

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ- UFPR
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO
GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

DIRCÉLIA PILZ MAZUR

QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO

MAFRA

2011

DIRCÉLIA PILZ MAZUR

PROPOSTA DE QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO

**Trabalho de conclusão de curso,
apresentado para obtenção de créditos,
no curso de Gestão Pública Municipal da
Universidade Federal do Paraná – UFPR.**

Orientadora: Prof.^a Danielle Mantovani Lucena da Silva

**MAFRA
2011/2**

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
1.1 APRESENTAÇÃO DA PROBLEMÁTICA.....	6
1.2 PROBLEMA	6
1.3 JUSTIFICATIVA	6
1.4 OBJETIVOS	8
1.4.1 Objetivo Geral.....	8
1.4.2 Objetivo Específico	8
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA EMPÍRICA.....	9
2.1 CONCEITO E HISTÓRICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	9
2.2 CATEGORIAS E CONCEITOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALLHO	12
2.3 GESTÃO DE ÉTICA.....	14
2.3.1 Princípios da Ética	16
2.3.2 Valores Morais no Trabalho	17
2.4 DOENÇAS OCUPACIONAIS	18
2.4.1 Principais Doenças Ocupacionais.....	18
2.4.1.1 Síndrome de bournout.....	18
2.4.1.2 Stress	19
2.4.1.3 Depressão	19
3 METODOLOGIA	20
3.1 DELINEAMENTOS DA PESQUISA	21
3.1.1 Pesquisa Documental	21
3.1.2 Pesquisa Bibliográfica	21
3.1.3 Levantamento	21
3.2 UNIVERSO.....	22
3.3 POPULAÇÃO	22
3.4 AMOSTRA.....	22
3.5 INSTRUMENTAÇÃO E COLETA DE DADOS	22
3.6 PRÉ-TESTE	23
3.7 COLETAS DE DADOS	23

3.8 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	23
4 A ORGANIZAÇÃO PÚBLICA.....	32
4.1 ORGANAGRAMA GERAL.....	32
4.2 ESPECIFICAÇÕES DA INSTITUIÇÃO PÚBLICA	33
4.3 VISÃO	34
4.4 MISSÃO	34
4.5 VALORES	34
5 PROPOSTA	34
5.1 MESA DIRETORA.....	35
5.2 NOME DO CONSELHO	35
5.3 AÇÕES IMEDIATAS DO CONSELHO.....	35
6 IMPLANTAÇÕES DO PROJETO	36
6.1 APRESENTAÇÕES DO PROJETO PARA OS SECRETÁRIOS MUNICIPAIS	36
6.2 CONTRATAÇÕES DOS PROFISSIONAIS PARA IMPLEMENTÇÃO DO PROJETO	37
6.3 REALIZAÇÕES DAS AÇÕES COM OS SERVIDORES.....	37
6.4 RECOMENDAÇÕES FINAIS	37
7 RECURSOS	37
8 CRONOGRAMA	40
9 AVALIAÇÃO	40
10 RESULTADOS ESPERADOS	41
11 CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS.....	43

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo apresentar e propor a criação de uma equipe de profissionais dedicados a levantar dados, formular em plano de ação e aplicá-lo na Prefeitura Municipal de Mafra/SC, criando condições para melhorar a qualidade de vida dos servidores.

O trabalho com qualidade de vida vem sendo a cada dia que passa um tema de grande importância para o serviço público. A responsabilidade das organizações em oferecer uma postura de ética e transparência, de preocupação com a condição humana dos subordinados na realização dos serviços, vem somar para que haja maior qualidade no setor público, já que, a forma através da qual os munícipes recebem os serviços oferecidos pela administração pública é sempre efetuada através dos servidores.

Este trabalho tem como ênfase a realização de uma administração participativa, considerando os servidores públicos como peça principal. Ou seja, servidores tratados adequadamente, certamente prestarão serviços de melhor qualidade.

Durante esta pesquisa busca-se propor ações significativas na Prefeitura Municipal de Mafra/SC, no intuito de proporcionar confiança aos servidores, melhoria na saúde, redução de número de acidentes no trabalho, diminuição na apresentação de faltas e atestados médicos e conseqüentemente fará com que a instituição transpareça a responsabilidade social, trazendo a satisfação de todos. Tem também como meta discutir problemas existentes na administração fazendo uso das atuais políticas públicas e sociais, reconhecer os agentes sociais que poderão ser dissipadores do projeto para sugerir um novo modelo de construção organizacional, que viabiliza com prioridade a humanização do serviço público Municipal.

1.1 APRESENTAÇÃO DA PROBLEMÁTICA

Será comentado neste trabalho o conjunto de processos e políticas que poderão vir a ser aplicados na Prefeitura Municipal de Mafra/SC, para que, através dessa ação se possa propor uma maneira inovadora na administração.

1.2 PROBLEMA

Pretende-se neste trabalho sugerir à criação de um plano de ação focado em solucionar as atuais necessidades dos servidores proporcionando-lhes maior qualidade de vida no trabalho.

Portanto questiona-se: Uma ação organizada focada em proporcionar qualidade de vida aos servidores poderá contribuir para tornar o serviço público mais eficiente e produtivo?

1.3 JUSTIFICATIVA

Sempre que o servidor obtém desenvolvimento pessoal, bem-estar e vida saudável, o nível de seu desempenho aumenta consideravelmente. Essa é a principal função da QVT (qualidade de vida no trabalho), ela está baseada em dois aspectos importantes que é o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional, por isso esta pesquisa será de grande importância, pois apresentará uma proposta para a renovação na administração pública municipal.

Este estudo trará também um maior conhecimento a esta acadêmica que utilizará os ensinamentos alcançados neste curso para obter créditos no intuito da sua formação e apresentar à administração da Prefeitura Municipal

de Mafra uma proposta inovadora e humanitária, contribuindo assim para o melhoramento do ambiente organizacional e do nível de satisfação de seus colegas servidores.

A pesquisa desse tema se faz indispensável no setor público, pois cada vez mais precisamos buscar a excelência na prestação de serviços em todos os níveis.

Quando buscamos a melhoria na produtividade dos servidores precisamos avaliar a satisfação deles com os fatores intervenientes em sua qualidade de vida. Dessa forma, esse trabalho vem contribuir para o conhecimento do que sente e expressa o servidor, proporcionando a base necessária para que a administração desenvolva estratégias no sentido de melhorar a qualidade de vida no trabalho como um todo e, conseqüentemente prestar um atendimento de excelência aos munícipes mafrenses.

Recentemente nesta Prefeitura, foram levantados casos de desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho que possivelmente seriam evitados se houvesse uma política de ações no sentido de promover atividades saudáveis, momentos de lazer, incentivo ao estudo como forma de promoção funcional, etc.

Por inúmeras vezes já se provou o quanto ações promotoras de qualidade de vida no trabalho têm sido um importante diferencial como prevenção ao uso e abuso de drogas, que é uma das principais preocupações dos empresários e dos administradores de entidades públicas.

Quando se proporciona aos servidores públicos maiores possibilidades de desenvolvimento pessoal através de cursos ou tornando possível a aquisição de diplomas de formação em níveis mais elevados, consegue-se elevar a auto-estima e satisfação dos mesmos, que se reflete diretamente na qualidade do atendimento que realizam à população em geral.

Esta proposta de Qualidade de Vida para os servidores da Prefeitura de Mafra/SC vem de encontro com a visão e a missão dessa Instituição Pública, podendo servir de apoio no desenvolvimento de ações continuadas na direção de um futuro mais humano, digno e comprometido com o bem comum.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo Geral

Promover a qualidade de vida dos servidores públicos Municipais através de ações desenvolvidas no ambiente de trabalho, valorizando os vários aspectos que regem sua vida, tratando o servidor de forma integral.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Oferecer melhores incentivos aos funcionários bons cumpridores de suas funções.
- Promover convênio com Instituições de Ensino (CEJA- Centro de Educação para Jovens e Adultos) para incentivar o servidor no progresso estudantil e funcional.
- Promover a integração das secretarias, oportunizando que o servidor e sua família se beneficiem dos projetos existentes no Município.
- Apresentar palestras sobre ética no trabalho, saúde laboral, explanação do Plano de Cargos e Salários aos servidores, valores morais, motivação, etc.
- Criar uma equipe própria para atendimento dos servidores, com médico psiquiatra, psicólogo, médico do trabalho, assistente social, profissional de educação física, terapeuta ocupacional, terapeutas holísticos, parapsicólogos, psicanalistas e demais profissionais que se fizerem necessário para bem atender as necessidades pertinentes.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA EMPÍRICA

Neste capítulo serão apresentados os principais conceitos sobre QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), questões sobre ética, valores morais, utilização do Planejamento Estratégico como sugestão de ferramenta a ser somada na aplicação da proposta, bem como opiniões de estudiosos do tema, com a finalidade de reforçar a importância de se mobilizar o serviço público para a prática dos conceitos apresentados.

