

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE GESTÃO E ECONOMIA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

ROSILENE PIRES DE OLIVEIRA

**PROGRAMAS DE PROMOÇÃO À SAÚDE E BEM ESTAR DOS
SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS:**

Múltiplos casos de Municípios Catarinenses

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA - PR

2018

ROSILENE PIRES DE OLIVEIRA

**PROGRAMAS DE PROMOÇÃO À SAÚDE E BEM ESTAR DOS
SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS:**

Múltiplos casos de Municípios Catarinenses

Monografia de Especialização apresentada ao Departamento Acadêmico de Gestão Econômica, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná como requisito parcial para obtenção do título de “Especialista em Gestão Pública Municipal”.

Orientador: Prof. Dr. Thiago Cavalcante Nascimento

CURITIBA - PR

2018



TERMO DE APROVAÇÃO

**PROGRAMAS DE PROMOÇÃO À SAÚDE E BEM ESTAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS
MUNICIPAIS: Múltiplos casos de Municípios Catarinenses**

Por

ROSILENE PIRES DE OLIVEIRA

Monografia apresentada às 13:30, do dia 3 de agosto de 2018, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista no Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal, Turma , ofertado na modalidade de Ensino a Distância, pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Câmpus Curitiba. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho APROVADO.

Thiago Cavalcante Nascimento
UTFPR - Curitiba
(orientador)

Joao Mansano Neto
UTFPR - Curitiba

ANA PAULA MYSZCZUK
UTFPR - Curitiba

FICHA CATALOGRÁFICA

RESUMO

Os programas de promoção á saúde e bem-estar no local de trabalho, geram muitas consequências positivas, tais como bem-estar no ambiente laboral, integração entre os servidores, motivação e conseqüentemente diminuir o absenteísmo, presenteísmo e o aumento da produtividade, além de que contribui para transmitir uma melhor imagem do empregador enquanto organização positiva e que se preocupa com o bem-estar do seu pessoal. Mas o mais importante é a humanização do trabalho e a melhoria da qualidade de vida desse servidor. Diante disso, esta pesquisa tem como objetivo identificar como se caracteriza a atuação dos municípios de Herval d' Oeste, Joaçaba e Luzerna em relação as ações de promoção à saúde e o bem-estar dos servidores municipais. Para atender este objetivo optou-se pela pesquisa com uma abordagem qualitativa, descritiva e bibliográfica, sendo está o suporte para esclarecimentos e maiores argumentos. Em relação a coleta de dados optou-se pela abordagem documental na intenção de responder aos objetivos com a documentação dos servidores municipais como também aderiu-se pela entrevista com os responsáveis do departamento de Recursos Humanos na tentativa de obter respostas plausíveis que complementassem aos objetivos desta pesquisa. Constatou-se neste estudo, que de modo geral, existe muito pouco controle em relação as causas de afastamentos do servidores assim como registros de acidentes ou outros fatores que causam problemas de saúde nos servidores. Ficou evidenciado também que as prefeituras municipais desenvolvem muito pouco ou quase nada ações de promoção a saúde, bem-estar e qualidade de vida dos servidores públicos municipais.

Palavras-chave: Promoção a Saúde. Promoção de bem-estar. Servidores Públicos.

ABSTRACT

Non-workplace health promotion and wellness programs generate many of its positive consequences, such as well being in the work environment, integration among employees, motivation and consequently reducing absenteeism, presentism and increased productivity, beyond which You must have a positive and positive response to the well being of your staff. But the most important is the humanization of work and the improvement of service quality. The objective of this research was to identify the participation of the municipalities of Herval d Oeste, Joaçaba and Luzerna in relation to actions to promote health and well-being of municipal employees. In this case, use the researches with a qualitative, descriptive and bibliographical approach, being this the support for clarifications and larger arguments. In relation to a selection of data, they chose to document themselves in an attempt to respond to the objectives based on the municipal data, as well as to the interview with those responsible for the human resources process in an attempt to obtain plausible answers that complement the objectives of this research . It was found in this study that, in general, there is a great control over the causes of server departures as well as records of occurrences or other factors that cause health problems in servers. It was also evidenced that urban halls develop very little and almost nothing progress of a health, well-being and quality of life of their municipal vehicles.

Keywords: Health Promotion. Promotion of well-being. Public Servers.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de servidores públicos ativos nos municípios pesquisados.....	29
Tabela 2 - Números de comunicados de acidentes de trabalho – CAT por ano.....	29
Tabela 3 - Motivos dos afastamentos dos servidores públicos municipais	30
Tabela 4 - Número de dias de atestado ao ano	31

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	JUSTIFICATIVA	11
1.2	OBJETIVOS	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO	14
2.2	GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO	16
2.3	QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR DE SERVIDORES	19
3	METODOLOGIA.....	23
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	23
3.2	PROCEDIMENTOS DA PESQUISA	24
3.3	PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO MUNICÍPIO DE HERVAL D'OESTE.....	26
3.4	PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO MUNICÍPIO DE JOAÇABA	26
3.5	PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO MUNICÍPIO DE LUZERNA	28
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	29
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
	REFERÊNCIAS	39
	APÊNDICES	41

1 INTRODUÇÃO

No presente momento, muitas são as dificuldades no trabalho encontradas pelos servidores públicos, sejam de ordem física ou de âmbito emocional, isso devido a fatores determinantes seja a realização do trabalho com quadro técnico insuficiente e condições de trabalho inadequadas. Em decorrência deste fato muitos servidores públicos adoecem e na busca de um tratamento para voltarem a se tornar sadios solicitam afastamentos de suas atividades profissionais.

