

KAMILA SILVA DE ARAÚJO

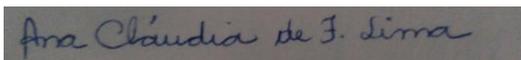
QUALIDADE DE VIDA EM EMPRESAS PÚBLICAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Iporá,
como exigência parcial para a conclusão do curso Administração.

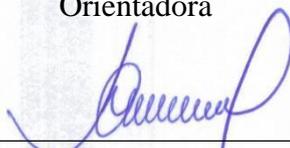
Orientadora:

Prof. M.a Ana Cláudia de Faria Lima

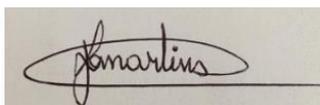
BANCA EXAMINADORA



Prof. Ana Cláudia de Faria Lima- Mestre - (Faculdade de Iporá - FAI)
Orientadora



Luiz Márcio Martins - Especialista - (Faculdade de Iporá - FAI)



Cleuza Joana Lima Martins - Especialista - (Faculdade de Iporá - FAI)

Qualidade de Vida no Trabalho em Empresas Públicas.

Ana Cláudia de Faria Lima¹

Kamila Silva Araújo²

RESUMO: A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um assunto que está presente em todas as organizações, seja ela pública ou privada. Apesar de características e objetivos distintos, a importância que o indivíduo possui para ambas são iguais, por esse motivo a preocupação com a satisfação de quem executa uma tarefa é indispensável, pois através do serviço prestado com eficiência e qualidade que a empresa adquire resultados positivos, e o alcance desse objetivo é relacionado diretamente com a motivação que o indivíduo recebe da organização. Após o surgimento e implantação da privatização a essência das empresas que eram públicas e passaram pelo processo, se modificaram. Devido à importância que o assunto possui para o mundo administrativo, o presente artigo tem como objetivo conceituar a qualidade de vida no trabalho, definir as características e conceitos das empresas públicas e privadas, e identificar se as mudanças organizacionais decorrentes do processo de privatização afetaram a qualidade de vida do trabalhador.

Palavras-Chave: Qualidade de vida no trabalho, empresa privada e empresa pública.

ABSTRAT: The quality of work life (QWL) is a subject that is present in all organizations, whether private or public. Although distinct characteristics and objectives, the importance that the individual has for both are the same, therefore the concern with the satisfaction of who performs a task is essential, because through the service with efficiency and quality company acquires positive results, and the achievement of this goal is directly related with the motivation that the individual receives from the organization. After the appearance and implementation of privatization the essence of the companies that were public and went through the process, if changed. Because of the importance that the subject has to the administrative world, this article have with objective the quality of work life concept, define the features and concepts of public and private companies, and to identify if changes as a concept of organizational privatization process, affected the quality of life of the worker.

Key-Words: Quality of life at work, private company and public company.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é agente transformador da pessoa e da sociedade. O indivíduo se desenvolveu no decorrer dos anos e com ele desenvolveu-se também diferentes formas de trabalhar. Após esse fato

¹ – Graduada em Administração pela Faculdade de Iporá, Graduanda em Pedagogia pelo Instituto Federal Goiano – Campus Iporá, Especialista em Gestão Empresarial pela Faculdade de Iporá, Especialista em Gestão Empresarial pela Faculdade de Iporá, Mestra em Ecologia e Produção Sustentável pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás-UCG.

² . Graduando em administração pela FAI- Faculdade de Iporá

surgiram vários tipos de organizações específicas com suas próprias características e objetivos diferentes.

O ato de trabalhar pode significar diferentes definições dependendo da individualidade e necessidade de cada pessoa. Para a administração, o conhecimento sobre as características desse trabalho que envolve os diferentes tipos de organizações, demonstram possíveis resoluções de conflitos decorrentes da falta de percepção e interesse por parte do indivíduo e da entidade.

Assim como o indivíduo é o componente mais importante para uma empresa, o ambiente e o clima organizacional também têm seus papéis fundamentais, pois como todo conjunto, um elemento é influenciado pelo outro, e precisam fluir em harmonia. Esses componentes podem se modificar ou não, conforme a sua categoria, sendo ela, pública ou privada, pois cada uma tem as suas particularidades.

Tendo em vista a importância do elemento humano para alcance de objetivos organizacionais, as empresas veem a necessidade de investir no bem-estar e capacidade dos funcionários, para trabalharem satisfeitos, aumentarem a produção e conseqüentemente os resultados financeiros da mesma. A partir dessa carência que surgiu desde a existência do homem desenvolveu-se através de vários recursos (pesquisas, testes, estudos) métodos para alcançar esse objetivo, denominado de Qualidade de vida no Trabalho, este que é agente transformador da sociedade e da história (RODRIGUES, p.76, 1994).