2.1 CONCEITO E HISTÓRICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Rodrigues (1994) a “origem do movimento de qualidade de vida no trabalho foi no ano de 1950, com o surgimento da abordagem sócio-técnica”. Somente na década de 60, tomaram impulsos, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar só efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores. Entretanto, a expressão qualidade de vida no trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, então com isso surge um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado nos empregados. Existia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Outra tentativa era a de tentar maior motivação nos empregados, embasando suas filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas, como Maslow, Herzberg e outros.

Abaixo podemos verificar através da Tabela 1, como foi evolução da QVT, podendo verificar que a mesma acompanha a evolução da sociedade:

Tabela 1 – Evolução da QVT

Concepções Evolutivas da QVT Características ou Visão	Concepções Evolutivas da QVT Características ou Visão
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2- QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
3- QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica
4- QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5- QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6- QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passarão de apenas um "modismo" passageiro.

Fonte: (NADLER; LAWLER apud FERNANDES, 1996, p. 42)

De acordo com Rodrigues (1994, p. 76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência.” A

qualidade total teve bastante influência para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, pois das práticas anunciadas pelo sistema de controle da qualidade total, têm-se algumas que devem ser destacadas para melhor análise da influência, tais como: maior participação dos funcionários nos processos de trabalho, ou seja, uma tentativa de eliminação da separação entre planejamento execução, promovida principalmente pelos sistemas tayloristas e fordistas; descentralização das decisões; redução de níveis hierárquicos; supervisão democrática; ambiente físico seguro e confortável; além de condições de trabalho capazes de gerar satisfação; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal. Estas práticas representam um esforço para a melhoria das condições de trabalho, ou seja, existe um movimento pela melhoria da qualidade de vida no trabalho na filosofia do controle da qualidade total. Percebe-se cada vez mais a necessidade de se preocupar em proporcionar aos funcionários a motivação diária para exercerem suas atividades com entusiasmo e dedicação, para isso é necessário criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem com a direção do setor onde trabalham, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho, e estar confiantes na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo.

O próprio conceito de qualidade de vida nos leva a refletir: É um processo contínuo de bem estar geral, levando em conta o ser humano como um todo, ou seja, estados: físico, intelectual, emocional, financeiro, espiritual e social.

A visão desse tema que tem como uma de suas bases a teoria desenvolvida por Chelotti que afirma:

O sistema sufocado em cargos e remuneração é cada vez mais ineficiente. Hoje as empresas valorizam seu capital intelectual. A qualidade de vida está na cultura das empresas que se preocupa em proporcionar um ambiente de trabalho adequado e agradável (CHELOTTI, 2007, p. 20).

A preocupação da Administração Pública deve estar em criar um conjunto eficiente de mecanismos, tanto de incentivos quanto de

monitoramento, a fim de assegurar que o comportamento dos servidores esteja sempre alinhado com o interesse do executivo, concordando com o que afirma Luiz Alvarenga Torres:

Ter as dimensões da saúde respeitadas e harmonizadas passa a ser o grande aliado dos valores humanos de cada um. Saúde mental, espiritual, emocional, físicas e financeiras equilibradas e integradas sem atropelo (Torres, 2009, p 12).

2.2 CATEGORIAS E CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para Walton (1973), a “QVT possui conexão com os valores que estão no coração das pessoas e que fundamentam seus desejos e necessidades, sejam eles quais forem”. Examinando-se esse pensamento, pode-se compreender que não se tenha chegado até hoje a um conceito exato e, ainda, pensar que dificilmente se poderá chegar a essa definição ou a um modelo que possa ser utilizado pelas organizações de forma padronizada, posto que as necessidades e os desejos humanos sejam elementos subjetivos e, por isso, peculiares, que não podem ser padronizados, muito menos tratados com qualquer intenção de se obter exatidão. Ele afirma que a QVT extrapola as questões das leis trabalhistas, das reivindicações, das oportunidades iguais de trabalho e de esquemas de enriquecimento de tarefas ao incluir outras necessidades e aspirações humanas relacionadas aos aspectos subjetivos do trabalho, tais como senso de justiça, imagem da organização, autonomia, integração social e expectativas.

O autor propõe oito categorias conceituais como critérios da QVT, abaixo relacionadas e a intenção que se têm com a utilização de cada uma delas:

- **Compensação justa e adequada** – Oportunizar boa condição remuneratória ao servidor, buscando proporcionar a ele uma vida digna, dentro das necessidades pessoais, dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive.

- Condições de trabalho seguras e saudáveis – Estão ligadas à jornada de trabalho e a compatibilidade com a função desempenhada pelo servidor, bem como os materiais de proteção pessoal, acessibilidade, adequação do ambiente de trabalho às necessidades específicas de cada setor.

- Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas – Oportunizar cursos, mensurar a qualidade de vida no trabalho em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar, no seu dia a dia, seu saber e suas aptidões profissionais. Entre os critérios se destaca:

- 1º - Autonomia: Medida permitida, ao indivíduo, de liberdade substancial, independência e descrição na programação e execução do trabalho.

- 2º - Significado da tarefa: Relevância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora das instituições.

- 3º - Identidade da tarefa: Medida de tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado.

- 4º - Variedade de habilidade: Possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo.

- 5º - Retroinformação: Informação ao indivíduo acerca de avaliação do seu trabalho com um todo, e de suas ações.

- Oportunidades para desenvolvimento contínuo – Oferecer treinamentos periódicos aos servidores. Viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira, reconhecidos por colegas, membros da família, comunidade.

- Integração social na organização – Incentivar o bom relacionamento entre os servidores, através de atividades de integração entre os vários setores.

- Constitucionalismo na organização – Buscar o cumprimento dos direitos trabalhistas e a garantia de liberdade de expressão. As pessoas nas organizações podem ser afetadas por muitas decisões que nem sempre são tomadas em seu favor. Os sindicatos de classe trouxeram para o ambiente de trabalho a dimensão constitucional, que tem como função proteger os trabalhadores contra as arbitrariedades e os caprichos dos empregadores,

tendo em vista os modos como diversas culturas organizacionais lidavam com vários assuntos funcionais.

- Trabalho e espaço total na vida do indivíduo – Equilibrar o “peso” do ambiente de trabalho dentro das demais atividades desenvolvidas pelos servidores. Esta categoria relaciona-se aos efeitos positivos ou negativos que a experiência do trabalho pode ter sobre outras esferas da vida do trabalhador, principalmente na sua relação com a família. Ela remete às dificuldades que algumas demandas do trabalho tais como várias transferências, excesso de horas extras, muitas viagens etc., podem gerar para a família e sugere que um equilíbrio deve ser buscado para que as necessidades do trabalho sejam atendidas sem que isso represente um incômodo freqüente para a família. Este critério é bastante discutível, já que muitas vezes é difícil saber se o excesso de trabalho é causa ou conseqüência de dificuldades familiares – muitas pessoas têm problemas familiares porque trabalham demais, outras trabalham demais porque têm problemas familiares.

- Relevância social do trabalho – Percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços postos a disposição da comunidade. Organizações que atuam de maneira socialmente irresponsável geram sentimento de depreciação e baixa auto-estima para o trabalhador.

Para Walton (1997), “essas oito categorias se relacionam de modo complexo”. Algumas podem ter correlações positivas, como quando a satisfação com o trabalho e a tendência ao aprimoramento profissional aumentam enquanto o trabalhador está diante de atividades que representem desafio, ou correlações negativas, como a existência de normas funcionais que são ótimas para assegurar direitos e prevenir arbitrariedades, mas limitam a flexibilidade de tornar as atividades mais desafiadoras.

Assim, também, o alto grau de envolvimento que resulta do incentivo à autonomia, a responsabilidade pela tarefa como um todo e o espírito de equipe podem ocasionalmente atuar contra o equilíbrio que se deve ter entre a vida profissional e a pessoal. Todavia, o autor acredita que a correlação não é tal que seja necessário baixar o nível de QVT em uma categoria para se obter aumento em outra. O desafio é criar novos mecanismos ou mudanças culturais que tornem flexíveis as categorias sem que haja interferências negativas.

2.3 GESTÃO DE ÉTICA

Atualmente, a sociedade vive uma profunda crise ética manifestada pelo crescimento dos níveis de violência, discriminação social, abuso de poder, corrupção e impunidade. O homem sente a necessidade de criar princípios objetivos para nortear a sua vida e a vida em grupo, e assim poder respeitar a dignidade humana no ambiente de trabalho (PEDROSO, 2003).

A fundamentação da ética é um dos problemas centrais da atual civilização humana. A humanidade conquistou a possibilidade efetiva da manipulação genética, e hoje já se fala de poluição genética, apontando-se para a possibilidade de controle sobre os nascimentos e as características humanas. As atuais descobertas já permitem a clonagem humana e intervenção no código genético, caracterizando assim o controle sobre a vida através da exclusão de seres humanos indesejáveis. A sociedade já está vivenciando a plena época da procriação artificial através da tecnificação da reprodução humana. E agora? Vai emergir um mercado negro da eugenia? A sociedade vai aprovar a intervenção nas características humanas e o controle de qualidade das gerações futuras? (OLIVEIRA, 1995. p. 8-9).

Em função dos atuais acontecimentos, percebe-se que a sociedade está vivendo uma grande crise da razão. Convém lembrar que o ser humano não é um ser acabado, completo. É um projeto, cuja existência é um permanente processo de complementação (PEDROSO, 2003).