Mas o que se observa é que o adoecimento no trabalho não tem apenas uma causa e sim um conjunto de causas que disputam para o surgimento de um ambiente propício para que ocorram doenças ocupacionais. Os fatores que desencadeiam para o adoecimento dos trabalhadores, podem ser desde uma carga horária excessiva, o não uso ou uso inadequado dos equipamentos de proteção individual do trabalho, a não eliminação das causas dos principais riscos à saúde do trabalhador, a fiscalização precária dos órgãos competentes, o não cumprimento das normas de saúde e segurança pelo empregador como a falta de investimento em segurança de modo geral, a falta de assistência médica, a não capacitação dos colaboradores em saúde e segurança no trabalho, a falta de uma equipe multidisciplinar para cuidar do bem estar e saúde dos trabalhadores. Esses fatores podem gerar na saúde do servidor desde dores aparentemente físicas como dores mentais que vão desde um estresse, a depressão, síndromes. Enfim, inúmeros são os fatores que podem ocasionar o adoecimento do servidor, é preciso analisar o ambiente de trabalho de cada servidor e o modo como é realizado o trabalho no seu dia a dia.

Em 2017, de acordo com números preliminares do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), foram concedidos 196.754 benefícios a trabalhadores que precisaram ser afastados das atividades profissionais por mais de 15 dias devido a algum problema de saúde ocasionado pelo trabalho, sendo que a média foi de 539 afastamentos por dia.

Segundo dados do Ministério do Trabalho, a depressão e ansiedade são a segunda maior causa de adoecimento e afastamento no trabalho no Brasil, perdendo apenas para os casos de Lesão por Esforço Repetitivo/Distúrbio Osteo Muscular Relacionado ao Trabalho (LER/DORT). No ano de 2017, somadas, as duas doenças, representam 49% de todos os casos classificados como transtornos mentais que surgiram ou se agravaram nos ambientes de trabalho. Em um *ranking* da Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda, a depressão

está entre os motivos que mais geram concessão de auxílio-doença acidentário - quando a pessoa é afastada da atividade por mais de 15 dias (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2017).

Ainda segundo o Ministério do Trabalho (2017) as principais causas de afastamento por acidentes e adoecimentos no trabalho no ano de 2017 se referem a fraturas (punho, mão, perna, tornozelo, pé, antebraço, ombro e braço, fêmur, coluna lombar e da pelve), luxações (entorse e distensão das articulações e dos ligamento ao nível do tornozelo e do pé, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos do joelho, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos da cintura escapular), dorsalgia, lesões, ferimentos, amputação traumática ao nível de punho e da mão, sinovite e tenossinovite, mononeuropatias dos membros superiores e reações ao estresse grave e transtornos de adaptação.

Diante disso, a saúde e bem-estar dos servidores públicos devem ser considerados pontos importantes os quais devem também ser observados com muito critério a fim de proporcionar a satisfação pessoal e profissional, tornando uma ferramenta fundamental para a efetividade dos serviços públicos prestados aos cidadãos pelos servidores.

A saúde do trabalhador juntamente com a qualidade de vida no trabalho é a compreensão de bem-estar quanto às expectativas de satisfação das necessidades e do estado de motivação e, pode ser mantida nas instituições através dos programas de competência que criem a percepção de bem-estar associada às evidências de conservação e de desenvolvimento dos servidores durante o trabalho.

Os programas de promoção à saúde e bem-estar quando bem implantados e desenvolvidos podem reduzir a prevalência de determinadas enfermidades e duração de ausências no trabalho; diminuir os números de acidentes; melhorar o clima organizacional, o que repercute na qualidade e produtividade entre outros fatores que podem surgir durante o processo.

Nessa perspectiva, os programas de promoção á saúde e bem-estar vêm sendo entendida como uma estratégia promissora para enfrentar os diversos problemas de saúde que afetam os servidores públicos. A partir destas considerações, define-se como tema a identificação dos programas de promoção à saúde e bem-estar dos servidores públicos dos municípios de Herval d'Oeste, Joaçaba e Luzerna e como eles podem fazer a diferença na vida deles.

Assume-se como problema deste estudo: Como se caracteriza a atuação dos municípios de Herval d'Oeste, Joaçaba e Luzerna em relação a ações de promoção a saúde e bem-estar dos servidores públicos municipais?

Este estudo é dividido em capítulos, sendo que no primeiro capítulo é descrita uma introdução do assunto e nele também será detalhado o tema, o problema, a justificativa, os objetivos e qual metodologia será utilizada.

O segundo capítulo será composto pela parte teórica, ou seja, serão buscados autores de artigos científicos, livros já publicados direcionados na gestão de pessoas de servidores público e qualidade de vida, saúde e bem-estar dos mesmos para melhor entendimento do tema definido neste estudo.

No terceiro capítulo será definida a metodologia a ser trabalhada neste estudo. No quarto capítulo será descrita a análise documental encontrada discursando os resultados com o ponto de vista do pesquisador. E no quinto e último capítulo será feita as considerações finais do tema estudo e pesquisado, indicando os itens que corroboram ou refutam as hipóteses iniciais, as conclusões que a pesquisa trouxe e as sugestões para trabalhos futuros.

1.1 JUSTIFICATIVA

Uma vez que as pessoas passam grande parte de seu tempo no ambiente de trabalho, elas precisam estar bem com a sua saúde e seu bem-estar, diante disso, elas buscam várias maneiras para obter uma vida mais satisfatória no ambiente laboral, sempre com o objetivo principal de um ambiente que proporcione maior bem-estar e equilíbrio físico, psíquico e social.

É notório que num ambiente de trabalho onde as pessoas se sintam bem física e psicologicamente ocorrem reduções de acidentes e de ausências no trabalho, o clima organizacional melhora repercutindo assim na qualidade e na produtividade do trabalho e isso também pode impactar fora do local de trabalho, ou seja, em casa nas relações familiares, na vida social, enfim, os benefícios são muitos tanto para a instituição quanto para o servidor público e familiares e amigos.