Diferente da gestão pública, o domínio das empresas privadas não é pelo poder do Estado e sim de domínio de seu dono e criador, onde o mesmo possui seus direitos e tomadas de decisões. Visando as diferenças interna de diretrizes e normas entre as entidades, o presente artigo irá retratar as definições de qualidade de vida no trabalho sobre elas, baseado em pesquisa bibliográfica e artigos científicos. Com intuito de esclarecer se necessariamente, a qualidade de vida do trabalho se distingue no setor público e privado.

A QVT é um conceito em que tem objetivos de busca qualidade e bem-estar no trabalho e uma eficiência dentro da empresa. Ter uma qualidade de vida no trabalho é um indicador da organização de saúde mental e física entre os trabalhos público e privados

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A preocupação em contentar quem executa uma atividade começou em 287 a. C por Arquimedes, ao elaborar a “Lei das Alavancas” diminuindo o esforço de trabalhadores. Essa preocupação em melhorar a execução do trabalho está ligada à busca pela realização, saúde e conseqüentemente qualidade de vida pessoal e organizacional (RODRIGUES, 2009).

Na Inglaterra, início da década de 50, surgiram as primeiras denominações de qualidade de vida no trabalho, no momento em que estudiosos buscavam um modelo macro para agrupar o trinômio

indivíduo, trabalho e organização, pois desde este tempo foi notório a importância e necessidade da qualidade para o indivíduo (BEZERRA, 2013).

Segundo Robbins (2008), o termo surgiu no final de 1960 para reforçar a deficiência da QVT, pois havia uma preocupação da sociedade norte-americana com efeitos do emprego em relação à saúde e satisfação dos trabalhadores, que procuravam menos estresses e mais serenidade para realizarem o trabalho de todo dia.

No período que se iniciam as primeiras pesquisas visando proporcionar condições melhores de trabalho, de acordo com Rodrigues (2009) é o mesmo que as condições desumanas de trabalho intensificaram, no século XVIII, decorrente do aumento de processos produtivos; conseqüentemente potencializando a sobrecarga de tarefa árdua. Para Andrade (2011);

Uma das intenções quando se fala de Qualidade de Vida no Trabalho é minimizar os efeitos nocivos da atividade sobre o trabalhador. Contudo, é possível encontrarmos estudos embasados em uma visão reducionista do ser humano. Estes o tratam como variável de ajuste e esperam que os trabalhadores sejam resilientes e flexíveis. Ou seja, que não se abatem frente às adversidades vividas no contexto de trabalho e ainda tenham forças para se (re)estabelecer pessoal e profissionalmente.

Segundo Oliveira (2014), o conceito do termo QVT não é único e as características de cada pessoa devem ser observadas para o sucesso da implantação, que visa trazer benefícios para as pessoas e conseqüentemente para as organizações, pois é o conjunto de práticas adotado por ambos que desenvolvem o programa corretamente como o planejado.

Qualidade de vida no trabalho refere-se à “satisfação no exercício da profissão, reconhecimento pelos resultados, salários, benefícios, relacionamento interpessoal, o clima organizacional, tomada de decisão, engajamento e participação” (CHIAVENATO, p.487,2010).

O trabalho tem o lado negativo, quando associado à exclusão social e a escravidão, características das sociedades industriais e positivas quando associado à tradição bíblica, condição de progresso social. No início era visto como um sacrifício e dever; depois partiu para o desenvolvimento pessoal e enfim no período de globalização o trabalho é desmistificado: “na sociedade pós-industrial, a missão social do trabalho é substituída por um crescente ceticismo, face ao número de excluídos e marginalizados.” A definição de trabalho pode ocorrer por meio das representações que os homens elaboram, assim como as ideias das mesmas, essas afirmações confirmam que envolve várias disciplinas e conceitos diferentes. Também pode variar dentro da mesma sociedade, no século XX a noção de trabalho evolui da tristeza, ansiedade, tortura para uma concepção de atividade produtiva (BEZERRA, 2013).

Em relação ao nível de satisfação de cada indivíduo é importante entender o seu precedente, ou seja, o que aconteceu para acarretar este déficit que atrai tantos outros, como explica Ferreira (2012);

O mal-estar no trabalho é um sentimento desagradável que se origina das situações vivenciadas pelo indivíduo na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do mal-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: aborrecimento, antipatia, aversão,

constrangimento, contrariedade, decepção, desânimo, desconforto, descontentamento, desrespeito, embaraço, incômodo, indisposição, menosprezo, ofensa, perturbação, repulsa, tédio. A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de risco para a saúde nas situações de trabalho e indica a ausência de Qualidade de Vida no Trabalho.