O humano no homem não é um dado biológico fixo, mas um patamar de existência a ser conquistado. Não se encontram pessoas completamente satisfeitas com seu estado atual ou situação de vida.

A satisfação de uma aspiração é o trampolim para o desejo de uma nova situação. É assim com o salário que se recebe, com o círculo de relações que se cultiva, com a casa em que se vive com os conhecimentos que se têm. Até mesmo a extensão da vida humana biológica é insatisfatória: aspira-se à eternidade. A humanização se faz na mudança para o crescimento. É pela negação do estado atual de coisas que cada indivíduo humano complementa-se e cresce. A humanização se dá pelo suprimento de necessidades que sentimos, quando fazemos algo como nosso atual estado (SANTOS, 1997, p. 7-8).

Portanto, o desafio da humanização da administração requer que o ser humano seja fiel no cumprimento de seus deveres que execute com competência as tarefas a ele designadas, sejam simples ou complexas. Convém lembrar que, à luz da Teologia, qualquer coisa que se faça, por menor que seja, é um passo à frente no desenvolvimento da humanidade (PEDROSO, 2003).

2.3.1. Princípios da Ética

Para Oliveira (1995), “o homem é o ser de decisões inevitáveis: toda sua vida é uma seqüência de decisões, em que se põe diante de alternativas diversas em relação a suas ações, através do que ele toma posição a respeito do seu agir”. Portanto, cada ser humano é dotado da capacidade de avaliação e é capaz de reunir as informações suficientes para distinguir entre o certo e o errado, o conveniente e o inconveniente, e o que é necessário ou dispensável. Quando as diversas situações cotidianas nos são apresentadas, devemos recorrer às experiências anteriormente vivenciadas, buscando tomar atitudes assertivas.

O julgamento e a conseqüente indicação ou escolha das ações se faz pela noção de justiça, entendida como o critério distributivo do bem (das possibilidades de realização). “E, uma ação é julgada boa, porque justa, isto é, distribui o bem de maneira satisfatória; é má, porque injusta, isto é, distribui o bem de maneira insatisfatória ou danosa à realização humana”. Portanto, moral é o conjunto de hábitos e costumes, efetivamente vivenciados por um grupo humano (SANTOS, 1997, p. 10).

Geralmente a idéia de moralidade bate de frente com que é regido por lei, pelo fato de serem ações a ser cumpridas acabam muitas vezes sendo confundidas.

O objeto da ética é a ação humana, e a razão de ser para a atividade humana é a realização do próprio homem. De acordo com Oliveira (1995), “a sociedade moderna é interpretada como uma sociedade em que desapareceu a unidade do sentido na vida humana”. “Há uma variação ilimitada de normas éticas de acordo com as culturas, etnias, raças, sexos e idades, o que significa dizer que, para a mentalidade vigente no mundo atual em que estamos inseridos é impossível existir normas e princípios éticos universais”, afirma Oliveira (1995).

A normatividade do agir humano se liga ao código genético, à fisiologia e à endocrinologia. Não existe o homem em geral, conseqüentemente, não existem princípios universais que possam reger a vida humana. Por isso, o pluralismo não é considerado apenas um fato, mas um valor a ser defendido e respeitado como uma força de libertação da vida humana” (OLIVEIRA, 1995, p. 166).

Como a dinâmica humana sempre apresenta novas exigências, certas regras de moral e da lei poderão tornar-se desnecessárias, outras continuarão válidas e outras ainda faltarão. É indispensável que todos refaçam periodicamente o conjunto de diretrizes para que a moral e a lei não se tornem inúteis ou insuficientes, desgastadas pelo tempo. E é neste contexto que se faz necessária a ética. (PEDROSO, 2003)

Segundo Oliveira (1998) a “ética é sempre pressuposta em qualquer ação humana. O que está em jogo na ação humana é sua humanidade”.

2.3.2. Valores Morais no Trabalho

Segundo Cohen (2002, p. 32), o “Governo reconhece a importância dos seguintes valores morais e sociais de base, para o serviço público”.

Tabela 2 – Valores e Vivências no Serviço Público

VALORES	VIVÊNCIAS NO SERVIÇO PÚBLICO
RESPEITO	Ter respeito por si e pelos outros, por uma autoridade legal e justa e pela diversidade da sociedade, aceitando o direito dos outros a terem opiniões diferentes ou opostas.
RESPONSABILIDADE	Assumir a responsabilidade pelos seus atos individuais e comunitários, para consigo próprio, para com os outros e para com o meio ambiente.
COOPERAÇÃO	Trabalhar em colaboração com os outros para alcançar objetivos comuns, proporcionando-lhes apoio e inserindo-se na resolução pacífica de conflitos.
PARTICIPAÇÃO	Ser um indivíduo pró-activo e produtivo e um membro de um grupo, tendo orgulho em contribuir para a riqueza social e econômica da comunidade e da nação.
JUSTIÇA	Comprometer-se a funcionar de acordo com princípios de justiça.
DEMOCRACIA	Aceitar e promover os direitos, liberdades e responsabilidades associadas à condição de cidadão do mundo.
AMOR AO PRÓXIMO	Preocupar-se com o seu bem-estar e o dos outros, demonstrando empatia e agindo com compaixão.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Cohen (2002)

2.4 DOENÇAS OCUPACIONAIS

Segundo Moreira e Goursand (2005), a “medicina atual trata os problemas de saúde sem levar em consideração o ambiente em que a pessoa vive”. “É necessário perceber”, como afirma Freud (*apud* MOREIRA e GOURSAND 2005, p. 15), que o indivíduo está constantemente em conflito entre a satisfação de suas necessidades e as pressões de seu meio social.

Essas doenças são os maiores motivos de afastamentos das atividades laborais, dos pagamentos de auxílios, indenizações e muitos outros direitos do trabalhador se caso sofrer de uma doença ocupacional. Devido a muitas pressões no trabalho o estresse pode levar a doenças psíquicas ocupacionais e até mesmo lesões causadas por esforços repetitivos que podem gerar alterações em músculos, tendões e articulações

As doenças ocupacionais são ligadas a modificação no estado de saúde do trabalhador, elas são originadas através da condição de trabalho desempenhada pelo trabalhador em seu trabalho e até mesmo situações pessoais do indivíduo que podem atrapalhar a função desempenhada.

2.4.1 Principais Doenças Ocupacionais

2.4.1.1 Síndrome de burnout

A Síndrome de Burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano. O transtorno está registrado no Grupo V da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde).

Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônico provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso.

Profissionais das áreas de educação, saúde, assistência social, recursos humanos, agentes penitenciários, bombeiros, policiais e mulheres que enfrentam dupla jornada correm risco maior de desenvolver o transtorno.

2.4.1.2 Stress

Preocupado com o que o estresse no trabalho pode trazer para seu cotidiano? Então antes de qualquer coisa, procure realizar também atividades para descansar como a meditação e o relaxamento, para evitar as conseqüências que podem ser graves.

Lembrando que o estresse não é uma doença, mas sim um estado do organismo diante de certas atitudes, onde o submete ao esforço ou tensão. Antes de enfrentar as situações estressantes nosso organismo nos prepara para combatê-las, liberando certas substâncias químicas, porém o prejuízo pode ser grande e muito constrangedor.

Isto ocorre, porque estas reações químicas precisam de um tempo para ser eliminadas, mas muitas vezes o tempo de descanso do individuo não é o suficiente, faltando assim descanso emocional e recuperação física.

Como o estresse não é uma doença, os sintomas podem ser bem variados, ou melhor, indefinidos; porém ao mesmo tempo indulgentes. O estresse no trabalho pode causar fortes dores de cabeça, cansaço, tensão muscular, irritabilidade, falta de concentração para realizar as demais obrigações, problemas na digestão, dificuldades para respirar, dificuldades pra dormir durante a noite, distúrbios psíquicos, como a depressão, por exemplo, e até mesmo problemas cardíacos. Então se cuide!

2.4.1.3 Depressão

Você sente irritabilidade, insônia, dores sem causa clínica definida, cansaço excessivo e dificuldade na tomada de decisões? Esses sintomas não passam mesmo após um período de férias? A produtividade caiu? Cuidado, pode ser que esteja com depressão, uma vez que esses são os primeiros sinais da doença!

O Ministério da Previdência Social constatou que os transtornos mentais e comportamentais representaram mais de um terço (33,5%) dos casos de afastamento do trabalho, entre 2000 e 2005, ao lado dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). As áreas profissionais mais afetadas pela depressão são mercado financeiro, refino de petróleo, transporte ferroviário urbano, etc.

Além disso, a Organização Mundial da Saúde aponta que, até 2020, a depressão passará da quarta para a segunda colocada entre as principais causas de incapacidade para o trabalho no mundo.

As conseqüências da depressão são tangíveis. A pesquisa "Depressão, A Verdade Dolorosa", encomendada pela Federação Mundial para Saúde Mental, revelou que 64% das pessoas deprimidas relataram ausência no trabalho, com uma média de 19 dias perdidos por ano, e 80% disseram ter a produtividade reduzida em 26%. O estudo avaliou 377 adultos diagnosticados com depressão e 756 médicos (clínicos gerais e psiquiatras) do Brasil, Canadá, México, Alemanha e França.