Mas para se ter uma vida com sentido fora do trabalho, é imprescindível uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. E nesse contexto, vale lembrar que promover a saúde do local de trabalho agrega qualidade de vida ao trabalho por meio de ações como aperfeiçoamento e a organização das tarefas de trabalho e do ambiente de trabalho.

Importante mencionar que para que isso ocorra é necessário uma gestão voltada as pessoas, ou seja, a liderança precisa ter total conhecimentos dos problemas que podem afetar

o indivíduo no ambiente de trabalho, além disso, criar condições de trabalho para que todos possam ter uma qualidade de vida adequada devido as exigências impostas da realização da sua função.

A possibilidade de se aprofundar sobre este tema permite ter outro olhar da realidade, da cultura praticada pelos servidores públicos e dos processos trabalhados e desenvolvidos, pois o que se percebe atualmente é diversos afastamentos por doenças ocupacionais, falta de orientação para os servidores no que se refere à ergonomia do ambiente de trabalho, a pouca promoção de saúde através de avaliações ergonômicas, ginástica laboral, mobiliado adequado às normas vigentes e a precariedade e a falta das avaliações clínicas complementares da saúde do servidor público.

Este estudo contempla de forma direcionada sobre os conceitos da gestão de pessoas no Serviço Público, bem como a qualidade de vida e bem-estar de servidores e alguns modelos de qualidade de vida no trabalho de acordo com a literatura. Sendo assim, é considerado uma grandiosa fonte de pesquisa para os gestores em termos gerenciais e porque não sociais, pois diante delas será possível realizar análises teóricas confrontando com a realidade desenvolvida na prefeitura.

Através deste estudo os gestores do departamento de Recursos Humanos da administração pública de cada prefeitura municipal poderão ter um parâmetro geral e exato do que está ocorrendo com os servidores públicos, o porquê dos afastamentos, porque surgem tantos servidores públicos com doenças ocupacionais. Também este estudo será de extrema importância, pois diante dessas informações os gestores poderão analisar cada caso dando uma orientação adequada aos servidores públicos e melhorando o ambiente de trabalho através de mobiliado apropriado, incluindo e incentivando a prática da ginástica laboral para depois realizar uma avaliação tirando as conclusões de como se encontram os servidores públicos em sua saúde.

Em síntese, o objetivo maior deste estudo está relacionado em identificar como se caracteriza a atuação dos municípios de Herval d' Oeste, Joaçaba e Luzerna em relação a ações de promoção à saúde e o bem-estar dos servidores municipais. O resultado deste trabalho poderá ser utilizado como parâmetro para que as prefeituras promovam mais ações de promoção à saúde e o bem-estar dos servidores municipais, pois se acredita que também através disso é que se consegue realizar um bom trabalho por parte dos servidores públicos e um bom atendimento aos munícipes.

1.2 OBJETIVOS

Em qualquer pesquisa sempre deve existir objetivos, os quais estejam relacionados com o tema e ao problema expressando a ideia que se pretende através da pesquisa. Dito isto, este estudo terá um objetivo geral e deste serão definidos alguns objetivos específicos para melhor esclarecimento e aprofundamento.

Objetivo geral

Identificar como se caracteriza a atuação dos municípios de Herval d' Oeste, Joaçaba e Luzerna em relação a ações de promoção à saúde e o bem-estar dos servidores municipais.

Objetivos específicos

Já em relação aos seus objetivos específicos os mesmos serão:

- a) Identificar as principais ações de qualidade de vida e bem-estar dos servidores dos municípios em estudo;
- b) Analisar as características centrais das ações empreendidas pelos municípios;
- c) Verificar dados de afastamento de servidores dos municípios após as ações implementadas pelos municípios.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este item apresenta de forma detalhada o tema em questão, relatando sobre a gestão de pessoas no serviço público, a qualidade de vida e bem-estar de servidores e alguns modelos de qualidade de vida no trabalho segundo a literatura, sendo que estes conhecimentos serão complementos e servirão como suporte para responder alguns pontos deste estudo.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO

A administração pública vem passando por mudanças, sendo imprescindível proporcionar para a organização pessoas experientes, bem capacitadas e motivadas, que contribuam com os objetivos da organização, além de proporcionarem ao cidadão um atendimento de qualidade, com eficiência, eficácia e efetividade, porém, a falta de material bibliográfico acerca da gestão de pessoas na área pública foi um dos problemas enfrentados na contribuição deste estudo.

Antes de discursar sobre a gestão de pessoas propriamente dita, é preciso entender um pouco sobre a administração pública. O termo gestão pode ser interpretado como sinônimo de administração. Contudo, administrar, constitui um processo complexo com diversas definições possíveis. Mas a mais simples delas talvez seja definida pelo autor Bergue (2007) como sendo, administrar é executar de forma contínua e virtuosa o processo administrativo. Nesta perspectiva, administrar é ministrar, governar ou reger negócios particulares ou públicos, buscando lucro ou atendendo às necessidades da população. Na visão de Meirelles (2004, p. 84), “ em sentido lato, administrar é gerir interesses, segundo a lei, a moral e a finalidade dos bens entregues à guarda e conservação alheias”.

Assim sendo, “Administração Pública é a gestão de bens e interesses qualificados da comunidade no âmbito federal, estadual ou municipal, segundo os preceitos do Direito e da Moral, visando ao bem comum” (MEIRELLES, 2004, p. 78).