De acordo com Halbesleben e Zellars (2010), “um indivíduo pode sofrer um conflito trabalho-família no qual o trabalho interfere na família e um conflito família-trabalho onde a família interfere no trabalho”, a definição mostra claramente que um ambiente afeta totalmente no outro, podendo trazer problemas no meio de ambos.

Confirmando a concepção, sobre o equilíbrio da vida profissional e pessoal, Maslach (2010), declara que “As pessoas com sobrecarga de trabalho frequentemente sentem um desequilíbrio ou incompatibilidade na carga entre seu trabalho e sua vida doméstica também” elas podem ter que sacrificar o tempo de férias, família e tarefas exteriores a fim de concluir seu trabalho.

Para aumentar a produtividade de uma empresa é necessário diminuir os problemas de saúde do colaborador, a QVT acarreta melhor qualidade na vida pessoal, satisfazendo o trabalhador. Muitas empresas desenvolvem programas para controlar o stress e diminuir seus efeitos para o indivíduo atingir mais fácil seus objetivos. Examinar o modelo de QVT vai além de analisar teorias, os funcionários precisam de ação, se não de nada adianta executar as teorias propostas (RIBAS, 2017).

Para Oliveira (2011), “O homem não busca apenas a saúde no sentido estrito, anseia por qualidade de vida; como profissional não deseja só condições higiênicas para desempenhar sua atividade” o indivíduo é ambicioso e procura a sonhada qualidade de vida em todos os aspectos, seja profissional ou pessoal. A parte mais afetada da QVT é a saúde dos indivíduos, que acontecem particularmente ou coletivo, os sentimentos individuais são mutáveis da mesma maneira que o ambiente entre as pessoas.

O bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia. A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). (Ferreira, 2012, p. 179)

O repouso para o homem significa fazer outra coisa, dessa forma, pode-se dizer que existem três formas adequadas de descanso: o sono profundo, a substituição de uma atividade por outra e o relaxamento consciente. Assim como cada pessoa tem um desgaste diferente, conseqüentemente precisa de repouso distinto, dependendo do seu grau de necessidade naquele momento (RHODEN,p.155 2011).

Segundo Moraes (2016), o gestor tem ferramentas disponíveis para conhecer melhor os seus parceiros de trabalho: buscar opiniões diferentes, em ambientes externos e pesquisa de clima. O

desempenho individual alcançado com esse recurso promove um significado na vida do trabalhador, motivando o profissional, crescimento pessoal e qualidade excelente no trabalho executado.

O ambiente físico é muito importante para o bem estar das pessoas que nelas pertencem, mas não é somente esse aspecto que deve preocupar as empresas, como foi dito por muitos pesquisadores e estudiosos, os aspectos psicológicos também são os responsáveis pela qualidade e satisfação no trabalho. Para algumas pessoas o trabalho é interpretado como algo árduo, difícil e para outros como um meio de desenvolvimento e crescimento pessoal, portanto essa é a importância de entender e utilizar os métodos para conhecer a necessidade de cada indivíduo (CARVALHO et al. 2013).

De acordo com Ribas (2017), apud MICHEL, 2001,p.89), existem alguns requisitos importantes que as organizações precisam obter ou aderir para que possa haver mudanças á nível da QVT.

- **Reconhecimento da necessidade de mudança** - os indivíduos devem sentir que precisam de mudanças e precisam procurar melhores situações, se as atuais não lhe agradam;

- **Cooperação nas relações profissionais hierárquicas** – as informações devem ser claras e alcançar todas as direções, de forma a evitar boatos desnecessários;

- **Implicação dos trabalhadores no processo de melhoria continua**- os trabalhadores precisam ser motivados pela empresa a trabalhar em um único objetivo;

- **Permanente controle dos resultados** - é necessário acompanhar o processo e avaliar o funcionamento, identificar se é preciso fazer novas adaptações.

3. GESTÃO PÚBLICA

Para entender melhor a evolução da Administração Pública e da construção da máquina administrativa, torna-se necessário um breve histórico, que se inicia no ano de 1821. No início do Brasil Império até o início do Estado Novo, o Estado brasileiro tinha um regime político oligárquico em que o poder era confiado a um número restrito de pessoas. O país era governado em função dos interesses de quem detinha o poder e em detrimento dos interesses da coletividade. Existia a divisão de classes, onde o nascimento determinava a qual classe as pessoas pertenciam, administração era patrimonialista (QUADROS, 2010).