As atribuições do cargo também devem ser consideradas fator de risco para a doença. Um executivo, por exemplo, que não gosta de falar em público, sentindo-se desconfortável e ansioso, mas que precisa fazer apresentações a grupos ou dar palestras pode ser forte candidato à depressão. "Situações repetitivas de estresse psicológico como essa podem ser decisivas para desencadear o problema", diz o psiquiatra e professor da Unifesp (Universidade Federal de São Paulo), Acioly Lacerda.

3 METODOLOGIA

Será demonstrada a maneira com que a pesquisa será feita, a fim de atingir os objetivos deste trabalho, fazendo com que assim possam-se identificar os problemas existentes na instituição pesquisada, bem como propor um planejamento estratégico para que os servidores públicos possam ter maior qualidade de vida.

3.1 DELINEAMENTOS DA PESQUISA

Esta pesquisa tem como característica a pesquisa bibliográfica e exploratória, que será direcionada aos servidores, considerando a importância e a relevância do tema, bem como, aos secretários municipais de cada pasta para que seja mensurada a necessidade e o interesse de cada um em demonstrar resultados.

Será realizada também uma pesquisa documental, demonstrando a instituição, bem como seu funcionamento em alguns aspectos.

3.1.1 Pesquisa Documental

Esta pesquisa é baseada em informações retiradas do site da Prefeitura Municipal de Mafra, dos próprios servidores da instituição, bem como da autora do trabalho e setor de Recursos Humanos.

3.1.2 Pesquisa Bibliográfica

A pesquisa é baseada em artigos relacionados a este tema, a livros de planejamento estratégico, governança corporativa, qualidade de vida e a internet.

3.1.3 Levantamento

Considerando os objetivos específicos deste trabalho e também dos objetivos administrativos da instituição pesquisada.

3.2 UNIVERSO

Esta pesquisa irá abranger os servidores e os secretários municipais de cada pasta da administração pública da Cidade de Mafra/SC.

3.3 POPULAÇÃO

São interessados por este trabalho os servidores e o executivo municipal.

3.4 AMOSTRA

Serão realizadas entrevistas aplicadas a trinta servidores públicos efetivas (concursados), e igualmente a cinco secretários municipais que compõe as principais pastas existentes no município, para que se avalie a probabilidade de viabilizar a proposta de promover maior qualidade de vida na Prefeitura Municipal de Mafra.

3.5 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Nesta pesquisa será utilizado questionário, aplicado na forma de entrevista, com 10 (dez) perguntas entre fechadas e abertas, abordando questões sobre as necessidades do servidor em relação a administração pública, focada em descobrir estratégia para melhora geral , e o interesse em contribuir para a transparência com idéias e participação efetiva caso esta pesquisa seja viável. Com relação aos Secretários Municipais, será realizado na intenção de verificar a importância da qualidade de vida no setor público e também o interesse de cada um em transformar a administração com ações voltadas para o bem estar dos servidores.

3.6 PRÉ TESTE

O pré-teste será aplicado a 3 (três) servidores e 2 (dois) secretários, para verificar o se o instrumento de coleta de dados está de acordo com o objetivo da pesquisa, solicitando também sugestões de melhorias para que se a proposta se torne viável.

3.7 COLETAS DE DADOS

Esta coleta será realizada pessoalmente e por e-mail, para os servidores e pessoalmente para os secretários, sendo que terá tentativas com sobra de entrevistas para que a pesquisa obtenha os índices desejados.

3.8 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foram realizadas 92 (noventa e duas) entrevistas de pesquisa, propondo aos servidores perguntas relativas ao tema da Qualidade de Vida no Trabalho na cidade de Cidade de Mafra/SC, onde foram constatados os seguintes resultados:

A maioria dos servidores gostaria da implantação de um projeto visando a qualidade de vida, bem como da avaliação de profissionais na área da saúde física e mental e sente necessidade de receber oportunidades de aprendizado.

Com a elaboração desta pesquisa foi possível descobrir que a melhoria na atenção dada aos servidores públicos e a criação de um Conselho Municipal específico para tratar desse problema, são de interesse da maioria, o que torna a pesquisa satisfatória considerando o fato de que a mesma propõe as melhorias necessárias para um melhor andamento da Instituição.

As tabelas abaixo demonstrarão os resultados levantados:

Tabela 3 – Quantidade de pesquisados

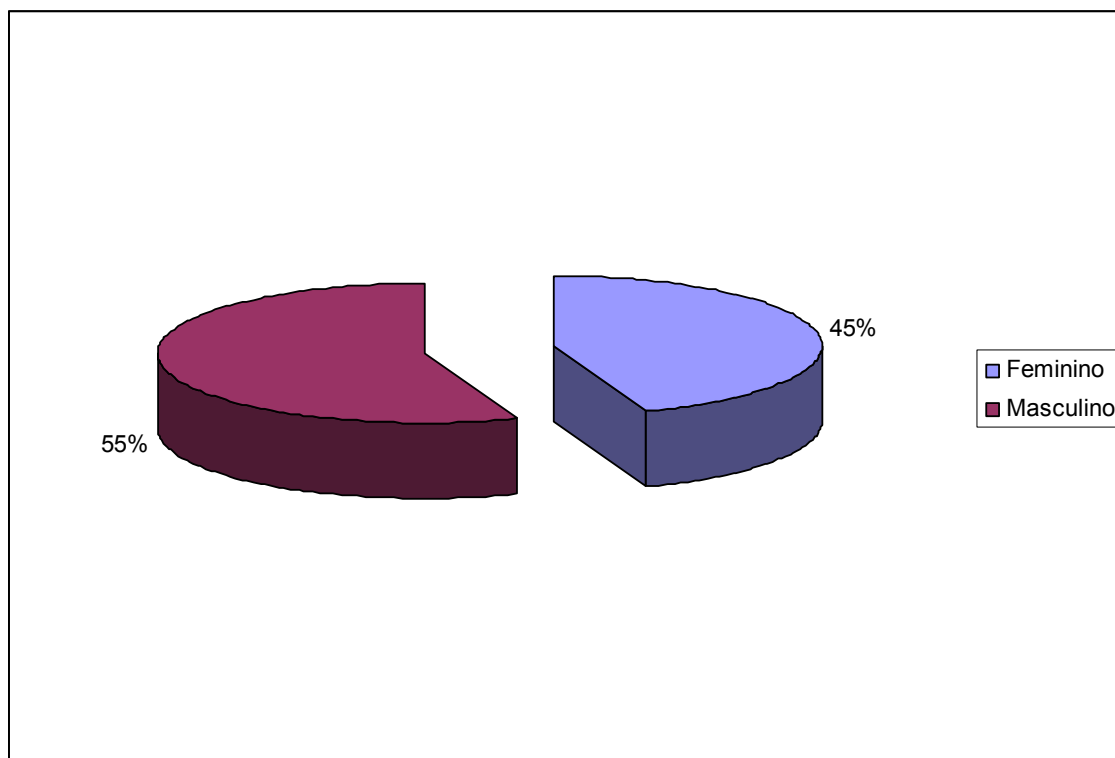
Questionários	Servidores	%
Responderam	92	100
Não responderam	00	00
TOTAL	92	100

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

Tabela 4 – Gênero

Resposta	Munícipes	%
Feminino	41	45
Masculino	51	55
TOTAL	92	100

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

**Figura 1 - Gênero**

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

A Figura 1 demonstra que dos 92 (noventa e dois) servidores pesquisados 45% são pertencentes ao sexo feminino e 55% são pertencentes ao sexo masculino.

Tabela 5 – Idade

Resposta	Munícipes	%
18 anos à 25 anos	23	25
26 anos à 30 anos	21	23
31 anos à 49 anos	29	32
50 anos à 59 anos	14	15
Acima de 60 anos	05	5
TOTAL	92	100

