

ESTUDO SOBRE A SATISFAÇÃO COM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) DOS SERVIDORES DA SECRETARIA DE ESTADO DA AGRICULTURA, DA PECUÁRIA E DA PESCA (SAPE/RN)

Zenaide Gonzalez Viana Arruda Câmara¹

José Orlando Costa Nunes²

RESUMO: O estudo acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) compreende um momento ímpar, visto que se propõe a analisar a satisfação dos servidores no exercício de suas atribuições. Nessa visão, esse trabalho apresenta como meta principal investigar a satisfação com a qualidade de vida dos servidores efetivos da (SAPE/RN) e uma abordagem teórica sobre QVT, visando à contribuição para a mudança do cenário atual. A pesquisa foi realizada com aplicação de questionários de perguntas fechadas e elaboradas considerando os critérios e indicadores de QVT, no intuito de averiguar a percepção dos funcionários quanto à satisfação no ambiente laboral. Tal pesquisa foi caracterizada como qualitativa e quantitativa, revelando dados significativos quanto à satisfação do trabalho que eles realizam e evidenciando, assim, a compatibilidade com a escolha profissional. Por outro lado, uma expressiva variável evidenciou a insatisfação dos funcionários por não se sentirem valorizados pela instituição, pois eles afirmaram que a instituição não investe em capacitação profissional. Sendo assim, é imprescindível que inclua entre suas ações um programa de capacitação profissional para o desenvolvimento contínuo. Espera-se da Instituição em estudo que invista no seu capital intelectual objetivando o aumento da satisfação e do bem estar dos servidores, provendo um ambiente propício ao desenvolvimento social e organizacional, fazendo do local de trabalho um ambiente saudável e produtivo, para ressaltar a valorização e satisfação com a qualidade de vida, uma vez que é no local de trabalho que as pessoas passam a maior parte do seu tempo, constituindo assim seu *habitat*.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho; gestão de pessoas, Satisfação.

1 Graduada em Gestão Pública pela Universidade Potiguar-UNP. Aluna do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte-UERN.

2 Professor Mestre da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte-UERN.

A STUDY ABOUT THE SATISFACTION WITH THE QUALITY OF LIFE AT WORK (QVT) OF THE WORKERS FROM THE STATE AGRICULTURE, LIVESTOCK AND FISHERIES SECRETARIAT(SAPE/RN)

ABSTRACT: The study about the Quality of Life at Work (QVT) consist in a unique moment, since it proposes to analyze the satisfaction of the workers in the exercise of their attributions. In this view, this work presents as its main goal to investigate the satisfaction with the quality of life of the effective employees from (SAPE/RN) and a theoretical approach on QVT, aiming to contribute to the change of the actual scenario. The research was carried out with the application of closed questions questionnaires and being elaborated considering the criteria and indicators of QVT, in order to ascertain the employees' perception of satisfaction in the work environment. Such research was characterized as qualitative and quantitative, revealing significant data by regarding the satisfaction by the work they perform, and thus showing compatibility with the professional choice. On the other hand, an expressive variable evidenced the employees' dissatisfaction for not feeling valued by the institution, considering that the institution does not invest in professional training. Therefore, it is essential to include among its actions a professional training program for continuous development. The institution under study is expected to invest in its intellectual capital, aiming to increase the satisfaction and well-being of the employees, so that can promote an environment conducive to social and organizational development, thus transforming the work into a healthy and productive environment, which emphasizes the appreciation and satisfaction with the quality of life, since it is in the workplace that people spend most of their time, thus constituting their habitat.

KEY WORDS: Quality of Life at Work; People management; Satisfaction.

1. INTRODUÇÃO

A tônica desse trabalho se deu na realização de uma pesquisa com os servidores efetivos da Secretaria de Estado da Agricultura, da Pecuária e da Pesca (SAPE/RN), com o objetivo de investigar o grau de satisfação, dos servidores no ambiente laboral da instituição.

No cenário atual das organizações, devido às incessantes mudanças estruturais e de gestão, nas quais se destacam a produtividade e agilidade atreladas a produtos e serviços com altos padrões de qualidade e competitividade, o colaborador passa a ser o alvo de maior atenção como fator primordial do crescimento das instituições, visto como seu valor principal, o humano, no que se refere a sua qualidade de vida.

Dessa forma, o ser humano é o agente propulsor de uma organização, porque não existe produto gerado em uma organização, sem essa força, que se motiva, interage, reage, executa, pensa, informa e troca emoções e sentimentos dentro da organização, que por sua vez, também é viva e reage com as partes externas a ela, já que, existe um

movimento constante, rico em sentimentos e permanente na produção dos serviços que são oferecidos pelas instituições ao público em geral.

Outro fator importante que se desencadeia dentro das organizações é a produção de mais serviços com menos recursos, pois estes são escassos enquanto que aqueles são mais requeridos pela comunidade, que hoje detém um conhecimento de seus direitos aos acessos gratuitos dos serviços gerados pelos entes públicos na qualidade de promotores de bem estar social.

Assim, se considera relevante que se promova um estudo sobre a satisfação com a Qualidade de Vida no trabalho na instituição ora estudada, para que se investigue, analise e estude a relação atual que permeia entre os seus colaboradores, em ambos os níveis gerenciais, com o foco na satisfação com que seus funcionários desempenham suas tarefas, quais sejam os fatores que desestimulam, são empecilhos, ou obstáculos para obtenção de efetividade nas tarefas.

Para tal, deve-se levar em conta que os colaboradores, são o capital principal de uma instituição. A SAPE/RN está inserida nesse contexto como instituição prestadora de serviço público, sendo responsável por ações de cunho social de relevante serviço e tendo como missão “Prestar serviços técnicos ligados ao desenvolvimento da agropecuária, da pesca e da agroindústria do RN, como também prestar assistência técnica aos estabelecimentos que atuam no meio rural”, portanto, vê-se como importante a realização desse trabalho para evidenciar a integralização de suas ações como um todo.

O diferencial almejado, tanto por instituições públicas, quanto privadas que buscam novos paradigmas para sua administração no século 21 é a qualidade de vida no trabalho, um envelhecimento saudável e prestação de serviços de qualidade, pois é um meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e de aumentar a satisfação e bem-estar aos servidores em suas atividades, como também um estímulo à competitividade e busca constante por melhores condições de trabalho.

Em países desenvolvidos ou em desenvolvimento, a QVT ocupa hoje, espaços nobres em congressos, seminários, palestras que se referem à organização pública ou privada devido a sua grande importância para a organização se destacar no meio em que atua.

Nesta perspectiva, pode-se observar em Lucca Neto (1999, *apud* LIMONGI–FRANÇA, 2002, p.32): que “os programas de qualidade de vida no trabalho são exigências dos tempos. Expressam um compromisso com os avanços da ciência, da civilização, da cidadania. E ainda, por isso, um desafio para muitos”.

A autora Limongi–França (2002) afirma que os tempos modernos e a novas descobertas científicas fazem com que as pessoas exijam seus direitos e estão atentas

a exercerem a sua cidadania plena. No entanto, esse ainda é “um desafio para muitos”. Neste trabalho acadêmico, cujo objeto é o estudo por meio da realização de uma pesquisa com os servidores efetivos da Secretaria, constitui, portanto, um desafio, pois o objetivo é de investigar para que se possa encontrar respostas quanto a satisfação dos seus funcionários no ambiente laboral ou como melhorar as condições da qualidade de vida. Assim, torna-se pertinente investigar a Qualidade de Vida no Trabalho na SAPE, seja ela eficiente ou ineficiente, ativa ou inativa.

É notória, nos dias atuais, a busca por inovações. A sociedade passa por constantes mudanças e as organizações inseridas nesse contexto, em um mundo globalizado, buscam-se a adequação para uma moderna administração, vislumbrando o colaborador, não mais apenas como empregado, mas seu capital principal.

Nessa visão se aplica a temática qualidade de vida, uma abordagem que só recentemente tem sido aplicada a situação de trabalho que tem se configurado imperiosa essa leitura sobre organizações e os recursos humanos, o aspecto globalizante do que antes era conceituado através de estudos de motivação, de fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho.

Assim, é perceptível nas organizações a busca pelas melhorias na área de gestão de pessoas, onde se destaca a QVT, como instrumento eficaz para as organizações, principalmente aquelas que sofrem mais fortemente a influência da concorrência global acirrada.