Com a chegada Deodoro da Fonseca, proclamador da república desde 15 de novembro de 1889, assumiu-se provisoriamente o governo do país após a intervenção militar, onde sua gestão foi marcada por crises políticas e econômicas, além do desconforto e revolta da população pelo seu autoritarismo. Desde então o que se entende de gestão pública é um conjunto de órgãos com base em servidores que são mantidos com os recursos públicos, e encarregados de decidir, implementar e verificar as normas necessárias para o bem-estar social em conjunto de ações necessárias para melhoria da gestão pública (MEDEIROS, 2014).

O Estado torna-se nacional desenvolvimentista no período que compreende entre 1930 e 1980 (BRESSER, 2008). A classe dirigente é formada pela aliança entre a burguesia industrial e a burocracia pública. Neste período, o país experimenta um grande desenvolvimento econômico. O patrimonialismo, entretanto, ainda que sofresse um processo de transformação, mantinha sua própria força no quadro político brasileiro (MARQUES, 2008).

O governo com o propósito de reformar a máquina estatal tem o objetivo de tornar mais eficiente e efetiva a execução das políticas públicas, com intuito de entregar maiores resultados para a sociedade, os métodos de mudanças são inerentes à organização contemporânea pública e privada. Porém mesmo após diversas iniciativas, o conceito de gestão pública passou a integrar as agendas de reformas estatais com algo fundamental, somente na década de 1970, com as reformas gerenciais (SOUZA, 2014) apud (NEVES; VILHENA, 2012).

De acordo com Bezerra (2013), no setor público brasileiro, foi a partir dos anos 90 que as práticas para tornar o Estado mais eficiente se intensificaram; porém não havia preocupação com produtividade e necessidades reais dos colaboradores. Após as fases de gestão de RH das empresas, que é caracterizado como um ambiente de controle e registro surge o movimento da qualidade, pois com todas as mudanças ocorridas, fez-se necessário o processo (BEZERRA, 2013) apud (LIMONGI, 2002).

As empresas públicas e as sociedades de economia mista são empresas estatais, isto é, sociedades empresariais que o Estado tem controle acionário e que compõem a Administração Indireta. Empresa pública é Pessoa Jurídica de Direito Privado, constituída por capital exclusivamente público, aliás, sua denominação decorre justamente da origem de seu capital, isto é, público, e poderá ser constituída em qualquer uma das modalidades empresariais (GOMES, 2009).

Ao definir Administração Pública, necessita-se classificar a expressão dentro dos sentidos existentes, o objetivo e material e o subjetivo e formal. Em sentido amplo:

Gestão pública é o termo que designa um campo de conhecimento (ou que integra um campo de conhecimento) e de trabalho relacionados às organizações cuja missão seja de interesse público ou afete este. Abrange áreas como Recursos Humanos, Finanças Públicas e Políticas Públicas, entre outras (Martins, 2015).

A partir disso Martins (2015), ainda diz que, “uma organização pode ser privada ou pública, mas com interesses que afetam toda a comunidade”. Por tanto, pode haver “gestão pública” em organizações públicas e privadas, embora seja bastante incomum uma preocupação real com a coletividade por parte de entes privados. “Um exemplo são as Organizações não Governamentais (ONGs), que embora sejam juridicamente entidades privadas, muitas vezes objetivam o bem público ao cuidarem de animais e do meio ambiente” (BRITO, 2015).

Para melhor concepção do setor, é importante definir as diferenças de empregado público e servidor público, os que trabalham em fundações públicas e autarquias federais são os servidores. E

os que trabalham de maneira indireta, empresas e sociedade de economia mista, são os empregados (SALGADO, 2014).

Toda organização, seja ela pública ou privada, precisa de um profissional que planeje, coordene e avalie os programas e iniciativas em vigor dentro da sua empresa. No caso dos órgãos públicos, esse papel de análise e supervisão dos programas e orçamentos públicos é realizado pelo Gestor Público. A Gestão Pública consiste na aplicação de teorias da ciência da administração no gerenciamento das instituições do governo, utilizando conhecimentos sobre regulamentações legais específicas e técnicas modernas de gestão (BRITO, 2015).

Para Marques (2008), na administração pública burocrática, o Estado limitava-se a manter a ordem e administrar a justiça, a garantir os contratos e a propriedade. No patrimonialismo, o aparelho do Estado funciona como extensão do poder soberano, e os seus auxiliares, servidores, possuem status de nobreza real. [...] Em consequência, a corrupção e o nepotismo são inerentes a este tipo de administração.

