

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, OS DESAFIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PARA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA VIVER E CONHECER – em uma perspectiva de reflexão, movimentação e ação.

Maria Elivânia da Silva Santos*

RESUMO:

Ações para promover a qualidade de vida no trabalho tem sido um grande desafio para os órgãos de gestão pública. Nesta perspectiva, o artigo a seguir abordará a idealização, implantação e desenvolvimento do “Programa Viver e Conhecer em uma perspectiva de: reflexão, movimentação e ação”. No contexto que atualmente observa-se a grande demanda e casos recorrentes de funcionários e colaboradores afastados de suas atividades laborais, fato motivado em consequência de problemas de saúde, em uma análise de que as atividades desenvolvidas com pouco estímulo motivacional, falta de reconhecimento profissional e pessoal, os comportamentos sociais cada vez mais competitivos, individualizados, capitalistas e o convívio com indivíduos de diferentes personalidades e atitudes. De maneira geral, uma rotina de atividades repetitivas e pouco prazerosa, leva o indivíduo a esgotar as suas limitações e perspectivas, gerando desgaste físico, psíquico, emocional e social. Fatores que refletem negativamente no serviço público oferecido, apresentando uma baixa produtividade e desempenho não satisfatório das atividades no setor em que este exerce as suas funções, gerando também conflitos internos com demais colaboradores, frustração no convívio familiar e social. O propósito deste documento é mostrar a iniciativa da gestão municipal de Tenente Laurentino Cruz/RN com a finalidade promover ações preventivas e motivacionais para o desenvolvimento pessoal e profissional para atender a todos os colaboradores da gestão municipal, visando impulsionar o seu entusiasmo pessoal, social e corporativo proporcionando melhorias na produtividade da administração pública bem como na vida de cada um com um ganho significativo em maior produtividade e desempenho de suas funções.

Palavras-chave: desenvolvimento, programa, gestão, motivação e desempenho.

* Pedagoga – Universidade Vale do Acaraú - UVA; Form. Cont. em Educação Infantil – SEMEC/TLC; Professora Alfabetizadora - PNAIC; Mestre em Ciências da Educação – ISEL/DF; Hab. Oficial de Pregoeira e Licitações – CEPLAME/RN.

1 INTRODUÇÃO

Em sentido formal, a Administração Pública, é o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do Governo; em sentido material, é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em acepção operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico, dos serviços do próprio Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade. Numa visão global, a Administração Pública é, pois, todo o aparelhamento do Estado preordenado à realização de seus serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas.

Meireles (2004, p. 64)

A administração pública municipal para desempenha as suas atribuições e com base em obediências aos princípios constitucionais e no intuito de desenvolver, desempenhar e realizar ações para atender de forma direta e indireta aos interesses da população, nesta perspectiva, a além de governar de forma planejada, transparente e sistemática para o bem comum e coletivo dos cidadãos e para garantir políticas públicas de igualitária satisfação para todos. Tem o dever de apresentar, desenvolver, promover e aplicar ações continuadas para elevar e manter a motivação dos colaboradores que atuam nos órgãos públicos, sendo de suma relevância investir em capacitação e aperfeiçoamento e assim estimular para o desenvolvimento profissional e pessoal de seus colaboradores. No que seja ainda, o comprometimento com a empresa, quanto a atitudes de valorização das competências e habilidades, valores e princípios éticos em um ambiente de respeito, harmonia, bem-estar e respectivamente nas atitudes de colaboração e participação para que estes possam desempenhar e oferecer a prestação de serviços efetivo em atendimento ao cidadão.

Neste artigo será possível decorrer sobre a finalidade, objetivos, etapas de elaboração, desenvolvimento e avaliação do **Programa – Viver e Conhecer em uma perspectiva de reflexão, movimentação e ação**, implantado e em desenvolvimento no município de Tenente Laurentino Cruz, localizado no interior do estado do Rio Grande do Norte aproximadamente a 244 quilômetros da capital do estado Natal. Ação de iniciativa da gestão municipal 2017 – 2020 em parceria com as Secretarias Municipais e estudantes de especialização em Gestão Pública.

