



**12º CONGRESSO
DE GESTÃO
PÚBLICA**
DO RIO GRANDE DO NORTE
01, 02 E 03 DE AGOSTO DE 2018

**GESTÃO,
LIDERANÇA
E INOVAÇÃO**



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DA SECRETÁRIA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA DO RIO GRANDE DO NORTE

**ANA KAROLINE SANTIAGO LINHARES
KLEBER CAVALCANTI DE SOUZA
THIAGO MARCSON DE LIMA
VALBELICE MARQUES CORRÊA**

Realização:





12º CONGRESSO
DE GESTÃO
PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE
01, 02 E 03 DE AGOSTO DE 2018

GESTÃO,
LIDERANÇA
E INOVAÇÃO



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

▪ Surgimento

A Qualidade de Vida no Trabalho surgiu na década de 50, na Inglaterra, pelo pesquisador Eric Trist. Para estudar a relação entre funcionário-trabalho-organização.

▪ Evolução

Sua evolução foi gradativa, entre décadas oscilou de bom para ruim.

Realização:





12º CONGRESSO
DE GESTÃO
PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE
01, 02 E 03 DE AGOSTO DE 2018

GESTÃO,
LIDERANÇA
E INOVAÇÃO



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

- **Conceito**

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho se diz a ser uma ferramenta eficaz para dar melhores condições de trabalho numa determinada organização aos seus colaboradores, dando-lhes satisfação e bons desempenhos ao executar sua tarefa.

Nadler e Lawler III (1983) declararam que a QVT se refere à "percepção e atitudes de um indivíduo em relação ao seu trabalho e ao ambiente de trabalho total".

Realização:





12º CONGRESSO
DE GESTÃO
PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE
01, 02 E 03 DE AGOSTO DE 2018

GESTÃO,
LIDERANÇA
E INOVAÇÃO



OBJETIVO GERAL

O objetivo da pesquisa é compreender se a implantação da Qualidade de Vida no Trabalho da Secretaria Estadual de Educação do RN é aplicada corretamente, de acordo com o programa Crer-Ser.

OBJETIVO ESPECIFICO

- **SATISFAÇÃO** no trabalho, é levar o individuo a sentir prazer no exercício de sua tarefa.
- **MOTIVAÇÃO** no trabalho, são estratégias de incentivo para o funcionário com o intuito de atingir resultados.

Realização:



12º CONGRESSO
DE GESTÃO
PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE
01, 02 E 03 DE AGOSTO DE 2018

GESTÃO,
LIDERANÇA
E INOVAÇÃO



JUSTIFICATIVA

A busca na avaliação do nível de satisfação de Qualidade de Vida, sendo levantado uma revisão literária com base neste autor, subsidiando e verificando a aplicação correta das ações desta Secretaria

Realização:





12º CONGRESSO
DE GESTÃO
PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE
01, 02 E 03 DE AGOSTO DE 2018

GESTÃO,
LIDERANÇA
E INOVAÇÃO



METODOLOGIA

- **O LOCAL DE PESQUISA**
 - SECRETARIA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA DO RN
- **OS SUJEITO DE PESQUISA**
 - SERVIDORES
- **AS FERRAMENTAS USADAS PARA A PESQUISA**
 - PESQUISA BIBLIOGRÁFICA, CAMPO E LEVANTAMENTO;
 - QUESTIONÁRIO BASEADO NO MODELO DE WALTON;
 - ENTREVISTA.
 - ESCALA DE LIKERT;

Realização:



RESULTADOS

Gráfico 1- Sexo

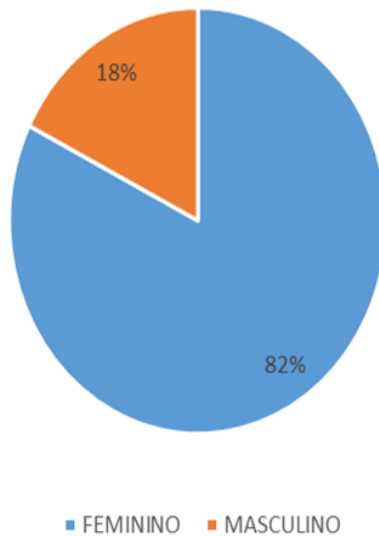
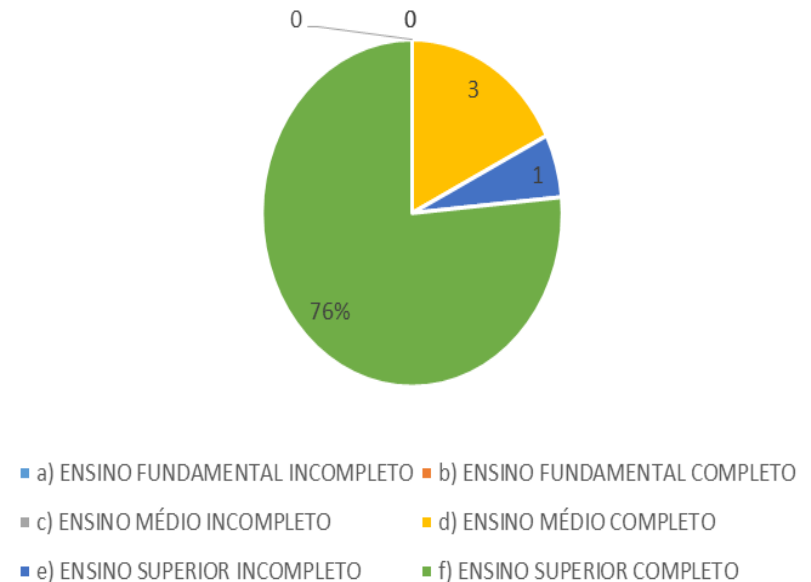


Gráfico 2 – Escolaridade



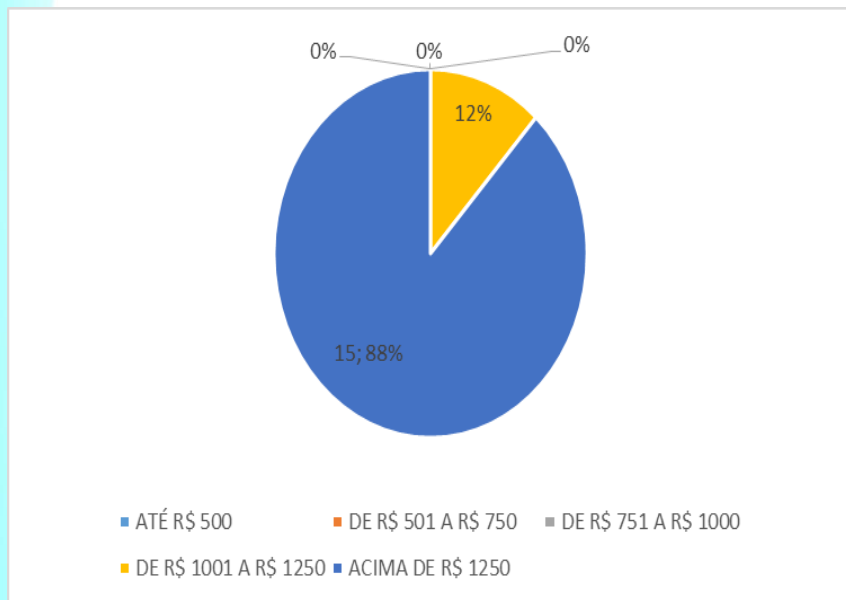
Fonte – Elaboração dos autores (2017)

Fonte – Elaboração dos autores (2017)



