

MBA- PLANEJAMENTO GOVERNAMENTAL SENIOR

ENIO RIBAS

EM BUSCA DE QUALIDADE DE VIDA NO SETOR PÚBLICO

CURITIBA

2010

ENIO RIBAS

EM BUSCA DE QUALIDADE DE VIDA NO SETOR PÚBLICO

Trabalho de Conclusão do Curso MBA
Planejamento Governamental Sênior
Orientador: Profº. Paulo Roberto Socher

CURITBA

2010

SUMÁRIO

Resumo _____	03
1. Introdução _____	04
2. Justificativa _____	04
3. Objetivos _____	05
3.1. Objetivo Geral _____	05
3.2. Objetivos Específicos _____	05
4. Metodologia _____	05
5. Fundamentação Teórica _____	06
5.1. Dados Históricos _____	06
5.2. Surgimento das Novas formas de pensamento _____	07
5.2.1. Produção Enxuta _____	07
5.2.2. Programa 5s _____	08
5.2.3. Segurança do Trabalho _____	09
5.2.4. Acidente de Trabalho _____	14
5.2.4.1. <i>Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT</i> _____	15
6. Motivação nas Organizações Públicas ____	17
6.1. Pesquisa de Clima Organizacional _____	17
6.2. Melhores Práticas _____	18
6.3. Desenvolvimento Gerencial _____	18
6.4. Incentivo ao Conhecimento ____	18
6.4.1. <i>Graduação e Pós-Graduação</i> _____	18
7 – Resultados e Discussões _____	19
8. Bibliografia _____	20
9. Anexo _____	21

RESUMO

A qualidade de vida dentro de uma organização é apontada como um dos fatores motivadores do desempenho humano, evidenciando os fatores físicos e éticos no esforço dado para o cumprimento das tarefas diárias bem como seu reconhecimento e retribuição. Essa pesquisa propõe como tema a busca de Qualidade de Vida no Setor Público voltado para o servidor, conhecendo suas reais necessidades, considerando que obtendo uma melhor qualidade de vida no trabalho sendo reconhecido e respeitado, terá com certeza, um melhor desempenho dentro da organização onde é colaborador. Em um ambiente sem qualidade pode ocorrer o adoecimento mental do colaborador, ocorrendo crescimento de absenteísmos, na redução do desempenho, e acidentes de trabalho. Um ambiente saudável permite o desenvolvimento do colaborador, procurando sempre alternar as exigências com reconhecimento em uma interação harmoniosa do homem com seu ambiente organizacional. As organizações precisam estar atentas com relação à qualidade de vida em seu ambiente estrutural como a ergonomia, higiene, segurança, entre outras, sabendo que todo investimento nessas áreas podem impactar diretamente no trabalho e sucessivamente no trabalhador que se sentirá mais valorizado.

1. INTRODUÇÃO

O que significa Qualidade de Vida? Trabalhar com segurança, ter um rendimento elevado, trabalhar em um ambiente descontraído, climatizado, com pessoas positivas e incentivadoras

A busca pela qualidade de vida dentro das organizações é o foco principal do presente estudo com a esperança de mostrar aos leitores a realidade de hoje.

Colocar em destaque o que há atualmente referente ao tema em algumas organizações e comprovar, mostrando alguns exemplos práticos, a importância em proporcionar qualidade de vida nos setores públicos.

Provando com isso, que a promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho poder ser entendido como um verdadeiro enfoque de gestão.

Para uma melhor compreensão do assunto, serão realizado estudos em diversas fontes bibliográficas procurando reunir o máximo possível de informações a respeito do tema.

2. JUSTIFICATIVA

Foi escolhido o tema da Qualidade de Vida no Setor Público, devido ao fato de que nessas instituições há maior dificuldade em aplicar uma Gestão baseada em pessoas, diferente da esfera privada, que consegue trabalhar com incentivos, tanto financeira, como estrutural, e cultural.

A cultura das instituições públicas apresenta uma realidade diferenciada da estrutura privada, pois, na esfera pública o capital que circula também é público.