Estuda-se se a QVT, pois ela interfere diretamente na produtividade, assim é pertinente desenvolver as políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações para a promoção do bem-estar e qualidade de vida das pessoas.

Nessa concepção, é relevante questionar entre os colaboradores algo que evidencie e promova discussão racional e objetiva, embora, também política e conflitiva, no que diz respeito aos interesses dos indivíduos e da Instituição. Nessa perspectiva, procura-se questionar. 1) se os servidores da SAPE se sentem motivados para realizarem suas atividades do ambiente laboral? 2) como são tratados em relação à saúde, segurança e ergonomia; 3) verifica-se também, se esses trabalhadores são valorizados quanto ao desempenho de suas atividades laborais.

Nesse processo de gestão moderna, diante de uma sociedade mais exigente pelas melhorias e qualidade nos serviços públicos, força-se uma adequação para eficiência e eficácia. Na administração pública pode-se considerar um período de mudanças inéditas na sua história, pois nos últimos tempos, constata-se a ênfase dada à nova gestão ou modernização da gestão pública, o que tem constituído novos desafios e conquistas para os gestores.

Assim, mediante este estudo, surge a necessidade de desenvolver estudo de grupo local com os servidores públicos efetivos da SAPE, com a aplicação de questionário de pesquisa Institucional, sobre a qualidade de vida no trabalho, a motivação, pois será realizada em nível institucional, com aplicação de questionários, para análise qualitativa e quantitativa para apreciação dos dados coletados com o principal foco no programa, e o principal objetivo de investigar a satisfação dos servidores quanto à qualidade de vida no trabalho.

O surgimento do programa de Qualidade de Vida no Trabalho, no Estado do Rio Grande do Norte, deu-se pelo Decreto nº 18.960/2006, publicado no Diário Oficial do Estado do RN datado de 07 de março de 2006, com o objetivo de desenvolver ações que preservem a saúde dos servidores, melhorem o estilo de vida, o ambiente de trabalho e propiciem condições que possibilitem a gestão de escolhas do bem-estar.

Ocorre que não houve, nesse Decreto, a regulamentação da comissão. Então na Gestão do Governo de Robson Farias, no quadriênio de 2015 a 2018, no dia 15 de julho de 2015 foi Decretado que o programa QVT seria mantido e disciplinado pelo Decreto nº 25.356/2015, que agora passa a ser composto pelos Secretários de Estado das seguintes pastas: da Saúde Pública, da Educação e da Cultura, do Gabinete Civil do Governador do Estado, do Trabalho, da Habitação e da Assistência Social, do Esporte e do Lazer e da “Secretaria da Agricultura, da Pecuária e da Pesca”. Cria, também a Comissão Estadual de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho – CEQVST, com as seguintes competências: 1) elaborar projeto para criação do Programa Estadual de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho; 2) traçar normas gerais e padronizadas para adoção de providências, referentes à normatização do Programa no âmbito da Administração Estadual; 3) solicitar informações às repartições administrativas estaduais acerca dos aspectos técnicos que sejam necessários ao levantamento da situação funcional dos servidores; 4) realizar pesquisas, censos e demais levantamentos necessários à implementação e à implantação do Programa Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho nas diversas repartições administrativas; 5) fornecer base teórica e prática para a implantação do Programa Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho nas repartições administrativas; 6) atuar junto aos Setores de Pessoal e Recursos Humanos, com participação das Comissões Executivas Locais – CEL’s, na difusão do conhecimento e fortalecimento da cultura organizacional no que tange às práticas e ações de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho.

A SAPE/RN, órgão de natureza substantiva, integrante da Administração Pública Estadual Direta, criada através da Lei nº 703/28, de 03 de novembro de 1928, a princípio como Departamento de Agricultura, Indústria, Comércio e Obras Públicas do Rio Grande do Norte. Ao longo dos anos passou por várias mudanças em sua denominação, sendo sua última, através da Lei Complementar nº 220/02, de 07 de janeiro de 2002, situada no

Centro Administrativo do Estado, tem seu quadro funcional formado por 146 servidores na sede estadual.

A missão da SAPE é definida pela Lei complementar nº 163 de 05 de fevereiro de 1999, que constitui em levar ao pequeno produtor rural, através de técnicas inovadoras, conhecimentos e habilidades sobre práticas agropecuárias, a melhor maneira de produzir e comercializar sua produção agropecuária e, principalmente, a melhoria da qualidade de vida do homem do campo.

É responsável pela execução dos programas de apoio ao desenvolvimento rural, realiza planejamento, avaliação e controle de seus programas e projetos, fortalece a agricultura familiar, através de um conjunto de ações; apoia o desenvolvimento de cadeias produtivas da pesca e da piscicultura através de ações em parceria com instituições públicas e privadas; e ainda fortalece também o agronegócio da fruticultura irrigada e de sequeiro.

Destacam-se ainda as ações específicas de organização e melhoria das cadeias produtivas, com ações setoriais direcionadas para o fomento à produção animal e vegetal, com vistas à geração de emprego e renda além de pesquisa e de difusão de novas tecnologias, voltadas para inserção social no meio rural, o que requer um quadro funcional qualificado, comprometido e satisfeito com o trabalho. Em frente ao exposto, faz-se necessário em tela abordar alguns conceitos norteadores de estudos propostos acerca da qualidade de vida no trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Em um artigo científico é pertinente desenvolver um estudo bibliográfico do tema, portanto se faz necessário nesse trabalho discorrer sobre gestão pública e suas novas perspectivas, qualidade de vida no trabalho, a QVT e a gestão pública: além dos limites administrativos, a QVT e a gestão de pessoas.

2.2 GESTÃO PÚBLICA E SUAS NOVAS PERSPECTIVAS

Apesar dos avanços na área de gestão de pessoas e suas novas perspectivas vivenciadas na atualidade, no serviço público, Porto (2010) afirma que na Gestão pública, em especial, no Brasil, a gestão de recursos humanos funciona sob a postulação de controle coercitiva, focada no controle do tempo e na pessoa física do servidor, com foco ainda nos padrões da revolução industrial.

Percebe-se, no cenário atual das organizações as buscas inovadoras na área de gestão de pessoas, na qual se tem buscado a melhoria da prestação dos serviços públicos, com interferência das inovações gerenciais e tecnológicas, utilizando menos recursos financeiros e da mão de obra motivada para a execução de mais por menos.

Assim, para Nadler e Lawler (1983, *apud* RODRIGUES, 2007, p. 75), “QVT é a grande esperança das organizações, para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e a satisfação do indivíduo”.

Bem como explica Trist (1975, *apud* RODRIGUES, 2007 p. 75), que a “QVT é de fundamental importância para as organizações, tanto dos países desenvolvidos, como em países em desenvolvimento”.

Somente na década de 60, foi dado ênfase a QVT, e surgiram às preocupações com este tema, e foram lançadas pesquisas científicas dando destaque as preocupações com as formas de melhorar as condições de trabalho favorecendo a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como se buscou direitos sociais e humanos para as categorias operárias e obreiras (RODRIGUES, 2007, p.77).

Proveniente a isso, outros autores como Huse e Cumming (1985, *apud* RODRIGUES, 2007, p. 77), “admitem que a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais da empresa contribuíram, de forma decisiva, para que cientistas e dirigentes organizacionais pesquisassem melhores formas de realizar o trabalho”.

Segundo Limongi-França (2008, p. 168): “No trabalho, a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento”.

E Chiavenato (2009, p. 61) afirma que:

A preocupação da sociedade com a qualidade de vida das pessoas deslocou-se há pouco tempo para a situação de trabalho, como parte integrante de uma sociedade complexa e de um ambiente heterogêneo. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade.

O resgate do homem no trabalho, o respeito à vida e ao trabalhador, quando se propõe a compreensão no atendimento às suas necessidades básicas e dos seus limites, caracteriza um esforço conjunto, na construção de um ambiente laboral harmônico e eficaz.

Segundo Bowditch e Buono (2004, *apud* LIMA, 2010, p.4):

Existe qualidade de Vida no Trabalho quando os membros de uma organização são capazes de satisfazer necessidades pessoais importantes através de sua vivência na mesma, o que engloba, portanto, a preocupação com o efeito do trabalho nas pessoas, com a eficácia da organização e com a ideia da participação dos trabalhadores na solução de problema e tomadas de decisões.