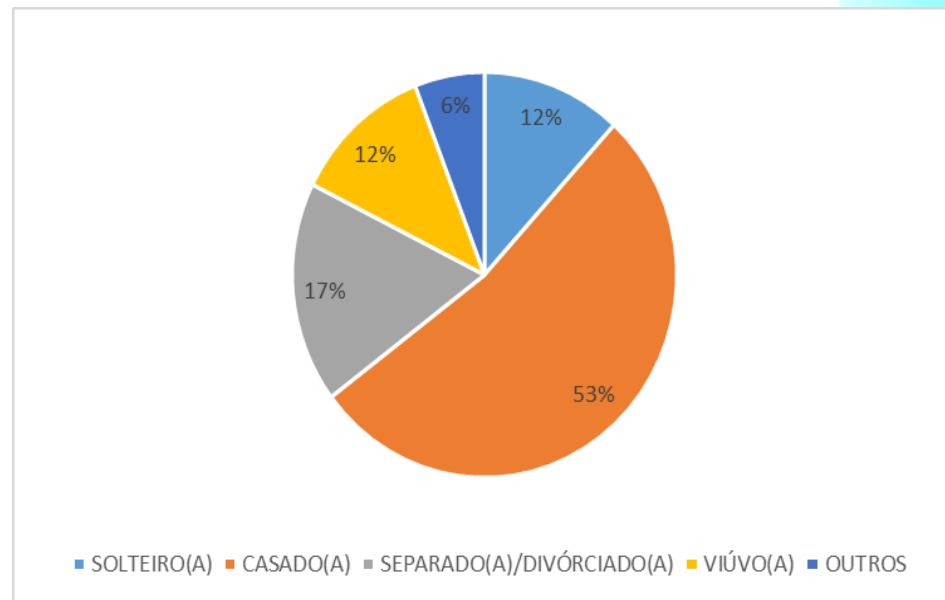
RESULTADOS

Gráfico 3 – Rendimentos



Fonte – Elaboração dos autores (2017)

Gráfico 4 – Estado Civil



Fonte – Elaboração dos autores (2017)



12º CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA

DO RIO GRANDE DO NORTE
01, 02 E 03 DE AGOSTO DE 2018

GESTÃO, LIDERANÇA E INOVAÇÃO



Tabela 1: Grau de concordância na Qualidade de Vida dos Servidores da Secretaria do Estadual de Educação e Cultura do RN

QUESTÕES	FREQUENCIA DE SUJEITOS					
	1	2	3	4	5	RM
Oferece aos funcionarios uma remuneração justa e adequada pelo trabalho realizado.	8	8	6	4	10	2,12
Beneficios oferecidos	0	8	0	0	65	4,29
Oferece aos funcionários um ambiente físico seguro e saudável para o bom desempenho do trabalho.	6	18	6	0	0	1,76
Disponibiliza aos funcionários os materiais e equipamentos necessários para a execução das tarefas.	2	22	6	8	0	2,24
Realiza treinamentos com os funcionarios, no intuito de prepara-los para o desenvolvimento e execução de novas atividades.	3	8	18	0	20	2,88
Promove integração social no âmbito organizacional, através do cultivo ao bom relacionamento entre os funcionários, proporcionado um clima organizacional.	2	2	21	4	30	3,47
Possibilita aos funcionários a igualdade de oportunidade dentro da organização.	4	4	21	4	15	2,82
Permite que os funcionarios tenham liberdade de expressão, que possam manifestar suas ideias e dar sugestão sobre o trabalho.	2	2	15	4	40	3,71

[1] Escala tipo Likert usada: Grau de concordância:

	-		+	
[1] Discordo Totalmente	[2]	[3=ponto neutro]	[4]	[5] Concordo Totalmente

Tabela 1 – Grau de concordância da Qualidade de Vida dos Servidores da SEEC / RN

Fonte – Elaboração dos autores (2017)

Realização:



12º CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA

DO RIO GRANDE DO NORTE
01, 02 E 03 DE AGOSTO DE 2018

GESTÃO, LIDERANÇA E INOVAÇÃO



DISCUSSÃO

- AMBIENTE FÍSICO, SEGURO E SAUDÁVEL DO SERVIDOR;
- MATERIAIS E EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS PARA O TRABALHO;
- TREINAMENTOS;
- INTEGRAÇÃO SOCIAL;
- IGUALDADE DE OPORTUNIDADE;
- LIBERDADE DE EXPRESSÃO;
- ESTRUTURA E APOIO DO PROJETO CRER-SER;
- MATERIAS E EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS PARA O PROJETO CRER-SER;
- SERVIDORES INSUFICIENTES PARA O PROJETO CRER-SER;
- SATISFAÇÃO DOS GESTORES.

Realização:





12º CONGRESSO
DE GESTÃO
PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE
01, 02 E 03 DE AGOSTO DE 2018

GESTÃO,
LIDERANÇA
E INOVAÇÃO



CONSIDERAÇÕES FINAIS

- Quando se propõe a humanização do trabalho, é quando o ser humano é visto não apenas como uma força produtiva, mas naquilo que nos diferencia dos animais: somos seres racionais. Infelizmente no serviço público há uma escassez na Qualidade de Vida no Trabalho, mesmo com toda tecnologia avançada ao alcance de todos.

Realização:

