



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS:OEIRAS PIAUÍ
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO

FRANCICLEDE PEREIRA DA SILVA SOUSA

**POLÍTICA PÚBLICAS E AS NOVAS TECNOLOGIAS PARA MELHORIA DA QUALIDADE
DE VIDA DO SERVIDOR PÚBLICO DE OEIRAS PIAUÍ**

OEIRAS /PI

2024

FRANCICLEDE PEREIRA DA SILVA SOUSA

**POLÍTICA PÚBLICAS E AS NOVAS TECNOLOGIAS PARA MELHORIA DA QUALIDADE
DE VIDA DO SERVIDOR PÚBLICO DE OEIRAS PIAUÍ**

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico) apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do Curso de ESPECIALIZAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras PI .

Orientadora: Prof^a. LOUISE TATIANA
MENDES RODRIGUES

OEIRAS /PI

2024

POLÍTICA PÚBLICAS E AS NOVAS TECNOLOGIAS PARA MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DO SERVIDOR PÚBLICO DE OERAS PIAUÍ

FRANCICLEDE PEREIRA DA SILVA SOUSA ¹
ORIENTADOR(A): LOUISE TATIANA MENDES RODRIGUES ²

RESUMO

O objetivo desse trabalho é proporcionar melhorias na aplicação de novas tecnologias para melhorar a qualidade de vida do trabalhador de forma eficiente e eficaz, conceituando a área das ações públicas, identificando a capacidade analítica para entender os fenômenos das políticas, criando soluções técnicas eficientes e politicamente viáveis, para a elaboração e organização das propostas voltadas para o comportamento coletivo.

Pretende-se com este trabalho refletir sobre a qualidade da elaboração, desenvolvimento e aplicação de novas tecnologias para aprimorar as políticas públicas, para que possam contribuir com as mudanças qualitativas na prática da administração pública. Ressalta-se que o eixo condutor da reflexão e análise deste estudo está centrado nas dificuldades desenvolvidas nos processos administrativos que ora acontecem no cenário, provocando um dispêndio de recursos em realizações de gastos administrativos que acabam sendo aplicados de forma deficiente. Não concluindo determinados investimentos em programas que são planejados para retorno a longo prazo. A metodologia aplicada foi a pesquisa exploratória e qualitativa que segundo Cervo et al.(2007) realiza descrições precisas da situação. Sendo que este tipo de pesquisa requer estudo de caso bastante rigoroso para possibilitar a consideração dos mais diversos aspectos do problema em questão.

***Palavras-chave:** Trabalho ; Qualidade ; Tecnologia ; Saude

ABSTRACT

¹ Graduando em Administração Publica Universidade Estadual do Piauí. Especialização em Gestão Publica (UESPI); Especialização em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica(IFES) , Licenciatura Plena em Letras Português (UESPI) Professora do curso técnico em administração (PROJETEC) . E-mail.francicledepereira@gmail.com

² Currículo sucinto do(a) professor(a) orientador(a). Louise Tatiana Mendes Rodrigues Mestre em saude da Família.

The objective of this work is to provide improvements in the application of new technologies to improve the quality of life of workers in an efficient and effective way, conceptualizing the area of public actions, identifying the analytical capacity to understand policy phenomena, creating efficient and politically efficient technical solutions viable, for the elaboration and organization of proposals aimed at collective behavior.

The aim of this work is to reflect on the quality of the elaboration, development and application of new technologies to improve public policies, so that they can contribute to qualitative changes in the practice of public administration. It is noteworthy that the guiding axis of the reflection and analysis of this study is centered on the difficulties developed in the administrative processes that now take place in the scenario, causing a waste of resources in carrying out administrative expenses that end up being applied in a deficient way. Not completing certain investments in programs that are planned for long-term returns. The methodology applied was exploratory and qualitative research which, according to Cervo et al. (2007), provides precise descriptions of the situation. This type of research requires a very rigorous case study to enable the consideration of the most diverse aspects of the problem in question.

Keywords: Work ; Quality ; Technology ; Health .

1 INTRODUÇÃO

.

O notório documento tem por objetivos analisar e detectar dados como fonte de informação, para mostrar como esta sendo aplicado as políticas publicas no ambiente de trabalho do servidor publico de Oeiras Piauí,mostrando o índice que ora detectam a qualidade deste trabalho com ênfase na qualidade de vida do servidor publico,no qual devem serem definidas e criadas novas tecnologias para assegurar o bem-estar da população trabalhadora.

Muitas pessoas veem política pública como diretriz elaborada para enfrentar problema público. Porém, na realidade, tem sido diferente: Muitos projetos, programas e políticas públicas que falham na sua implementação ou no seu planejamento gerando assim impactos negativos inesperados.

Deste modo, faz-se uma análise conceitual das diversas formas de pensar sobre política pública e as Novas tecnologias para a qualidade de vida do servidor público de Oeiras Piauí

Pretende-se com este trabalho refletir sobre a qualidade de vida e na elaboração e no desenvolvimento e aplicação de novas tecnologias para aprimorar as políticas públicas, para que possam contribuir com as mudanças qualitativas na prática da administração pública. Ressalta-se que o eixo condutor da reflexão e análise deste estudo está centrado nas dificuldades desenvolvidas nos processos administrativos que ora acontecem no cenário, provocando um dispêndio de recursos em realizações de gastos administrativos que acabam sendo aplicados de forma deficiente. Não concluindo determinados investimentos em programas que são planejados para retorno a longo prazo.

Observa-se que o problema com a realização de política está na forma como o seu planejamento é elaborado, implementado e executado, gerando assim muito fracasso no seu desenvolvimento.

Ao passo que aplica-se melhorias e utiliza-se novas tecnologias pode –se melhorar a qualidade de vida do trabalhador de forma eficiente e eficaz, conceituando a área das ações públicas, identificando a capacidade analítica para entender os fenômenos das políticas, criando soluções técnicas eficientes e politicamente viáveis, para a elaboração e organização das propostas voltadas para o comportamento coletivo.