Quando se observa, que há cinco décadas surgiu à preocupação com a QVT, e o surgimento das relações de trabalho sendo asseguradas pelos códigos positivados, pelas normas e leis que resguardam a atividade trabalhista por meio de agente garantidor dos direitos sociais que advém da Constituição Federal, e, por outro lado, está situado o empregador que deverá manter boas condições de trabalho ao seu empregado e que seu maior anseio é que a organização consiga atingir seu objetivo primordial que no órgão público é a satisfação do cidadão, como consumidor de seus serviços essenciais que garante direitos constitucionais e na empresa privada a obtenção de lucro, tudo isso sem causar dano moral e tampouco material ao seu empregado, conservando intactas as condições de vida e do empregado, no caso da secretaria em estudo, seus servidores.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A procura pelo conceito ideal de qualidade de vida torna-se cada vez mais constante, certamente pelo fato de ser um fenômeno valorativo, porém, sabe-se que cada ser humano tem seu modo particular de vida e seu bem-estar próprio que o torna um ser único desde sua infância e, daí, emerge o seu conceito próprio para o tema. Nessa linha de pensamento, Limongi-França (1997, p. 80) define que:

Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial.

Dessa forma, é necessário que se busque nesta instituição, ora estudada, se as ações desenvolvidas e implantadas pelo gestor, que inclusive compõe a Comissão Coordenadora do Programa QVT desenvolve ações que preservem a saúde dos servidores, melhorem o estilo de vida, o ambiente de trabalho que propicia condições satisfatórias, ou seja, a efetiva implantação de melhorias, inovação gerenciais e técnicas que possibilitem o bem-estar dos colaboradores na organização.

Segundo Werther e Davis (1983, *apud* LIMA, 2010, p. 4):

O interesse em melhorar a qualidade de vida no trabalho, espelha a evolução da sociedade em geral e do nível de instrução do pessoal. A democratização crescente nas relações de trabalho, torna cada vez menor a probabilidade do trabalhador aceitar autoridade sem questionar já que a evolução do conhecimento e dos meios de divulgação fazem com que cada vez mais as pessoas sejam esclarecidas com maior rapidez sobre o que acontece e clamem por soluções amplas para seus problemas, exigindo dos dirigentes capacidade de renovação e adaptação constante à esta evolução.

Assim, desde que se invista no capital principal da instituição, que neste caso são as “pessoas”, oferecendo-lhes melhores condições de trabalho, um ambiente propício ao desenvolvimento social e organizacional, para fazer do local de trabalho um ambiente saudável, produtivo e que seja capaz de motivar a equipe, será de muita valia para a instituição.

2.3 A QVT E A GESTÃO PÚBLICA: ALÉM DOS LIMITES ADMINISTRATIVOS

Como trata o presente artigo que cujo tema aborda um estudo quanto a satisfação da QVT dos servidores públicos estaduais efetivos da SAPE, exemplifica-se uma abordagem teórica de Lima (2010, p.13) afirmando que:

A Gestão Pública não pode ser vista sob o aspecto meramente administrativo. Tem que ser vista também sob o aspecto político. Somente assim é possível entender o verdadeiro e amplo significado do termo resultado aplicado à gestão pública e entender a dimensão da própria gestão no espaço público.

Lima (2010, p. 13) define Gestão pública como a capacidade de condução da missão da organização. Ainda segundo o autor, o sistema é integrado de práticas de planejamento organização, direção e controle, bem como a capacidade de gestão será melhor quando a relação for equilibrada entre recurso, ação e resultado.

Assim, para Lima (2010), a prática de gestão no serviço público diz respeito a capacidade de liderança, no intuito de motivar pessoas, engajando nos planos decorrentes do planejamento estratégico, para atender os cidadãos destinatários dos serviços oferecidos pelas organizações públicas.

Sendo assim, se nas ações desenvolvidas pela equipe em um nível gerencial não forem propícias a um bom andamento da execução das tarefas, se para tal execução o servidor sofrer uma alto grau de estresse devido a sobrecarga de atividades, seja pela inexecução de um de seus componentes, ou pela falta de recursos, ou porque este se sente

desestimulado, ou pelas condições de higiene do ambiente laboral, ou por outro motivo, valerá sempre a imperiosa formulação da seguinte pergunta: a equipe está motivada, satisfeita? Para isso A QVT vem se apresentando como uma mola propulsora dentro das organizações.

2.4 A QVT E A GESTÃO DE PESSOAS

Nos dias atuais é praticamente impossível pensar em trabalho sem associar, rapidamente, a preocupação dos gestores com a qualidade de vida dos colaboradores. A busca pela melhoria nos processos de produção e elevação da produtividade nas instituições, ou seja, a busca pela qualidade engloba e incute de forma indissociável a preocupação do trabalhador.

Segundo Limongi-França (2008, p. 177):

Na última década, a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (G-QVT) das empresas ascendeu de forma contínua e cada vez mais abrangente. Iniciou com características essencialmente operacionais e legisladas e está evoluindo para ações corporativas estratégicas. As responsabilidades dos profissionais envolvidos com o tema têm sua origem nas questões de saúde e segurança, e ampliam-se de sistemas de certificação de produtos e serviços para qualificações no relacionamento humano, profissional, cultural e voluntário.

É notória a preocupação dos gestores com o alinhamento das atividades, condutas e ações operacionalizadas na consecução de atividades e no envolvimento das tarefas de forma que sejam cumpridas as atividades sem causar danos a saúde dos funcionários, proporcionar segurança e conforto no desenvolver de atividades produtoras de bens e serviços.

Numa gestão moderna percebe-se que há certificações de produtos emitidos para empresas devidos ao comportamento para com os colaboradores e também pela eminente preocupação com a responsabilidade social e ambiental que se unem promovendo bem-estar social a toda a coletividade.

De acordo com Limongi-França (2008, p. 173):

Adequar programas organizacionais modernos, como a produção enxuta e flexível, a práticas e valores de QVT, reduzindo incertezas e vencendo as contradições da forte dinâmica interna e externa da empresa, assim como melhor integrar as pessoas por meio de informações e aprendizagem, aumentando o espírito cooperativo e a identidade do empregado – empresa, são objetivos típicos de QVT para a área organizacional de empresas–cidadãs.

Para Fernandes (1996, *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2008, p.169) “A expressão Qualidade de Vida no Trabalho está associada à melhoria das condições físicas, programas de lazer, estilo de vida, instalações, atendimento a reivindicações dos trabalhadores, ampliação do conjunto de benefícios”.

Sabe-se, conforme Chiavenato (2009, p. 49) que:

É que as pessoas reagem de maneiras diferentes às mudanças que ocorrem em seu contexto, indo desde uma sensação de ansiedade e de angústia até o sentimento de estar sendo exploradas pela organização. Também o próprio ambiente de trabalho influencia poderosamente as expectativas das pessoas. Quem vive sempre em organizações conservadoras e voltadas para o passado dificilmente têm condições de criar e inovar.

Reforça-se a ideia que a QVT se torna necessária nas organizações, a fim de valorizar as condições de trabalho, unindo as definições de clareza das atividades, no zelo do ambiente físico, proporcionando um ambiente mais humanizado, contribuindo para um bom relacionamento interpessoal.

Segundo Gil (2009, p. 46), na vida das pessoas o trabalho é a parte significativa e esclarece que “Não se pode esquecer que parte significativa da vida das pessoas é dedicada ao trabalho e que para muitos o trabalho constitui a maior fonte de identificação pessoal. É natural, portanto, que almejem identificar-se com seu trabalho”. Nesse sentido, o autor Gil (2009), diz que são impostas às organizações atitudes desafiadoras, passando a investir mais no ambiente laboral, tanto para atrair talentos, quanto para melhorar a produtividade dos serviços prestados.

E para um bom desempenho laboral as instituições, no caso em tela, a SAPE/RN, deverá buscar a excelência organizacional por meio da Gestão de Pessoas, conforme Gil (2009, p. 60) esclarece que: “A gestão de pessoas passa assumir um papel de liderança para ajudar a alcançar a excelência organizacional necessária para enfrentar desafios competitivos, tais como a globalização, a utilização das novas tecnologias e a gestão do capital intelectual”.

Albrecht (1992, *Apud* DETONI, 2001, p. 50) destaca que, independentemente das percepções que os empregados possam ter acerca do que é (Qualidade de Vida no Trabalho), esta deve envolver: um trabalho que valha a pena ser feito; condições de trabalho seguras; remuneração justa e adequada, segurança no emprego, supervisão competente; *feedback* quanto ao desempenho no trabalho; oportunidades de crescimento intelectual e profissional; possibilidade de promoção; bom clima social e justiça.

Corroborando conforme Nunes (2013, p. 76) em que diz que:

Assim, a satisfação no trabalho pode ser estabelecida quando a área de RH utiliza programas de QVT cujo objetivo seja o desenvolvimento das aptidões físicas, psicológicas e sociais dos trabalhadores, potencializando um trabalho com algum sentido, dentro e fora da organização.

Nesse contexto, apresenta-se a ênfase notória dada a Gestão de Pessoas dentro das organizações, passando a assumir fortes influências para as pessoas buscando transformar a realidade existente em novas atitudes e se preparando para as transformações vivenciadas no novo milênio, como expõe o autor Gil (2009), que se ver no quadro a seguir:

Quadro 01: De transição da Gestão de Pessoas

DO OPERACIONAL	PARA ESTRATÉGICO
Operacional	Ação estratégica
Caráter administrativo	Caráter consultivo
Reativo	Preventivo
Policiamento	Parceria
Preservação cultural	Mudança cultural
Estrutura hierárquica	Estrutura enxuta
Foco na atividade	Foco nas soluções
Foco interno	Foco no consumidor
Ênfase na função	Ênfase no negócio
Planejamento de curto prazo	Planejamento de longo prazo
Ênfase nos procedimentos	Ênfase nos resultados
Isolamento	<i>Benchmarking</i>
Rotina operacional	Consultoria
Busca da eficiência interna	A eficácia organizacional
Administração de pessoal	Gestão de talentos
Ênfase do controle	Ênfase na liberdade

Fonte: Gil (2009, p. 60) adaptado

Portanto, na nova gestão pública é importante observar que o departamento de setor pessoal passa a incorporar uma nova visão que seja com o enfoque nos resultados, levando-se em conta que o servidor é à base da instituição e que a motivação o levará a desenvolver suas habilidades com maior entusiasmo e que fatalmente o conduzirá a uma vida mais saudável.

Já Vergara (2009, p.89):

Considera extremamente relevante ao gestor contribuir na formação das pessoas no que pertence aos valores e crenças organizacionais dignificantes, que dignifiquem o ser humano. As organizações existem para satisfazer pessoas, e se elas não cumprem com o seu papel não faz sentido a sua existência.

A autora ainda afirma que o Gestor deve estar ciente da necessidade de uma visão holística da realidade, dizendo que: “Visão essa que trata as partes segundo seus mútuos relacionamentos e o relacionamento com o todo, utilizando, portanto, o pensamento sistêmico.” (VERGARA, 2009, p.86).

Assim, é importante que, a instituição já tendo cumprido as análises de comportamento e verificado que as condições ambientais são favoráveis ao bom desempenho das atividades pelos servidores, sejam, assim, capazes de motivá-los, despertando para o comprometimento das ações desenvolvidas com as metas de governo buscando a eficiência, a eficácia e a qualidade de vida caminhando em perfeita harmonia, já que o capital humano é o que a instituição tem de mais valioso.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

O objeto de estudo é uma pesquisa científica de campo, na qual foi realizado na própria sede da Secretaria de Estado da Agricultura, da Pecuária e da Pesca-SAPE/RN, tendo sido naturalmente extraídas no próprio local de trabalho e tendo como amostra 45 (quarenta e cinco) servidores efetivos do quadro funcional da instituição.

A pesquisa é considerada qualitativa, devido ao método de abordagem, porque procura firmar uma relação com a realidade e subjetividade das pessoas entrevistadas da organização, também é quantitativa, por traduzir em numerais através do suporte estatístico as opiniões e afirmativas para uma posterior classificação e análise dos resultados.

São necessárias as duas pesquisas qualitativas e quantitativas nesse trabalho porque uma complementa a outra, pois segundo Roesch (2009, p. 154) [...] “delineamento qualitativos e quantitativos usados em avaliação formativa e de resultados são formas complementares e não formas antagônicas de avaliação”. Optou-se pela utilização de um questionário, pois de acordo com Roesch (2009, p.142), “este constitui o instrumento mais utilizado em pesquisa quantitativa [...]”.

O objetivo da realização da pesquisa foi no intuito de investigar o nível de satisfação dos servidores no âmbito laboral no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho.

Na definição da amostra conforme Santos (2010, p.133) “a amostragem é, portanto, um processo através do qual se faz a seleção de amostra para ser analisada como parte integrante de um todo”. Corroborando com essa ideia a pesquisa foi realizada na sede da SAPE-RN, que tem em seu quadro funcional 108 servidores que constituem o público-alvo dessa pesquisa. Dessa população foram entrevistados 45 funcionários efetivos e lotados na sede da instituição, quantidade essa que representa 41,66%, (quarenta e um e sessenta e seis por cento), o que corresponde um percentual de amostragem.

Foram isentados os cargos comissionados, levando em conta a rotatividade e pouco tempo de serviço prestados a instituição. O perfil dos entrevistados denota a evidência em que em sua maioria contabilizam tempo de serviço de 30 a 35 anos, informação essa obtida do RH da instituição, pelo fato dos entrevistados terem sido do mesmo período de admissão, caracterizando, no entanto, uma diversidade individual na diferenciação quanto a idade, sexo, grau de instrução, nível salarial e função.

A coleta de dados foi realizada no mês de maio do ano de 2015, com os 45 funcionários, tendo como instrumento básico um questionário com perguntas fechadas com 10 questões, que foram distribuídos pessoalmente no próprio ambiente de trabalho, sem a necessidade de identificação pessoal, cujo objetivo da pesquisa visa à obtenção de respostas quanto à satisfação dos servidores no ambiente laboral para uma percepção acerca da sua qualidade de vida na instituição.

Conforme o autor Walton (1973, *apud* Detoni, 2001), considera-se importante desenvolver um questionário com perguntas objetivas, baseando-se nos critérios e indicadores de QVT.

Optou-se como base para a formulação do questionário o modelo de Walton (1973, *apud* Detoni, 2001), pois inúmeros modelos foram construídos com intuito de investigar a QVT, dentre eles de Walton (alicerçado em oito critérios e indicadores), considerado um dos mais abrangentes e utilizados em diversos estudos e pesquisa de QVT.

A tabulação e análise dos resultados da pesquisa foram processadas pelo *software* Excel, estatística descritiva, com percentual de frequência das respostas respondidas. Os resultados são projetados através de gráficos facilitando a compreensão da decorrência do trabalho, conforme descritos a seguir.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Diante dos temas aqui tratados, com foco científico, apresenta-se para entendimento da análise da pesquisa, o resultado da mensuração da satisfação dos servidores públicos da SAPE-RN em seu ambiente laboral com relação a QVT; motivo da investigação que conduziu a contemplar em um ambiente micro, num patamar atual, um conjunto de informações coletadas cujos dados revelam a importância dos significativos temas abordados acerca da percepção da existência do sentimento de sensação de bem estar e inter-relacionamento com a qualidade de vida desses personagens que compõem o quadro de servidores da SAPE/RN.

Para tanto, projeta-se através dos gráficos que representam os dados coletados e trabalhados em seu contexto interdisciplinar, para melhor compreensão dos resultados que aqui se espelham representando em seu fim a obtenção de respostas quanto satisfação com a QVT.

4.1 IDENTIFICAÇÃO DA SATISFAÇÃO DO TRABALHO QUE REALIZA

Em relação à satisfação dos funcionários no que diz respeito ao trabalho que realizam, observa-se (gráfico 1), o quanto os funcionários realmente gostam do que fazem no seu ambiente laboral, com um percentual de 91% (noventa e um por cento) que estão satisfeitos, enquanto que apenas 9% (nove por cento), responderam que às vezes gostam do trabalho que realizam.

