

**GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO
FUNDAÇÃO ESCOLA DE GOVERNO DE MATO GROSSO DO SUL**

RAQUELINE OVELAR SOARES

**ASPECTOS RELEVANTES DO AMBIENTE DE TRABALHO DOS SERVIDORES DA
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO**

CAMPO GRANDE/MS

2021

RAQUELINE OVELAR SOARES

**ASPECTOS RELEVANTES DO AMBIENTE DE TRABALHO DOS SERVIDORES DA
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO**

Artigo apresentado à Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas.

Orientador: Prof.^a Me. Karina Dalla Pria Balejo

CAMPO GRANDE/MS

2021

FOLHA DE APROVAÇÃO



ATA DE APROVAÇÃO

RAQUELINE OVELAR SOARES

ASPECTOS RELEVANTES DO AMBIENTE DE TRABALHO DOS SERVIDORES DA CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO

Artigo apresentado à Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profº Moisés Centenaro

Profª Laura Aparecida dos Santos

Campo Grande/MS, 25 de agosto de 2021.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
AVALIAÇÃO DA BANCA

ALUNO: RAQUELINE OVELAR SOARES

AVALIADOR:

TÍTULO DO TRABALHO: ASPECTOS RELEVANTES DO AMBIENTE DE TRABALHO DOS SERVIDORES DA CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO.

AVALIAÇÃO DO TRABALHO		
TÓPICO	VALOR DO TÓPICO	NOTA
ENTREGA DO TRABALHO NO PRAZO TOTAL: 1 ponto	1,0 ponto	
CONTEÚDO: TOTAL : 7,0 pontos		
Conteúdo	3,0 pontos	
Forma	1,5 pontos	
Linguagem (inclusive ortografia)	1,0 ponto	
Documentação	1,5 pontos	
APRESENTAÇÃO ORAL E DEFESA TOTAL: 2,0 pontos		
Tempo de Apresentação	0,5 ponto	
Clareza	0,5 ponto	
Recursos Audio-Visuais	0,5 ponto	
Arguição	0,5 ponto	
NOTA TOTAL		

ASSINATURA DO AVALIADOR:

ASPECTOS RELEVANTES DO AMBIENTE DE TRABALHO DOS SERVIDORES DA CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO

Raqueline Ovelar SOARES¹

Karina Dalla Pria BALEJO²

RESUMO

O presente estudo buscou analisar os aspectos relevantes do ambiente de trabalho dos servidores da Controladoria-Geral do Estado, com uma pesquisa quanto ao antes e depois dos melhoramentos efetivados no setor. Por meio de uma pesquisa com fundamentos da abordagem qualitativa e descritiva e pesquisa de campo observou a história do universo do trabalho e as leis que a cercam, os processos de gestão de pessoas e sua relevância com questionamentos quanto ao ambiente harmonioso e produtivo, e por fim os reflexos na qualidade de vida do trabalhador quanto a opinião destes. Sabe-se que a mudança do ambiente de trabalho propicia reflexos no trabalhador, e por consequência em todo o órgão público. Ademais observa-se que as organizações devem prezar pela qualidade de vida do colaborador, investindo em todo o potencial humano, propiciando um ambiente harmonioso, um sistema de recompensas, dando-lhe autonomia, priorizando a saúde, capacitando-os por meio de treinamentos e reuniões contínuas, consequentemente gerará um aumento da produtividade que trazem vantagens permanentes para o próprio órgão público.

PALAVRAS-CHAVE: Controladoria Geral do Estado. Trabalho. Gestão de Pessoas. Qualidade de vida.

1 INTRODUÇÃO

É notório o reconhecimento do fator humano como agente propulsor para o sucesso de uma organização, bem como a descentralização da tomada de decisão. Logo, é necessário conhecer as pessoas que fazem parte da organização e os papéis que estas desempenham a fim de dotá-los de conhecimento e fornecer estratégias para o seu bem estar no ambiente de trabalho.

A Controladoria Geral do Estado de Mato Grosso do Sul foi regulamentada pelo Decreto Estadual nº 14.879, de 13 de novembro de 2017. A qual atua na salvaguarda, controle e acompanhamento de todas as atividades financeiras, orçamentárias e patrimoniais do Estado, visando a transparência das contas públicas e uma boa governança.

Ao setor do Recursos Humanos (RH) da Controladoria Geral do Estado compete conciliar os interesses entre os servidores e a CGE, tendo sob sua responsabilidade gerir os relacionamentos internos, buscando uma harmonia e o bem estar de seus servidores.

¹ Assistente de RH na CGE/MS, Administradora FCG. E-mail: rsoares@cge.ms.gov.br

² Professora Mestra do Curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas da Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul. Endereço eletrônico: karinabalejo@hotmail.com

Diante disso, a justificativa perpassa em priorizar a qualidade de vida desse servidor, propiciando treinamentos contínuos, investindo em todo o potencial humano, uma vez que, colaboradores qualificados e com um clima harmonioso no ambiente de trabalho aumentam a produtividade e a excelência na execução das funções, propiciando vantagens permanentes para o próprio órgão que atua.