Ao passar dos anos a administração pública passou por um processo de revolução que melhorou os serviços prestados pelos estados do país, e assim com toda essa melhoria, surgiu três modelos de administração, sendo elas: administração pública patrimonial, administração pública burocrática e administração pública gerencial. Tudo isso para que o poder governamental fosse de forma abrangente com objetivo de suprir as necessidades. Com isso, tudo que se tinha de modelo de gestão pública anterior, foi aprimorado, melhorado e modificado para as necessidades do povo brasileiro fossem atendidas (PRATES, 2014).

Uma das palavras fundamentais para uma boa gestão pública é “excelência”. Através dela os processos de fundamentação da estrutura do município, a capacidade de administração baseada em necessidade coletiva e o controle dos valores exigidos na gestão será indispensável para a ocorrência de resultados que beneficie tanto a estrutura física do município como sua base econômica e a qualidade de vida dirigida à população local. (Marx, 2018).

Obviamente que as atividades desenvolvidas pela gestão pública implicam também as empresas privada e de forma coletiva todas as classes sócias. As tomadas de decisões do poder público podem ser nocivas ou defensivas ao povo brasileiro. Para Marx (2018), a adoção de boas práticas relacionada à Gestão Pública constitui, também, um conjunto de mecanismos através dos quais investidores de outros setores, incluindo impostos pagos por cidadãos, protegem-se contra desvios de ativos por indivíduos que têm poder de influenciar ou tomar decisões em nome da cidade que é administrada. O fato é que todos desejam um setor público eficiente, ágil e de qualidade. Para isso é necessário reconhecer os problemas do ambiente e procurar resolvê-los através de uma boa preparação na administração desta mesma.

A partir da constituição de 1988 os cargos públicos só podem ser preenchidos por meio de concurso público, exceto os de livre nomeação, essa transformação não aconteceu de maneira imediata e definida, pois após esses anos ainda existem varias ligações entre as empresas públicas e

privadas. A obrigatoriedade do concurso público possibilitou a organização uma maneira mais concreta de selecionar os seus indivíduos (SALGADO, 2014).

Mesmo em atividades com propriedades semelhantes, em outros países e no Brasil existem muitos cargos públicos em que o rendimento salarial é superior ao privado, essa definição era diferente no ano 1970, pois a desvantagem era no setor público, porém a partir de 1990 essa realidade foi revertida (SOUZA; MARQUES; JORGE, 2012).

O setor público possui a características de ser composto por colaboradores com melhores qualificações, por esse motivo geralmente pertencem aos status superiores na sociedade, obtendo como diferencial o reconhecimento e respeito dos outros setores. Essas vantagens podem estar associadas ao fato de que o Estado possui objetivos diferentes das empresas privadas (SOUZA e MEDEIROS, 2014).

Na administração pública, caso o indivíduo, possua interesse em mudar de cargo, ele consegue o seu objetivo prestando um concurso para aquela vaga de almejo. Para o cargo de confiança, ou seja, os servidores de carreira é possível ingressar em posição temporária (SALGADO, 2014).

Todos os setores sofrem influências externas e internas que podem afetar todo o ambiente. Em especial o servidor público recebe essa influência do meio político, ligado ao seu aspecto salarial, pois se entende que maiores salários implicam apoio nas propostas políticas, e eleitorais (SOUZA e MEDEIROS, 2012).

Entretanto, mesmo com a chegada tardia da revolução industrial no país, os esforços da gestão pública contribuíram para a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos, com limites nos ditames constitucionais e obedecendo aos princípios da eficiência.

O gestor precisa colocar em harmonia a satisfação do colaborador, cliente e objetivos organizacionais; apesar do governo investir na profissionalização do servidor público, incluindo segurança e trabalho, esse equilíbrio é necessário para o processo de desenvolvimento da QVT, ocorrer de maneira mais adequada. Cada vez mais as instituições públicas buscam programas de QVT da qual a efetivação envolve discussões sobre ergonomia, estilo de vida, gestão, entre outros (BEZERRA, 2013).

3.1 Qualidade De Vida No Trabalho Da Empresa Pública

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho está presente em todas as organizações, sejam elas públicas ou privadas, referindo ao serviço público, é necessário entender, como a gestão de pessoas está preparada para esse ambiente e como ela se fundi com a gestão pública, cujo objetivo é fornecer serviços de qualidade, para quem os presta e para quem recebe. A QVT na gestão pública assim como em todos os tipos de organizações começou a ganhar importância quando se percebeu a

necessidade de preocupar com a necessidade mental e física das pessoas no ambiente de trabalho (GARLET; BEURON; SCHERER; 2017).