É importante, portanto, aplicar nas instituições públicas uma gestão que vise o beneficiamento do servidor público sem que ocorra desconfiança de que o dinheiro público está sendo mal empregado para benefícios de alguns em detrimento de outros.

Por isso, o presente projeto de pesquisa visa mostrar os caminhos que podem ser seguidos, para que seja alcançada na esfera pública uma política de Qualidade de Vida, procurando dar aos servidores um melhor ambiente organizacional, buscando com isso, o alcance da qualidade de vida a todos: servidores e sociedade.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GERAL

Desenvolver projeto de pesquisa que possa demonstrar a importância de se oferecer uma melhor qualidade de vida aos servidores públicos, visando um melhoramento tanto pessoal, quanto aos serviços prestados a sociedade.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Possibilitar aos servidores um modelo de gestão onde a pessoa é o foco;
- Ampliar o conceito de que a Qualidade de Vida preserva a saúde física e emocional dos servidores;
- Proporcionar aos gestores públicos, uma visão baseada na Gestão para pessoas, mantendo-se aberto para novas idéias;
- Demonstrar que é possível realizar trabalhos rotineiros com maior eficiência possível;
- Promover aos servidores motivação visando garantir altos níveis de desempenho.

4. METODOLOGIA

Metodologia baseada em pesquisas, tomando como base textos de alguns autores que tratam do assunto da Qualidade de Vida no Setor Público.

5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

5.1. DADOS HISTÓRICOS

Voltemos à antiguidade onde o trabalho sofria preconceito e era considerado como uma atividade desprezível, realizada pelos escravos que ficavam com os trabalhos mais humildes e mais “pesados” como nas lavouras, os serviços domésticos entre outros.

Ao homem “livre”, não cidadão, ficavam o comércio e o artesanato. O trabalho considerado nobre era o do intelectual exercida pelos filósofos.

Já na Idade Média predominava a servidão, (meio livre, meio escravo), eram chamados de Vassalos.

Não havia uma preocupação com a produtividade e era raro trabalhar mais do que a metade dos dias do ano. Não havia sincronia entre o ritmo das máquinas e o movimento do corpo que as fazia funcionar.

Com a Revolução Industrial e a chegada de uma nova tecnologia: O vapor; precisou então ir à busca de uma melhor administração para a utilização das máquinas, contratação de mais mão-de-obra e produção em larga escala.

Tornou-se necessário uma busca de especialização e a divisão do trabalho, e com isso apareceu o sistema de hierarquia que era predominantemente rígida com cargos de comando bem distantes dos cargos de execução.

Ocorreu também a “robotização” do trabalhador com a padronização de gestos, comportamentos e pouca autonomia.

A comunicação hierárquica era quase nula. Ocorria a padronização dos gestos, comportamentos, ritmos, ferramentas e equipamentos.

Com o advento da modernidade era nítida a separação entre os países desenvolvidos dos não-desenvolvidos (subdesenvolvidos) e os países em desenvolvimento. Surgindo novas matérias-primas como o plástico, o alumínio, além das novas fontes de energia (nuclear e solar) bem como o petróleo e a eletricidade.

Com o surgimento da 3ª Revolução Industrial, a “revolução da informática” passou a ocorrer à substituição da força física e mental do trabalho.

5.2. SURGIMENTO DAS NOVAS FORMAS DE PENSAMENTO

A escola das relações humanas tem como precursores Elton Mayo (1880-1949) e Kurt Lewin (1890-1947) onde seus estudos enfatizam a Qualidade de Vida do Trabalho.

Essa escola tem como pensamento de que os indivíduos não agem sozinhos, mas em grupo, por isso da importância da comunicação, da motivação e da liderança como principais elementos de contribuição para o crescimento da produtividade.

Vejamos alguns exemplos:

5.2.1. PRODUÇÃO ENXUTA

O Sistema Toyota de Produção, também chamado de Produção Enxuta e Lean Manufacturing, surgiu no Japão, na fábrica de automóveis Toyota, logo após a Segunda Guerra Mundial .