É notório que a administração pública, assim como qualquer organização, gera produtos e esses produtos são considerados bens e serviços disponibilizados à população. Mas

quando os bens e os interesses são da coletividade, a administração é pública, devendo visar o bem comum em benefício dela.

A Constituição Federal de 1988, no artigo 37, aborda a administração pública, faz a seguinte menção: “Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...]” (BRASIL, 1988).

Esses princípios devem nortear a atividade dos administradores públicos e seus servidores, trazendo para a prática as exigências e anseios da consciência coletiva. Esses princípios buscam também a realização de uma gestão mais transparente e profissional, diante de ações que visam ao atendimento das demandas, anseios e necessidades da sociedade.

Depois de relatado um pouco sobre a administração pública, a partir de agora se segue para a discussão da gestão de pessoas no serviço público. De acordo com Bergue (2007, p.18), a gestão de pessoas é definida como “ esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem”.

O objetivo do sistema de gestão de pessoas é auxiliar as organizações a desenvolverem competências diferenciadas e a conquistar consistentemente um desempenho melhor e o crescimento e desenvolvimento da organização e das pessoas que nela trabalham. Para isso, a gestão de pessoas não deve ser trabalhada isoladamente das demais áreas que envolvem a administração pública, pois ela precisa de planejamento para desenvolver a parte burocrática e também articular mecanismos para o desenvolvimento e capacitação dos servidores, proporcionando assim, melhorias na qualidade de trabalho e no atendimento à população.

Sabe-se que a atuação de uma organização depende das pessoas que a compõem, da forma como elas estão organizadas, estimuladas e capacitadas, do ambiente em que trabalham, sendo assim, a gestão deve estar sempre orientada para resultados, a fim de atender os objetivos determinados.

Tendo essa concepção como padrão, Milioni (2002, apud DUTRA, 2009, p. 21) define gestão de pessoas como sendo “um conjunto de estratégias, técnicas e procedimentos focados na mobilização de talentos, potenciais, experiências e competências do quadro de colaboradores de uma organização, bem como a gestão e a operacionalização das normas internas e legais incidentes”.

É importante lembrar que quando se fala de gestão de pessoas, isso não significa que se refere apenas da área de recursos humanos, pois a gestão de pessoas abrange todos os setores de uma organização. Como ela trabalha diretamente com pessoas na prestação de serviços públicos, é preciso ter maior eficácia e eficiência com a equipe, pois o que se percebe é que em municípios de menor porte são visíveis os *déficits* de formação e de atuação especializada nesta área.

Na opinião de Ribeiro (2007, p. 3), a “gestão de pessoas é uma área ou departamento da organização que se ocupa com um conjunto de atividades relacionadas às pessoas. Não há organização sem pessoas.” Nessa concepção fica evidente que deve existir uma interação constante entre a instituição e seus servidores públicos, para que estes produzam bons resultados, por outro lado, a instituição deve propiciar um bom relacionamento no local de trabalho. Diante disso, a gestão de pessoas não pode ser vista apenas como recurso produtivo, mas sim, valorizadas quanto à vontade, ao saber, à intuição, à criatividade e à subjetividade.

Para o sucesso de uma organização, principalmente quando se trata de uma instituição pública, sabe-se que o planejamento de recursos humanos é de fundamental importância. Seguindo essa ideia, Bergue (2007) defende que o planejamento de recursos humanos precisa ser considerado como parte integrante do planejamento estratégico da organização, sendo que nele será preciso constar os valores institucionais inerentes à gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento das pessoas, remuneração e incentivos, atuação e integração social.

No entanto, a realidade que se percebe nas administrações públicas é que não há valorização e não proporcionam a devida importância à área de recursos humanos, essa é tratada como um setor que contrata e demite pessoas, esquecendo olhar a qualificação destes servidores e o trabalho que executam. É por isso e outros motivos que muitas vezes ocorrem problemas de saúde com o servidor público, desse modo esse estudo vem de encontro para identificar como se caracteriza a atuação dos municípios de Herval d’ Oeste, Joaçaba e Luzerna em relação a ações de promoção à saúde e o bem-estar dos servidores municipais.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO

Sabe-se que as instituições, tanto públicas como privadas, antes de recrutarem e selecionarem as pessoas, as quais ocuparão os cargos propostos, definem o perfil dos candidatos desejados. De acordo com Chiavenato (2008) no que diz respeito à gestão por

competências nas organizações públicas, a formação do quadro de servidores deve estar baseada na contratação de pessoal, as quais demonstrem além do domínio de conhecimentos técnicos sobre matérias específicas, tenham um conjunto de habilidades e atitudes compatíveis com futuras atribuições do cargo.

Existe uma ampla dificuldade de implantação na administração pública de um modelo de gestão por competências, pois há muitas restrições quanto a realização de processos seletivos, sendo que estes, não conseguem avaliar comportamentos e atitudes dos candidatos.

Entretanto, segundo Chiavenato (2008), para a adesão de um modelo de gestão por competências, é preciso analisar as competências existentes em cada equipe de trabalho, para que, dessa forma, o recrutamento atraia candidatos com os principais requisitos desejados, através de publicações voltadas para grupos específicos.

Ainda segundo o autor, além de aplicadas provas e comprovação de títulos, o processo seletivo deve possuir outras formas de avaliação, como no caso uma etapa definida de curso de formação, no qual são averiguadas as competências interpessoais, estratégicas e gerenciais, uma vez que estas observações não são possíveis de ser avaliadas através, unicamente, de provas escritas (CHIAVENATO, 2008).

Os gestores de recursos humanos de instituições públicas tem uma preocupação em provimento de cargo público de pessoas com as características essenciais ao cargo e às atividades que irão ser desempenhadas, pois é preciso contar com servidores aptos a realizar com êxito e motivação suas futuras funções, progredindo assim de forma satisfeita em suas carreiras.