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

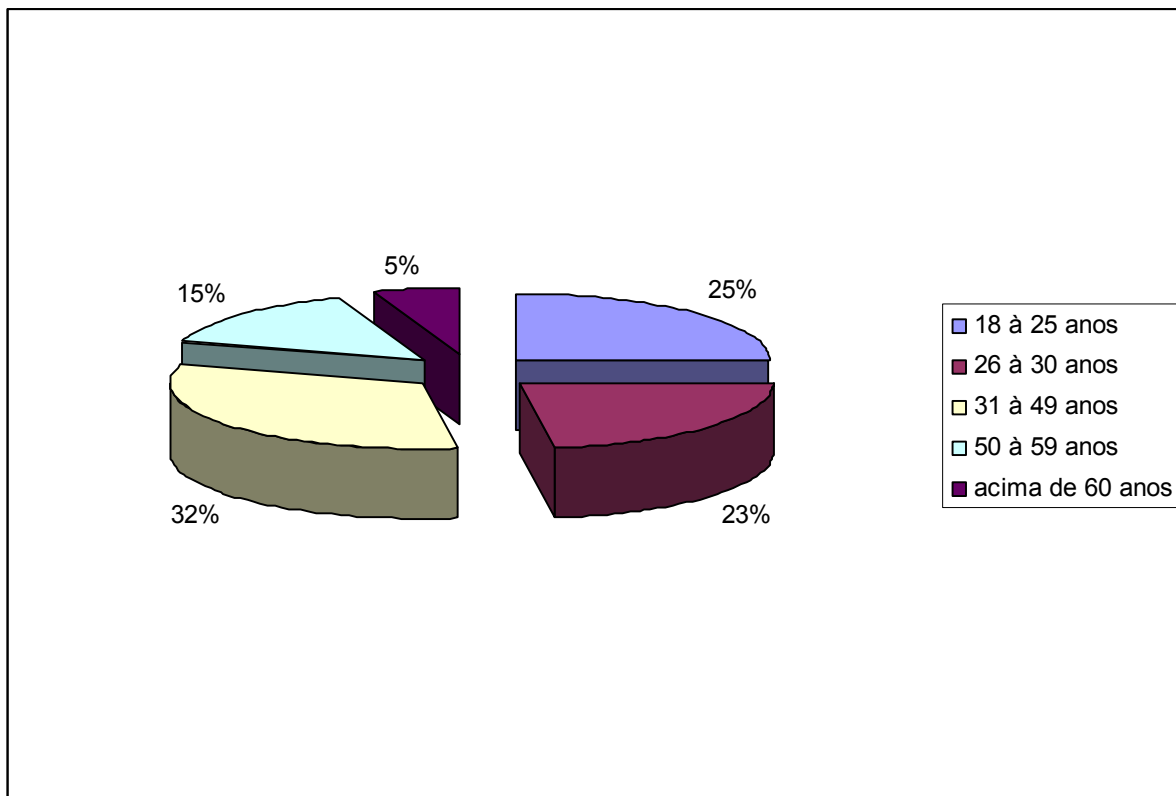


Figura 2 – Idade

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

A Figura 2 demonstra que dos 92 (noventa e dois) servidores pesquisados, a maior quantidade de pessoas abordadas pertencem a faixa etária de 31 à 49 anos, completando 32 % do total, seguindo das pessoas com 18 à 25 anos que completam 25%, depois as pessoas de 26 à 30 anos que completam 23%, seguido das pessoas de 50 à 59 anos que completam 15%, por fim os munícipes com faixa etária acima de 60 anos que completaram com 5% do total pesquisado.

Tabela 6 – Há quanto tempo você é servidor público da Prefeitura Municipal de Mafra?

Resposta	Servidores	%
De 0 a 5 anos	25	27
De 06 a 10 anos.	39	43
De 11 a 15 anos.	17	19
Há mais de 15 anos	10	11
TOTAL	92	100

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

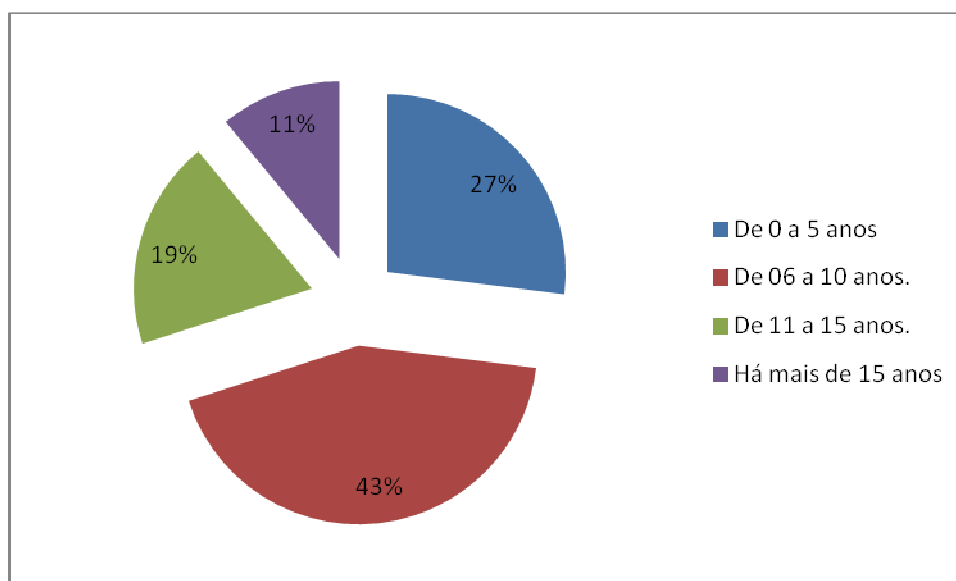


Figura 3 – Tempo de serviço

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

A Figura 3 demonstra que dos 92 (noventa e dois) munícipes pesquisados, 27% dos pesquisados trabalha de 0 a 5 anos na Instituição, 43 % das pessoas de 06 a 10 anos, 19 % dos pesquisados de 11 a 15 anos e 11 % há mais de 15 anos.

Tabela 7 – Você se sente realizado profissionalmente?

Resposta	Munícipes	%
Sim, me sinto realizado.	57	62
Não me sinto realizado.	35	38
TOTAL	92	100

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

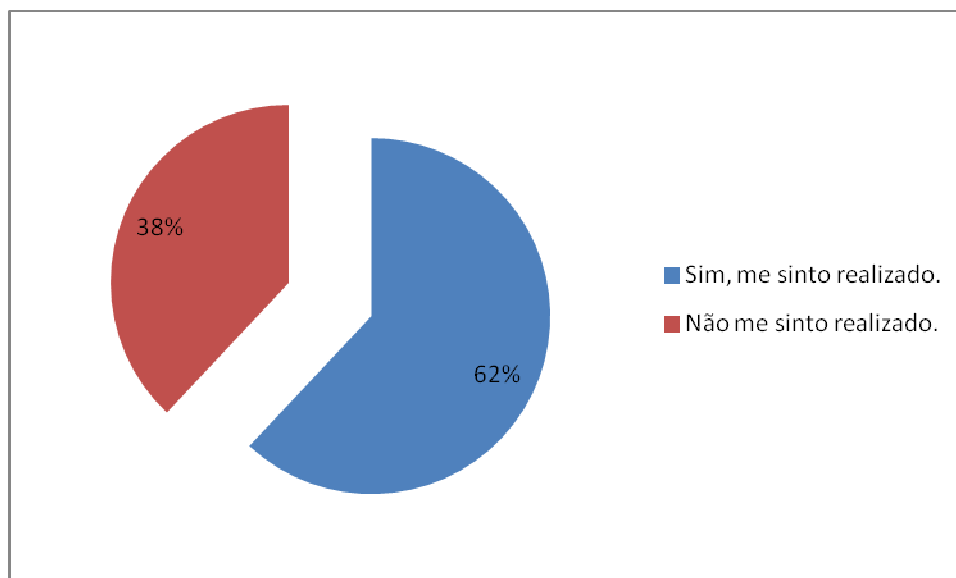


Figura 4 – Realização Profissional

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

A Figura 4 demonstra que dos 92 (noventa e dois) servidores pesquisados, 94% sentem-se realizados profissionalmente, enquanto que 06 % ainda não atingiram a realização profissional.

Tabela 8 – Você acha importante desenvolver um modelo de administração pública, utilizando-se da ética, da humanização e da valorização profissional para que se ofereça maior qualidade de vida entre os servidores e assim conseguir maior eficiência nos serviços prestados à população mafrense?

Resposta	Municípios	%
Sim, muito importante.	86	94
Não é essencial.	04	04
Indiferente.	01	01
Não tem relevância.	00	00
Não é importante.	01	01
TOTAL	92	100