Nesta época a indústria japonesa tinha uma produtividade muito baixa e uma enorme falta de recursos, o que naturalmente a impedia adotar o modelo da Produção em massa.

A criação do sistema se deve a três pessoas: O fundador da Toyota e mestre de invenções, Toyoda Sakichi, seu filho Toyoda Kiichiro e o principal executivo o engenheiro Taiichi Ohno.

O sistema objetiva aumentar a eficiência da produção pela eliminação contínua de desperdícios.

Empregam a” Produção Enxuta”, equipes de trabalho multiqualificados em todos os níveis de organização, além de máquinas altamente flexíveis e cada vez mais automatizadas para produzir imensos volumes de produção de ampla variedade.

A Gestão Enxuta está alicerçada em:

- ✓ Administração participativa com visão sistêmica;
- ✓ Responsabilidade coletiva;
- ✓ Busca de qualidade total ou defeito zero;
- ✓ Flexibilidade;
- ✓ Tecnologia e padronização;
- ✓ Limpeza, arrumação, manutenção;
- ✓ Cultura e clima organizacional.

5.2.2. “PROGRAMA 5S”

Concebido por Karau Ishikawua, em 1950, no Japão, provavelmente inspirada na necessidade, que havia então, de colocar ordem na grande confusão a que ficou reduzida o país após sua derrota para as forças aliadas.

O Programa demonstrou ser tão eficaz, enquanto reorganizador das empresas e da economia do Japão que, até hoje, é considerado como o principal instrumento de gestão da qualidade e produtividade naquele país.

O Programa foi desenvolvido com o objetivo de transformar o ambiente das organizações e a atitude das pessoas, melhorando a qualidade de vida dos funcionários, diminuindo desperdícios, reduzindo custos e aumentando a produtividade das organizações.

Ilustração 1. Programa 5S



O “Programa 5S” consiste de 5 (cinco) sensores, cujas palavras em japonês iniciam com a letra S.

Ilustração 2 – SENSOS – 5S

	JAPONÊS	INGLÊS	PORTUGUÊS	
1º	Seiri	Sorting	Senso de	Utilização
				Arrumação
				Organização
				Seleção
2º	Seiton	Systematizing	Senso de	Ordenação
				Sistematização
				Classificação
3º	Seisou	Sweeping	Senso de	Limpeza
				Zelo
4º	Seiketsu	Sanitizing	Senso de	Asseio
				Higiene
				Saúde
				Integridade
5º	Shitsuke	Self-disciplining	Senso de	Autodisciplina
				Educação Compromisso

Fonte: Programa de Treinamento S2i – LABMETRO – UFSC

5.2.3. SEGURANÇA DO TRABALHO:

A Segurança do Trabalho aparece como uma ação preventiva dentro das empresas onde requer a participação de diferentes profissionais independente do cargo que ocupem. Para o sucesso desta ação o estar disposto a contribuir com a segurança é o mais importante.

A segurança pode ser definida ainda como a baixa probabilidade de ocorrência de eventos que provocam danos e/ou perdas e as pessoas aparecem como catalisadoras que geram resultados.

Com isso, as pessoas podem quebrar barreiras objetivando solucionar os diversos problemas que podem ocorrer como higiene e segurança, por exemplo.

Quanto maior a segurança menor a probabilidade de ocorrências danosas para o homem, o meio ambiente ou ao patrimônio físico das empresas.

Os acidentes são resultados de interações complexas com diferentes situações como falhas, atos inseguros, quebras, etc.e decorrentes de uma sucessão de fenômenos que resultam em perdas materiais ou humanas.

Estudar esses fenômenos é essencial para que se obtenha uma melhor saída para o setor segurança dentro das organizações.

As organizações devem sempre estabelecer as margens dos riscos apresentados para poder serem definidas as ações que deverão ser tomadas.

A Função Segurança é um conjunto de ações que têm por finalidade reduzir a frequência e a intensidade da manifestação do perigo e o risco bruto apresenta-se como o risco associado às atividades da organização na ausência da Função Segurança.