Acostumado ao cotidiano, não paramos para dar conta da importância das ações da administração pública para com a qualidade de vida dos servidores público, boa parte das explicações é posta pela má governança e da má aplicabilidade dos recursos públicos, pensando nisso que foi elaborado este

trabalho para mostra como anda a qualidade de vida dos servidores públicos de Oeiras Piauí.

Com objetivo de proporcionar melhorias na aplicação das políticas públicas de forma eficiente e eficaz, conceituando a área das ações públicas, identificando a capacidade analítica para entender os fenômenos das políticas, criando soluções técnicas eficientes e politicamente viáveis, para a elaboração e organização das propostas voltadas para o comportamento coletivo. Observe – se que o problema pode estar associado ao ambiente físico do trabalhador que deve ser preocupação da administração pública , seja ela municipal, estadual e federal, percebe-se que são muitos fatores que geram problemas de saúde do servidor publica como: adequação de instrumentos de trabalhos, ambiente físico, remuneração, gestão de pessoa, plano de carreira, jornada de trabalho, vai e vem dos trabalhadores. O trabalho segue a linha de estudo sobre Políticas públicas e as novas tecnologia em seguida o estudo sobre melhoria da qualidade de vida do servidor publico. Finalmente, o desenvolvimento da pesquisa realizada no ambito de trabalho do servidor publico de Oeiras Piauí.

2.0 POLÍTICAS PÚBLICAS E AS NOVAS TECNOLOGIAS PARA MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DO SERVIDOR PÚBLICO.

Países de língua latina como Brasil, Espanha, Itália e França encontram dificuldade na distinção de alguns termos essenciais das ciências políticas. Na língua portuguesa, o termo “política” pode assumir duas conotações principais, que as comunidades epistêmicas de países de língua inglesa conseguem diferenciar usando os termos politics e policy (DIAS E MATOS, 2012, pg. 61)..

O termo “Política Pública” está vinculado a este segundo sentido da palavra “política”. Políticas públicas tratam do conteúdo concreto e do conteúdo simbólico de decisões políticas, e do processo de construção e atuação dessas decisões. Uma política pública é uma diretriz elaborada para resolver um problema público. Uma política é uma orientação a atividades ou passividade correntes dessa orientação. Uma política pública possui dois elementos

fundamentais: intencionalidade pública e resposta a um problema público, em outras palavras, a razão para o estabelecimento de uma política pública, é o tratamento ou a resolução de um problema entendido como coletivo relevante. Sjöblom (1984) dá uma definição prática para o “problema”: “a diferença entre a situação atual e uma situação ideal possível. Um problema existe quando o status que é considerado inadequado e quando existe a expectativa do alcance de uma situação melhor”.

O processo de formulação de políticas públicas pode ser entendido como uma sucessão de negociações entre os atores políticos, que interagem em arenas formais e informais.

O importante é que, esse processo, as necessidades e objetivos sejam definidos de maneira democrática, pela utilização dos mais diversos mecanismos de participação social. A intervenção, via política pública, numa determinada área, não deve ser uma decisão solidária limitada tão somente a quem detém o poder político momentaneamente. Qualquer processo de formação de uma política pública começa com a identificação de um problema ou de um estado de coisas que exija uma intervenção governamental (DIAS E MATOS, 2012, pg. 61).

Na perspectiva de análise de políticas públicas, esta etapa é fundamental porque é nela que a política, até então feita exclusivamente de discursos e palavras, se transforma em fatos concretos. A implementação da política pública é a continuação da luta com outros meios e cenários diferentes. As políticas públicas são concebidas, decididas e implementadas por pessoas, que por sua vez são afetadas de diversos modos por elas. Todas as instituições envolvidas no processo de política pública, a administração, o parlamento, o executivo, sindicatos, ONGs, OSCIPs e etc. tem características sociais, políticas e interesses que as tornam, cada uma delas, um ator do jogo político administrativo. Para Dias e Matos (2012, pg80): “A fase de implementação consiste em uma adaptação do programa de políticas públicas às situações concretas que devem ser enfrentadas. “E as organizações de serviço são os principais instrumentos de implementação de “políticas””.

Segundo os autores, a implementação de políticas públicas estão concentradas nas mãos dos gestores e daqueles que fazem o seu acompanhamento,

monitoramento ou controle interno. Indivíduos de natureza privada também podem realizar tarefas importantes para fazer com que uma determinada política possa sair do papel.

A origem de uma política pode estar relacionada ao plano federal, estadual ou municipal. A principal diferença entre elas, é que podem ser executadas de forma isolada ou conjunta.

As políticas públicas parte da necessidade e desenvolvimento da sociedade, pois dela parte todo o envolvimento e as cobranças em forma de reivindicação por uma qualidade de vida melhor.

Para solucionar um problema inscrito na agenda pública permite resolver qual das diferentes alternativas existentes será mais apropriada para diminuir a tensão entre a situação atual e a situação desejada. Quando uma questão ou demanda alcança a categoria de um problema político prioritário, ela passa a compor a agenda. E é a partir desse momento que se dá início à formulação de alternativas, quando os atores expressam claramente suas preferências e interesses. (Dias e Matos 2012, pg76).

Para Kanikadan (2005) as empresas da atualidade estão dando grande ênfase na implantação de estratégias visando a excelência na gestão e se manter no mercado de uma forma mais competitiva, onde os mesmos expõem as ações para toda a equipe todos da organização obrigatoriamente têm acesso ao planejamento estratégico e não apenas um grupo de pessoas. Devido às várias mudanças estruturais e de gestão, o mercado tem exigido cada vez mais rapidez com eficiência na produtividade, produtos de alta qualidade e competitivos, onde se é indispensável um capital humano efetivo e com sua capacidade de raciocínio o qual não se pode comparar a máquinas, preparado para atuar e contribuir com os objetivos da instituição (BISPO, 2013; VENSON, 2013, AQUINO, 2013).