Gráfico 1: Satisfação no trabalho



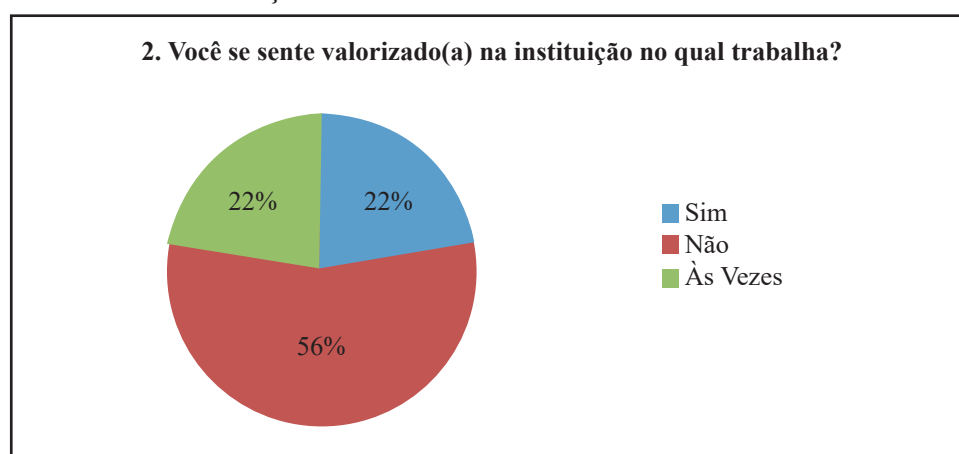
Fonte: dados de Pesquisa (2015).

Assim, denota-se, de forma bastante expressiva que há fatores que promovem a satisfação dos servidores, portanto, em relação ao percentual que não se sentem satisfeitos é mister que a instituição trabalhe os pontos que ainda não satisfazem a equipe, mesmo sendo um nicho ínfimo.

4.2 AVALIAÇÃO DA PERCEPÇÃO QUANTO À VALORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO NO DESEMPENHO DE SUAS ATRIBUIÇÕES

De acordo com as variáveis mensuradas no que se refere à valorização no ambiente laboral, nota-se conforme (gráfico 2), que 56% (cinquenta e seis por cento) dos entrevistados não se sentem valorizados pela instituição, e que 22% (vinte e dois por cento), se sentem valorizados, enquanto que em igual percentual de 22% (vinte e dois por cento), dos respondentes afirmam que às vezes se sentem valorizados, demonstrando um percentual significativo de incertezas.

Gráfico 2: Valorização no ambiente laboral



Fonte: dados de Pesquisa (2015).

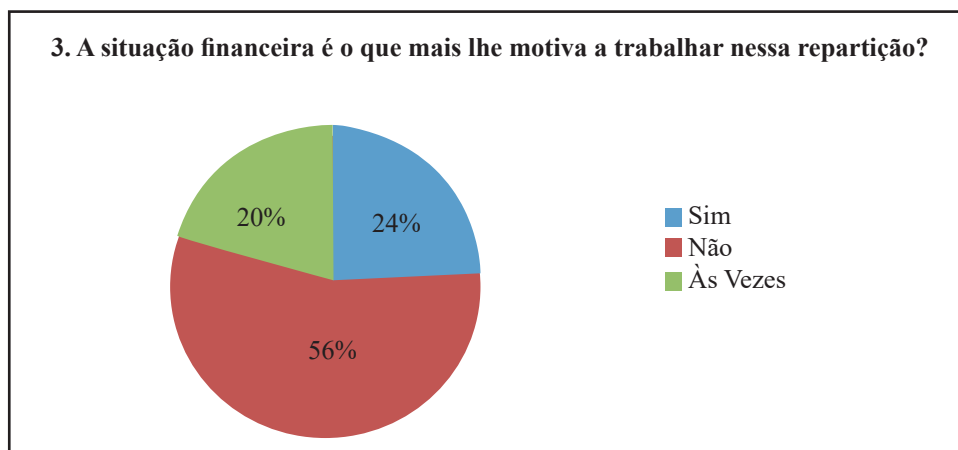
Portanto, o índice que prevalece é negativo, quanto a valorização da instituição para com os seus funcionários. Na realidade todo o profissional almeja a sua valorização e reconhecimento pelos serviços prestados. Reforça-se a necessidade, diante desse resultado ora apresentado, que a instituição invista na valorização dos seus colaboradores, pois é de fundamental importância que o trabalhador se sinta valorizado, pois resultará em satisfação e melhoria na qualidade de serviços prestados a própria instituição, pois a qualidade de vida está ligada ao nível de satisfação e da autoestima dos funcionários.

4.3 ESTADO REMUNERATÓRIO COMO FATOR DE MOTIVAÇÃO PARA DESEMPENHO DO TRABALHO NA INSTITUIÇÃO

Foi investigado nesta etapa de referência ao gráfico 3, o estado remuneratório com uma variável que corresponde ao esperado, 56% (cinquenta e seis por cento) dos servidores declararam não ser a situação financeira o que mais lhe motiva a trabalhar na repartição, pois corresponde as respostas de outros pesquisadores apresentados em trabalhos científicos.

Por mais surpreendente que possa ser; o salário não é considerado o componente mais importante como fator motivacional para o desempenho profissional dos servidores. Apenas 24% (vinte e quatro por cento), confirmaram que sim, o salário é o que mais lhe motiva a trabalhar, e 20% (vinte por cento), parcialmente responderam às vezes, o salário é predominante para o seu empenho profissional.

Gráfico 3: Estado remuneratório



Fonte: dados de Pesquisa (2015).

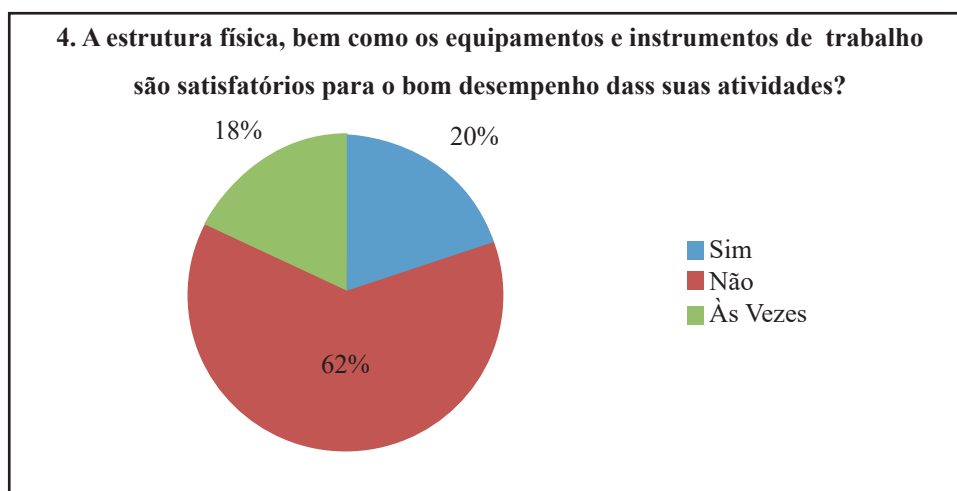
É importante ressaltar que a situação financeira não motiva os servidores entrevistados a trabalharem na instituição. Parece confusa tal afirmação, mas conforme o gráfico 1 os entrevistados em sua maioria afirmaram que gostam do trabalho que realiza. Na realidade gostar do que faz para estes entrevistados é o que mais lhe motiva a trabalhar nessa instituição, pois quanto a situação remuneratória é necessária que haja uma adequação justa para a função que se exerce.

4.4 AVALIAÇÃO QUANTO A SATISFAÇÃO DA ESTRUTURA FÍSICA, EQUIPAMENTOS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO PARA O BOM DESEMPENHO DAS ATIVIDADES LABORAIS

Com relação às respostas quanto a estrutura física, apresentados no gráfico 4, ressalta a insatisfação dos servidores no labutar de suas atividades diárias, com uma variável de 62% (sessenta e dois por cento), refletindo a falta de melhorias que favoreça a satisfação dos funcionários e a qualidade na prestação de serviços

Apenas 18% (dezoito por cento), responderam que às vezes se sentem satisfeitos e 20% (vinte por cento), confirmaram que a estrutura física não interfere na sua satisfação na realização de suas atividades.

Gráfico 4: Estrutura física



Fonte: dados de Pesquisa (2015).

Faz-se necessário garantir um ambiente físico e saudável. Portanto, reforça-se a ideia da necessidade de investimento nessa demanda em virtude de um percentual significativo de servidores estarem insatisfeitos com a estrutura física aqui mensurada. Nesta perspectiva, Gil (2009) afirma que às organizações devem investir mais no ambiente de trabalho, isso implica em investimentos com tecnologias, para melhorar a produtividade dos serviços prestados, o que possibilita atração de talentos. Assim, considera-se imprescindível que bons profissionais se utilizem de uma boa estrutura, para conseqüentemente produzirem melhores resultados.

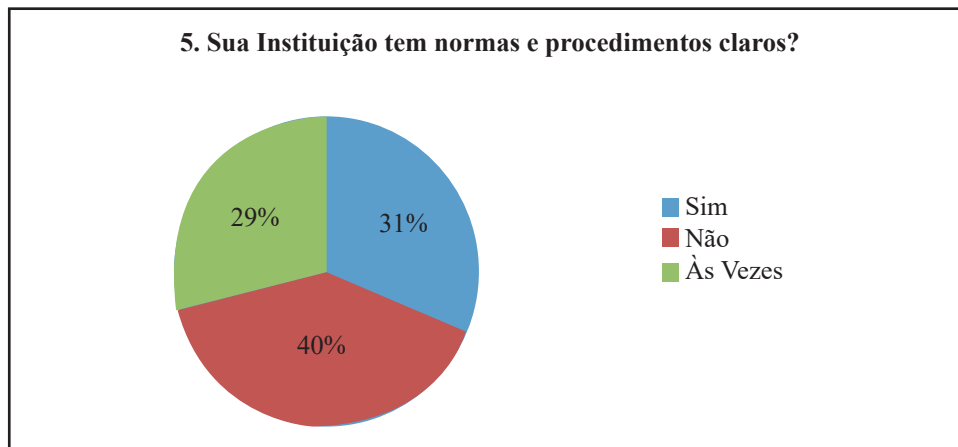
4.5 AVALIAÇÃO SOBRE A SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO À INSTITUIÇÃO NO QUE COMPETE A TRANSPARÊNCIA DE NORMAS E PROCEDIMENTOS

Analisando as respostas do gráfico 5, denominado garantias constitucionais, apresenta uma variável de 40% (quarenta por cento), declarando que a instituição não dá ciência aos seus servidores das normas e procedimentos da instituição, o que representa uma insatisfação dos respondentes, quanto a imagem da instituição por não atender ao fator das garantias institucionais, relacionado a qualidade de vida no trabalho que em sua dimensão vincula que a instituição deve apresentar clareza dos seus atos administrativos. Conforme Limongi-França (2008), percebe-se que as condições de trabalho e clareza de procedimentos, entrelaçando com as variáveis físicas e o desenvolvimento interpessoal da equipe, proporcionam melhor forma de realizar os trabalhos.

Sendo que, nessa variável apresentou um resultado de 31% (trinta e um por cento), afirmando que a instituição apresenta clareza de suas normas e 29% (vinte e nove

por cento), parcialmente responderam que às vezes tem o conhecimento das normas e procedimentos da repartição.

Gráfico 5: Garantias constitucionais



Fonte: dados de Pesquisa (2015).

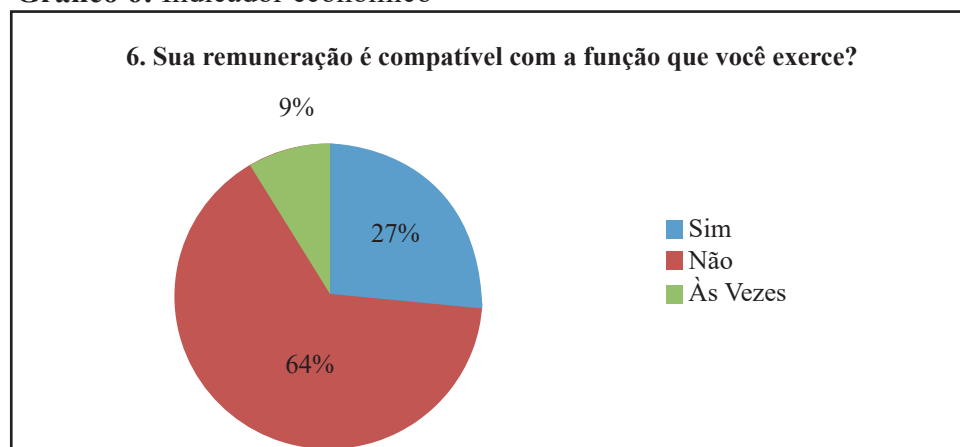
Tais dados representam uma insatisfação dos respondentes quanto a imagem da instituição por não atentar ao fator das garantias institucionais, relacionado à qualidade de vida no trabalho que em sua dimensão vincula que a instituição deve apresentar clareza dos seus atos administrativos.

4.6 AVALIAÇÃO DA PERCEPÇÃO DA EQUIDADE SALARIAL EM RELAÇÃO A COMPATIBILIDADE COM À FUNÇÃO QUE EXERCE

Quanto a afirmação da indagação do indicador econômico, representado no gráfico 6, obteve-se uma resposta de que 64% (sessenta e quatro por cento), não sentem satisfação com o quantitativo remuneratório percebido em relação com a função que desempenham, esse fator tem um percentual alto haja vista ultrapassar 50% (cinquenta pro cento); este percentual não compactua diretamente com um dos fatores da QVT que indica que para uma compensação justa e adequada em suas dimensões econômica e financeiras no tocante a equidade tanto para o mercado interno como da dimensão externa.

De forma ínfima, apresenta-se uma variável de 27% (vinte e sete por cento), dos que responderam que sua remuneração é compatível com a função que exerce e, apenas 9% (nove por cento), dos respondentes afirmaram que às vezes a remuneração é compatível com a função.

Gráfico 6: Indicador econômico



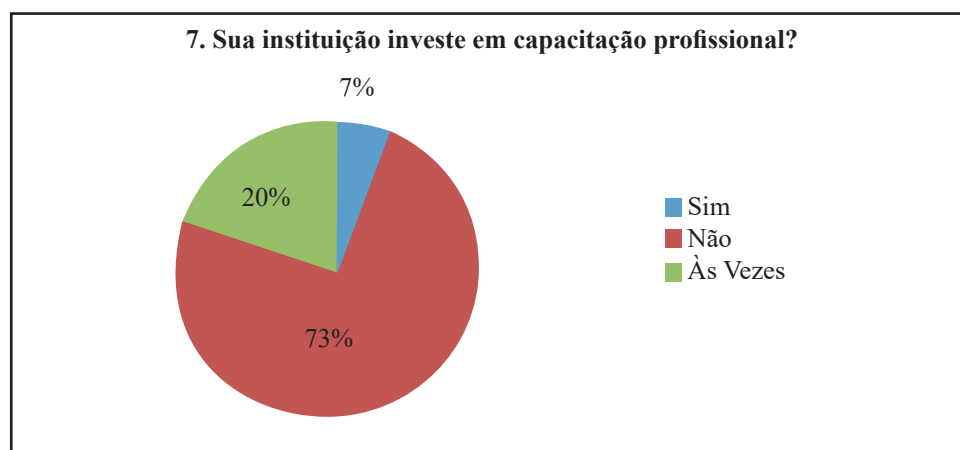
Fonte: dados de Pesquisa (2015).

Percebe-se que há uma quantidade pequena, quase insignificante se sentindo satisfeito, o que representa um desnível alto para esse quadro. Considera-se, portanto, que esse indicador econômico seja observado e considerado como importante para que a instituição invista nesse indicador. Assim, pode-se rever o mérito de recompensa equitativa para uma adequação do nível salarial compatível com a função de exercício no mercado para que se entrelace no liame satisfatório.

4.7 IDENTIFICAÇÃO DE INVESTIMENTO EM CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DEMANDADA DA INSTITUIÇÃO

Com uma variável de 20% (vinte por cento), responderam que às vezes a instituição investe em capacitação, e só com um percentual de 7% (sete por cento), responderam que sim, a instituição habilita os profissionais.

Gráfico 7: Capacitação profissional



Fonte: dados de Pesquisa (2015).

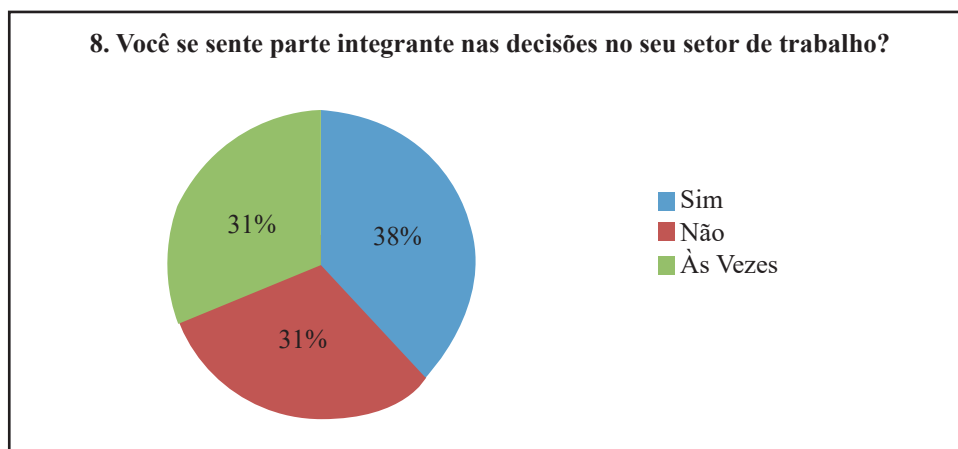
Porém verifica-se neste gráfico 7, ora mensurado, destacando-se o percentual de 73% (setenta e três por cento), bastante significativo em que os respondentes afirmam que a instituição não investe em capacitação profissional. Dado esse que revela falta de empenho da instituição com o investimento na capacitação dos servidores, não oportunizando o desenvolvimento do profissional, ou até mesmo individual para prover um melhor desempenho de suas habilidades e o crescimento da própria organização, tendo como alvo principal o atendimento ao cidadão, em uma prestação de serviço com mais eficiência e eficácia.

4.8 PERCEPÇÃO QUANTO A SATISFAÇÃO DO SERVIDOR EM CONSIDERAÇÃO DA INTEGRALIZAÇÃO NAS TOMADAS DE DECISÕES NO SETOR

Foi investigado nesta etapa do gráfico 8, a satisfação dos funcionários quanto a sua participação nas tomadas de decisões do setor, a importância do desenvolvimento de relacionamento interpessoal no ambiente laboral que favoreça a integralização das tomadas de decisões. Os prestadores de serviços se sentirão mais motivados e satisfeitos a partir do momento que se consideram como atores integrantes nas tomadas de decisões do setor de trabalho.

Porém, na análise do respectivo gráfico as variáveis apresentam uma instabilidade dos entrevistados em suas respostas, pois 31% (trinta e um por cento), afirmaram que não se sentem parte integrante nas decisões do setor, com igual percentual a variável de 31% (trinta e um por cento), os entrevistados responderam que às vezes se sentem integrantes nas decisões do setor, e por sua vez 38% (trinta e oito por cento), se sentem parte integrante nas decisões do setor.

Gráfico 8: Poder de decisão



Fonte: dados de Pesquisa (2015).

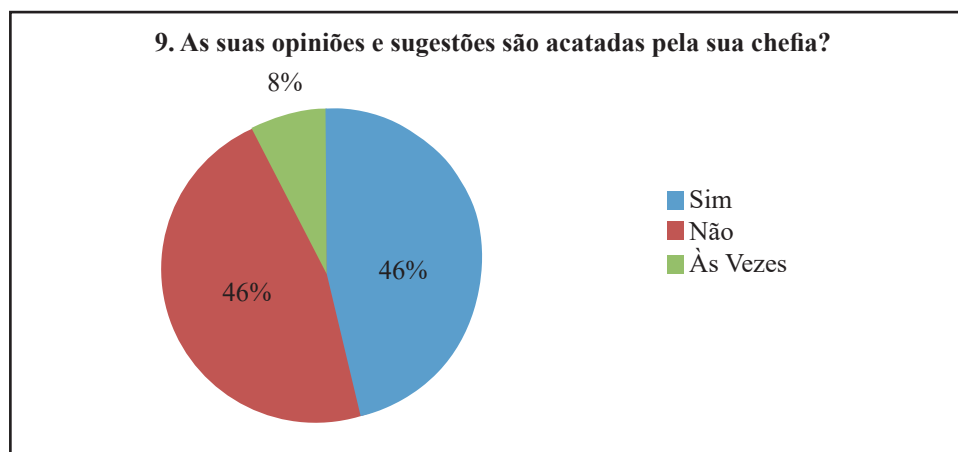
É necessário que haja uma boa relação dos funcionários com a instituição, e que permeie entre eles a satisfação, e para isso é necessário que eles se sintam integrantes nas tomadas de decisões do seu setor, pois evidenciará a valorização que o motivará para melhor desempenho de suas funções.

4.9 INVESTIGAÇÃO QUANTO AO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES NO RELACIONAMENTO COM A CHEFIA

Na análise desse gráfico 9, onde se investiga o grau de satisfação dos servidores em relação as suas opiniões de serem acatadas pela sua chefia, verificou-se as duas variáveis intensas, porém sem predominância, pois 46% (quarenta e seis por cento), dos entrevistados de igual resultado, responderam que suas opiniões são acatados pela sua chefia, enquanto que 46% (quarenta e seis por cento), responderam que não, suas opiniões não são acatadas pela sua chefia, e 8 % (oito por cento), afirmaram que às vezes.

Nesse questionamento da pesquisa revela uma conclusão já esperada, pois no gráfico 8, as variáveis revelaram sem predominância de igual resultado dos entrevistados, a instabilidade quanto a integralização nas decisões do setor afirmando não se sentirem parte integrante na tomada de decisões da instituição, compactuando também com instabilidade das opiniões e sugestões serem acatados pela chefia.

Gráfico 9: Relacionamento com a hierarquia



Fonte: dados de Pesquisa (2015).

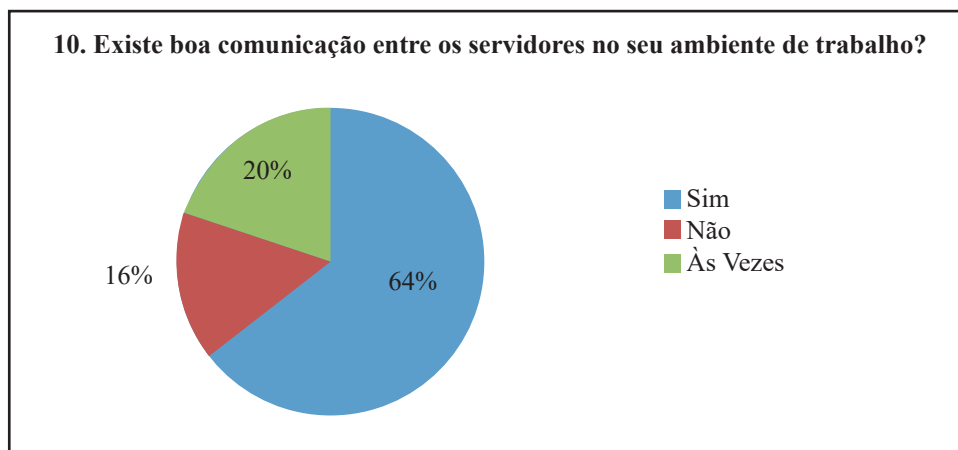
Considera-se nessa questão que a falta de integralização reflete também de igual teor em relação às opiniões dos servidores serem acatados pela sua chefia, configurando, assim, um ambiente propício à desmotivação e a insatisfação. É determinante que a instituição incorpore em suas ações a integralização dos servidores, focar nas pessoas e não somente no resultado da instituição, pois a QVT se destaca pela preocupação com o bem-estar das pessoas e com a eficácia da Instituição.

4.10 AVALIAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO INTERPESSOAL NO AMBIENTE INTERNO DOS SERVIDORES DA SAPE

Em relação à avaliação da comunicação entre os servidores, representado no gráfico 10, a pesquisa revelou um achado importante e significativo, com uma variável bastante expressiva em que 64% (sessenta e quatro por cento), dos respondentes afirmaram uma integração satisfatória entre eles.

Com uma variável de 16% (dezesesseis por cento), afirmaram que não existe uma boa comunicação, e 20% (vinte por cento), responderam que às vezes há uma boa comunicação no ambiente de trabalho.

Gráfico 10: Desenvolvimento Interpessoal



Fonte: dados de Pesquisa (2015).

É importante que haja essa interação para o crescimento da organização, como também é essencial esse relacionamento interpessoal para o desempenho das pessoas. Nesse sentido, também é necessário um clima organizacional favorável para que consiga motivar, influenciar, tanto pelas sensações obtidas na instituição, quanto por meio de projetos direcionados a esse vetor, que se torna um ponto estratégico para a atual situação de reformulação de paradigmas institucionais, no quais o fator humano passa a ter forte influência na prestação de um serviço público efetivo, eficaz e eficiente. Dessa forma, o objetivo é a prestação de um serviço, no qual o cliente se sinta satisfeito em seus pedidos e necessidades. Assim, devem-se investir mais esforços para que haja uma evolução na qualidade de vida das pessoas, que na atualidade apresentam um alto índice de avanço no tempo de vida da população e o servidor se insere nesse quadro, o que reflete nas ações da QVT na Instituição estudada.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na análise da pesquisa realizada, cuja investigação focada no tema QVT, visando contribuir para refletir a situação atual, de forma que através desse espelho possa se investir nos funcionários para uma possível mudança do cenário atual dessa organização, em que se observa não se utilizar de políticas moderna na área de Gestão de Pessoas, na qual se percebe essa lacuna que deverá ser preenchida para promover satisfação e a motivação dos colaboradores. Diante disso, a pesquisa corrobora para que seja implantada uma política de gestão de pessoas, já que as inconformidades dos servidores foram detectadas e o nível de insatisfação foi predominante nesta pesquisa, pois revela que 73% (setenta e três por cento) dos entrevistados estão insatisfeitos com a instituição no que diz respeito a capacitação profissional. É importante tal investimento na área educacional para oportunizar o desenvolvimento profissional, recomenda-se que se incluam em suas atividades cursos, palestras e oficinas, a fim de aperfeiçoar a capacidade intelectual dos servidores.

Verifica-se também um elevado índice de insatisfação quanto a incompatibilidade salarial com a função exercida pelos funcionários devendo, portanto, a instituição articular-se para ativação do plano de carreiras para consequentemente prover uma remuneração justa e adequada.

Os entrevistados revelaram quanto à questão da satisfação do trabalho que realiza na instituição com uma pontuação relevante acima de 90% (noventa por cento), dado esse que se classifica de grande valia, haja vista, que só trará benefícios para o setor público e auto realização dos funcionários. Porém, convém evidenciar que este estudo qualitativo procura investigar a percepção sobre a satisfação com a qualidade de vida dos servidores na instituição. Por outro lado, foi observado em relação à valorização dos funcionários no ambiente laboral, com uma expressiva variável de 56% (cinquenta e seis por cento), esse resultado revela a insatisfação dos funcionários por não se sentirem valorizados pela instituição.

Dessa forma, destaca-se que a organização deve, em relação a este critério, executar ações que promovam a valorização e a satisfação dos profissionais, sugere-se que inclua em suas atividades laborais algo que possa proporcionar o bem-estar e oportunizar capacitação para o desenvolvimento contínuo. Assim, há uma necessidade imprescindível de se implantar um programa de capacitação, pois 73% (setenta e três por cento) afirmaram que a instituição não investe em capacitação profissional.

A preocupação com a situação de incompatibilidade da remuneração com a função que exerce também merece destaque, mais de 60% (sessenta por cento), dos entrevistados não estão satisfeitos com tal situação, além da desvalorização de salários ao longo dos anos. É necessário desenvolver uma política de equidade salarial, observando a meritocracia. Um dos fatores que faz parte da QVT é a compensação justa e adequada que configura o salário que corresponda ao trabalho que é desenvolvido na instituição, considerando a equidade interna e externa.

E na estrutura física, a pesquisa revelou a insatisfação dos funcionários para o bom desempenho de suas atividades laborais no exercício de suas funções, dificultando o bom andamento dos trabalhos. Uma variável positiva que revelou a pesquisa e merece destaque é a satisfação quanto ao desenvolvimento interpessoal. Esse fator é de suma importância dentro das organizações, sabe-se que nos processos seletivos, estão dando mais importância para a parte comportamental do que a técnica. Isto porque, a situação técnica bem trabalhada é de possível aprimoramento, quanto ao comportamento pessoal é bem mais difícil; daí a necessidade e a importância que se deve dar ao relacionamento interpessoal dentro da instituição, pois quanto melhor for, maiores serão os resultados e o crescimento do trabalho em equipe e mais facilidade para o crescimento de metas individuais e pessoais, devido a auto satisfação que dela provém.

O objetivo principal deste artigo é análise quanto a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho no ambiente laboral da SAPE/RN, instituição contemplada nesse estudo, onde buscou-se pesquisar para investigar a satisfação no ambiente laboral dos servidores, no intuito de verificar a percepção que os funcionários têm em relação a sua qualidade de vida, e a partir daí poder contribuir juntamente com a instituição e servidores através deste relevante estudo em epígrafe a responsabilidade ou a seriedade que o órgão público em questão deva tratar essa posição em que se encontra, e, assim, buscar as melhorias na área de recursos humanos, haja vista que, se pôde vislumbrar que suas atividades estão atreladas apenas em processos e controle de pessoal. Sabe-se, no entanto, que na gestão de pessoas tem-se buscado a melhoria e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, visando proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano, construindo novos valores relativos às demandas da QVT e melhoria permanente de sua relação com o trabalho.

Em face dessa realidade, almeja-se que a SAPE desenvolva ações que visem contribuir para o avanço da qualidade de vida, respeito à valorização profissional e promoção de um ambiente laboral harmônico, satisfatório. A QVT servirá como forte aliada capaz de consolidar desafios e transformar a realidades de tarefas cotidianas, o resgate da valorização e humanização dos seus colaboradores.

Nota-se que uma nova realidade se apresenta com esse estudo, que proporrá conhecimento e/ou mudanças no comportamento dos funcionários, na satisfação e no bem-estar, e mostrar que é possível promover um ambiente propício ao equilíbrio biopsicossocial e organizacional, e fazer do local de trabalho um ambiente saudável, pois Qualidade de Vida no Trabalho se constitui no equilíbrio do ser humano.

Conforme várias obras e autores pesquisados para construção desse trabalho, enxerga-se que as organizações existem com o objetivo de proporcionar satisfação para as pessoas, e se elas não exercem essa função não faz sentido a sua existência. O gestor deve estar ciente da obrigação de uma visão que trata as partes como um todo, empregando, portanto, uma visão holística e o pensamento sistêmico.

Espera-se que a Instituição com o conhecimento desse trabalho possa fomentar ações que viabilizem o avanço no ambiente laboral, a fim de fortalecer e valorizar os servidores, conduzir e motivá-los para uma mudança, transformando o local de trabalho em um novo modelo de gestão de pessoas. É relevante que a Instituição amplie suas ações, pois através deste estudo de QVT da pesquisa realizada revelou essa necessidade de se investir mais nas pessoas, no intuito de extrair benefícios que refletirá ou impactará em resultados benéficos ou positivos não só para os que fazem a SAPE-RN, mas em uma prestação de serviço com qualidade, extensivo a sociedade.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos básicos**. 7.ed. Barueri, SP: Manole, 2009.

DETONI, Dimas José. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de caso em agroindústrias**. Florianópolis: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, 2001. (Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção)

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais-1ª**. Ed.-9. Reimpr. –São Paulo/SP: Atlas, 2009.

LIMA, Paulo Daniel Barreto. **Gestão orientada para resultados**: In: MEDEIROS, Paulo César et.al. **Construindo uma Nova Gestão Pública**. Natal: Escola de Governo-RN, 2010. Cap. 1.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.a.

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

_____. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente 2002.

NUNES, José Orlando da Costa. **Abordagem Contemporâneas da QVT: Gestão da qualidade Total ou Total Quality management (TQM) Versus Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**.. In: COSTA, Jean Henrique et al. **Reflexões Contemporâneas Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Limites, perspectivas e desafios**. Fortaleza: Expressão Gráfica e Editora, 2013. Cap. 3.

PORTO, Mario Augusto. **Gestão Pública e o absentismo da força de Trabalho: Reflexões preliminares**. In: MEDEIROS, Paulo César et.al. **Construindo uma Nova Gestão Pública**. Natal: Escola de Governo-RN, 2010. Cap. 5.

RODRIGUES, Marcus Vinícius. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 10ª Ed.- Petrópolis, RJ: vozes, 2007.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração:** guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de caso/ 3. Ed-São Paulo: atlas, 2009, p. 142.

SANTOS, Izequias Estevam dos. **Manual de métodos e técnicas de pesquisa científica-** 7.ed. ver., atual e ampl.- Niterói, RJ: Impetus, 2010, p. 133.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas-**8. ed. – São Paulo/SP: Atlas, 2009.