No serviço público a gestão de pessoas segue as características peculiares deste setor, como por exemplo, a possibilidade de estabilidade, a forma de ingresso por concurso público, o orçamento público, os planos de carreira, as licitações, entre outros. Detecta questões comuns enfrentados pelas pessoas: sobre carga de atividades, falta de motivação, cansaço e estresse, alguns podem estar mais relacionados com o setor público e outros com o setor privado (GARLET; BEURON; SCHERER; 2017).

De acordo com Garlet; Beuron; Scherer (2017), apud (PÍERES et al, 2005) os problemas na gestão pública começam com a forma como as pessoas são escolhidas para ingressar no ambiente de trabalho, conseqüentemente ocasionando problemas de adaptação. Determinadas características exclusivas desse setor prejudicam assuntos relacionados á gestão de pessoas, impedindo outras formas de recrutamento que poderiam ser mais adequadas ao contexto das instituições públicas.

O setor público no país esta mudando o foco, da estrutura e burocracia, para uma mudança de ações e padrões. A administração científica considerava o homem como ser econômico, passando pela administração patrimonialista, pois nesse tempo a noção de público não era clara, chegando á escola de relações humanas, dando mais atenção ao homem como ser social, tratando de assuntos mais informais e motivacionais; e após a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) foi criado um departamento pessoal, ofertando maior visibilidade e preocupação com o bem estar das pessoas (GARLET; BEURON; SCHERER 2017) apud (OLIVEIRA e MEDEIROS, p.33,2011).

No ano de 1990 criou-se no país o Ministério de Administração e reforma do Estado, considerado um movimento de nível federal. Diante desta situação cuja finalidade seria eficácia, transparência no setor público e eficiência projetada pelo Plano Diretor de Reforma do Estado, concebido no governo federal (SOUZA, 2014 apud BRESSER; SPINK, 1998). Seguindo o mesmo princípio em 2003 no estado de Minas Gerais, a colisão de gerenciamento manifestou um parecer dos princípios de gestão eficaz, com intuito de gerar impactos na gestão á curto prazo.

Através das mudanças ocasionadas pelos fatores de busca em qualidade organizacional, um novo perfil de servidor público, passou a ser requisitado, para atender a demanda pela melhoria da eficiência e qualidade dos serviços prestados. Instituição de avaliação de desempenho, reestruturação de carreiras, certificação ocupacional para cargos estratégicos e a instituição de remuneração variável por meio de gratificações relacionadas ao desempenho, são iniciativas que surgiram em função dessa demanda. Portanto podem-se haver conseqüências positivas ou negativas para a satisfação dos servidores, uma vez que passam a ser mais cobrados pelo alcance de resultados (SOUZA, 2014 apud RIBEIRO et al, 2011).

A segurança oferecida pelo setor público permite ao indivíduo a possibilidade de ingressar na sua carreira de formação, assim ele conseqüentemente estará mais satisfeito, pois conheceu o ambiente e a adaptação será mais rápida (SALGADO, 2014).

Segundo Oliveira e Melo (2016), “Nos últimos anos o setor público no Brasil voltou a ser um dos maiores sonhos da sociedade brasileira, seja para aqueles que já ingressaram na carreira profissional há anos, seja para os ainda incipientes na vida profissional [...]” no serviço público raramente o servidor é demitido, pois ele ingressou de concurso público, o que lhe garante uma segurança profissional, tornando esta estabilidade a mais cobiçada entre os brasileiros, obtendo amparo pela constituição de 1988, determinando a todos os funcionários públicos, estabilidade plena.

A carga horária de serviço no setor público, também é estabelecida assim como todos os outros aspectos pertencentes a essa classe. Portanto pode ser um ponto positivo, caso alguém precise de horários estabelecidos, para realizar alguma outra atividade, como um trabalho extra e estudos visando mais qualificações (SALGADO, 2014).

Além dos benefícios conquistados pela estabilidade financeira, profissional e aposentadoria garantida, os servidores públicos recebem em média salários maiores que os trabalhadores do setor privado (BARBOSA; FILHO; LIMA, 2013). Essa comparação se torna mais complexa na medida em que os fatores institucionais e características específicas de cada setor se distinguem, portanto uma possível explicação para esse caso é que o setor público está mais ligado ao ambiente político, e o setor privado ao lucro (BARBOSA; FILHO; LIMA 2013), apud (VAZ e HOFFMAN, 2007).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Independente de o setor ser público ou privado, as características e necessidades pessoais dos seus profissionais devem ser reconhecidas e identificadas para que a empresa se desenvolva de maneira adequada, visando atingir o objetivo proposto, característico do seu setor, evitando assim conflitos internos e externos.