Com meta para atender a todos os profissionais e colaboradores da gestão municipal, visando impulsionar melhoras significativas do seu entusiasmo pessoal, social e corporativo proporcionado melhorias um aumento na produtividade da administração pública bem como na vida de cada um com um ganho significativo em maior produtividade e desempenho de suas funções, refletindo em um atendimento ao cidadão satisfatório e de como lhe é de direito.

O presente documento segue organizado em tópicos respectivamente enumerados, sendo apresentado sequencialmente – Os desafios, aspectos e implantação do programa. Em sequencia apresenta-se a estruturação e desenvolvimento do programa. Para finalizar, Considerações finais.

2 OS DESAFIOS, ASPECTOS E IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA.

Com os avanços tecnológicos, e todas as transformações e mudanças comportamentais e sociais, no que se reflete na hierarquia do ter se sobrepondo ao ser. A sociedade passa por um processo de competitividade pessoal e profissional que tem levado a um senso individualizado do ser humano, onde boa parte da sociedade cada vez mais consumista e capitalista entra em uma corrida desenfreada para alcançar seus objetivos pessoais a custas penas de acabar subtraindo o direito do outro. A questão a partir deste cenário há também um aumento significativo de atitudes maliciosas e corruptas para chegar a uma realidade privada de valores morais e éticos. No que parece uma acirrada competição, enquanto alguns defendem a moralidade, eficiência, transparência, eficácia em suas atividades, prevalecendo a cultura do bem fazer, outros se impõem com comportamentos egoístas e manipuladoras em benefício próprio para se prover de vantagens individuais. Em linhas gerais, esta realidade esta explicitada por Pereira (2007).

O mundo empresarial exige cada vez mais a necessidade dos trabalhadores estarem motivados no desempenho de suas atividades. Os colaboradores sejam eles internos ou externos, assim trazendo resultados satisfatórios para a empresa.

Sobre está ótica, a administração pública do município de Tenente Laurentino Cruz/RN, conforme levantamento de dados no Setor de Recursos Humanos dispõe atualmente cerca de 480 (quatrocentos e oitenta e dois) colaboradores cadastrados (funcionários efetivos concursados, cargos em comissão, contratados por termo determinado e programa de atendimento a bolsistas universitários). Sendo, estes cargos, funções e atividades distribuídas em 11 (onze) Secretarias Municipais: Administração, Informática e Recursos Humanos; Agropecuária, Meio Ambiente, Abastecimento e Recursos Hídricos; Assistência Social; Educação e Cultura; Esporte, Lazer e Juventude; Planejamento, Finanças, Tributação e Controle Orçamentário; Obras, Habitação e Serviços Urbanos; Saúde; Turismo; Controladoria

e Gabinete Civil. E relevante destacar que cada secretaria tem uma finalidade de atendimento e prestação de serviço específico.

A partir deste levantamento ao qual se vê uma considerável quantidade de colaboradores que atendem diariamente e diretamente a sociedade em todos os seus seguimentos. A gestão municipal é desafiada a compreender o funcionário servidor como um colaborador ativo de sua gestão, nesta mesma linha, valorizar cada indivíduo como um ser na sua essência original e providas de capacidades, habilidades, senso crítico, princípios, atitudes, comportamentos e valores morais, culturais e éticos, movidos por anseios e objetivos pessoais e competências profissionais, inseridos em grupo de atividades com diferentes personalidades.

O maior desafio e conseqüentemente o mais difícil para a gestão municipal, está em alinhar tantos e diferentes colaboradores em um ambiente de trabalho de interação e harmonia, com atitudes positivas para colaboração, produtividade e atendimento satisfatório ao cidadão para garantir a funcionalidade da administração pública em todos os aspectos legais e administrativos de sua competência. Conforme Cabrera (2008, p. 18):

A gestão de pessoas teve que evoluir da gestão de um vínculo simples para a gestão de uma coleção de trocas simbólicas, teve que entender a evolução das pessoas de trabalhadores organizacionais para trabalhadores do conhecimento e teve que aprender a trabalhar com um novo modelo de avaliação.