Nesse sentido, o presente estudo lançou a seguinte problemática: Será que o ambiente de trabalho renovado traz influencia para os trabalhadores? Traçando como objetivo geral a ser analisado o ambiente dos servidores da Controladoria Geral do Estado. E os específicos: Conhecer a origem, a evolução e as mudanças do ambiente de trabalho; apresentar os principais conceitos e abordagens sobre a gestão de pessoas; e em aspectos gerais analisar a satisfação dos servidores quanto o ambiente em que trabalham.

Assim, a pesquisa foi delineada pelos fundamentos da abordagem qualitativa e descritiva, o embasamento teórico discorrerá sobre a qualidade de vida e a pesquisa de campo, por meio de entrevistas com os servidores da CGE, buscando evidenciar a QVT como uma ferramenta de gestão, que qualifica e valoriza o capital humano, como propulsora para o sucesso do órgão público.

2 AMBIENTE DE TRABALHO - Conceituação

Ao buscar a definição de trabalho, é possível observar no dicionário como “esforço físico ou mecânico, como energia despendida por seres humanos, animais, máquinas ou mesmo objetos movidos por força da inércia” (MICHAELIS, 1998).

Nas bases filosóficas o trabalho é concebido como um “[...] processo de mediação de carecimentos particulares com meios também particulares, que especifica, com vista a estes fins múltiplos e elos mais diversos processos, o material fornecido pela natureza” (HEGEL, 1992, p. 187)

Já na sociologia define-se como “o processo de objetivação do homem pelo qual entra em intercâmbio com a natureza, que ele molda de acordo com os fins, que ele tem em vista, para atender os mais diversos carecimentos” (MARX, 1996, p. 201).

Desse modo, para estudar o ambiente de trabalho enquanto transformação da sociedade parte-se da ideia que o trabalho é uma categoria fundamental para a análise da própria, uma vez que, ele é o condutor das relações entre os homens, determinando e condicionando a produção da vida, suas contradições e as formas de organização social, política, jurídica e ideológica (HORTA, 2006).

No percurso da história, desde que o homem surgiu sobre a Terra, o trabalho foi adquirindo várias versões ao longo dos anos, quando caçador, coletor, nômade e finalmente sedentário. O homem primitivo possuía um regime de trabalho comunitário, não havia um proprietário da terra, todos em comunidade produziam os alimentos (GABRIEL, 2009).

Analisa Martins (2009, p. 14) que na Antiguidade “a primeira forma de trabalho foi à escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista”. Os grandes impérios utilizavam da mão de obra escrava como força motriz de suas economias. Na idade

média, ainda permanecia as relações de suserania e vassalagem, mantendo o sistema de servidão, vinculando o homem a terra em troca de sua segurança (GABRIEL, 2009),

Com o advento da Revolução Industrial trouxe novas configurações no processo de trabalho, os trabalhadores não eram mais considerados escravos, mas empregados remunerados. Contudo, às condições eram insalubres, a não havia observância nos limites de jornada de trabalho. O trabalho era penoso, insalubre e perigoso. “A insalubridade era determinada pela constante exposição dos trabalhadores a fatores prejudiciais à sua saúde, sem obter condições para sua proteção” (GABRIEL, 2009, p. 20-21).

Para Girardi (2005) no momento que surge o lucro real, no sistema capitalista, a máquina, e o trabalho foram adicionados ao capital. Passando o trabalho ser entendido como mercadoria, sendo a procura maior do que a oferta e o trabalho pouco valorizado.

Nessa perspectiva, os trabalhadores não tinham nenhuma perspectiva de um trabalho digno, sendo condicionados à dominação e exploração. Logo, as relações de trabalho não tinham o desígnio de proteção jurídica que as legitimasse, permanecendo as práticas abusivas e degradantes.

O direito do trabalhador surge por meio das reivindicações de melhores condições de trabalho durante a Revolução Industrial, vindo atender a classe trabalhadora ora oprimida e explorada, sem condições adequadas. Avalia Cervo (2008),

Em face da exploração desmesurada do trabalho assalariado, os trabalhadores reivindicaram a formação de uma legislação protetora, com o intuito de regular: segurança e higiene do trabalho, trabalho do menor, da mulher, o limite para a jornada semanal de trabalho; a fixação de uma política mínima para o salário etc. A evolução dos acontecimentos fez com que o Estado, como forma de atenuar o antagonismo entre capital e o trabalho, passasse a legislar sobre as condições de trabalho, criando mecanismos normativos visando à equiparação jurídica entre o trabalhador hipossuficiente e o empregador detentor dos meios de produção (CERVO, 2008, p.26).