Notoriamente, o tema da inovação vem se proliferando nos últimos vinte anos, incorporando perspectiva estratégica no Estado contemporâneo (OECD, 2015; 2018). Essa tendência pode ser percebida a partir da criação de laboratórios de inovação em governo, do engajamento e da formação de redes de inovadores com integrantes dos setores público e privado e da sociedade civil, assim como

de um maior destaque em eventos e publicações governamentais e acadêmicas acerca do tema. A prática e a construção de cultura de inovação nas organizações públicas são vistas como consequências das constantes e céleres mudanças econômicas, políticas, sociais e tecnológicas. Ademais, as demandas e as expectativas crescentes dos cidadãos em cenário de recursos escassos, bem como os problemas complexos, ambíguos e incertos (os denominados wicked problems) pressionam os governos por uma atuação mais inovadora (Cavalcante e Cunha, 2017). Esse novo contexto vem exigindo do setor público ações que ultrapassem as tradicionais respostas burocráticas, focadas no cumprimento de regras preestabelecidas (Pedro Cavalcante pg 32).

2.1 A QUALIDADE DE VIDA DO SERVIDOR PÚBLICO.

A LEI Nº 8.027, DE 12 DE ABRIL DE 1990. Art. 1º Para os efeitos desta lei, servidor público é a pessoa legalmente investida em cargo ou em emprego público na administração direta, nas autarquias ou nas fundações públicas.

Segundo o ilustre professor de Direito Administrativo, Hely Lopes Meirelles, às páginas 61/62 da obra "Direito Administrativo Brasileiro", 8ª edição, Editora Revista dos Tribunais: "A categoria dos agentes administrativos - espécie do gênero agente público - constitui a imensa massa dos prestadores de serviços à Administração Direita e Indireta do Estado, sob três subespécies ou subcategorias bem distintas, a saber: 1ª) servidores públicos da Administração Direta (que se subdividem em: a) funcionários públicos nomeados (estatutários); b) servidores admitidos para serviços temporários; c) servidores contratados em regime especial para funções técnicas especializadas; d) servidores contratados pelo regime da CLT para funções comuns); 2ª) servidores autárquicos (que podem ser: a) servidores autárquicos estatutários; b) servidores autárquicos contratados no regime da CLT para quaisquer funções); 3ª) dirigentes paraestatais (de empresa pública, sociedade de economia mista, fundações instituídas pelo Poder Público e demais entes de cooperação com o Estado)." Também às páginas n.º 380/381 completa a lição, afirmando:

"Funcionários públicos são os servidores legalmente investidos nos cargos públicos da Administração Direta e sujeitos às normas do Estatuto da entidade estatal a que pertencem (...) Os servidores contratados pelo regime da CLT, também chamados empregados públicos, são os que prestam serviços à Administração Direta ou à Autarquia mediante contrato de trabalho nos termos e condições da legislação trabalhista."

Desta forma, considerando a doutrina que informa o Direito Administrativo, não pode haver dúvida quanto ao significado exato das expressões "servidor público" e "funcionário público". A primeira identifica o gênero comum a todos que prestam serviços à administração direta e indireta do Estado, independentemente do regime jurídico a que se vinculam. Já a segunda, identifica a espécie de servidor que presta serviços vinculando-se à administração direta e indireta por regime jurídico próprio, que se denominava estatutário..

A Constituição Federal de 1988, apesar de determinar a criação do chamado regime único, utilizou-se da expressão servidor público para a identificação do gênero. A expressão é utilizada nos artigos 37 e 39 e também no art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a despeito de cuidar de situações diferenciadas e, portanto, à evidência, não está se referindo apenas ao "funcionário público".(Publicado por Alexandre Noal dos Santos)

No final da década de 1970, Westley e Walton apresentavam abordagens semelhantes às concepções atuais sobre QVT. Situavam como pontos centrais aspectos relacionados à equidade salarial, segurança no emprego, motivação, realização e participação nas decisões do próprio trabalho. Para Westley (1979) problemas políticos levam a insegurança no emprego, problemas econômicos levam a injustiças, problemas psicológicos muitas vezes levam a alienação; e os sociológicos à falta de envolvimento no trabalho. Hoje, a concepção sobre QVT tende a ser consensual acerca da multidimensionalidade do fenômeno.

A Gestão de Pessoas incorporou a preocupação com a QVT, indo além dos aspectos físicos e ambientais do trabalho, mas também a saúde e o bem-estar

do trabalhador, dentro e fora do local de trabalho, procurando estabelecer um equilíbrio entre dois interesses frequentemente antagônicos: de um lado, o ambiente de trabalho e de outro, o interesse da organização em obter melhores níveis de qualidade e produtividade, a fim de ampliar a participação no mercado e elevar a lucratividade (AMORIM, 2003). Nascimento-Silva et al (2007) afirmam que a qualidade de vida no trabalho tem desafiado estudiosos, cientistas e gerentes, na busca por encontrar um modelo explicativo capaz de gerenciar este fenômeno que, muitas vezes, pode comprometer o futuro de uma organização.

Essa preocupação com a qualidade de vida tem motivado programas específicos de combate às doenças ocupacionais e, sobretudo, mecanismos de defesa do bem-estar do trabalhador, integrando políticas de recursos humanos. São os programas de QVT, que visam facilitar e satisfazer às necessidades do trabalhador no desenvolvimento de suas atividades na organização, tendo como premissa “o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho” (CONTE, 2003, p.33).

Na visão de França e Rodrigues (2002) os programas de QVT proporcionam redução substancial nos índices de rotatividade e absenteísmo, relativos a problemas de saúde; baixa motivação; insatisfação salarial; conflitos internos; stress; mau atendimento a clientes internos e externos; sabotagem; militância sindical e consequentes ações na Justiça do Trabalho. Os programas também buscam, sempre que possível, atender aos anseios individuais de cada empregado, uma vez que a realidade do quadro de recursos humanos não é mais aquela composta apenas por indivíduos de comportamento padronizado, mas caracterizada pela diversidade humana no ambiente de trabalho.

Kanaane (citado por Faller, 2004) considera que a QVT engloba dimensões individuais e situacionais. A dimensão individual abrange as necessidades humanas e o impulso, enquanto força que move as pessoas emocionalmente em suas decisões. E a dimensão situacional composta pelos tipos de tecnologia, políticas organizacionais, cultura da organização, etc. Vaananen et al. (2003) constataram em seus estudos que os dias de absenteísmo aumentam quando os problemas mentais como o estresse se somam a

problemas físicos (DORT), resultantes de posturas e processos inadequados de trabalho. Daí a importância da preocupação com ações que proporcionem uma melhor condição de trabalho e QVT.

Dessler (1999) defende que empregados comprometidos tendem a ter melhores registros de atendimentos e maior domínio do trabalho, prevalecendo um melhor desempenho. Para Meyer e Allen (1997) os funcionários são mais propensos a desenvolver o comprometimento afetivo quando são tratados de maneira justa pela organização, suas contribuições são valorizadas e têm o senso de sucesso no seu trabalho. O comprometimento seria então influenciado pela qualidade de vida percebida pelos funcionários. Assim, entende-se que aliar ações que proporcionem o bem-estar dos funcionários a outras práticas de gestão de pessoas pode contribuir com o nível de satisfação e comprometimento organizacional.

Estudos desenvolvidos no Brasil sobre QVT são inúmeros. Silva (2001) identificou que as ações relacionadas à QVT e praticadas pela empresa foram consideradas muito importantes pelos funcionários e que, mudanças no salário e na segurança do emprego exercem forte impacto na QVT. Medeiros (2002) detectou que a falta de participação, autonomia e perspectiva de crescimento profissional, bem como o tratamento imparcial e falta de segurança no emprego, são variáveis que reduzem a QVT. Já Rocha & Felli (2004) e Lacaz (2000) acreditam na necessidade que as pessoas têm de participarem da solução de problemas e tomada de decisões, e isso eleva a percepção do nível de QVT. Já os estudos de Tolfo e Piccinini (2001) levaram a acreditar que, as empresas consideradas os melhores lugares para se trabalhar, oferecem vantagens aos seus empregados tais como: descentralização da gestão, premiação pelos resultados, comunicação aberta, ambiente agradável para trabalhar, programas de QVT e possibilidade do funcionário se tornar sócio ou dono da empresa. Romanzini (2002), por sua vez, buscou identificar como os integrantes de dois provedores de acesso à internet percebem a QVT em seu ambiente profissional, e descobriu que problemas no relacionamento interpessoal, longas jornadas de trabalho e problemas nas relações com a família e o trabalho, estavam reduzindo a qualidade de vida desses trabalhadores.

O atual entendimento sobre Qualidade de Vida no Trabalho é que ela envolve não só os aspectos físicos e ambientais, mas também o bem-estar do empregado dentro e fora do local de trabalho (ROSSI, 2002). O exercício profissional tem ocupado a maior parte do tempo diário na vida das pessoas e, influencia na dinâmica das relações sociais, sobretudo no âmbito familiar. Na visão de vários autores, dentre eles Marques et al (2003) e Moraes (2000), o campo de pesquisa para QVT reúne aspectos relacionados à motivação, fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho, enfim, busca a completa situação do homem e da sua relação com o trabalho. Bastos, Souza e Costa (2006) salientam que a preocupação com QVT tem aumentado, influenciada pela difusão de novas tecnologias de gestão organizacional. O bem-estar do trabalhador torna-se uma das condições básicas para que o indivíduo desenvolva todo o seu potencial. Sparks e Cooper (1999) defendem a importância de se avaliar separadamente aspectos da saúde ocupacional, física e mental dos trabalhadores e das características organizacionais.

As Condições do ambiente de trabalho, estão entre as grandes preocupações quando se pretende trabalhar um programa de QVT, também na visão de Tachizawa, Ferreira & Fortuna (2004). Limongi-França (2004) aponta as questões comportamentais relativas às necessidades humanas e aos comportamentos desenvolvidos no ambiente de trabalho como fatores tão relevantes quanto às questões de identidade e variedade da tarefa, que também são mencionadas em estudos internacionais por autores como Cahill e Schnall (1999) e Quinlan, Mayhew e Bohle (2001). Estes autores detectaram que a tendência de reestruturação do emprego tem causado significativos reflexos sobre os trabalhadores, gerando mais estresse e doenças tanto físicas como psicossomáticas. Destacam o aumento da jornada de trabalho, preocupações oriundas de funções gerenciais e a sobrecarga de responsabilidades como alguns dos principais aspectos que devem ser contemplados nos programas de QVT das organizações em que realizaram suas pesquisas, idéias também aplicáveis à realidade organizacional brasileira.

Assim, o excesso de atenção ao trabalho pode levar a tensões em outros patamares da vida do trabalhador gerando insatisfação em alguma dimensão da vida pessoal. A busca por recompensas no trabalho leva ao aumento do

tempo dedicado ao trabalho, que pode ocasionar um aumento na performance profissional tornando esta dimensão mais valorizada, e este desequilíbrio entre o pessoal e o profissional segundo os estudos de Edwards e Rothbard (2000) estão mais presentes nos executivos. Um dos efeitos não só para o trabalhador, mas também para o executivo atual, segundo Huy e Mintzberg (2003) é o aumento das tarefas e responsabilidades, além do alto ritmo que têm de ser realizadas, aumentando também a sensação de estar sempre devendo alguma tarefa e se tornado mais uma fonte de tensão para o desempenho do trabalhador. Resultados semelhantes foram identificados no Brasil nos estudos de Mendes e Cruz (2004) e Limongi-França (2007).

Em outro sentido, Mendes e Cruz (2004) afirmam que as doenças mentais ocupacionais são resultantes de um conjunto de indicadores negativos de saúde, tais como: sofrimento e estresse e não apenas como sintomas isolados. Assim, recomendam favorecer um ambiente de trabalho onde exista prazer, satisfação e bem-estar. Estudos internacionais também têm se preocupado com essa temática, quando identificam causas e fontes de estresse influenciadoras do desempenho dos funcionários. Dentre eles destacamos os estudos de Levi (1981) em que concluíram sobre a forte influência do estresse nas ausências por motivo de saúde com duração igual ou inferior a 15 dias. Já na pesquisa de Roxburgh (2004) foi detectado que os solteiros contraem maior número de doenças físicas e mentais que os funcionários casados, apesar de não termos encontrado dados nacionais que corroborem com estes resultados. Segundo Roscigno e Rodson (2004) o absenteísmo, ou seja, um atraso na chegada ou uma saída mais cedo do local de trabalho, também poderiam representar resistência, gerar impactos no desempenho organizacional e serem resultados da qualidade de vida dos trabalhadores. Já os estudos de Muchinsky (2003) mostraram que as ausências temporárias estão correlacionadas com a satisfação profissional em 25% dos pesquisados. O autor conclui que em doenças simples ou moderadas, os trabalhadores satisfeitos estão mais dispostos a não faltarem ao trabalho.

A temática sobre QVT ganhou espaço na discussão científica, face a sua relevância na atual conjuntura de gestão do trabalho e carreira, assunto este que está em constantes mudanças e adequações gerando resultados mais

favoráveis aos trabalhadores. Sendo necessária uma revisão inter e multidisciplinar, nas áreas médicas, psicológicas, social, jurídica, sociológica, administrativa, ecológica, ergométrica, econômica e a área de engenharia (MARTINEZ, 2016).

Segundo Boas (2013) qualidade de vida no trabalho se refere ao estado geral de bem-estar no trabalho, como as pessoas se relacionam umas com as outras dentro do ambiente de trabalho, podendo desta maneira mensurar alguns indicadores, como: sentido no trabalho e sentido do trabalho, o bem-estar e sofrimento psicológico, responsabilidade com o trabalho, stress com o trabalho, comparecimento ao trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Morin ,(2001) afirma que ; a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está presente tanto nas organizações como na vida do indivíduo, buscando melhorias nas condições de vida, um melhor bem-estar e satisfação nas atividades exercidas. Para as organizações a QVT tem importante papel na verificação de informações sobre fatores que interferem diretamente na satisfação e motivação pessoal e coletiva, que podem refletir nas estruturas organizacionais e no serviço, também se torna uma ferramenta importante no planejamento estratégico na obtenção de resultados mais eficazes e com maior qualidade. Para os indivíduos a QVT tem relevância quando considerada como forma de compreender o processo do trabalho e seus impactos na vida do trabalhador, tanto na esfera profissional, quer seja pela produtividade ou absenteísmo, quanto na esfera pessoal, quer seja relacionado na vida pessoal, familiar, conflitos internos, doenças dentre outros (MORIN, 2001).

Em 1950, a Qualidade de Vida no Trabalho surgiu como investigação científica, na Inglaterra, através dos estudos de Eric Trist e colaboradores que estudaram um modelo para agrupar o trinômio Indivíduo/ Trabalho/ Organização. Este estudo originou a abordagem Sóciotécnica, na qual se voltava para os trabalhadores na organização e, ainda, para a saúde, segurança, integração social, estabilidade no trabalho e para a percepção do trabalho como lugar de conquista. Prevalecia a ideia de que os estudos sobre a motivação não

deveriam se ater apenas a questões do ambiente e de recompensas externas ao trabalho, mas deveriam abranger também as características da própria tarefa por ele desempenhada (KUROGI, 2008, p. 53).

3.0 METODOLOGIA

A metodologia aplicada foi a pesquisa exploratória e qualitativa que segundo Cervo et al.(2007) realiza descrições precisas da situação. Sendo que este tipo de pesquisa requer estudo de caso bastante rigoroso para possibilitar a consideração dos mais diversos aspectos do problema em questão.

A pesquisa buscou – se analisar dados e abrangendo a uma revisão bibliográfica, incluindo na pesquisa fatos já realizada sobre o tema e área de estudo. Esse levantamento bibliográfico contribui para identificar o problema e as questões-chaves sobre o assunto.

A pesquisa bibliográfica é um meio de formação por excelência e constitui o procedimento básico para os estudos científicos acadêmicos, pelos quais se busca o domínio do estado da arte sobre determinado tema (CERVO et al.,2007)

A pesquisa bibliográfica contribui para desenvolvimento dos tópicos sobre os conceitos de Políticas públicas e as novas tecnologias para melhoria da qualidade de vida do servidor público, sob a ótica de diversos autores. É importante ressaltar que as obras consultadas sobre o tema em estudo trataram sobre o contexto das políticas públicas voltadas para qualidade de vida do servido público. A pesquisa foi aplicada aos servidores publicos que desempenham atividades em repartições públicas que ora beneficiam as pessoas que buscam pelos seus serviços, porem vivem à mercê de uma estrutura organizacional precaria, gerando assim desconforto e contribuindo para geração de problemas de saúde em seu local de trabalho, no entanto, é superficial o modo como são implementados essas políticas.

Para atingir o objetivo do trabalho, as pesquisas bibliográficas foram realizadas em bancos de dados eletrônicos, ou seja, em sites, artigos academicos, livros, bibliotecas universitárias virtual e presencial.

Os dados secundários foram coletados através de pesquisa de campo com propósitos de descrever e comparar a teoria com práticas, bem como acrescentar outras características. Os dados obtidos foram realizados pelo próprio autor do estudo em questão, a mesma foi realizada no período 19/05/2024 e 30/05/2024, pelo pós – graduando do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí Universidade Aberta do Brasil, sobre a responsabilidade dos orientadores do curso.

O público-alvo não sofrerá nenhum tipo de risco pois, não será exposto suas identidades. Os dados obtidos serão comparados, entre a teoria com a prática, com objetivo de fazer um estudo entre as propostas apresentada sobre os problemas observados, e juntos com o poder publico apresentarmos a melhor solução, para que seja elaborado políticas publicas com tecnologias avançadas para o bem do servidor público de Oeiras.