A qualidade de vida no trabalho dos dois setores se distingue, a partir do momento em que a pessoa ingressa na instituição; no setor público o indivíduo é inserido através do concurso público, exame determinado pelo governo. No setor privado através de recrutamento em que cada empresa determina a maneira de aplicar a prova, visando selecionar o mais capacitado ou o que mais lhe interessa.

Desde esse primeiro momento, cada setor possui a sua característica específica, e a qualidade de vida do indivíduo, na maior parte das vezes, gira em torno dela. O servidor público desfruta de uma vida mais cômoda, pois o seu ambiente de trabalho lhe permite isso. Já o colaborador privado vive uma

vida profissional mais ativa, pois esse setor cobra um constante processo de evolução, de quem precisa se manter no mercado; além dos outros diversos fatores como salário.

Se os indivíduos de ambos os setores não estiverem satisfeitos com as características que o ambiente possui e oferece, obviamente a QVT dele não será satisfatória, pois os sentimentos de prazer na execução de uma tarefa e a realização profissional que estão ligados diretamente com a motivação, não iram existir.

Uma equipe desmotivada gera diversas consequências negativas para uma organização, afetando todo o ambiente. E grande parte dos problemas organizacionais relacionados á saúde física e mental também são ocasionados inicialmente pela falta de motivação. Portanto a empresa e o próprio indivíduo devem estar atentos as suas necessidades e expectativas, para evitar esse futuro transtorno.

É essencial que os profissionais se sintam a vontade para exercer suas atividades, portanto os planos de qualidade de vida no trabalho são indispensáveis em qualquer setor que o indivíduo estiver presente, pois mesmo com características e objetivos diferentes a peça principal para tudo funcionar é a mesma, o homem.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, P. P.- **Sentimento de (in)justiça na Justiça**: fatores (des)estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do Poder Judiciário. Brasília, 2011.

BARBOSA, A. L. N. FILHO, F. H. B. LIMA, J. R. F. L. - **Diferencial de salários e determinantes na escolha de trabalho entre os setores público e privado no Brasil** - pesquisa e planejamento econômico | ppe | v. 43 | n. 1 | abr. 2013

BEZERRA, M. F.- **Qualidade de vida no trabalho**: a perspectiva dos servidores e colaboradores de uma instituição pública do Poder Executivo federal. Brasília, 2013.

BORTOLOZZO, A. SANTANA, D. D.- **Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho**. 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica, 2011.

BRESSER, Luiz. C.- **Modelos de estado desenvolvimentista**. – Working paper. São Paulo, 2016

BRITO, M. - **Você sabe o que é Gestão Pública?** - Centro Universidade de João Pessoa. 2015. Disponível em: <http://blog.unipe.br/graduacao/voce-sabe-o-que-e-gestao-publica> Acesso em: 20 nov. 18.

CARDOSO, V. I. C. MAIA, A. B. G. R. SANTOS, S. M. SOARES, F. A. - **O impacto da privatização no desempenho econômico: um estudo em empresas brasileiras de grande porte**. Revista Ibero-Americana de Estratégia - RIAE, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 183-211, jul./set. 2013.

CARVALHO, F. MARTINS, E. LUCIO, L. PAPANDREA, P. – **Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações** - Educação em Foco, Edição nº: 07, Mês / Ano: 09/2013.

CHIAVENATO, Idalberto.- **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CONVENIA. **Horário flexível de trabalho em foco** Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/horario-flexivel-trabalho-2/> Acesso em: 10 nov. 18.

DENHARDT, R. B.- **Teoria Geral da Administração Pública** 5.ed. (5° ed.). (F. Heidemann., Trad.) Florianópolis, Brasil: ESAG/UEDESC. 2008.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Paralelo 15, 2.ed. 2012.

FRAGOSO, Sergio A. – **Trabalhar em empresa pública ou privada?** Comunidade adm, 2011. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/trabalhar-em-empresa-publica-ou-privada/58283/> Acesso em: 17 nov. 18

GARLET, V. BEURON, T.A. SCHERER, F.L. - **Qualidade de vida no serviço público: ações de qualidade de vida no trabalho apresentadas nos documentos das instituições federais de ensino superior**. Revista do CEPE. Santa Cruz do Sul, n. 45, p. 109-126, jan./jun. 2017.

