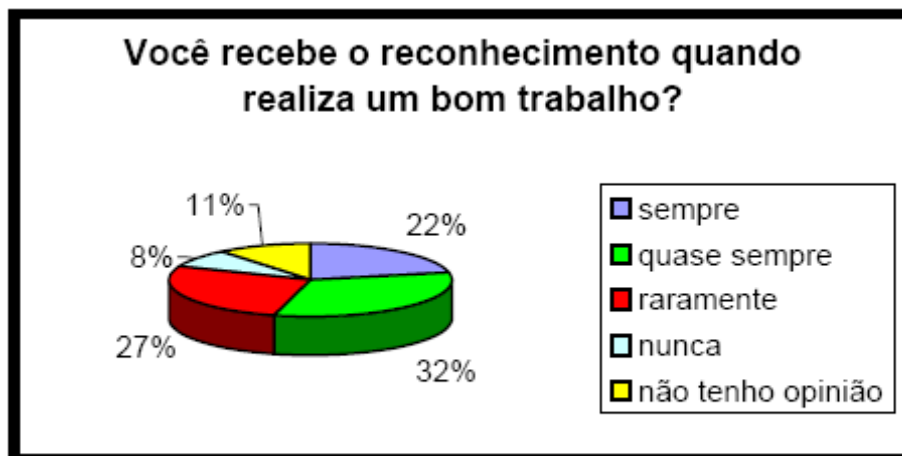


Gráfico 8 - Reconhecimento pelo bom trabalho

Referente ao reconhecimento ao realizar um bom trabalho na empresa, podemos observar, conforme o gráfico acima, que 32% julga ser reconhecido quase sempre, mas uma parcela bem significativa de 27% argumenta que raramente recebe o reconhecimento.

Quanto a ter oportunidades para crescimento profissional, mais da metade, um percentual de 59% diz não ter essa oportunidade. Esta percepção de não poder crescer profissionalmente é compreensível a partir do momento em que se analisa os princípios do concurso público. A pessoa faz um concurso público já sabendo para que vaga se destinará, para tanto, numa Prefeitura as chances de crescer profissionalmente são mínimas. Mas, claro que há possibilidades e as atitudes bastam ser tomadas para que isso se concretize.

No que se refere à avaliação de desempenho obteve-se um percentual de 30% dos respondentes afirmando que sempre são avaliados pelos trabalhos que realizam, 24% responderam que raramente são avaliados, 18% dizem que quase sempre, 16% não tem opinião sobre o assunto e 12% dos respondentes afirmam nunca receber a avaliação de desempenho.

Este resultado justifica-se da seguinte forma: a maior parte dos funcionários está na Prefeitura a menos de 3 anos, e a Prefeitura nesses 3 primeiros anos faz uma avaliação dos funcionários, o chamado Estágio Probatório, onde o servidor público é avaliado quanto a capacidade de realmente continuar a exercer sua função. Já os que responderam que nunca ou raramente recebem a avaliação de desempenho com certeza já passaram pelo período do Estágio Probatório.

Quando ao treinamento oferecido pela Prefeitura, apenas 14% do total considera suficiente e 59% considera muito pouco.

Referente a motivação da Prefeitura perante seus funcionários, 50% considera razoável e 41% considera muito mal. Conforme resultados da pesquisa, o principal fator que motiva os funcionários da Prefeitura a trabalharem no local é a estabilidade no emprego.

A maioria dos funcionários considera as condições ambientais do local de trabalho satisfatórias, porém uma percentagem muito significativa diz não estar satisfeita levando-se a concluir que as condições ambientais da Prefeitura não são das mais favoráveis. Comparando com a resposta do RH quando perguntados de quais as ações que a Prefeitura tem voltadas para uma melhor QVT, pode-se observar que enquanto os administradores e o RH consideram as condições ambientais de trabalho adequadas aos funcionários, muitos deles estão descontentes em virtude de muitas coisas que certamente não estão atendendo às suas necessidades básicas de conforto e bem estar.

Com relação ao questionamento voltado diretamente ao tema do trabalho, perguntou-se aos funcionários se a Prefeitura colabora para uma melhor qualidade de vida e obteve-se as seguintes respostas. (Gráfico 17)



Gráfico 17 – Colaboração da empresa para uma melhor QVT

Dentre as opções, a maioria considera que a Prefeitura não dá muita importância à QVT.

A maior parte dos funcionários consideram que as ações e programas de QVT são investimentos, totalizando um percentual de 45% e apenas 5% considera ser uma publicidade da empresa.

Dois pontos positivos verificados através da pesquisa foi que, em se tratando do relacionamento com os colegas de trabalho, 54% do total considera satisfatório e 43% considera muito satisfatório. Também com relação ao relacionamento com o chefe, 50% está satisfeito e 38% muito satisfeito.

A seguir, mostra-se a resposta dos funcionários da Prefeitura referente ao questionamento quanto ao grau de satisfação com a comunicação entre a Prefeitura e os funcionários. (Gráfico 26)



Gráfico 26 – Satisfação em relação à comunicação

A maior percentagem das respostas mostra que os funcionários num geral não estão satisfeitos quanto à comunicação que a Prefeitura Municipal tem com os funcionários e a maioria identificou na pesquisa que o meio que os mantém mais informados é o outlook seguido das conversas e boatos.

C - Proposta de implantação de ações que visem o aumento da Qualidade de Vida no Trabalho no Paço Municipal de Gaspar

Baseando-se na pesquisa aplicada e percebendo a real necessidade, têm-se algumas sugestões de ações para o melhoramento da Qualidade de Vida no Trabalho no Paço Municipal de Gaspar.

Sugere-se que o plano de carreiras seja revisto. Conforme a Lei 1.357/92 institui o plano de carreiras para os servidores públicos do poder executivo e suas autarquias estabelecendo diretrizes gerais para sua implantação. O plano de carreiras da empresa tem utilidade somente para organizar os cargos públicos de provimento permanente, não serve para gratificar os funcionários por sua qualificação profissional e seu desempenho. Entretanto sugere-se a atualização do plano de carreiras colocando em prática a lei que determina o Plano de Carreiras para os servidores públicos do poder executivo do

município de Gaspar e suas autarquias, dando o devido reconhecimento para aqueles funcionários que estão se aperfeiçoando constantemente à sua qualificação profissional, motivando-os a irem em direção a este crescimento, dando-lhes oportunidade e utilizando as suas mais variadas habilidades e competências próprias no desenvolvimento e execução das tarefas no dia-a-dia.

Sugere-se sistematizar a avaliação de desempenho com a formação de uma comissão que discuta a avaliação de desempenho contínua e gradual aos funcionários para que se tenha sempre um trabalho qualificado aos contribuintes e para que o próprio servidor tenha um melhor processo de aprendizagem. Considera-se muito interessante e viável para a Prefeitura, que se faça a avaliação de 360°, que segundo Chiavenato (2004b), é o tipo de avaliação feita por todos os que estão em volta do avaliado, os colegas, o chefe, os subordinados, clientes internos e externos.

Propõe-se realizar com mais intensidade cursos, treinamento e desenvolvimento para que se tenha funcionários ainda mais capacitados, motivados e satisfeitos para o trabalho, oportunizando assim que os mesmos possam cada vez mais estarem atualizados e em aperfeiçoamento.

Diminuição na contratação de cargos comissionados e utilização da mão de obra qualificada já existente dentro da Prefeitura, onde funcionários efetivos e com uma larga experiência e competência assumissem os cargos de chefia. Para tanto, esta é uma sugestão muito relevante diante da percepção dos funcionários que almejam ser mais valorizados dentro da empresa, aumentando conseqüentemente a sua motivação.

Têm-se como proposta também que haja uma melhoria no ambiente de trabalho, adequando o ambiente conforme as necessidades dos funcionários, proporcionando um local confortável e seguro para o desempenho de suas atividades.

Sugere-se que a prática de ginástica laboral retorne, pois a mesma encerrou-se pelo fato de a pessoa que ministrava as aulas ter sido transferida para ministrar aulas em outro local. Para tanto a sugestão é que se providencie uma nova pessoa e retorne as aulas, pois os funcionários manifestaram-se totalmente satisfeitos com o resultado da ginástica laboral, afirmando ser muito benéfico para sua saúde e bem estar.

Propõe-se realizar programas de interação e confraternização entre todos, desde o prefeito, secretários, diretores, funcionários num geral, na busca de um melhor relacionamento entre todos, melhorando a questão de confiança um no outro, fazendo com que todos falem mais abertamente sobre as situações do dia a dia e que prevaleça

um clima amigável entre todos, tornando o trabalho um local gostoso de se passar os dias.

Sugere-se a realização de reuniões periódicas nas secretarias para que sejam passadas todas as informações pertinentes aos cargos e próprias secretarias e que muitas vezes passam despercebidas sem tornar o conhecimento geral.

Entretanto, têm-se como propostas algumas ações voltadas para uma melhor qualidade de vida no trabalho e têm-se como expectativa que as mesmas sejam acatadas pela empresa.

3 CONCLUSÃO

Com o desenvolvimento deste estágio supervisionado do curso de Administração, que ora se encerra com o pleno cumprimento de seus objetivos, pode-se observar que cada vez mais necessita-se de trabalhadores satisfeitos para que se tenha sucesso absoluto, pois são as pessoas que acabam por fazer a diferença. Nos dias atuais, não é suficientemente vantajoso obter a melhor tecnologia, os melhores equipamentos se não se têm pessoas motivadas a trabalhar na empresa, onde se sintam valorizadas como profissionais e como pessoas e dignas de um tratamento adequado, conforme as suas necessidades.

De acordo com os objetivos atingidos, pode-se concluir que o presente trabalho serviu como um indicador de que realmente as ações de qualidade de vida no trabalho são de fundamental importância para os funcionários do Paço Municipal de Gaspar.

Com relação ao objetivo geral do estudo que se propõe a levantar quais os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários do Paço Municipal de Gaspar, pôde-se constatar que são muitos os fatores que vem a interferir na QVT dos funcionários.

Ao final da pesquisa pode-se verificar que os pressupostos listados no início condizeram com o que se pôde concluir deste trabalho, onde a produtividade das pessoas no trabalho é influenciada por fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho, o ambiente de trabalho também influencia na qualidade de vida das pessoas, bem como o relacionamento que vem a influenciar no clima organizacional, não deixando de lembrar que QVT é pensar no bem estar, físico e mental de todos.

FERNANDES, Mirtes Seger; MACHADO, Mirian Magnus. A importância da qualidade de vida no trabalho no paço municipal de Gaspar. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.1, n.2, p.01-20, Sem I. 2007 Edição Temática TCC's - II
ISSN 1980-7031

A partir das respostas ao questionário e análise da situação atual da Prefeitura com a situação desejada, foram dadas algumas sugestões para uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários do Paço Municipal de Gaspar, que consideravelmente se fazem necessárias para que todos se sintam melhor, num ambiente mais harmonioso, para que consigam desenvolver seu trabalho e serem mais eficazes, motivando os servidores públicos e melhorando assim os serviços prestados a comunidade. Ambas as partes só tem a ganhar.

O trabalho foi de grande valia para o aprofundamento e aprendizado, teve-se muitos conhecimentos através da teoria, assim como da prática também. Sugere-se que sejam feitas avaliações constantes com os funcionários da empresa para que se possa identificar os impactos que houve com a implantação de ações propostas à Qualidade de Vida no Trabalho.

Como última contribuição, sugere-se que outra pesquisa nesse âmbito seja realizada na Prefeitura, a fim de cada vez mais contribuir para a melhoria dos serviços públicos prestados e a vida dos próprios funcionários.

REFERÊNCIAS

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

_____. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Recursos Humanos: Edição Compactada**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. São Paulo: THOMSON, 2004a.

_____. **Gestão de Pessoas: Segunda Edição, Totalmente Revisada e Atualizada**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004b.

FERNANDES, Mirtes Seger; MACHADO, Mirian Magnus. A importância da qualidade de vida no trabalho no paço municipal de Gaspar. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.1, n.2, p.01-20, Sem I. 2007 Edição Temática TCC's - II
ISSN 1980-7031

DIAS, Reinaldo. **Cultura Organizacional**. São Paulo: Alínea, 2003.

FLEURY, Maria Tereza Leme; SAMPAIO, Jáder dos Reis. Uma discussão sobre cultura organizacional. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord); et al. **As pessoas na Organização**. 2. ed. São Paulo: Gente, 2002. p. 283-294.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GONÇALVES, Cristina Faria Fidelis. **Ergonomia e Qualidade nos Serviços: uma metodologia de avaliação**. Londrina: UEL, 1998.

LIMA, Valquíria. **Ginástica Laboral: Atividade Física no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Phorte, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. Qualidade de Vida no Trabalho. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord); et al. **As pessoas na Organização**. 2. ed. São Paulo: Gente, 2002. p. 295-306.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e Trabalho: Guia Básico com Abordagem Psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1997.

MEGGINSON, Leon C.; MOSLEY, Donald C.; PIETRI JUNIOR, Paul H. **Administração: Conceitos e Aplicações**. 4 ed. São Paulo: Harbra, 1998.

MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva. **Ginástica Laboral: Princípios e aplicações práticas**. São Paulo: Manole, 2004.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Avaliação de Desempenho Nova Abordagem: Métodos de Avaliação Individual e Equipes**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Administração: Mudanças e Perspectiva**. São Paulo: Saraiva, 2003.

SILVA, Marco Aurélio Dias da; MARCHI, Ricardo De. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

FERNANDES, Mirtes Seger; MACHADO, Mirian Magnus. A importância da qualidade de vida no trabalho no paço municipal de Gaspar. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.1, n.2, p.01-20, Sem I. 2007 Edição Temática TCC's - II
ISSN 1980-7031

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas**: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

TEIXEIRA, José Emídio. T&D e as Relações Sociais. In: BOOG, Gustavo G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. 3. ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999. 145-162.

VILARTA, Roberto; MORAES, Marco Antônio Alves de. Ergonomia e a Qualidade de Vida no Trabalho. In: GONÇALVES, Aguinaldo; VILARTA, Roberto (Orgs.); et al. **Qualidade de Vida e Atividade Física**: Explorando teoria e prática. São Paulo: Manoele, 2004. p. 141-161.