Lima e Carneiro (2015), demonstram atenção a necessidade de mudar a filosofia predominante nas instituições públicas, uma vez que segundo ele, os postos de trabalho são ocupados por pessoas com maior qualificação técnica e não existe uma avaliação da adequação ao cargo ou à função. Sendo assim, nas instituições do setor público, na gestão por competência, o perfil do candidato para o posto de trabalho e a carreira deveria ser uma variável-chave, embora a qualificação técnica ainda conta como pontos positivos.

Geralmente, em todos os processos seletivos públicos para o preenchimento de cargos, as provas expõem conteúdos amplos e profundos, exigindo do candidato alto nível de conhecimentos e as provas de títulos, apontam a dimensão acadêmica e cognitiva. Contudo, estes aspectos priorizam somente os conhecimentos e habilidades, desconsiderando os aspectos relacionados às atitudes, desse modo, deixa de gerir as pessoas por competências.

Por parte da administração pública, existem dificuldades na definição de critérios para avaliar os aspectos relacionados à conduta pessoal e interpessoal do futuro servidor, ou seja,

as atitudes e valores, posturas, a imagem que projetam ou a percepção que têm de si mesmos, sua motivação e outros traços de personalidade (LIMA; CARNEIRO, 2015).

Atualmente, o que está sendo perceptível, é que a forma de seleção pública que está sendo realizada, resulta na escolha de candidatos bastante capazes intelectualmente, sem o perfil adequado para um bom desempenho num determinado cargo ou função. A fase de recrutamento, na qual deveria ter como foco a identificação do perfil desejado dos futuros servidores, representa apenas uma exigência formal. Sendo assim, é comum ver, nesse tipo de processo seletivo, problemas de adaptação de trabalho, baixa produtividade e altos índices de doenças profissionais (LIMA; CARNEIRO, 2015).

Na opinião de Lima e Carneiro (2015) as atividades de recrutamento e seleção são de extrema importância para a construção e implantação do modelo de gestão por competências, pois, quando essas atividades são bem conduzidas, é maior a probabilidade de recrutar profissionais que estejam alinhados com as estratégias e objetivos institucionais.

A abordagem da gestão das competências tem como objetivo oferecer uma alternativa eficaz para o preenchimento de cargos e funções existentes no setores, como também apresentar como um instrumento auxiliar para os atos de nomeação de servidores. Esse auxílio se dá, porque as funções de confiança são de livre nomeação e exoneração. Porém, o processo de preenchimento e ocupação dessas funções pode ser aperfeiçoado através do uso de bancos de talentos, além do trabalho de orientação dos gestores de recursos humanos (LIMA; CARNEIRO, 2015).

De acordo com as autoras, esse banco de talentos trata de dados dos servidores sobre sua formação, experiência profissional, realizações, atividades de entretenimento artísticas, desportivas, dentre outras, as quais servem para auxiliar na identificação do perfil geral dos colaboradores, incluindo as informações curriculares e as comportamentais.

Diante deste contexto, percebe-se que há muitas barreiras para a adoção de um modelo de gestão de competências em organizações públicas, porém é possível ter uma ideia da grandeza que se pode conseguir com essa forma de gerir pessoas para obter os melhores resultados e os mais positivos.

No entanto, cabe ao gestor de recurso humanos do setor público, avaliar constantemente o cumprimento das ordens e fiscalizar a prestação de serviço dos seus subordinados servidores públicos.

Vale ressaltar também que o segredo de uma boa gestão de recursos humanos na administração pública está voltada na capacitação de servidores, no reconhecimento, na

premiação pelos bons resultados alcançados e especialmente na boa gestão dos profissionais de líderes de equipe.

2.3 QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR DE SERVIDORES

O termo qualidade de vida, devido sua abrangência, possui uma infinidade de definição na literatura. Para Campos (2007) a qualidade de vida é a ideia de bem-estar físico, emocional, social, econômico e satisfação com a própria vida, e nele estão envolvidas boas condições de saúde, educação, moradia, transporte, lazer e talvez o mais importante, o crescimento individual. Diante desta definição, nota-se que a autora defende o termo qualidade de vida como próprio a um sujeito em determinado momento ou situações, atendendo suas vontades, seus desejos, suas aspirações e suas necessidades as quais conduzem a sua vida.

A atualidade das pessoas é turbulenta, agitada e vivem sempre sendo cobrada, com isso a busca de um equilíbrio no dia a dia dessas que trabalham, principalmente, os servidores públicos municipais, que é o caso específico do estudo, é quase uma exigência. Observa-se que o bem-estar deve buscar uma articulação entre as esferas que integram o cotidiano, psicológicas, físicas, econômicas, sociais. A busca por este equilíbrio envolve muitos aspectos como individuais, sociais e culturais. Mas o que se percebe é que o termo qualidade de vida para as pessoas está relacionado aos aspectos individuais, focalizados na saúde, nos afetos, na felicidade, na autoaceitação, no equilíbrio financeiro e, sem esquecer-se de listar, na autoconfiança. Porém, nem sempre o equilíbrio desses aspectos que fazem parte do cotidiano das pessoas, é alcançado. Sendo assim, é importante haver uma transformação do próprio ser, para que exista um estado de bem-estar no cotidiano.

Em relação ao aspecto físico, não se trata apenas do indivíduo gozar de boa saúde ou mesmo estar livre de doenças, pois o próprio conceito de saúde refere-se a aspectos como o bem-estar, físico, mental e social. Na Constituição Federal (1988), no artigo 196, temos: “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas públicas, sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” (SEÇÃO II, p. 131).