Dai, surge o primeiro questionamento, frente a esta demanda e divisão de setores: como realizar um *feedback* para diagnosticar os motivos geradores de conflitos e observar os pontos negativos e positivos de cada departamento? E para compreender as necessidades de cada grupo e o que fazer para identificar as limitações, capacidades e habilidades de cada colaborador? E ainda, bem como, observando outros dados relevantes no que se destaca principalmente a crescente quantidades de colaboradores afastados de suas atividades laborais (atestados, solicitação de férias antecipadas e licenças prêmios) justificados em sua maioria para tratar de assuntos relacionados a saúde diagnosticados principalmente pelo desgaste e aspectos físicos, psíquicos e emocional.

Esta abordagem gerou na gestão a necessidade e o desejo de criar, planejar e executar ações direcionadas para atender a curto, médio e longo prazo, atividades para atender a todos os colaboradores da rede pública municipal. Para a partir desta ação, desenvolver atividades de orientação, capacitação e práticas construtivas de promoção ao bem estar e crescimento

profissional e pessoal em uma abordagem ampla de conteúdos para garantir o acesso ao desenvolvimento de novas expectativas para sua qualidade de vida e através desta ação, contribuir para a diminuição de do nível de estresse e insatisfação profissional e reverter o quadro de incidência das doenças ocupacionais. Isto, associada ao ganho individual de uma melhor qualidade de vida e ocupação profissional, junto ao ganho secundário no aumento da produtividade, desempenho e oferecimento de serviço mais cuidadoso e de igual satisfação para o que oferece e par quem está sendo atendido. Conforme Chiavenato (1999, p. 4 apud MARTINS, 2010):

Boa parte da vida das pessoas é passada dentro das organizações que, por sua vez, dependem das pessoas para atingirem seus objetivos. Se por um lado, as pessoas dependem das organizações para sua subsistência e sucesso pessoal, as empresas jamais existiriam se não fossem as pessoas, que lhes dão vida, dinâmica, impulso, criatividade e racionalidade.

É importante ressaltar que a vontade e a necessidade de fazer algo esbarraram em outro fator, uma vez que o Setor de Recursos Humanos não dispõe de profissionais capacitados na função própria de Gestão de Pessoas ou RH designada para atender no setor ainda se limita muito a empresas particulares, ficando a administração pública descoberta neste segmento. O que leva a uma rotatividade de servidores no setor que desempenham a função burocrática e organizacional e administrativa, impossibilitando um trabalho de planejamento e acompanhamento neste segmento.

Esta realidade se apresenta no pensamento, Marconi (2009, p. 35), “[...] a gestão de recursos humanos deixou de se pautar por mecanismos que privilegiavam a progressão e as melhorias salariais associadas ao tempo de serviço, logo praticamente automáticos, e passou a se vincular a instrumentos que incentivem o desempenho”.

Desse modo, a gestão compartilhou internamente a disponibilidade e comprometimento para a idealização, implantação e desenvolvimento da ação expressando a importância do apoio e dedicação de seus colaboradores que viessem a se identificar com o tema abordado. Uma vez identificado o grupo de trabalho, teve início o aprofundamento sobre esta nova perspectiva de gestão.

Com tudo, após verifica-se a parti deste ponto um outro grande desafio, que se deu pela razão de que não há uma personalização quanto a este trabalho a ser desenvolvido. Gerando a importância de levar em consideração que um programa para oferecer qualidade de

vida no trabalho deve partir da concepção que cada município, unidade de lotação ou núcleo de atividade deve receber um direcionamento que atenda as suas especificidades.

Com muita persistência e dedicação, a gestão municipal mesmo de encontro às desafios e contratemplos que surgem para impedir a realização do projeto. Seguindo com o propósito a gestão promove a parceria inicial com um colaborador efetivo do município motivado a compartilhar experiências e contribuir para a realização desta jornada unificando o comprometimento e disponibilidade dado início a fundamentação teórica, finalidade da ação, levantamento dos objetivos e metas a serem alcançadas a curto, médio e longo prazo, sistematização e planejamento das ações, metodologia, conteúdos abordados e atividades, etapas do processo de desenvolvimento e cronograma para atendimento direto com os colaboradores.