GOMES, L. F.- **Qual o conceito e a finalidade de empresa pública e sociedade de economia mista?** JusBrasil, 2009. Disponível em: https://fg.jusbrasil.com.br/noticias/1042265/qual-o-conceito-e-a-finalidade-de-empresa-publica-e-sociedade-de-economia-mista_

HALBESLEBEN, JONATHON R. B.; ZELLARS, KELLY L. - **Stress e a interface trabalho-família**. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. (Orgs.). Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUES, Marcelo. **Administração Pública**: uma abordagem prática. Rio de Janeiro: Ferreira, 2008.

MARTINS, M. H. - **Quer aprender mais sobre gestão pública?** Gestao pública 2015. Disponível em : <http://gestaopublica.net/blog/o-que-e-gestao-publica/> Acesso em: 10 nov. 18.

MARX, I. – **Gestao pública**. Info escola navegando e aprendendo, 2018. Disponível em https://www.infoescola.com/administracao_/gestao-publica/ Acesso em: 02 nov. 18.

MASLACH, Christina. **Entendendo o burnout**. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. (Orgs.). Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2010.

MATSUOKA, L. T. SILVA, J. J. - **Os eventos e a hierarquia das necessidades humanas de maslow: conjecturas na sociedade contemporânea**. Presidente Pudente: Colloquium Humanarum, vol. 10, n. Especial, Jul–Dez, 2013.

MEDEIROS, Hinamar A. 15 de novembro de 1889: **1º Golpe Militar no Brasil** – A verdade. 2014. Disponível em: <http://averdade.org.br/2014/01/15-de-novembro-de-1889-1o-golpe-militar-brasil/> Acesso em: 10 nov. 18.

MORAES, ADRIANA M. - **A interferência do stress na qualidade de vida no trabalho**. Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós, ISSN 2179-9636, Ano 6, número 22, junho de 2016.

OLIVEIRA, E. C. MELLO, J. - **Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado numa biblioteca universitária no rio grande do norte** - Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis, v. 21, n. 2, p. 270-293, abr./ jul., 2016.

OLIVEIRA, R. C. **Qualidade de vida no trabalho: fatores de bem - estar e mal – estar no trabalho em uma autarquia federal**. Brasília: ENAP, 2014.

OLIVEIRA, Sebastião G. - **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.

POZZETI, V. C. - **Direito empresarial e a natureza jurídica do meio ambiente do trabalho**. Revista jurídica, vol. 02, nº. 43, Curitiba, 2016. pp. 159-184.

PRATES, W. R. – **Patrimonialismo, burocracia e Gerencialismo**. 2014, Disponível em: <https://www.adminconcursos.com.br/2014/08/introducao-administracao-publica.html> Acesso em: 05 nov. 18.

QUADROS, F. SAMPAIO, D. A. - **A Administração Pública: uma análise de sua história, conceitos e importância**. 2010. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/a-administracao-publica-uma-analise-de-sua-historia-conceitos-e-importancia/37923/> Acesso em: 20 nov.18.

RHODEN, Leda. - **“Possibilidades saudáveis de contraposição à vida hipermoderna: faceta de um ócio construtivo”**. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.;

RIBAS, Vania P. - **A satisfação global do trabalhador perante a qualidade de vida do trabalho analisando o grau de vulnerabilidade e resiliência do colaborador face ao Stress**. Vila nova de gaia: Instituto politécnico de gestão e Tecnologia, 2017.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, STEPHEN P. **Comportamento Organizacional**. 11. Ed. São Paulo: Afiliada, 2008.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho — evolução e análise no nível gerencial**. Rio de janeiro: vozes, 1994.

RODRIGUES, Marcus V. C. - **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. 12ª ed. Editora Vozes, 2009.

SAAD, R. A. MACHADO, D. O. - **Os valores da corrupção: administração de bens apreendidos e confiscados**. REVISTA DIREITO GV | SÃO PAULO | V. 13 N. 2 | 484-519 | MAIO-AGO 2017.

SALGADO, Lia. – **Carreira pública ou iniciativa privada? Veja dicas para escolher**. 2014. G1, Globo. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/04/carreira-publica-ou-iniciativa-privada-veja-dicas-para-escolher.html> Acesso em: 19 nov. 18.

SOUZA, E. P. MARQUES, A. L. JORGE, M. A. M. - **Qualidade de vida do trabalho no setor público: diretrizes para a elaboração de um programa com base em uma experiência junto a um órgão da administração direta do estado de Minas Gerais**. Revista gestão publica, praticas e desafios. Volume v, número 1, 2014.

SOUZA, P. H. G. F. MEDEIROS, M. - **Diferencial Salarial Público-Privado e Desigualdade de Renda per capita no Brasil**, Est. Econ., São Paulo, vol. 43, n.1, p.5-28, jan.-mar. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ee/v43n1/a01v43n1.pdf> Acesso em: 10 nov. 18.