4.0 PESQUISA REALIZADA NO ÂMBITO DO TRABALHO DO SERVIDOR PUBLICO DE OEIRAS.

Realizou-se a pesquisa entre os dias 19/05/2024 e 30/05/2024 com a aplicação de um questionário básico composto por 8 itens que identificam o aspecto da funcionalidade dos entrevistados e o grau de participação e satisfação do mesmo com relação a saúde dos servidor público de Oeiras Piauí . Os entrevistados possuem entre 25 e 55 anos; moram em casa própria; na cidade de Oeiras PI e são servidores publicos do municipio, estado e federal – exercendo a função de funcionários publico, destes 100% é casado, devido à localização geográfica; considerável parte, desta pesquisa.

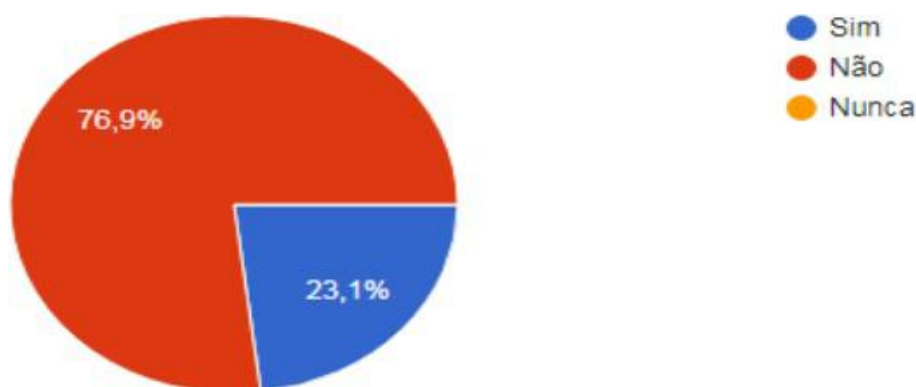
5.0 ESTUDO SOBRE O DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA REALIZADA NO AMBITO DE TRABALHO DO SERVIDOR PUBLICO DE OEIRAS PIAUÍ.

A presente pesquisa desenvolveu-se com a efetivação de questionário, que interpelou sobre Políticas públicas e as novas tecnologia em seguida o estudo sobre melhoria da qualidade de vida do servidor publico. Finalmente, o

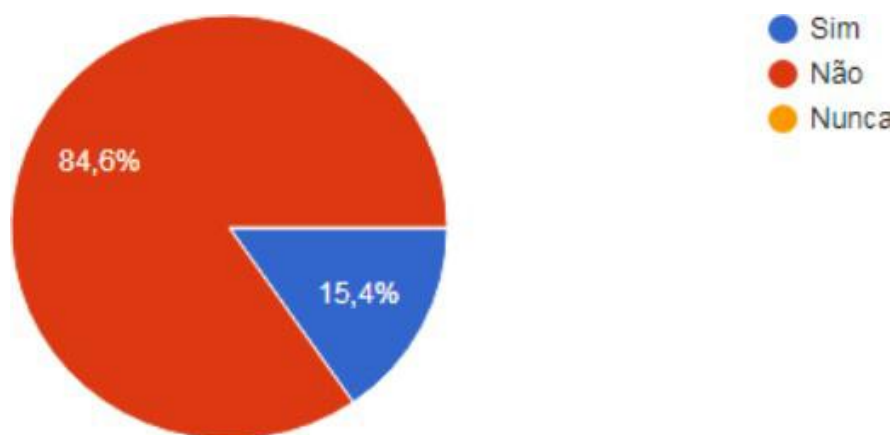
desenvolvimento da pesquisa realizada no âmbito de trabalho do servidor público de Oeiras Piauí.

Primeiramente, buscou-se dados de identificação e grau de conhecimento dos entrevistados. No segundo momento os questionamentos foram direcionados para a coleta de informações sobre as políticas públicas dos servidores públicos em Oeiras Piauí.

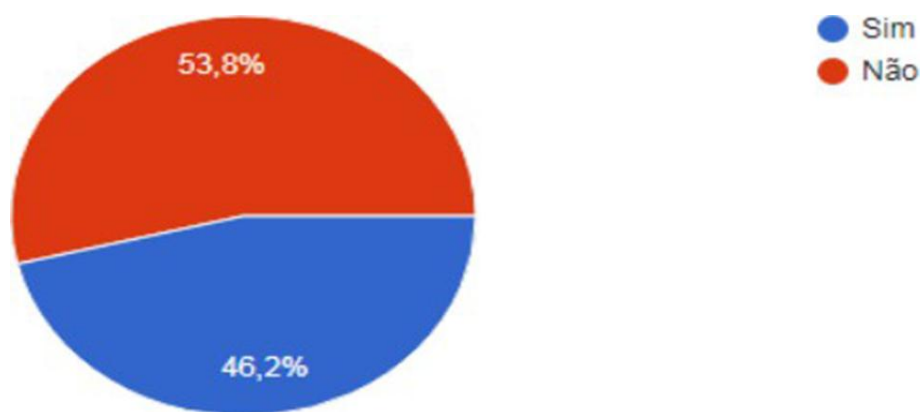
Nas questões relacionadas as políticas públicas voltadas para servidor público, perguntou-se aos entrevistados as seguintes perguntas. Você trabalha em qual setor? No seu ambiente de trabalho existe políticas públicas voltada para qualidade de vida do trabalhador? Você já recebeu algum incentivo para melhorar a qualidade de vida no seu local de trabalho? Existe tecnologia para melhorar a qualidade de vida no seu ambiente de trabalho? Já teve que se afastar do trabalho por problema de saúde? A sua remuneração está de acordo com a sua capacidade profissional? É digna de sua função? A organização que você trabalha lhe dá meios para realização de diagnósticos para verificar como está a sua saúde? A empresa disponibiliza instrumentos e ferramentas para o trabalho, para minimizar o esforço físico e a perda de tempo na execução da tarefa. Segundo os entrevistados a organização no qual trabalham atendem parcialmente as necessidades institucionais.



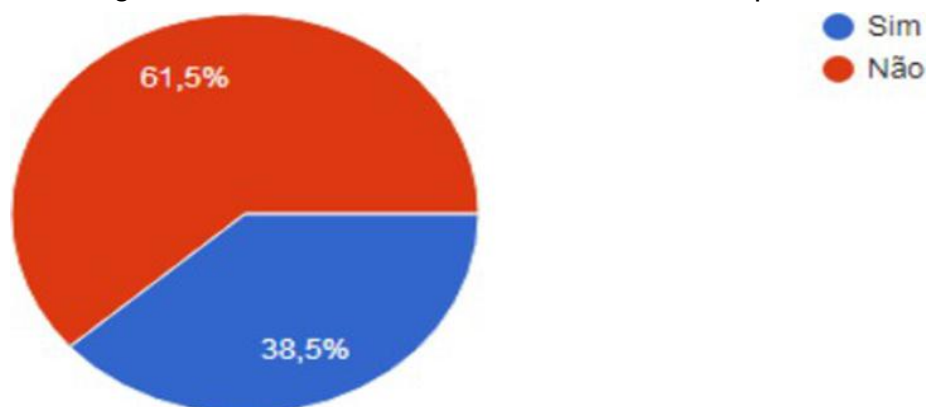
De 23,1% dos entrevistados responderam que no seu ambiente de trabalho, existe políticas públicas que são voltadas para a qualidade de vida dos trabalhadores, e 76,9% responderam que não existe no seu local de trabalho.



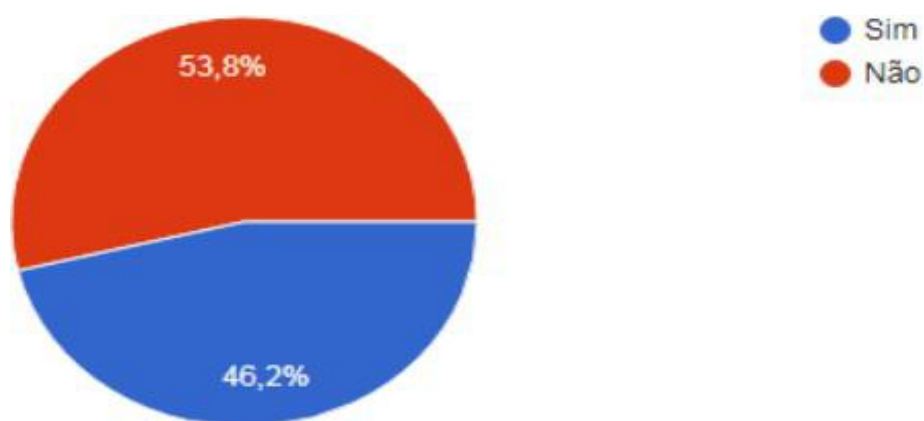
Em relação ao incentivo para melhorar a quantidade de vida no local de trabalho 84,6% dias entrevistados responderam que não receberam e 15,4 % afirmam que já receberam apoio de incentivos.



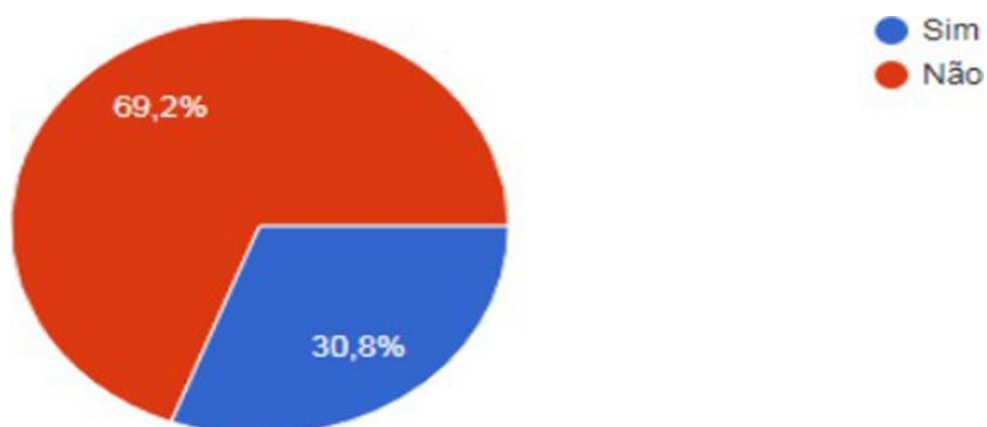
Sobre o uso de tecnologias para melhorar a quantidade de vida no ambiente de trabalho os entrevistados responderam, 53,8% que não existe incentivos tecnológicos e 46,2% dos servidores responderam que existem



Perguntamos se os servidores já tiveram que se ausentar do ambiente de trabalho por questões de saúde e 61,5% responderam que não e 38,5% falaram que já tiveram que solicitar ausência por questões de saúde.



Ao serem questionados sobre a remuneração que recebem. Dos entrevistados, 53,8% responderam que a sua remuneração não é digna e não está de acordo com a sua capacidade profissional, outros 46,2% responderam que o salário corresponde ao seu cargo está de acordo.



Questionados sobre o ambiente de trabalho, fornecer meios para realizar diagnóstico de como anda a saúde dos funcionários, 69,2% dos entrevistados informaram que não existe e 30,8% falaram que no seu ambiente existe a possibilidade de verificarem, como anda a saúde dos funcionários.

Esse mesmo grupo de funcionários também fora questionado se a empresa, a qual trabalham, disponibiliza instrumentos e ferramentas para minimizar o

esforço físico e a perda de tempo na execução das tarefas. Desses entrevistados 69,2% responderam que não possuem e 30,8% afirmaram que possuem.

6.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante estudo, conclui-se sobre a importância do desenvolvimento de políticas públicas. Verificamos a precariedade no planejamento das ações, que nem sempre alcançam os melhores resultados, precisando de mais treinamento e avaliação de seus processos relevando o fracasso parcial ou total de determinadas ações.