Desse modo, o Estado passa a legislar sobre as condições de trabalho, criando normas protetivas ao trabalhador, fixando os direitos, como horário de trabalho, idade mínima e condições de higiene, segurança e saúde, configurando o caráter social do labor, enfatizando o respeito à dignidade a classe trabalhadora.

No Brasil, somente com a Constituição Federal de 1988 que o trabalho passa a ser configurado como um fundamento da ordem social, econômica e um direito fundamental, conforme exposto no Art. 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 2019).

Nessa ótica, a constituição traz um capítulo inteiro sobre os direitos, proteção, remuneração, jornada de trabalho, seguridade e saúde do trabalhador. Assim, configura em seu escopo a importância social e a valorização do trabalho humano, visando à proteção dos direitos do trabalhador. Além da CF, também Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio do Decreto Lei n.º 5.452/1943 instituindo as

normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, bem como asseguram a proteção e saúde do trabalhador (BRASIL, 2019).

3 AMBIENTE DO TRABALHO

Pode-se observar que ao longo dos anos o trabalho, bem como as relações que perpassam por ele vem se transformando e isso reflete diretamente no ambiente. E nos últimos anos as organizações têm-se modificado, aliadas a influência dos aspectos culturais, sociais e geográficos, configuram um contexto para as relações de trabalhos e novas posturas entre empregadores e colaboradores.

O conceito “ambiente de trabalho” incorpora muitas variáveis ao seu significado, incluindo aspectos funcionais e psicológicos do espaço. Segundo Bataglia (2010):

O ambiente de trabalho entendido como associação do espaço físico, forma de trabalho e relações sociais se adequa constantemente às mudanças e necessidades das empresas e ao contexto em que está inserido. Nos últimos anos, com a crescente valorização e tendência de crescimento das instituições voltadas para geração do conhecimento, estes ambientes de trabalho acabaram por refletir e se moldar a um conjunto de aspectos com o objetivo de garantir não só produtividade, mas também competitividade e inovação, como resultado do bem-estar (BATAGLIA, 2010, p. 1).

Nesse sentido, o ambiente de trabalho refere-se a um local na qual se desenvolve atividades laborais, convivência e permanência de um conjunto de pessoas que se dedicam cooperativamente a alcançar objetivos coletivos.

Zanuto (2017) define o ambiente de trabalho sob três situações: o ambiente enquanto espaço físico, como matriz de várias atividades e relações interpessoais;

- Ambiente de trabalho como espaço físico: utilizado para desenvolvimento de atividades específicas; incluiu as dimensões físicas, funcionais e estéticas;
- Ambiente de trabalho como matriz de várias atividades: nesse sentido não representa apenas um apoio a tais atividades, mas funciona com integrador da relação entre espaço físico e trabalho;
- Ambiente de trabalho como contexto para relacionamentos sociais e profissionais (ZANUTO, 2017, p. 34).

Assim, dentro desse contexto existem a relações entre o espaço físico, sendo fundamental, pois nele que gerará um bom clima organizacional para o desenvolvimento dos profissionais e impulsionar o negócio.

De acordo com Fisher (1998, p. 135), a pessoa tem que ocupar um “espaço organizacional”, ao qual são associadas atribuições. “Ao aplicar a sua competência ao espaço, além de criar mais possibilidades e caminhos de ação, a pessoa o configura, dá a ele a sua feição”.

Nesse viés cabe o gestor promover estímulos e bem estar aos colaboradores, para que ele desenvolva seu trabalho com eficiência. E assim, analisar-se-á alguns aspectos gerais do ambiente de trabalho da Controladoria com uma pesquisa direcionada aos servidores.

4 QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

A qualidade de vida do trabalhador (QVT) surge nas décadas de 1930 e 1940 com a Escola de Relações Humanas, na qual, compreendeu o indivíduo, aquele que em seu ambiente do trabalho, além de ser uma força motriz da organização, ele é um ser humano com sentimentos, desejos e temores, devendo ser valorizado (SOARES, 2015).

De acordo com Corrêa (1993 *apud* Diniz, 2010, p. 49) “das conquistas sociais decorrentes dos movimentos sindicais, o aprimoramento das teorias administrativas, a evolução das ciências humanas e o desenvolvimento econômico e social alcançado pela sociedade em geral”.

Ao longo dos anos a QVT perpassou por diversos fatores, tendo seu enfoque na motivação e satisfação do indivíduo, incidindo diretamente na produção da atividade seu ambiente do trabalho. Para Chiavenato (2004),

As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente do trabalho. Para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por suas contribuições (CHIAVENATO, 2004, p. 284).