3 ESTRUTURAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA.

No âmbito da administração municipal levando por base a demanda de colaboradores anteriormente apresentada, os vários desafios e contratemplos para a formulação da proposta inicial de implantação de ações voltadas para oferecer a todos os colaboradores cadastrados, atividades para promover a qualidade de vida no trabalho. Também foi observado e apontado como sendo o ponto mais crítico quanto a esta nova abordagem, o fato de que alguns colaboradores ou boa parte. Vale salientar que não se trata de generalizar, estão imersas a uma rotina repetitiva, cansativa, desgastante, por vezes estressante, causando falta de motivação o que impede este de viverem novas perspectivas de crescimento.

Este fator leva o indivíduo a uma zona de conforto, causando uma falta de interesse, tornando-se desmotivado pela falta de valorização de suas atividades ou função, entende-se como mal remunerado, aspecto esse que também gera no indivíduo uma auto avaliação negativa, vindo assim a apresentar um preconceito e rejeição a mudanças propostas. Isto porque o contato com o novo parece ameaçador e desconfortável. Em alguns casos prevalece a procrastinação e pouca atitude de curiosidade a participação. Somando esta realidade, com base na falta de informação, e o hábito de pouco ou nunca despertar para auto avaliação comportamental, pessoal, profissional e social, gera um desconforto inicial e visão limitada dos benefícios oferecidos e o ganho significativo no ambiente de trabalho e na vida pessoal de cada um.

3.1 Definição do programa

A implantação de políticas de gestão de pessoas que preconizam o desenvolvimento e a valorização das pessoas nas organizações deve trazer corolários como: produção de produtos e serviços inovadores de alta qualidade, bem como atendimento mais flexível e atencioso porque, teoricamente, um colaborador que se sente atendido, satisfeito e valorizado tende a realizar suas funções com maior afinco. Demo (2005, p. 4 apud SANTOS, 2009, p, 34).

Com esse enfoque, respeitando ao que caba a Gestão Publica, seguindo a linha de Gestão de Pessoas, o programa foi idealizado e intitulado com a finalidade para suprir esta realidade, no qual se descreve como **Programa – Viver e Conhecer em uma perspectiva de reflexão, movimentação e ação**. No que se amplia a necessidade de “Viver” em uma ambiente mais harmonia e bem esta, “Conhecer” a si mesmo e ao próximo de forma a promoção e troca de experiência e acima de tudo o respeito mutuo. Em uma perspectiva de “reflexão”, isto porque o individuo é um ser critico e necessita refletir constantemente sobre suas atitudes e ações; “movimentação”, o mundo está em constante transformação e sair da rotina, praticar novos hábitos, buscar novas alternativas é uma necessidade do ser humano e o terceiro eixo “ação”, tendo em vista que o individuo quando se auto avalia, toma atitudes positivas, desperta para viver e conhecer coisas novas, se sente motivado, estimulado para agir.

3.2 Objetivos

Definido o tema central e os eixos norteadores do programa, observa-se então:

Objetivo geral:

- Buscar as melhores alternativas de ações para oferecer qualidade de vida no ambiente de trabalho, no intuito de despertar o funcionário para que sejam motivados a investirem na sua saúde e bem-estar como forma de orientação e prevenção para os cuidados no que contemplam os aspectos da saúde física, emocional e social.

Objetivos específicos:

- Promover o bem estar e desenvolvimento pessoal dos colaboradores a serviço da Prefeitura Municipal de Tenente Laurentino Cruz/RN;

- Oferecer capacitação profissional e orientação para prevenção de doenças ocupacionais;
- Motivar e estimular auto avaliação para potencializar as habilidades e competências profissional, em uma perspectiva positiva;
- Incentivar a promoção de atitudes de respeito ao próximo e ao meio em que este esteja inserido;
- Impulsionar o seu entusiasmo pessoal, social e corporativo, proporcionado um ganho significativo em melhorias e produtividade na administração pública bem como na vida de cada um;
- Socializar e compartilhar experiências, bem como proporcionar o contato e interação com colaboradores de outras atividades/funções, unidades e secretarias diferentes da unidade de origem.

3.3 Articuladores

Gestão Municipal:

- Idealização, orientação, implantação, socialização junto aos outros articuladores para revisão do conteúdo, definição do cronograma de atendimento, incentivo ao desenvolvimento das ações, aplicação e promoção do programa para os colaboradores da administração municipal;
- Confecção e disponibilização do material impresso (folha de questionários, bloco para anotação personalizado, textos, apostilhas, crachás, folha de frequência, declaração de participação e/ou certificados);
- Disponibilização do material de consumo (mimos e lembrancinhas para os participantes, lanches, pratos, copos e talheres descartáveis, guardanapo, papel toalha);
- Disponibilização do material didático e pedagógico (cartolina, papel madeira, papel sulfite A4 branco e colorido, jogos, caneta esferográfica, lápis grafite, fita adesiva, lápis de cor, giz de cera, massinha de modelar, canetas hidrográficas, marcador para quadro branco, marcador permanente, tecidos coloridos, TNT colorido, fitas, barbantes, bexigas, bambolês e outros).

Secretarias Municipais e órgãos vinculados:

- Socialização com os demais articuladores para revisão do conteúdo, definição do cronograma de atendimento, incentivo ao desenvolvimento das ações por núcleo de atividade;
- Divulgação das datas, horários e público de cada núcleo de atividade com a mobilização dos colaboradores quanto a importância de sua participação;
- Disponibilização e organização de espaço físico que atenda a demanda atendida;
- Disponibilização e organização dos recursos utilizados (notebook ou computador de mesa, reproduutor de multimídia digital, tela para reprodução de multimídia, sistema de som, microfone, celular ou câmera digital para registro das atividades).

Articulador, ministrante e mentor do Programa:

- Estudos preliminares e bibliográficos sobre o tema Gestão de Pessoas
- Seleção e produção do conteúdo a ser explorado nas oficinas;
- Planejamento das etapas, ações e atividades, a serem desenvolvidas com ou outros articuladores;
- Produção e seleção das dinâmicas, brincadeiras, produção dos jogos e brinquedos com material descartável e sucatas;
- Aplicação e desenvolvimentos dos questionários, encontros, oficinas, palestras, relatório das atividades;
- Socialização com os demais articuladores para revisão do conteúdo, definição do cronograma de atendimento, incentivo ao desenvolvimento das ações por núcleo de atividade;
- Divulgação das datas, horários e público de cada núcleo de atividade com a mobilização dos colaboradores quanto a importância de sua participação;

3.4 Metodologia e desenvolvimento do programa

Após articulada a primeira etapa do programa no que se observa: a pesquisa e estudos preliminares, levantamento de dados junto ao Setor de Recursos Humanos. As articulações para sua idealização, definição, levantamentos dos objetivos, metodologia e definição das etapas seguintes. A partir disso, ficou estabelecido que o atendimento seria direcionado para atender as secretarias uma por vez, essa estratégia possibilita o contato e

atendimento continuado com os colaboradores, divididos por grupo de atividade de cada secretaria.

Por exemplo: inicia o módulo de desenvolvimento na Secretaria Municipal de Assistência Social, com o cronograma previamente articulado e definido por grupo de atividade, atende no primeiro encontro os colaboradores do Conselho Tutelar finalizado este finalizado, um outro encontro é marcado para atende o Centro de Referência de Assistência Social, depois o Programa Criança Feliz e assim sucessivamente até que tenha participado todos os colaboradores.

Está sistematização e divisão por grupo de atividade ou órgão vinculado a cada secretaria facilita o entrosamento entre os participantes e a equipe ministrante das oficinas, permitindo a observação e acesso ao ambiente de trabalho do grupo, um acompanhamento mais direcionado aproveitando a empatia já existente entre eles, uma segurança e conforto por não ter a necessidade de se deslocar para outro ambiente que não seja pertinente as suas atividades e um melhor direcionamento dos temas, conteúdos e atividades exploradas em cada oficina, facilita a orientação e sugestões para aplicar as experiências socializadas no próprio ambiente de trabalho. Bem como, facilita o levantamento de dados e a elaboração dos relatórios e o acompanhamento posterior.