Conforme o artigo citado é notório que a promoção de saúde não depende somente do indivíduo, mas também de aspectos coletivos de políticas públicas. No entanto, não se deve esperar por interferências externas, é preciso procurar condições dignas de sobrevivência, tanto no âmbito individual quanto no âmbito coletivo.

De acordo com Neri (2007), a qualidade de vida está diretamente vinculada a padrões e hábitos comportamentais, buscando uma relação com o bem-estar pessoal, físico e psíquico. Segundo o autor, é muito comum encontrar nas pesquisas científicas uma concordância quanto à definição de qualidade de vida envolvendo aspectos objetivos e subjetivos. Para o autor, aspectos objetivos seriam às condições econômicas e sociais, enquanto que os subjetivos ligados às preferências, crenças, conceitos e ao próprio entendimento da pessoa sobre o significado de qualidade de vida.

Numa visão mais atual, para França (2011), as definições da qualidade de vida das pessoas podem variar, em função das características de cada ocupação ou profissão, mas todas podem estar relacionadas à saúde física e mental, à questão financeira, às expectativas pessoais e sociais, aos relacionamentos.

Diante deste conceito, o que pode ser compreendido no contexto do estudo específico é que cada servidor público irá definir sua visão de qualidade de vida. Porém o que todos têm como mesmo conceito é de que a qualidade de vida está relacionada basicamente na saúde física e mental.

De acordo com as definições apresentadas até o momento sobre Qualidade de Vida, na literatura existe uma ampla discussão sobre o uso do termo Qualidade de Vida no Trabalho, considerada como determinante do bem-estar físico e mental dos trabalhadores no desempenho de suas funções no trabalho.

Atualmente a Qualidade de Vida no Trabalho é um assunto extremamente relevante, uma vez que as pessoas passam grande parte de seu tempo no local de trabalho e o fator humano é considerado um diferencial, sendo que sua valorização torna-se essencial para o cumprimento da missão organizacional, seja ela privada ou pública.

De acordo com estudiosos, o termo Qualidade de vida emergiu após a Segunda Guerra Mundial, entretanto, somente entre os anos 1960 a 1970, o seu desenvolvimento evoluiu, associado à Qualidade de vida no Trabalho, como é demonstrado no Quadro 1, com base no modelo de Nalder e Lawler (1983), que são muito utilizados na literatura e voltados ao sucesso dos programas de qualidade de vida.

Quadro 1- Evolução dos conceitos de Qualidade de vida no Trabalho (QVT)

Concepções Evolutivas de Qualidade de vida no trabalho	Características ou Visão
1. Qualidade de vida no trabalho como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. Qualidade de vida no trabalho como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. Qualidade de vida no trabalho como um método (1972 a 1975)	Elaboração de um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho tornando o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. A qualidade de vida no trabalho era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. Qualidade de vida no trabalho como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos "administração participativa" e "democracia industrial" eram frequentemente ditos como ideais do movimento de Qualidade de vida no trabalho.
5. Qualidade de vida no trabalho como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. Qualidade de vida no trabalho como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de qualidade de vida no trabalho fracassar no futuro, não passará de um "modismo" passageiro.

Fonte: Nadler e Lawer (1983 p. 20-30).

Conforme se observa, na visão de Nadler e Lawler (1983) a Qualidade de vida no trabalho é considerada uma diversidade de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos, os quais refletem no bem-estar do trabalhador e, conseqüentemente, na produtividade organizacional. Sendo assim, fica notório que a Qualidade de vida deixou de ser contemplada tão-somente no âmbito individual e passou a focar nas condições ambientais no trabalho, como fator de bem-estar e aumento de produtividade.

Segundo Limongi-França e Rodrigues (2013) a qualidade de vida no trabalho está comprometida com as condições de vida no trabalho, incluindo aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para a realização de tarefas com segurança.

Muitas organizações têm demonstrado interesse pelo tema qualidade de vida no trabalho, com o propósito de melhorar o desempenho de seus trabalhadores tanto nos níveis profissional quanto pessoal. Neste sentido as organizações do setor privado, estão implantando programas de qualidade de vida no trabalho, porém, o que se percebe é que no setor público não ocorre o mesmo interesse.

Como o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, exigente e movido pelos avanços tecnológicos, acredita-se que é preciso redefinir o trabalhador como um profissional polivalente e para isso, faz-se necessária, políticas institucionais que promova a saúde e a qualidade de vida no trabalho. Sendo que o compromisso será de fortalecer “a autoestima, o sentimento de segurança, autorrealização, dignidade, condições físicas saudáveis em um ambiente que atenda a suas necessidades biopsicossociais” (MELO 2012, p. 56).

Diante disso, a abordagem da promoção à saúde e bem-estar do servidor público municipal precisa se envolver no compromisso em atingir esses pontos, de modo a identificar fatores facilitadores e ou prejudicial e intervindo em todos os aspectos vinculados ao bem-estar na situação de trabalho.

Seguindo este raciocínio, Chiavenato (2008, p. 488) refere-se à qualidade de vida no trabalho como “uma preocupação do homem deu-se inicio da sua existência, com objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas”. Através deste contexto entende-se que a qualidade de vida possibilita um melhor convívio do trabalhador com a organização em que trabalha, além de ter um bom ambiente de trabalho e benefícios que satisfaçam pode garantir um clima de confiança entre a instituição e o trabalhador.

Contudo, existindo esses fatores no ambiente de trabalho, fica evidente a redução de custos com a saúde dos trabalhadores, pois se pode apresentar em contrapartida a diminuição dos níveis de estresse, menor incidência e prevalência de doenças ocupacionais, associado ao ganho secundário no aumento de produtividade.