Para Nascimento (2019) a QVT deve ser concebida como uma tarefa de todos da organização, e não apenas dos gestores ou colaboradores, priorizando uma busca permanente de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais e não no foco exclusivo da produtividade.

Dourado e Carvalho (2006) em seu estudo levantaram alguns pontos que determinam a qualidade de vida

- 1) sistema de recompensas diretas e indiretas;
- 2) condições do ambiente de trabalho;
- 3) concepção do trabalho e das tarefas em si;
- 4) autonomia e a participação conferidas ao indivíduo no trabalho;
- 5) imagem social que a organização desperta sobre seus funcionários e;
- 6) equilíbrio entre o tempo de trabalho, da família e o lazer, que influenciam positivamente a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, o desempenho dos trabalhadores (DOURADO & CARVALHO, 2006, p. 06).

Desse modo, para as autoras o sistema de recompensa mesmo mecanismo de dominação, possui várias abordagens, como equidade pelo valor trabalhado, um condicionante à produtividade, um motivador do trabalhador (DOURADO & CARVALHO, 2006).

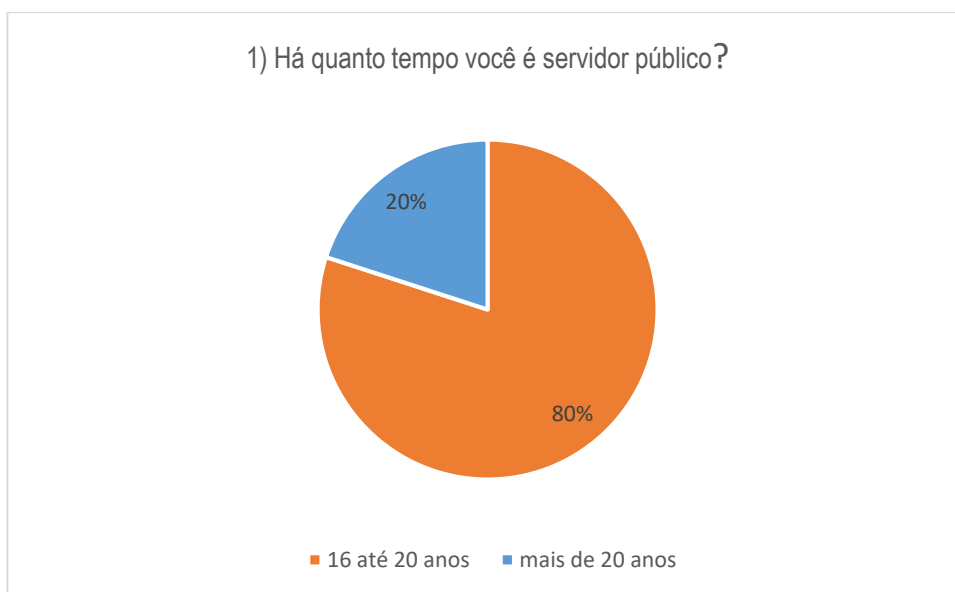
Assim, este trabalho não busca esgotar a análise de todos os aspectos da qualidade do ambiente de trabalho, mas sim de uma forma ampla se a mudança de prédio e reformas estruturais já seriam suficientes para a percepção de mudança na opinião dos servidores.

5 CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO E O SEU AMBIENTE DE TRABALHO

O foco deste trabalho é identificar os aspectos influenciadores do ambiente de trabalho da Controladoria Geral do Estado. Desse modo, realizou entrevistas (Apêndice 1) com 10% dos servidores da CGE, que hoje possui o corpo de 69 servidores. Logo, por meio de envio de formulários impressos e por e-mail com os servidores, na qual, foram conscientizados sobre o objetivo do estudo, investigar os aspectos relevantes da qualidade de vida no trabalho, isto é, a visão do servidor sobre as mudanças e possíveis impactos nos servidores do referido órgão. Assim, como início de análise e para melhor compreensão do público a ser entrevistado, buscou analisar o tempo que o entrevistado é servidor público.

O gráfico 1 apresenta a quantidade de tempo de serviço público, sendo que 80% está a mais de 15 anos de serviço, e 20% está a mais de 20 anos como servidor público, não havendo servidores com 0 a 5 anos e 06 a 10 anos.

Gráfico 1. Tempo de Serviço



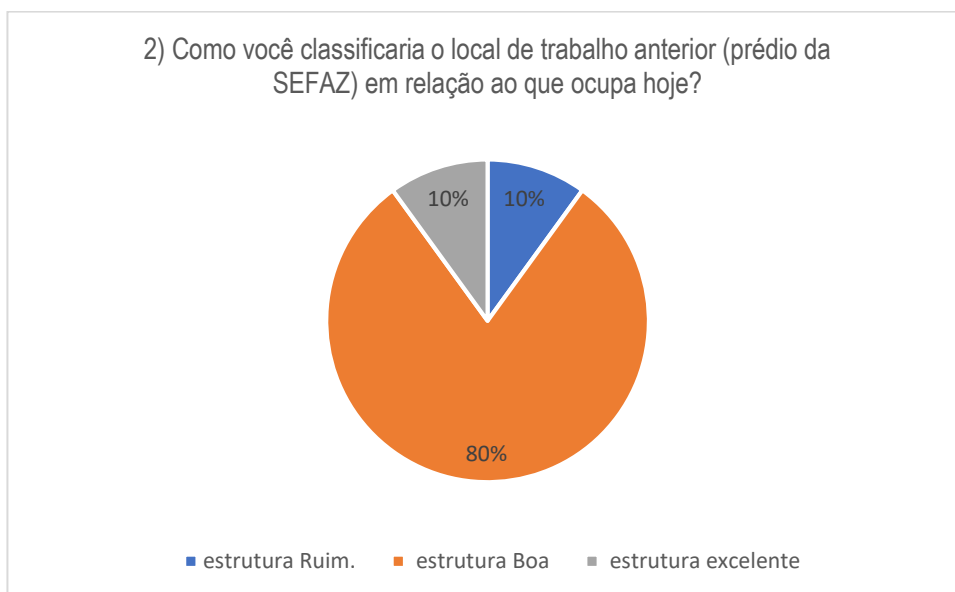
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O gráfico acima a expõe o quantitativo de anos de serviço dos servidores na Controladoria Geral do Estado, sendo fundamental averiguar o tempo de trabalho para mensurar sua opinião na qualidade dentro desse ambiente. Para Minayo (2007, p. 31) “essas pessoas e esses grupos são sujeitos de uma determinada história a ser investigada, sendo necessária uma construção teórica para transformá-los em

objetos de estudo". Desse modo, o ponto que os une é o serviço público no mesmo ambiente. Sendo relevante saber a trajetória de tantos anos de serviços em ambientes distintos.

O gráfico 2 busca averiguar sobre o local de trabalho anterior, o antigo prédio da SEFAZ, buscando um contraponto em relação ao que ocupa, o prédio novo da CGE/MS, assim, 80% acreditavam que a estrutura era boa, enquanto 10% excelente e 10% ruim.

Gráfico 2. Classificação do Ambiente Anterior



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

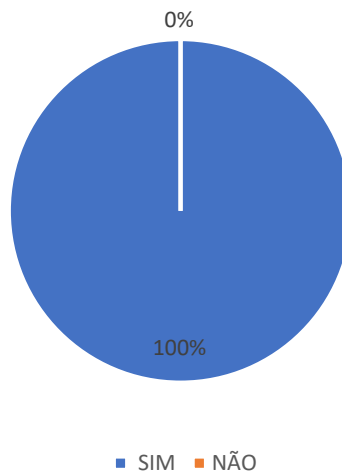
A entrevista suscita o questionamento sobre a visão dos servidores sobre o antigo prédio (SEFAZ) para o prédio atual (CGE), buscando evidenciar um comparativo entre os ambientes. Para Diniz (2010, p. 51) "o ser humano tem necessidades que precisam ser atendidas no seu local de trabalho, e que uma vez atendidas estas necessidades, proporcionam bem estar, tornando-se mais apazível, capaz de render mais e melhor.

Desse modo, deve-se pensar nas condições de trabalho seguras e salutaras (CHIAVENATO, 1994), buscando priorizar a saúde e qualidade de vida do trabalhador para ter condições dignas do local de trabalho apropriado para execução de suas tarefas diárias, minimizando os riscos até de absenteísmos.

O gráfico 3 busca analisar as condições de ambiente de trabalho no novo prédio da CGE/MS estrutura contribuiu para um ambiente mais produtivo e satisfatório, tendo resultando unânime dos entrevistados

Gráfico 3. Classificação do Ambiente Atual

3) Considerando a recente realização da reforma no novo prédio da CGE/MS, essa nova estrutura contribuiu para uma ambiente mais produtivo e satisfatório?



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Assim, considerando o estudo sobre as condições do ambiente de trabalho, visto no capítulo anterior, era insalubre e exploratória, o que configurou o trabalho como um fardo, algo necessário apenas para sobrevivência. Na atualidade as organizações tem buscado investir no ambiente físico, com o intuito de torná-lo mais adequado à produtividade por intermédio do aumento na satisfação dos trabalhadores (DOURADO & CARVALHO, 2006). Assim, avalia Evans (1996),

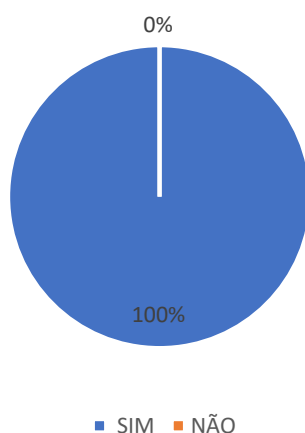
[...] a organização deve buscar não apenas profissionais engajados, envolvidos numa relação de prazer com suas funções, mas também fornecer um ambiente de trabalho baseado nos valores básicos e simples da vida como a autonomia, a confiança e a clareza de objetivos (EVANS, 1996, p. 15).

Diante disso, o ambiente de trabalho é o local que o servidor passa mais tempo, na qual ele tem um dispêndio de energia física e mental, logo, busca-se um ambiente no qual possa sentir-se confortável física e mentalmente e possa desenvolver-se toda a sua potencialidade enquanto ser social.

O gráfico 4 analisa se após a criação da controladoria geral do Estado e a consequente redistribuição dos servidores lhe conferiu uma melhor disposição e entusiasmo no seu trabalho, tendo mais uma vez o resultado positivo dos 100% dos entrevistados.

Gráfico 4. Disposição e Entusiasmo no Trabalho

4) Você acredita que com a criação da controladoria geral do Estado e a consequente redistribuição dos servidores lhe conferiu uma melhor disposição e entusiasmo no seu trabalho?



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

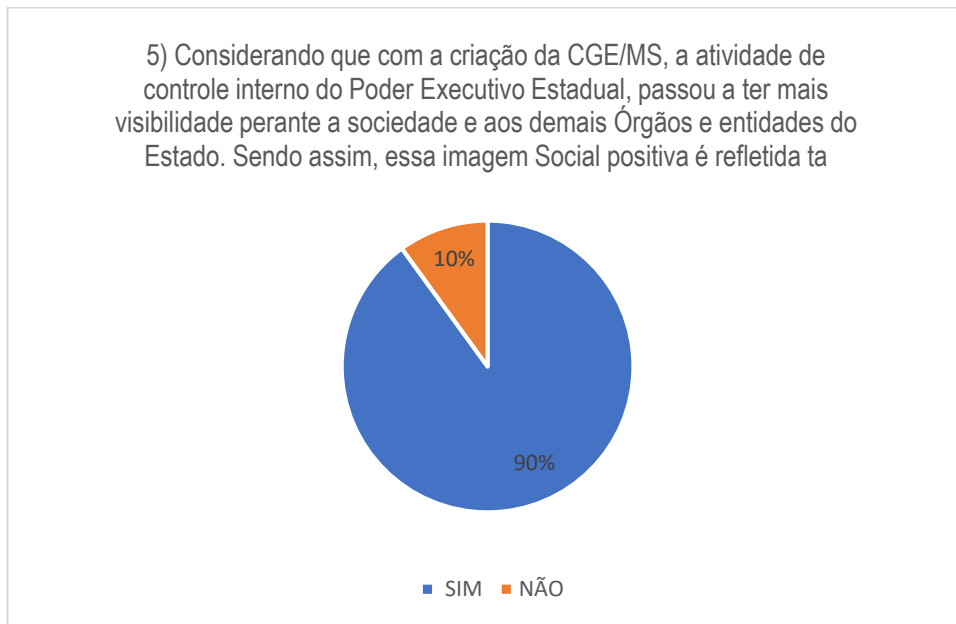
Assim, demonstra que para as organizações atingirem o alto nível de produtividade não devem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo. Nascimento (2019) salienta sobre a QVT nas organizações:

As organizações devem ter o entendimento que a promoção da QVT é algo necessário e intrínseco às necessidades da organização e dos seus funcionários, devendo buscar ofertar condições ambientais no local de trabalho que tragam saúde e bem-estar aos trabalhadores, colaborando ao mesmo tempo para o crescimento e desenvolvimento da instituição (NASCIMENTO, 2019, p. 20).

Nessa ótica, considera a gestão da QVT um importante instrumento da área de gestão de pessoas na definição de estratégias organizacionais, pois oportuniza contínuo desenvolvimento pessoal uma vez que, agrega valor ao trabalho e bem estar ao indivíduo.

O gráfico 5 questiona se a imagem Social da CGE/MS positiva é refletida também nos servidores, sendo que 90% declinaram para sim e 10% acreditam que não.

Gráfico 5. Imagem Social



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

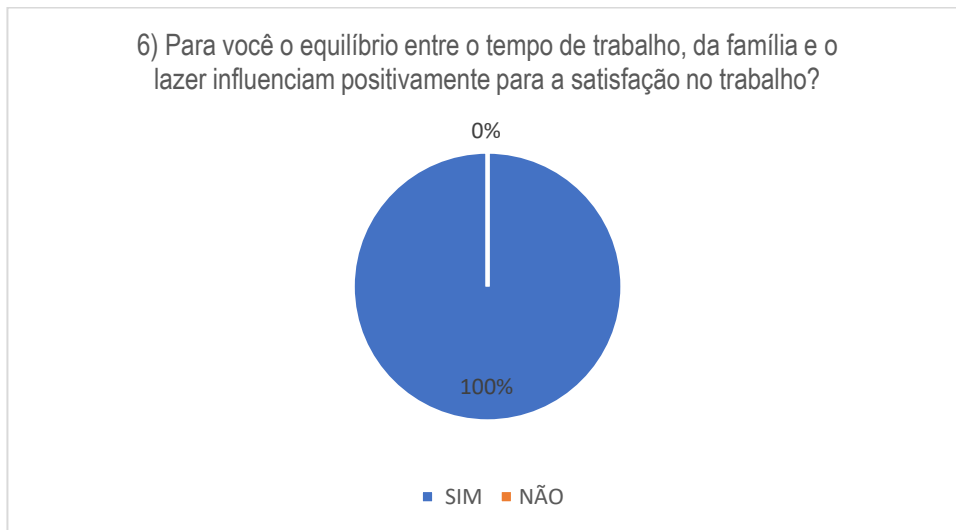
Cabe ressaltar que a imagem social é que a organização desperta sobre seus funcionários, isto é, a visão da organização perante a sociedade que reflete nos colaboradores. Assim, para Dourado & Carvalho (2006),

Uma atitude responsável com o ambiente e com a sociedade consiste na verdade em uma preocupação empresarial que traz benefícios sob vários aspectos, tais como: condições de desenvolvimento sustentável, ganhos de legitimidade institucional e ganhos na imagem organizacional diante dos funcionários (DOURADO & CARVALHO, 2006, p. 11).

Desse modo, o sucesso do órgão público está sujeito como os seus servidores avaliam as mudanças que ocorrem dentro desse ambiente, como é seu ambiente, a forma de tratamento dispensado aos servidores, transparência nas ações, configurando uma maior legitimidade institucional.

O gráfico 6 questiona sobre se havia um equilíbrio entre o tempo de trabalho, da família e o lazer e se influenciam positivamente para a satisfação no trabalho e mais uma vez a resposta foi concordante para todos os entrevistados.

Gráfico 6. Equilíbrio Trabalho x Lazer x Família



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Considera que deve haver um equilíbrio entre o tempo de trabalho, da família e o lazer, uma vez que, esses fatores influenciam positivamente a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, o desempenho dos trabalhadores. Dourado & Carvalho (2006, p. 12), partem do “pressuposto de que o trabalhador precisa dedicar-se às demais atividades de sua vida para estar de forma mais integral e satisfeito no desempenho de seu trabalho na empresa”.

Para Evans (1996) o trabalho trouxe novas configurações, o que antes pensava no trabalho como dever, com a família ou até com seu ambiente institucional, hoje busca-se novos sentidos nas relações de trabalho. Para o autor,

Para se conseguir essa eficiência, é necessário ter as pessoas certas nas posições certas e os fatores para um bom ajustamento entre as pessoas e o trabalho que desenvolvem são o conhecimento, a capacidade e a habilidade, além de estarem envolvidas com os projetos assumidos, gostando do que fazem, tendo uma crença, um apego, um engajamento de vida com essa parte tão importante de suas vidas (EVANS, 1996, p. 16).

Nessa ótica, pôde-se observar que são diversos os fatores que contribuem para a qualidade de vida do trabalhador, para melhorar condições de trabalho, promover incrementos que potencializem o seu local de trabalho e seus colaboradores, gerando satisfação, produtividade, eficiência e eficácia.

Além disso, buscou junto aos servidores observar como é o clima organizacional nas relações interpessoais com colegas e líderes. Alguns entrevistados pontuaram pontos positivos com relacionamentos harmoniosos e satisfatórios, outros discorreram que há discordâncias de opiniões surgindo algumas divergências

O Entrevistado 1 discorreu “[...] ambiente é bastante colaborativo, na maioria predomina o coleguismo, o respeito ao próximo como pessoas e como profissionais “[...] Ainda ressaltou que não há divergência entre servidores e seus imediatos.

O Entrevistado 4 pontuou que poderia haver uma melhoria nos relacionamentos, uma vez que, “a harmonia no local de trabalho mantém a saúde mental em ótimo estado”

Cabe salientar que para a construção da QVT é imperioso olhar não só para a organização, mas para as pessoas com um todo, tendo o enfoque biopsicossocial (NASCIMENTO, 2019), na qual busca-se a satisfação dos colaboradores, no caso, dos servidores. Logo, reuniões periódicas entre as equipes, feedbacks e formações fomentarão a busca da satisfação das necessidades dos trabalhadores.

Ademais buscou compreender quais aspectos que viabilizariam uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho. O qual obteve diversos apontamentos, como a promoção de recursos humanos e materiais, isto é, reuniões para integração das equipes, feedbacks, investimentos em recursos nos materiais de consumo e uso comum. Como pontuou o entrevistado 2 que um dos pontos de QVT “comunicação e trocas de conhecimentos entre colegas das diversas áreas existentes na CGE/MS [...] momentos de feedback e integração da equipe”.