Concluído o desenvolvimento do módulo de atendimento em uma secretaria, articula-se com o representante da Secretaria seguinte a ser atendida. E reinicia-se todo o processo: definição dos grupos, cronograma de atendimento e só inicia com a próxima secretaria, quando está estiver finalizada.

Quando ao desenvolvimento e aplicação do Programa para os colaboradores acontece na modalidade de encontros presenciais para apresentação de palestras expositiva dialogada com base na vertente sócio interacionista, atividades de autorreflexão e promoção de debates com o propósito de explorar o **eixo** “reflexão”; oficinas teórico/prático envolvendo os participantes em dinâmicas, jogos e brincadeiras de grupo, envolvendo a musicalidade e com apoio de atividades lúdicas com material reciclado e sucatas, explorando assim o **eixo** “**movimentação**”.

Desse modo, vale ressaltar que dados os recursos apresentados servem de base para exploração dos conteúdos que envolvem temas de conteúdos selecionados em formato multidisciplinar, para nortear uma postura profissional e pessoas e alcançar os objetivos anteriormente elencados. Desse modo, preconiza a exploração do **eixo** “**ação**”.

Nesta abordagem é de grande relevância destacar os temas envolvidos e explorados nos encontro, uma vez que, todos são selecionados de forma a interagir e interliga-se entre si.

Nesta ótica, é possível desenvolver e explorar temas diversificados, mas sem fugir da essência original do programa ou da realidade dos colaboradores participante. Tendo em vista, a apresentação de temas e conteúdos da sua vivencia profissional interligados para a vida pessoal. Entre vários temas selecionados, dar-se ênfase á:

- A importância do trabalho em equipe;
- Ética profissional e pessoal;
- Positividade x Negatividade;
- Autoestima, confiança e responsabilidade;
- Identificando os sintomas iniciais dos transtornos mentais, do comportamento e do sistema nervoso, relacionado ao trabalho e do sistema nervoso;
- Alcoolismo e tabagismo.

Neste aspecto, verifica-se que durante a execução do programa nos grupos atendidos, em momento específico dos debates é aberto a avaliação positiva e negativa dos temas abordados para a devida aprovação e relevância para o grupo e para a vida de cada um. E no mais é aberto a discursão para sugestões e necessidade de novos temas e outros conteúdos relacionados à dinâmica do programa. As sugestões passam para discursão e revisão dos articuladores e posteriormente inseridos na grade de conteúdos a serem explorados. Neste proposito, a uma importante contribuição de todos os envolvidos em contribuir para o aprofundamento e relevância do programa. Uma vez que este, está em desenvolvimento e em construção continua, por se tratar de uma interação e troca de experiências que possam contribuir para o crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional de todos, além de contribuir significativamente em melhorias no ambiente de trabalho e ganho expressivo de produtividade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão pública municipal norteada pelos princípios constitucionais, tem por missão desenvolver ações que vão ao encontro as necessidades da população. No entanto, o setor de recursos humanos na gestão pública limitou-se, por muito tempo, atividades meramente burocráticas e operacionais, fato refletido de que a necessidade de observar, reavaliar e capacitar colaboradores, restringia-se mais eficazmente na administração particular. Esta realidade começou a mudar e ter novas perspectivas, quando a gestão municipal observou que

o funcionário público também pode ser visto como um colaborador ativo na gestão, diminuindo este espaço e distanciamento entre empresa e funcionário, facilitando uma gestão democrática e interacionista. No mais, à medida que os gestores públicos têm-se conscientizado da necessidade de servidores capacitados tanto na realização das tarefas na organização quanto no atendimento às demandas da sociedade.

Essa visão atualizada e humanizada, contribui não somente na obtenção de uma gestão pública de excelência que se refere aos colaboradores, e no atendimento ao cidadão, mas, principalmente, na mudança comportamental de todos os envolvidos, gerando mais confiabilidade, responsabilidade e respeito a função e ambiente ao qual este está inserido. Ainda aprimora e conscientiza o colaborador que também depende deste para um atendimento com ênfase na eficiência, a eficácia e a efetividade.