Diante do contexto explanado conclui-se que a qualidade de vida não se mede por fatores isolados, mas sim por um conjunto de aspectos comportamentais envolvendo contextos culturais, sociais, econômicos, físicos. Sendo que a própria construção do termo qualidade de vida no trabalho demonstra eficácia entre esses fatores, orientando assim de como devem alcançar o desenvolvimento humano, envolvendo a expectativa de vida saudável e de qualidade no ambiente de trabalho.

3 METODOLOGIA

A metodologia consiste em um conjunto de etapas ordenadamente dispostas a serem executadas que tenham por finalidade a investigação de fatos para a obtenção de conhecimentos. Todo método deve vir acompanhado de uma técnica (diretas-observações, entrevistas, questionários, as histórias de vida ou indiretas - busca na literatura ou documentos) a qual abrange os instrumentos que auxiliam o pesquisador, para que possa chegar a um determinado resultado (GIL, 2008).

Em síntese, a metodologia trata dos caminhos, dos passos e das ferramentas que serão empregados para obter os dados e informações; responder às indagações do problema e as questões de pesquisa e atingir os objetivos de um estudo e ou pesquisa.

A seguir será descrita a metodologia utilizada para a realização deste estudo.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para a boa qualidade e confiabilidade do trabalho científico a metodologia da pesquisa torna-se indispensável. Dessa forma, é importante e necessário primeiramente classificá-la quanto à sua abordagem do problema e de seus objetivos.

Há duas formas de abordar o problema da pesquisa: quantitativa e qualitativa.

Segundo Gil (2008) a pesquisa quantitativa considera tudo que pode ser quantificável, onde as informações podem ser explicadas em números para melhor classificação e análise requerendo o uso de técnicas estatísticas, sendo que, geralmente o instrumento para a coleta de dados é o questionário. Já na pesquisa qualitativa, existe uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito (no caso a população do estudo). Ela identifica e analisa dados não mensuráveis numericamente, como sentimentos, sensações, percepções, intenções, não utilizando de recursos estatísticos.

Sendo assim, o presente estudo terá uma abordagem qualitativa, ou seja, foi feita a escolha da pesquisa qualitativa como metodologia de investigação, pois o objetivo do estudo é entender como se caracteriza a atuação dos municípios de Herval d' Oeste, Joaçaba e Luzerna em relação a ações de promoção à saúde e o bem-estar dos servidores municipais.

No que diz respeito aos objetivos da pesquisa, ela pode ser definida de três formas: exploratória, descritiva, explicativa.

A pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o fato ou o fenômeno, tornando-o mais claro. Entre as técnicas utilizadas neste tipo de pesquisa, envolve levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas, estudo de caso, entre outras (MALHOTRA, 2011).

Já a pesquisa descritiva, por sua vez, busca principalmente descrever, analisar ou verificar as relações entre fatos e fenômenos de determinada realidade, obtendo informações a respeito do que foi definido como problema a ser investigado no estudo (MALHOTRA, 2011).

E a pesquisa explicativa identifica fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fatos, ou seja, ela explica o porquê dos acontecimentos através dos resultados oferecidos (GIL, 2008).

Diante disso, nesse estudo optou-se pela pesquisa descritiva, uma vez que ela irá aprofundar melhor o conhecimento da realidade, explicando a razão e o porquê de como se caracteriza a atuação dos municípios de Herval d' Oeste, Joaçaba e Luzerna em relação a ações de promoção à saúde e o bem-estar dos servidores municipais.

3.2 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

De acordo com Malhotra (2011) quanto aos procedimentos técnicos, à pesquisa pode ser classificada entre bibliográfica, experimental, documental, histórica, levantamento, estudo de caso, *expost-facto*, pesquisa-ação e observação não participante.

Inicialmente, neste estudo será realizado um levantamento bibliográfico do assunto em questão, de trabalhos científicos já publicados, com o intuito de obter mais informações, esclarecimentos e melhor conhecimento sobre o tema.

Além disso, a pesquisa se enquadrará como documental, pois conforme Malhotra (2011) a pesquisa documental é um tipo de pesquisa pouco explorada, mas essa técnica pode ser muito valiosa, pois pode revelar aspectos novos de um tema ou problema pesquisado ou pode complementar as informações obtidas por outras técnicas já investigados no estudo.

Neste estudo, a população compreende todos os servidores públicos municipal dos mandados de 2010 a 2018, dos municípios de Herval d' Oeste, Joaçaba e Luzerna do Estado

de Santa Catarina que apresentaram os motivos como doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, auxílio-doença previdenciário, aposentadoria por invalidez e aposentadoria por idade, além deles os gestores do departamento de Recursos Humanos de cada município também fará parte do estudo.

Depois de realizado o levantamento bibliográfico segue-se para a etapa da análise documental, mas é importante mencionar que na pesquisa documental, há três aspectos que merecem muita atenção por parte do pesquisador: a escolha dos documentos, o acesso a eles e a sua análise.

Definidos os documentos que atenderão o estudo, será encaminhado um documento oficial (ver Apêndice A) para o responsável do departamento de Recursos Humanos de cada prefeitura municipal solicitando a ordem de acesso aos documentos dos servidores públicos municipais justificando o motivo do estudo.

Em seguida, com um roteiro de análise documental já elaborado (ver Apêndice B), será realizada a pesquisa usando a técnica de análise de conteúdo, com um corte temporal, abordando os dois últimos mandados do executivo municipal das cidades a serem pesquisadas.

Para obter o máximo de informações as quais possam responder os objetivos do estudo, será realizada uma entrevista com os gestores do departamento de Recursos Humanos de cada município (ver Apêndice C) na intenção de identificar os programas de promoção à saúde dos servidores e entender também os motivos dos afastamentos dos servidores públicos.