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

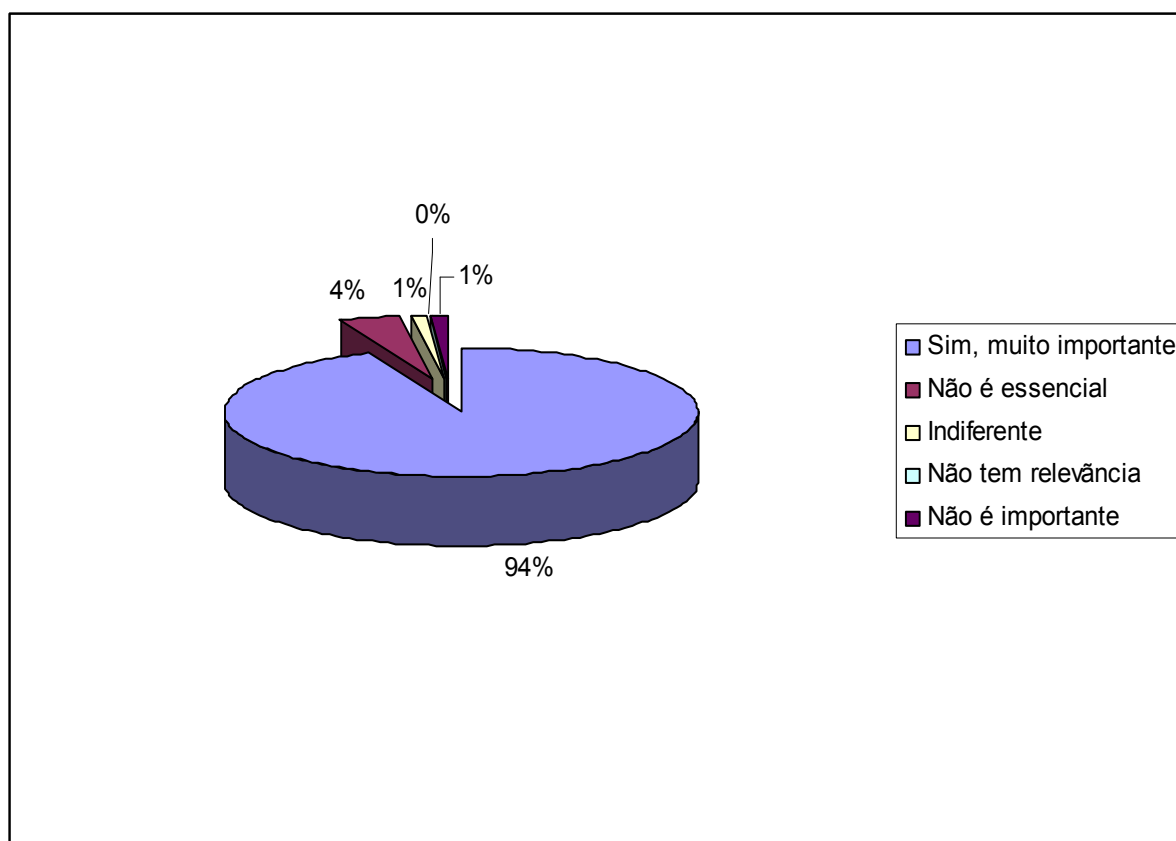


Figura 5 – Importância de um novo modelo de administração

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

A Figura 5 demonstra que dos 92 (noventa e dois) munícipes pesquisados, a grande maioria com 95% diz que considera muito importante o desenvolvimento de uma estratégia de valorização dos servidores. Somente 4% dos pesquisados considerou não ser essencial este tipo de iniciativa, seguindo com 1% deles que acredita ser indiferente e não ter importância.

Tabela 9 – Você tem conhecimento de pessoas que fazem parte do seu convívio profissional (incluindo você) que desenvolveram algumas das doenças a seguir?

Resposta	Munícipes	%
Depressão	38	41
Stress	28	28
Dependência Química.	17	17
Síndrome da Exaustão física e emocional	02	02
Síndrome do Pânico	00	0
TOC	02	02
Doenças na coluna	01	1
Doenças da pele (alergias, etc.)	01	1
Câncer	05	16
TOTAL	92	100

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

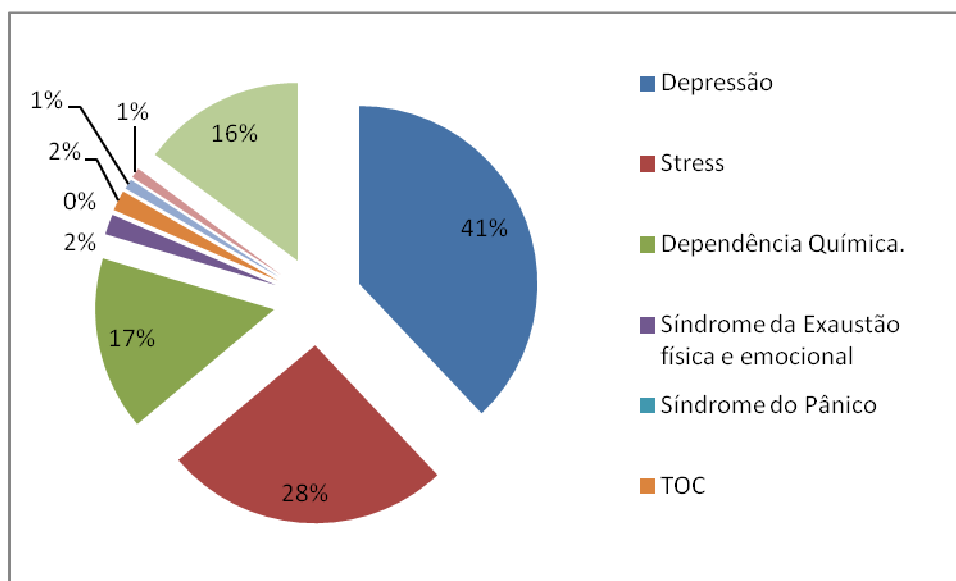


Figura 6 – Doenças Desenvolvidas no Trabalho

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

A Figura 6 demonstra que dos 92 (noventa e dois) servidores pesquisados, a maioria deles com 41% conhece alguém com depressão, 28% conhece alguém que desenvolveu Stress, 17% conhece alguém com Dependência Química, 02% conhece alguém que com Síndrome da exaustão física e emocional, 0% conhece alguém que desenvolveu Síndrome do Pânico, 02 % conhece alguém que desenvolveu TOC (transtorno Obsessivo Compulsivo), 01% doenças na coluna, 01% doenças de pele e 16% a doença de câncer.

Tabela 10 – Marque um X nas principais causas de doenças no trabalho conforme sua opinião

Resposta	Municípios	%
Stress diário no atendimento ao público	39	42
Falta de ética por parte dos colegas e chefes	10	
Fofocas no ambiente de trabalho	12	
Falta de valorização do servidor (elogios, premiações)	11	
Formas desumanas de tratamento (Humilhações, exclusões, rispidez nas palavras)	05	
Baixa remuneração	05	
Acúmulo de funções	07	
Despreparo para exercer a função na qual exigido	06	
Falta do uso de material de segurança	20	
	19	
	00	
	00	
	07	
	06	
	02	
	01	
TOTAL	92	100

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

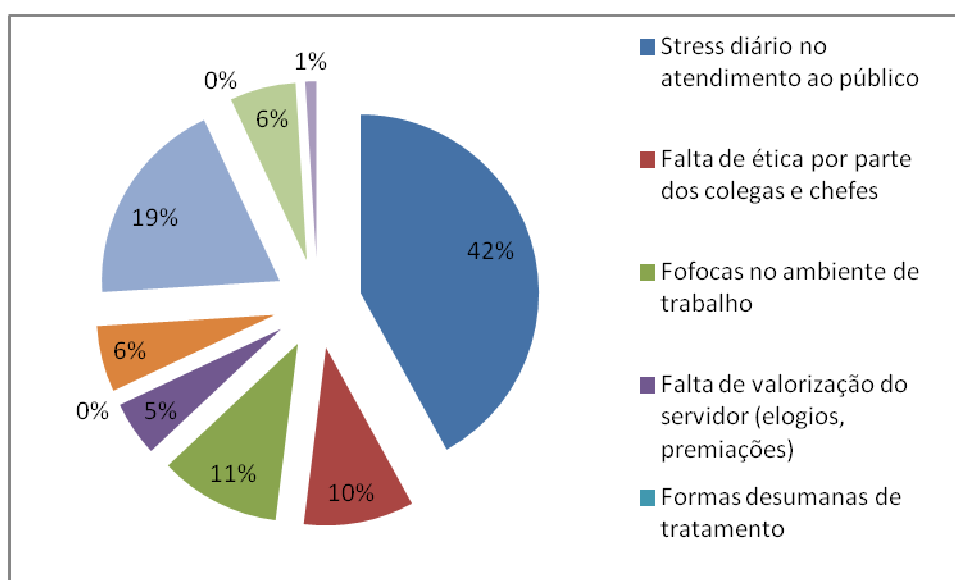


Figura 7 – Causas das Doenças

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011.

A Figura 7 demonstra que dos 92 (noventa e dois) servidores pesquisados, 42% deles considera como principal causa das doenças desenvolvidas no trabalho o stress diário no atendimento ao público, 10% consideram que é a falta de ética por parte dos colegas e chefes, 11% compreendem que é a presença de fofocas no trabalho, 05% a falta de valorização, 19% baixa remuneração, 06% entendem que seja o despreparo para exercer a função, e 1% indicaram a falta de uso do material de segurança como principal fonte de doenças no trabalho. Nenhum dos entrevistados indicou o acúmulo de função como causa.

Tabela 11 – Para você qual das respostas abaixo define um ambiente no qual você gostaria de trabalhar?

Resposta	Municípios	%
Um ambiente organizado, limpo, com regras a serem seguidas e respeitadas por todos	02	01
Um ambiente harmonioso, onde todos se tratam com respeito, usam de sinceridade, honestidade e cooperação	29	33
Local onde se recebe justa remuneração pelo trabalho	02	02
Um ambiente onde o servidor é visto em sua totalidade, ou seja: como um ser intelectual, emocional e espiritual	59	64
TOTAL	92	100

Figura 8 – Ambiente ideal de trabalho.

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

A figura 8 demonstra que dos 92 (noventa e dois) servidores pesquisados, 59 % deles preferem trabalhar em um ambiente onde o servidor é tratado em sua totalidade, ou seja, como um ser intelectual, emocional e intelectual, 33% dos servidores preferem trabalhar em um ambiente harmonioso, onde todos se tratam com respeito usam de sinceridade, honestidade e cooperação e 01 % preferem um ambiente limpo, com regras a serem seguidas e respeitadas por todos.

Tabela 12 - Aponte quais as ações que considera mais importantes para promoção da qualidade de vida na Prefeitura Municipal de Mafra.