Dessa forma, entende que a qualidade de vida no trabalho perpassa pelo ambiente físico, conforme salienta Fernandes (1996,),

Quanto à expressão Qualidade de Vida no Trabalho, (...) não se pode atribuir uma definição consensual. O conceito engloba, além dos atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa (FERNANDES, 1996, p. 40).

Nessa perspectiva, o processo da implementação da QVT busca envolver o seu pessoal também nas tomadas de decisão, uma vez que, afetam diretamente a sua vida no ambiente de trabalho, gerando uma organização mais humanizada e atenta aos anseios dos seus servidores, valorizando o seu potencial, tornando-os mais envolvidos, motivados e produtivos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa iniciou mostrando que o ambiente de trabalho possui influência no trabalhador, uma vez que as pessoas dentro de seu local de trabalho desempenham funções vitais para os órgãos, sendo essenciais para o processo produtivo, contribuindo efetivamente para o sucesso do trabalho.

Assim, por meio de uma entrevista semiestruturada buscou investigar os aspectos gerais e relevantes do ambiente de trabalho e a percepção do servidor quanto a esta mudança, questionando a sua mudança de local de trabalho, o que evidenciou uma melhoria significativa para os servidores, uma vez que evidenciou um novo ambiente harmonioso e produtivo, trazendo benefícios não só para o órgão público,

mas para toda a equipe, pois valorizou o potencial dos servidores, tornando-os mais envolvidos, motivados e produtivos, o que irá acarretar em confiança mútua e estabilidade para órgão a longo prazo.

Nessa perspectiva, prezar pela qualidade de vida do colaborador é investir em todo o potencial humano, propiciando um ambiente harmonioso, um sistema de recompensas, dando-lhe autonomia, priorizando a saúde, capacitando-os por meio de treinamentos e reuniões contínuas, conseqüentemente gerará um aumento da produtividade que trazem vantagens permanentes para o próprio órgão público.

Por fim, esse estudo representou apenas um exercício de reflexão sobre os aspectos do ambiente de trabalho e a visão do servidor diante de duas realidades, uma anterior onde o ambiente estava inapropriado e desestruturado e na atual com um ambiente mais produtivo e harmonioso. Diante disso, sugere que esse trabalho possa colaborar com novas pesquisas, buscando sempre promover estudos que potencialize novas formas de gestão de pessoas.

7 REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988) in **Vade Mecum**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. In **Vade Mecum**, 2019.

CERVO, Karina S. **O direito fundamental ao trabalho na Constituição Federal de 1988**, Dissertação (Mestrado) – Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 9ª. Rio de Janeiro. Editora Elsevier, 2009.

CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO. Competências Legais. Disponível em: <https://www.cge.ms.gov.br/cge/competencias-legais/> Acesso dia 08 jun. 2021.

DINIZ, Luciene Laranjeira. **Qualidade de vida no trabalho: estudo em empresas do setor calçadista da Paraíba**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2010.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FERREIRA, Carolina da Silva **Recrutamento e Seleção pessoal: Um estudo de caso na Empresa Delta Celular**, 2014, 23f. Relatório Final de Estágio (Gestão do Agronegócio). Universidade de Brasília, Planaltina, 2014.

FISCHER, André. L. Um Resgate Conceitual e Histórico dos Modelos de Gestão de Pessoas. In: Maria Tereza Leme Fleury. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

FISCHER, R. M. Pondo os pingos nos is sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: Fischer, R. M., & Fleury, M. T. L. (orgs). **Processos e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1985.

GABRIEL, Liliani B. **A responsabilidade jurídica do empregador na aplicação das medidas de segurança e medicina do trabalho nas atividades insalubres, como instrumento de preservação da**

saúde do trabalhador. Monografia. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma-SC, 2009

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GIRARDI, Leopoldo J. **O trabalho no direito.** Brasil, Coli, 2005.

MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho.** 25 ed. São Paulo, Atlas, 2009.

MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. **A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa.** Disponível em:

http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf Acesso dia 11 jul. 2021.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde.** São Paulo: HUCITEC, 2007

OLIVEIRA, J. A. & MEDEIROS, J. P. **Modelos de qualidade de vida no trabalho (QVT):** elementos para uma síntese. Interface, 2008.

PEREIRA, Cynara et al. **Estudo de caso:** aplicação da ferramenta mrip em uma Microempresa de confeitaria. Universidade do Estado do Pará – UEPA, 2016.

SOARES, Arlene Fernandes Moreira. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sob a percepção do trabalhador operário da indústria da construção civil.** Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração. Belo Horizonte, 2015.