Este trabalho mostrou aos desafios que a administração pública do município de Tenente Laurentino Cruz/RN enfrentou para implantar um programa de ações voltadas para capacitar e orientar seus colaboradores, como forma de aprimorar e melhorar a realização das atividades profissionais, já que estes necessitam de conhecimento constante, reconhecimento e valorização e atenção continuada da sua qualidade de vida e laboral, avaliação, buscando verificar se os objetivos propostos foram atingidos, e, finalmente, de um feedback, a troca de informações e o diálogo. Nesse aspecto, faz-se necessário que a administração pública municipal esteja empenhada em avançar do estágio atual para o desejado, buscando uma administração comprometida com o bem-estar dos seus colaboradores e com ações planejadas, além de mecanismos que valorizem o servidor e estimule a buscar novas perspectivas.

Em linhas gerais, além de proporcionar uma interação e socialização entre gestores e os servidores, um ajudando o outro e todos empenhados em oferecer um serviço público de qualidade para a população atendida. O desempenho de uma organização depende das pessoas que a compõem, da forma como estão organizadas, estimuladas e capacitadas, além do ambiente em que trabalham.

REFERÊNCIAS

ALVAREZ, B. R. Qualidade de vida relacionada à saúde de trabalhadores: Um estudo de caso. 1996. 117 f. Dissertação (Mestrado em engenharia de produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico, Florianópolis, 1996.

ARAÚJO, L. C. G. Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. Constituição: República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Acesso em 28 abr 2019.

CABRERA, Luiz Carlos. FUNDAP – Gestão de recursos humanos na administração pública. A perspectiva da Gestão de Pessoas. 2008. Disponível em: Acesso em 28 abr 2019.

CLARO, Maria Marcela Fernández de. Gestão de pessoas. Centro Universitário Leonardo da Vinci. Grupo Uniasselvi. Indaial: Asselvi, 2009.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. São Paulo: Jurídico Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

MARTINS, Regina Copello. Gestão de Pessoas em organizações públicas. Disponível em: . Acesso em 05 maio 2019.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro. São Paulo: Malheiros, 1994.

NAHAS, M. V. Fundamentos de aptidão física relacionada à saúde. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 1989. In: ALVAREZ, B. R. Qualidade de vida relacionada à saúde de trabalhadores: um estudo de caso. 1996. 117 f. Dissertação (Mestrado em engenharia de produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico, Florianópolis, 1996

RIBEIRO, Elizete Inez Boing. Gestão de pessoas. Associação Educacional Leonardo da Vinci (Asselvi). Indaial: Asselvi, 2007. Tópico 1.

ROUSSEAU, J.J. O contrato Social. In: Oeuvres completes, tome III. Collesction

<https://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/FILOGENESE/heliovilalba.pdf>. Acesso em 15 maio 2019

<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/manuais/seguranca%20e%20saude%20no%20trabalho/Sausedotrabalhador.pdf> Acesso em 17 agosto 2019

https://www.itrcampinas.com.br/pdf/helio/Autoestima_conf_respons.pdf. Acesso em 17 agosto 2019.

ANEXO**TERMO DE COMPROMISSO**

Eu, MARIA ELIVANIA DA SILVA SANTOS, portadora do CPF Nº 046.930.504-58, RG Nº 1.900.749 SSP/RN, divorciada, residente e domiciliada a Rua Antônio Manoel Nº 07, centro – Tenente Laurentino Cruz/RN. Contato através do Telefone (84)99924-3741, e-mail: elivaniatl@hotmail.com.

“Comprometo-me, caso meu Trabalho seja aprovado pelo Comitê Científico, a comparecer ou nomear um representante para sua apresentação, no dia e hora previamente comunicados, e autorizo sua imediata publicação no site da instituição. Autorizo a publicação do material utilizado em minha apresentação no site do evento, assim como o uso de sons e imagens.

“Autorizo também o recebimento de mensagens SMS através de meu celular com informações relativas ao meu trabalho científico e minha participação no evento”.

Neste termo expresse minha concordância, conforme solicitado

Maria Elivânia da Silva Santos
CPF Nº 046.930.504-58