Resposta	Municípios	%
Criar uma equipe própria para atender à saúde dos servidores	25	27
Rever o Plano de Cargos e Salários	15	16
Oportunizar tratamento aos dependentes químicos	12	13
Oferecer incentivos aos servidores para evitar faltas desnecessárias, atrasos e ausências	20	22
Promover cursos de especialização e progressão escolar	20	22
TOTAL	92	100

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011

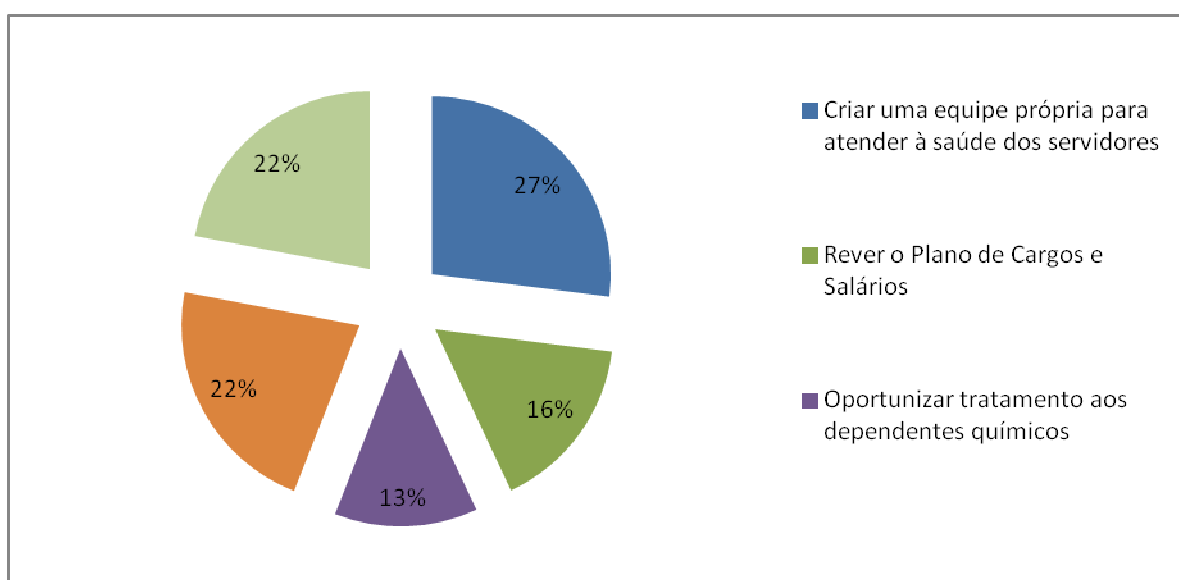


Figura 9 – Ações para promoção da qualidade de Vida

Fonte: Pesquisa realizada com os servidores da Cidade de Mafra-SC, em de julho de 2011.

A Figura 9 demonstra que dos 92 (noventa e dois) servidores pesquisados 27% preferem que seja criada uma equipe própria para cuidar da saúde dos servidores, 22% preferem que fossem promovidos cursos de especialização e formação profissional, 13% preferem que se oportunize tratamento aos dependentes químicos e 22% preferem incentivos para evitar faltas e 16% revisão do Plano de cargos e salários.

4 A ORGANIZAÇÃO PÚBLICA

4.1 ORGANOGRAMA GERAL

Estrutura administrativa do poder executivo Municipal de Mafra:

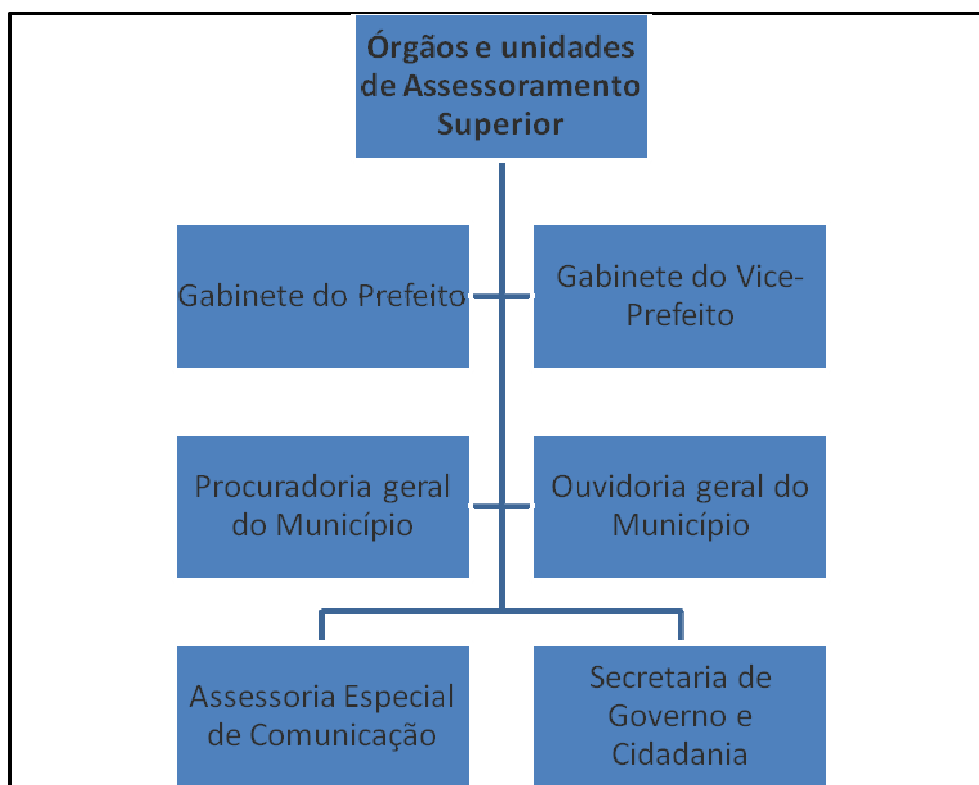


Figura 10 – Organograma

Fonte: Acervo Prefeitura Municipal de Mafra

A Prefeitura Municipal de Mafra é constituída por departamentos de gerencia para administrar cada ação em prol da cidade e de seus habitantes.

Como se pode observar a hierarquia é subsidiado pelo Prefeito Municipal de Mafra, seguido de seu Vice Prefeito (que no caso do Município de Mafra não existe no momento), e na seqüência os Procuradores de Representação Judicial e Ouvidoria Municipal que da o apoio ao Munícipe.

É possível observar as unidades administrativas que dão suporte ao assessoramento superior, sem elas a organização funcional e financeira não seria possível.

Seguindo a cadeia organizacional, pode-se ver que cada área é dividida por Secretarias competentes, onde cada uma delas realiza o que é de sua

competência, e, portanto, algumas deliberaram conselhos que dão auxílio e realizam prestação de serviços para a comunidade.

4.2 ESPECIFICAÇÕES DA INSTITUIÇÃO PÚBLICA

Instituição: Prefeitura Municipal de Mafra - SC

End: Praça Desembargador Flávio Tavares nº 12

Bairro: CentroCidade:

Mafra – SCCNPJ: 83.102.509/0001-72Fundação do Município:

08/09/1917



Figura 11 – A Instituição

Fonte: Acervo Prefeitura Municipal de Mafra

4.3 VISÃO

Ser reconhecida como entidade comprometida com a qualidade de vida da população e referência de uma gestão eficiente, construindo uma história de bons acontecimentos e ações.

4.4 MISSÃO

Promover o desenvolvimento através de uma gestão inovadora e compartilhada com transparência ética e eficácia, buscando a qualidade de vida e a satisfação do cidadão Mafrense.

4.5 VALORES

Preocupação com a qualidade de vida dos Munícipes, relação de bom atendimento e prestação de serviços à população Mafrense, atuando com responsabilidade e comprometimento com o bem estar dos moradores de Mafra-SC.

5 PROPOSTA

A idéia é que seja elaborado um conselho com composta de servidores que não tenham vínculos políticos, que sejam pessoas decididas, empenhadas em realizarem projetos e de participarem juntamente com o executivo da tomada de decisões para com os colegas servidores, bem como de fiscalizarem o poder público nos quesitos mais importantes. Para a abertura de um conselho é necessário que o Prefeito Municipal sancione uma Lei nos moldes necessários para sua implantação.

5.1 MESA DIRETORA

Deverá ser composta por um Presidente, seguido de seu vice-presidente, juntamente com dois secretários. Acredita-se que quatro membros sejam suficientes para tomar frente a este conselho.

O Conselho poderá ser integrado por servidores públicos municipal além do poder executivo municipal.

5.2 NOME DO CONSELHO

Para realizar a implantação de um conselho é necessário que se tenha uma razão social.

A sugestão é de que se faça uma gincana entre os servidores para escolha do nome, sendo oferecido um prêmio ao ganhador.