O risco jamais é eliminado em sua totalidade, há sempre um risco residual, por isso, a organização deve estabelecer o risco tolerado para definir ações multidisciplinares de controle. Essas ações devem ter os seguintes aspectos:

- ✓ Físicos: movimento das máquinas, choque mecânico, ruído, passagem de corrente elétrica.
- ✓ Biológicos: movimento de pessoas.
- ✓ Psicológicos: medo, insegurança.
- ✓ Culturais: vestimenta, linguagem, valores, padrões.
- ✓ Sociais: mudanças econômicas, greves.

Não há uma única causa de ocorrência de acidentes, na abordagem holística, afirma-se que os acidentes são decorrentes de uma sucessão de eventos que resultam em perdas, total ou parcial e materiais e, principalmente, humanas.

O Brasil gasta anualmente R\$ 20 bilhões com acidentes e doenças de trabalho, por isso, oferecer condições de segurança tornou-se requisito obrigatório às organizações.

Com a segurança, saúde e qualidade de vida no trabalho diretamente ligada à responsabilidade social das organizações, é possível aliar os investimentos de prevenção, com a formação e treinamento de trabalhadores e profissionais da área.

As grandes quantias exigidas provindas de indenizações por acidentes de trabalho têm levado muitas organizações a ficarem mais atentas quanto ao cumprimento da legislação trabalhista, particularmente as Normas Regulamentadoras e Segurança e Medicina do Trabalho. O não cumprimento da legislação leva as organizações às sanções, desde a lavratura de autos de imposição de multas, até o embargo ou interdição nos casos de risco iminente à vida do Trabalhador.

É preciso enumerar as medidas que afetam diretamente as condições ambientais, implantando medidas que possam conservar o ambiente de trabalho. Está provado, inclusive por estudos científicos, que ruídos excessivos, vibrações, má iluminação e outros fatores, contribuem para o baixo rendimento do trabalhador.

É de conhecimento de todos de que um assento ergonomicamente correto, não só evita o aparecimento de problemas lombares, mas também contribui para o conforto e bem estar do trabalhador, resultando num profissional mais disposto, criativo e motivado.

Outro fator não menos relevante diz respeito à iluminação corretamente especificada, sem ofuscamentos ou reflexos, sendo de preferência iluminação natural. As cores existentes no ambiente de trabalho também influenciam no comportamento do trabalhador, sua combinação pode se traduzir num ambiente calmo e tranquilo ou, caso contrário, em um ambiente pesado e estressado.

É preciso estudar os fenômenos que causam ou tenham potencial para causar danos e/ou perdas, pois os fatores de risco são mecanismos que potencializam, ou mesmo, produzem danos. A Função Segurança são ações de controle com o objetivo de evitar os riscos e acidentes. Contudo, controles podem falhar.

Para evitar riscos de Acidentes é preciso:

- Estudar cada etapa de um trabalho, separadamente.
- Perguntar a você mesmo que acidente poderia acontecer em cada etapa de trabalho.

Analisando cada etapa do trabalho deverá dar atenção aos seguintes agentes que causam acidentes:

- Posicionamentos;
- Trabalhos em máquinas cujo ponto de operação permite a introdução de dedos ou da mão;
- Choque elétrico;
- Fios expostos, principalmente se o trabalho está relacionado com eletricidade;
- Produtos químicos;
- Contato permanente ou não com qualquer desses produtos;
- Fogo;
- Cortando ou soldando em locais impróprios, riscos de vazamentos ou derramamentos de produtos inflamáveis que possibilitem fogo pela natureza da atividade ou do ambiente.

1. Quanto à área de trabalho:

- Pisos e passagens irregulares, obstruídas, escorregadias, com saliência ou buracos;
- Arrumação e limpeza inadequada;
- Falta de espaço;
- Pilhas inseguras ou materiais sobre a cabeça;
- Exposição a poeiras, fumos e substâncias químicas.

2. Quanto aos Materiais:

- Pesados de difícil manejo, cortante, quente, corrosivo, tóxico, inflamável, perfurante.

3. Quanto as Máquinas ou equipamentos

- Partes móveis, correias, correntes, roldanas e engrenagens desprotegidos;
- Pontos de operação que permitem o acesso do operador.

4. Quanto as Ferramentas

- Adaptadas, falta de manutenção, inadequadas ao trabalho, gastas, usadas de forma incorretas.

5. Equipamento de Proteção Individual - EPI

- Inadequado ao trabalho, usado incorretamente, falta de EPI.

6. Ergonomia

- Postura incorreta, repetitividade de movimentos, levantamento de peso, monotonia.

7. Outros riscos de acidentes:

- Brincadeira em local de trabalho;
- Falta de treinamento do operador;
- layout inadequado;
- Fazer reparos em máquinas ou equipamentos em movimento;
- Falta de planejamento de uma atividade;
- Transferência de funcionários de um setor para o outro.

O primeiro passo, para prevenir os acidentes, é traçar um diagnóstico de segurança, que nada mais é do que fazer um levantamento do estado de segurança da organização que deve abranger: a organização, o meio ambiente, homens, equipamentos, instalações, processos e produtos. Sempre buscando identificar os agentes agressivos – mecânicos, elásticos, cinéticos, elétricos, térmicos, biológicos, ergonômicos, etc. – conforme o grau de periculosidade.

O segundo passo é elaborar um Plano de Ação, plano este que deve contemplar os riscos nas intervenções e o monitoramento de segurança. É possível criar “comitês funcionais” para tratar da segurança, estabelecendo uma nova cultura organizacional que busque, entre outras coisas, a preservação do patrimônio físico e pessoal.

Finalizando, o tema da Segurança do Trabalho, ao menos no Brasil, é uma ciência multidisciplinar que se preocupa com as condições físicas, mentais e sociais do trabalhador.

O objetivo da Segurança do Trabalho é de que o trabalho possa se tornar algo prazeroso para todos, onde os trabalhadores possam sentir seu trabalho não mais como uma forma de sustento, mas como algo essencial a sua própria satisfação pessoal.

5.2.4. ACIDENTE DE TRABALHO

Toda atividade profissional pode trazer realizações ou insatisfações em graus diferenciados. Para o trabalhador sua atribuição está relacionada ao seu posto de trabalho, equipamentos, condições físicas, ambientais, formas de relacionamento interpessoal.

Para um melhor esclarecimento a definição de acidente de trabalho é toda a ocorrência não desejada que modifique ou põe fim ao andamento normal de qualquer tipo de atividade.

Na NB-18 (Norma Brasileira de Cadastro de Acidentes), o acidente é caracterizado como uma ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada com o exercício do trabalho, que provoca lesão pessoal ou que decorre risco próximo ou remota dessa lesão.

Segundo o Artigo 19 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, “acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou ainda, pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporal.”

Incidente de trabalho são ocorrências que tiveram características e potencial para causar algum dano, sem chegar a deixar marcas como os acidentes. O incidente de trabalho também poder ser caracterizado como sendo “quase-acidentes”.

Os custos humanos são resultantes dos acidentes e incidentes de trabalho, incorporando mortes, mutilações, doenças, fadiga, lesões permanentes e temporários.

Os principais aspectos do custo humano são as doenças profissionais, as doenças ligadas ao trabalho, os acidentes, o desgaste, a fadiga, o sofrimento e o desinteresse.

As cargas de trabalho são conseqüências dos constrangimentos físicos, emocionais e éticos, impostos ao colaborador durante a realização da tarefa.

Os acidentes de trabalho apresentam 4 enfoques:

1. Social: incapacidade permanente ou mesmo temporária que acaba influenciando a vida social do acidentado (humilhações, sofrimento, depressão, fragilidade emocional, abatimento moral do acidentado e de sua família).
2. Econômico: envolve o custo do acidentado, da equipe, do transporte, e equipamento e material danificado, dos supervisores, redução da competitividade da empresa, redução do moral dos colaboradores e a dor e sofrimento do acidentado e da família.
3. Jurídico: despesas judiciais, indenizações à família do acidentado e reversão da imagem negativa da organização.
4. Epidemiológico: descreve a localização e classificação das lesões decorrentes do acidente do trabalho e doenças profissionais.

A prevenção dos acidentes do trabalho pode ser realizada mediante a ação: da **Higiene** que se propõe a combater, do ponto de vista não médico, as doenças profissionais, identificando os fatores que podem afetar o ambiente de trabalho e o trabalhador, visando eliminar ou reduzir os riscos profissionais; **da Segurança do Trabalho**, também combatida do ponto de vista não médico, os acidentes, só que procura eliminar as condições inseguras do ambiente, mediante a educação dos trabalhadores para a utilização de medidas preventivas: EPIs, uso correto de materiais e equipamentos, posturas, etc.

Tanto os acidentes de trabalho quanto as doenças ocupacionais resultam de uma combinação de fatores técnicos, fisiológicos e psicológicos relacionados à máquina, posto de trabalho, com o ambiente físico, circunstâncias do trajeto, desmotivação, mau humor, sentimento de frustração entre outros.

5.2.4.1. Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT

Trata-se de um formulário que deve ser preenchido quando ocorre um acidente no ambiente de trabalho ou no trajeto deste.

Serve para que o acidente seja legalmente reconhecido pela Instituição da Previdência; para que o colaborador possa receber os auxílios a que tem direito; que os serviços de saúde governamentais tenham informações sobre os acidentes e doenças e possam direcionar ações de redução de acidentes e doenças profissionais e para que haja fiscalização dos serviços que desencadeiam ações de investigação para evitar outros acidentes semelhantes.

Em todos os casos de acidentes de trabalho com menos de 15 dias de afastamento, sem afastamento do trabalho e nos acidentes de trajeto. Em todos os casos de doença ocupacional ou com suspeita de doença, deve ser preenchida a CAT.

O setor de pessoas das organizações é o responsável pelo preenchimento da CAT, na falta deste poderá ser efetuada a comunicação pelo próprio acidentado, seus dependentes, pela entidade sindical competente, pelo médico que acompanhou o quadro do acidentado, ou qualquer entidade pública.

Ilustração 3 – Exemplo De Formulário do CAT

CAT - Formulário

Página 1 de 1

FORMULÁRIO PARA PREENCHIMENTO DO CAT

Para obter o Formulário da "CAT" em branco [clique aqui](#).
Para obter o Formulário de "Investigação de AT. com Mat. Biológico" [clique aqui](#).
Para imprimir a "CAT" com dados, preencha o formulário e clique em "Gerar CAT".
Clique na descrição do campo para obter informação sobre o preenchimento.

1- Emitente: Chefia ☐ 16- Matricula: Matrícula do(a) funcionário(a) acidentado(a) 3-Endereço Lotação (Rua/Av/Nº/Comp.) 4- Bairro: 6-Atividade Atual: 21-Data Acid: 24-Local acidente: 25- Município: 27-Agente Causador: 29-Descrição da situação geradora do acidente ou doença 	Entidade: PMC ☐ 5- Telefone: 7-Tempo na Atividade: 22-Hr Acid: 23-Apos quantas Hs de Trab. 26- UF: PR ☐ 28-Houve Obito?: Não ☐
---	--

350

Fonte: Prefeitura Municipal de Curitiba em <http://rh24h.curitiba.pr.gov.br/SaudeOcupacional/CAT>

6. MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Grande parte das instituições públicas tem um modelo ultrapassado de gestão, não conseguindo acompanhar as crescentes mudanças que vem ocorrendo nesses últimos tempos.

Não cabe mais somente aos líderes a tomadas de decisões, pois, agora o compartilhamento tomou as rédeas das novas formas de gestão de pessoas.