Por outro lado a pesquisa revelou grande falta de criação e aplicação de políticas públicas voltado para as Novas tecnologias para qualidade de vida do servidor público , notificando a falta de conhecimento e o seu desenvolvimento para com os trabalhadores . Não possui ações definidas para bem-estar da população que está a serviço do sistema publico, que ora vivem a mercê da administração mal organizada, que não tem preocupação com o quadro de pessoal em relação a sua saude no local de trabalho,

As políticas representam pouco rendimento, pois não tem estrutura adequado para a sua implementação.

Conclui-se que não existe, planejamento adequado para implementação , desenvolvimento e execução de política publica e Novas tecnologias para a qualidade de vida do servidor público de Oeiras Piauí , não há um projetos e nem sistema de avaliação que ocorre em paralelo com a execução do mesmo, transcrevendo assim, em tempo real, o andamento de politicas . Tarefa que se faz primordial

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Valtercio Araujo de; GOMES, Maria de Lourdes Barreto; Análise da qualidade de vida no trabalho (QVT), segundo a percepção dos servidores técnicos de uma instituição de ensino superior, utilizando a análise fatorial (AF). In: XXXIII encontro nacional de engenharia de produção A Gestão dos Processos de Produção e as Parcerias Globais para o Desenvolvimento Sustentável dos Sistemas Produtivos Salvador, BA, Brasil, 08 a 11 de outubro de 20.

AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.

Benini, É. A., FARIA, M. S. D., Novaes, H. T., & DAGNINI, R. (2012). Gestão pública e sociedade: fundamentos e políticas públicas de Economia Solidária. São Paulo: Outras Expressões, 2.

BIAGINI, AngeloPiva;SILVA, Gabriel Pádua. Nível de qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma clínica geriátrica. In: Revista de Gestão em Sistemas de Saúde - RGSS Vol. 4, N. 2. Julho/Dezembro 2015.

BASTOS, A. V. B.; SOUZA, J. J. de.; COSTA, V. M. F. Programas de qualidade de vida no trabalho em contextos diferenciados de inovação In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30, 2006, Salvador. Anais... Rio de Janeiro, ANPAD, 2006.

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. In: XXXVII encontro da anpad, rio de janeiro/RJ – 7 a 11 de setembro de 2013.

Costa, Edinara Fernanda de Jesus. "Política pública de saúde: uma abordagem sobre o acesso dos usuários à atenção primária na zona rural do município de Monsenhor Hipólito/PI." (2021).

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. Revista FAE Business, n. 7, nov., 2003.

DIAS, Reinaldo; MATOS Fernanda. **Políticas Públicas Princípios Propósitos e Processos**. Ed. Atlas S.A ; São Paulo ,2012.

FRANÇA, A. C. e RODRIGUES, A. L. Stress e trabalho. São Paulo: Atlas, 2002

FREITAS E SOUZA - Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. In: sistemas & gestão, v.4, n.2, p.136-154, maio a agosto de 2009 153.

FILHO, Arthur Marcelino; ARAÚJO, Tania Maria de. Estresse ocupacional e saúde mental dos profissionais do centro de especialidades médicas de Aracaju. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v.13, supl.1, p.177-199, 2015.

GONÇALVES, Ana Paula Evangelista; FREITAS, André Luís Policani. Modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de extração e beneficiamento de rochas. In: XXX encontro nacional de engenharia de produção Maturidade e desafios da Engenharia de Produção: competitividade das empresas, condições de trabalho, meio ambiente. São Carlos, SP, Brasil, 12 a 15 de outubro de 2010

KUROGI, Marcia Sumire. Qualidade de Vida no Trabalho e suas Diversas Abordagens. Revista de Ciências Gerenciais, São Paulo, v. 12, n. 16, p.49-62, 19 dez. 2008. DOURADO, Débora Coutinho Paschoal. Qualidade de vida no trabalho: propósitos organizacionais e mecanismos de alienação do homem. 2007. 227f. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Pernambuco. CCSA. Administração, 2007..

KANIKADAN, Andréa Yumi Sugishita et al. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho e Estratégia Empresarial: Estudo de Caso na Empresa X. In: Revista Gestão e Planejamento. Ano 6 | Nº 12 | Salvador | jul./dez. 2005 | P. 19-32.

Matos, Fernanda: **Políticas públicas; Princípios, propostas e processos** .Ed. Atlas S.A. São Paulo, 2012.

SECCHI, Leonardo: Políticas públicas, conceito, esquema de análise, casos políticos/ 2ª ed. – São Paulo: 2013.

SARMENTO, M.; Silva, N. A. A Qualidade na Administração Pública, uma necessidade Urgente nos Serviços Públicos. Revista Militar, Lisboa, n.2451, Abril 2006.

SPERANDIO, Daniele Spadotto (org.) et al. Manual de normalização de trabalhos acadêmicos do IFPI. Teresina: IFPI, 2017. Disponível em: https://www.ifpi.edu.br/area-do-estudante/bibliotecas/manual_tcc_atualizado.pdf. Acesso em: 12 ago. 2021

PASSOS, Maria D'Ajuda Costa. Qualidade de Vida no Trabalho de técnicos administrativos: Estudo em duas instituições federais de ensino. Dissertação (mestrado). In: Universidade Federal da Bahia Escola de administração núcleo de pós-graduação em administração, Salvador, 2016.

PILATTI, Luiz Alberto; BEJARANO, Viviane Carvalho. Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno. Gestão da qualidade de vida na empresa. Campinas: IPES (2005): 85-104

.

RODRIGUES, Reinaldo Luan; FRANCISCO, Antonio Carlos de; PANZARINI, NathalieHamine. Análise da QV e QVT em funcionários de uma indústria de metalúrgica de pequeno porte de ponta grossa – PR. In: XXXIV encontro nacional de engenharia de produção, infraestrutura e desenvolvimento sustentável. Curitiba, PR, Brasil, 07 a 10 de outubro de 2014.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8027.htm

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/conceito-de-servidor-publico/1539097034>