5.3 AÇÕES IMEDIATAS DO CONSELHO

- Capacitar à equipe de recursos humanos, multiplicadores e equipe técnica;
- Criar de um banco de dados para estabelecer perfil do servidor através de questionário respondido pelos funcionários;
- Envolver todos os secretários municipais, funcionários, profissionais dos setores, bem como um profissional na área de dependência química formando uma equipe interdisciplinar, que se reunirá sistematicamente;
- Promover espaços no ambiente de trabalho que ofereçam oportunidades de crescimento e lazer;
- Promover atividades lúdicas e desportivas (ginástica laboral, esportes, etc.);
- Criar cartilha informativa acerca de direitos e deveres dos funcionários, bem como de serviços de utilidade pública;
- Trabalhar datas temáticas como forma de promoção do bem estar do servidor;
- Criar ambientes com estímulos educacionais para quem deseja retornar aos estudos com convênios com o CEJA – Centro de estudos de Jovens e Adultos e com o SESI – Serviço;
- Premiar os funcionários conforme cronograma elaborado e avaliação da equipe responsável mensalmente;
- Premiar os agentes responsáveis pela execução do Programa;
- Contratação de profissionais - assistente social, psicólogo, médicos, profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho, Profissional em Dependência Química;

6 IMPLANTAÇÕES DO PROJETO

6.1 APRESENTAÇÕES DO PROJETO PARA OS SECRETÁRIOS MUNICIPAIS

Apresentar aos Secretários Municipais a Proposta de Trabalho, o Conselho procurará demonstrar através de apresentação de PowerPoint os resultados das pesquisas realizadas, bem como as ações pretendidas para atender às questões levantadas pelos servidores como sendo pertinentes à promoção da Qualidade de Vida na Prefeitura de Mafra.

6.2 CONTRATAÇÕES DOS PROFISSIONAIS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO

Após aprovação dos Secretários proceder a contratação dos profissionais necessários para o trabalho com os servidores municipais, seguindo os trâmites legais exigidos pela Instituição Pública, no que diz respeito aos contratos e licitações.

6.3 REALIZAÇÕES DAS AÇÕES COM OS SERVIDORES

Aplicar os recursos na realização dos procedimentos que propiciarão aos servidores as condições adequadas de trabalho, utilizando-se de metodologia própria de profissionais da área de saúde ligados às ciências mentais, psicologia, sociologia, etc.

6.4 RECOMENDAÇÕES FINAIS

Para que as diretrizes aqui apresentadas se transformem em ações concretas para a promoção de qualidade de vida dos servidores públicos, recomenda-se que haja uma participação efetiva do executivo municipal.

7 RECURSOS

➤ Recursos Materiais

Materiais de Consumo

- 02 Resmas Papel A4 R\$ 24,00 (vinte e quatro reais);
- 02 Cartuchos Tinta Preta R\$ 120,00 (cento e vinte reais);
- 01 Cartucho de Tinta Colorida R\$ 75,00 (setenta e cinco reais);
- 01 CD R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos);
- Internet ADSL BR Turbo R\$ 15,00 (quinze reais) ;
- Energia Elétrica (total) R\$ 20,00 (vinte reais);

Materiais Permanentes

- Software para banco de dados epidemiológicos;
- Panfletos, *folders*, cartazes, cartilhas;
- Equipamento de som (microfone, caixa de som, Televisão, DVD, aparelho de som com toca CD);
- Local para reuniões;
- Equipamento de multimídia;
- Material de consumo;
- Sala de palestras;
- Academia de ginástica;
- Camisetas do programa;
- Cartilha do programa;
- Instrumentos musicais;
- Material para aulas de pintura;
- Panfletos/material gráfico;
- Arquivo ou armário para o Programa;

➤ **Recursos Financeiros**

- Equipe Interdisciplinar: R\$ 207.000,00 /ano;
- Prêmios: R\$ 6.650,00 /ano;
- Materiais Permanentes e Materiais de Consumo: R\$ 14.300,00 /ano – primeiro ano;
- Serviços a Terceiros: R\$ 10.800,00 /ano;
- Local Imóvel: R\$ 6.000,00 /ano (Caso se deseje ter um espaço além da estrutura já existente na Prefeitura Municipal de Mafra);
- Veículo: R\$ 25.000,00 – primeiro ano;
- Equipamentos para Academia Municipal: R\$ 10.000,00 – primeiro ano;

➤ **Recursos de Pessoal**

- Equipe Interdisciplinar (assistente social, psicólogo, médicos, profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho, educador Profissional em Dependência Química;
- Físico, terapeuta ocupacional, advogado, pedagogo, educador, artesão;
- Secretários Municipais;
- Agente responsável em cada Secretaria;
- Estagiários;
- Equipe responsável pelo Programa Humanização 1200;
- Voluntários;
- Prestadores de outros serviços;
- Funcionários;
- Palestrantes;
- Profissional em Dependência Química;
- Médico do trabalho;
- Psicólogos;
- Assistentes Sociais;
- Enfermeiros;

- Voluntários de Grupos de apoio (NA, AA, AE);
- Advogado;
- Pedagogo;
- Educador físico;
- Professor música;
- Professor de artes;
- Agente responsável (por secretaria);
- Outros mediante necessidade;

8 CRONOGRAMA

QUADRO 1 – CRONOGRAMA DE ATIVIDADES DO PROJETO E TCC

	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN 2012	FEV	MAR
Aplicação do questionário	X							
Tabulação dos Dados	X							
Apresentação no PPA 2013 a 2016	X							
Apresentação para Prefeito e Secretários		X	X					
Apresentação na Câm. de Vereadores em forma de Lei				X				
Apresentação para a Associação dos Servidores					X			
Contratação dos Profissionais						X	X	
Implantação do Programa								X
Extensão dos trabalhos								X
Reuniões de avaliação								X
Análise final dos resultados								X

FONTE: o autor e a agenda da disciplina de TCC, 2011

9. AVALIAÇÃO

A avaliação será subdividida em duas etapas:

1ª ETAPA:

- Avaliação mensal da equipe multidisciplinar.
- Avaliação do público-alvo, através de questionário distribuído mensalmente a 25% dos funcionários de cada secretaria.

2ª ETAPA:

- Semestralmente, publicação de relatório do banco de dados, para identificar a eficiência do Programa.

10 RESULTADOS ESPERADOS

- Oferecer uma oportunidade ao Servidor Municipal de concretizar sonhos e resgatar objetivos para si e para sua família, com Qualidade de Vida
- Semear o orgulho da reabilitação e reinclusão do Servidor com Responsabilidade Social
- Agregar Valor à Prefeitura Municipal de Mafra com foco na sua Sustentabilidade Sócio-Econômica, Ambiental e Política

11 CONCLUSÃO

Através da pesquisa realizada com os Munícipes foi possível observar que a maioria dos servidores e dos secretários municipais gostaria que um novo modelo de administração fosse implantado na cidade de Mafra. Pode-se perceber que todos, se mostraram interessados em participar de ações que os tornem mais eficientes no atendimento ao povo mafrense, pois consideram que seria de grande valia o oferecimento de cursos de Qualificação profissional.

Ações neste sentido são de grande importância para o aperfeiçoamento do setor público, pois dentro das condições propostas pôde-se perceber maior motivação e comprometimento dos servidores, sendo assim, um excelente serviço pode ser prestado aos fornecedores, munícipes e usuários dos diversos serviços prestados pela Prefeitura Municipal de Mafra.

Após realizar a pesquisa esta acadêmica propôs um novo modelo de administração das secretarias, pois conforme análise é de interesse de todos que mudanças sejam utilizadas para melhorar a qualidade de vida dos servidores qual a elas pertencem.

Ao responder as pesquisas realizadas pôde-se perceber o interesse pelos vários ganhos, como por exemplo: melhoria das atitudes, motivação pessoal para o trabalho, comprometimento maior com o resultado dos trabalhos realizados, maior entendimento do que sejam a Visão e a Missão da Instituição Pública, integrações sociais do trabalho, entre outros.

REFERÊNCIAS

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark / Dunya, 1997.

CASTRO A. P. **Qualidade de energização do patrimônio humano**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. rev. e atual.. Rio de Janeiro: Campus, 2000

CORRÊA, L H. GIANESI, I. G. N. **Just in Time, MRPII e OPT: um enfoque estratégico**, 2ª ed., São Paulo: Atlas, 1993.

DETONI, D. J. **Estratégias de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção na Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

ETZIONI, A. **Organizações Complexas**. São Paulo: Atlas, 1967.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa Qualidade, 1996.

FRANÇA, A. C.L, RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas, 2002.

MINTZBERG, H. Não Faça Planos. Trabalhe. **Revista Exame**, São Paulo, p.51, jan. 2004.

MORETTI, S. Qualidade de vida no trabalho x realização humana. Disponível em: <http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em: 27 de ago. 2011.

OLIVEIRA, D. de P. R. **Planejamento estratégico**. São Paulo: Atlas, 2001.

OLIVEIRA, M. A. **Ética e práxis histórica**. São Paulo:Ática, 1995. p. 25 - 46.

POZO, H. **Administração de recursos materiais e patrimoniais**: uma abordagem logística, 3 ed., São Paulo: Atlas, 2004.

SANTOS, A. R. **Ética - Caminhos da realização humana**. 1. ed. São Paulo: Ave Maria, 1997.

WALTON, R. E. **Quality of Working Life**: What is it? Sloan Management Review, Cambridge, v. 15, n. 1, 1973.