Todos, gestores e colaboradores, buscam um objetivo comum, procurando sempre acompanhar as tendências do mercado de trabalho e buscando prestar um atendimento de qualidade a todos os cidadãos.

As instituições públicas são muito criticadas por quase todos os cidadãos e por isso passou-se a buscar formas de melhorar a qualidade desses serviços com o objetivo de buscar a qualidade para dar satisfação aos cidadãos usuários dos serviços públicos.

Devido a isso, as diferentes organizações públicas, em todas as suas esferas, vêm fazendo uma política de gestão para pessoas, procurando melhorar os serviços públicos, principalmente aqueles que estão diretamente ligadas à população.

Para tudo isso ser possível tem que ser implantada políticas que visem primeiramente à satisfação dos servidores, para que, com o alcance da motivação destes, alcançar um melhoramento do atendimento público.

Sabemos que pessoas motivadas produzem mais, se envolvem mais no alcance dos objetivos das organizações, sendo elas públicas ou privadas.

Para melhor entendimento do assunto tomemos como exemplo a Prefeitura Municipal de Curitiba, que possui processos bem interessantes visando o melhoramento do ambiente organizacional oferecendo métodos que proporcionam qualidade de vida aos servidores.

6.1. PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Os servidores são questionados referentes a todos os assuntos que estão diretamente ligados a eles.

Essa pesquisa visa atender todos os problemas levantados pelos servidores e com isso implantar políticas de melhoramento diretamente ligado a esses problemas.

É considerada uma ferramenta de gestão estratégica procurando trabalhar com as percepções que os servidores têm da organização no que diz respeito a um bom ambiente de trabalho.

A busca pela melhoria é o aspecto principal desse programa.

6.2. MELHORES PRÁTICAS

Busca explorar os servidores quanto às idéias individuais ou coletivas com relação ao melhoramento dos serviços prestados.

Tem como princípio o de compartilhar boas idéias e divulgá-las a todos alcançando um conhecimento e motivando pessoas a pensar sobre seu dia-a-dia de trabalho, no que pode ser melhorado.

6.3. DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

Desenvolvido em 2006, tem como pressuposto de que os gestores que possuem políticas de comandos possam interagir entre si, procurando refletir conjuntamente novas formas de agir referente às questões públicas.

É uma troca de experiências e expansão de novas idéias que podem ser essenciais, e que muitas vezes não são alcançadas por falta de conhecimento, por não explorar as diferentes lideranças dentro da mesma organização.

O Desenvolvimento gerencial é baseado na Andragogia (metodologia de educação para adultos) e tem alcançados resultados positivos na Organização.

6.4. INCENTIVO AO CONHECIMENTO

6.4.1. Graduação e Pós-Graduação

É uma ação onde a Prefeitura trabalha em parcerias com instituições de ensino superior, proporcionando aos colaboradores públicos cursos em diversas modalidades, visando dar oportunidade a aqueles que ainda não conseguiram concluir um curso superior ou especialização.

7. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O resultado obtido no presente estudo possui natureza exploratória uma vez que a metodologia não permite avaliações.

Espera-se que com os dados relatados sirvam para direcionar um estudo referente à temática da qualidade de vida nas organizações públicas buscando colocar em prática uma gestão voltada para resultados.

Um dos maiores desafios do setor público brasileiro é a busca de um novo modelo de gestão pública focada em resultados e orientada para o cidadão.

Para um concreto alcance da qualidade de vida nas instituições públicas, é preciso se manter aberto para novas tecnologias administrativas, além de preocupar-se com a promoção de um ambiente de trabalho adequado, atraente e capaz de proporcionar satisfação.

Outro ponto chave é a de agregar valores aos colaboradores, à organização e aos clientes/usuários se preocupando também com o alcance dos objetivos de cada um.

É possível a organização pública atuar como um agente de mudança, recebendo novas idéias e promove-las junto às pessoas competentes.

Também, pode reconhecer as pessoas como parceiras, investindo nessas pessoas, podendo com isso esperar um retorno desse investimento.

As pessoas necessitam de um ambiente saudável e de atenção para com suas necessidades básicas no desenvolvimento de suas atividades rotineiras, por isso, o papel da organização é extremamente importante procurando sempre atingir os requisitos referentes aos melhoramentos dos ambientes organizacionais.

E deixar cair à visão dos cidadãos referente ao atendimento dos diferentes serviços prestados pelas instituições públicas de que não há qualidade no que é público.

8. BIBLIOGRAFIA

FERREIRA, Leda Leal. **Análise Coletiva do Trabalho**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, v.21, nº78 p. 8-19, 1993.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.**

SANCHES, Karina Penariol. Relações Dialógicas em Artigos Científicos: **Análise de um Periódico de Saúde e Segurança do Trabalho.** 3.3. Saúde e Segurança no Trabalho: uma esfera em constante transformação. Dissertação (Mestrado em Letras) - Departamento de Letras Clássicas e Vernáculas da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009.

WACHOWICZ, Marta Cristina. **Segurança, Saúde & Ergonomia.** Curitiba: IBPEX, 2007.

VÁRIOS AUTORES: As Pessoas nas Organizações. São Paulo. Editora Gente, 2002.

CONSULTAS ON-LINE:

VENDRAME, Antonio Carlos. **Segurança no Trabalho também é Qualidade de Vida para seus Empregados.** Publicado em 04/06/2002 no www.RH.com.br.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL. Em www.pucrs.br/feng/5s/sobre.php

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA.
Em www.labmetro.ufsc.br

9. ANEXO

Normas Regulamentadoras

Conforme Art. 200 da Consolidação as Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que diz:

Art. 1º - Aprovar as normas Regulamentadoras – NR - do Capítulo V, Título II, da CLT, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho:

NR 1 – Disposições Gerais

As disposições contidas aplicam-se no que couber, aos trabalhadores, às entidades ou empresas (empregadores), aos sindicatos, à DRT (Delegacia Regional do Trabalho), DTM (Delegacia do Trabalho Marítimo) e à SSST (Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho).

A NR considera:

Empregador – empresa individual ou coletiva, que, assumindo riscos da atividade econômica, admite assalariado e dirige a prestação pessoal de serviços.

Empregado – pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

Empresa – estabelecimento, canteiro de obra, frente de trabalho, local de trabalho e outras, constituindo a organização de que se utiliza o empregador para atingir seus objetivos.

Estabelecimento – cada uma das unidades da empresa: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, depósito, laboratório. Compete ao Empregador:

- ✓ Cumprir e fazer cumprir as disposições das NR.
- ✓ Elaborar ordens de serviços sobre segurança e medicina do trabalho.
- ✓ Prevenir atos inseguros.
- ✓ Adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho.

Compete ao Empregado:

- ✓ Cumprir as disposições legais.
- ✓ Usar o EPI fornecido pela empresa.
- ✓ Submeter-se aos exames médicos previstos nas NR.
- ✓ Colaborar com a empresa na aplicação das NR.

Compete à DRT ou DTM nos limites de sua jurisdição:

- ✓ Impor penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.
- ✓ Embargar obra, interditar estabelecimentos ou máquinas.

- ✓ Notificar empresas, estipular prazos para a eliminação de insalubridade.

NR 2 – Inspeção Prévia

Todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão Regional do Ministério do Trabalho- MTb.

NR 3 – Embargo ou Interdição

NR 4 – Serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).

Para todas as empresas que apresentam riscos em suas atividades. Profissionais que podem compor o SESMT: engenheiros de segurança do trabalho, ergonomistas, médicos, enfermeiros, psicólogos, tecnólogos, fisioterapeutas do trabalho e técnicos de segurança do trabalho. Atribuições: desenvolver ações preventivas para o trabalhador, máquinas, local de trabalhos, entre outras.

NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

Empresas públicas e privadas, que possuam empregados regidos pela CLT, ficam obrigadas a organizar e manter em funcionamento.

A CIPA é composta por representantes do empregador e dos empregados de acordo com as proporções estabelecidas na NR.