Com todas as informações em mãos tanto dos servidores públicos quanto dos gestores do departamento de Recursos Humanos de cada município, a preocupação do pesquisador será nesse momento, com a compilação e a análise das mesmas.

No processo de análise do conteúdo, também denominada tratamento dos resultados e interpretação, acredita-se que com a união das técnicas, será possível interpretar os resultados com mais exatidão a documentação tornando-os significativos e válidos. Contudo esta interpretação deverá ir além do conteúdo manifesto dos documentos, pois, interessa ao pesquisador desvendar o verdadeiro sentido que se encontra por trás da atuação dos municípios de Herval d' Oeste, Joaçaba e Luzerna em relação a ações de promoção à saúde e o bem-estar dos servidores municipais revelando os motivos de tantas doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, auxílio-doença previdenciário, aposentadoria por invalidez e aposentadoria por idade.

Mas esta análise, interpretação, discussão será descrita no capítulo seguinte intitulado "Apresentação e discussão dos resultados".

3.3 PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO MUNICÍPIO DE HERVAL D'OESTE

O município de Herval D'Oeste começou a ser colonizado com a inauguração da Estrada de Ferro que ligaria São Paulo ao Rio Grande do Sul. Esta área servia de acampamento para aqueles que trabalhavam nas obras e foi no ano de 1908 que os primeiros imigrantes italianos e descendentes chegaram.

Pertencendo primeiro ao município de Campos Novos até 1943 e após ao município de Joaçaba, em 30 de dezembro de 1953, a comunidade é declarada emancipada através de um decreto. Neste mesmo ano, a comunidade antes nomeada “Herval” em homenagem ao General Ozório, mais conhecido como “Marquez de Herval”, passa a chamar-se Herval do Oeste.

Tem como municípios limítrofes ao norte Luzerna e Ibicaré, ao sul Erval Velho, ao leste Campos Novos e a oeste Joaçaba. Herval D'Oeste fica localizado no Estado de Santa Catarina a aproximadamente 390 mil quilômetros da capital. Possui uma área de 216,84 quilômetros quadrados e é composta por 22.443 habitantes segundo dados do IBGE de 2017.

Economicamente, o município destaca-se no setor agrícola, sobretudo na produção de milho, alfafa e fumo, possuindo um PIB per capita de R\$18 789,15 (2015) e o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) 0,758 no ano de (2010). Atualmente o quadro de servidores públicos municipal correspondem a 603 ativos de todas as áreas.

3.4 PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO MUNICÍPIO DE JOAÇABA

O município de Joaçaba foi criado em 25 de agosto de 1917. A palavra em Tupi-guarani quer dizer “encruzilhada” ou “cruzeiro” para alguns e “cruz dos índios” para outros.

Tem como municípios limítrofes: Catanduvas, Jaborá, Ouro, Lacerdópolis, Herval D'Oeste, Luzerna e Água Doce. Localizado no Meio-Oeste do Estado, o município de Joaçaba ocupa uma área de 232,35 quilômetros quadrados e possui uma população de 28.398 habitantes.

O município já teve a economia baseada na extração de madeira, na agricultura (cultivo de erva-mate, trigo). Atualmente, as principais atividades econômicas do município são a indústria, em especial o setor metal-mecânico, processamento de madeira e produtos

alimentícios. Possui comércio diversificado e desenvolvido, já que muitas cidades vizinhas têm no turismo a atividade econômica principal e Joaçaba está estrategicamente localizada no centro da região, sendo considerada o polo econômico e político do meio-oeste catarinense, influenciando uma área que atinge aproximadamente 300.000 habitantes. Como sede da Universidade do Oeste de Santa Catarina, uma das grandes universidades do estado de Santa Catarina, Joaçaba é também considerada dos centros universitários de Santa Catarina.

O Carnaval de Joaçaba, se destaca não só em Santa Catarina, mas em todo o país, numa grande festa organizada pela Liga das Escolas de Samba em parceria com a Prefeitura. Possui quatro escolas de samba, três de Joaçaba (Vale Samba, Acadêmicos do Grande Vale e Aliança) e uma de Herval d'Oeste (Unidos do Herval). Toda produção de fantasias, carros alegóricos e adereços ocupa numerosa mão de obra, gerando trabalho e renda para artistas de diversos gêneros. Uma grande estrutura de arquibancadas e camarotes é montada ao longo da avenida, abrigando a multidão que se surpreende a cada minuto com a criatividade e o talento das escolas de samba e com seus enredos que abordam o folclore, a cultura, a história, o imaginário e, também, aspectos diversos da própria cidade ou região.

Também tem o evento Carnafolia, Carnaval de Blocos agrega, que a cada ano, mais turistas para Joaçaba, vindos de todas as regiões do País. O evento é realizado na Praça da Catedral. Os blocos mais famosos e tradicionais são bloco PÉ DE CANA que desde o ano de 2017 leva o Nome de Bloco OS' TENTACÃO . Bloco Los Iguanas, bloco DNA, bloco Baviera.

Um esforço concentrado do comércio local, através da Câmara de Dirigentes Lojistas - CDL, Prefeitura, Governo do Estado e doações da comunidade fizeram com que a estátua com a imagem de Frei Bruno Linden fosse inaugurada no ano de 2006. Medindo 37 metros de altura, o monumento abriga o Museu Frei Bruno, loja de souvenir e permite uma vista panorâmica da cidade. A obra foi idealizada em função do crescente sucesso da Romaria Penitencial Frei Bruno, que a cada ano reúne, aproximadamente, 30.000 fiéis vindos de várias regiões do país. O processo de beatificação, que antecede ao de canonização, já está em andamento.

O PIB per capita é de R\$52 334,0 (2015), estando em 211º lugar do País e o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) é de 0,827 no ano de (2010). Atualmente o quadro de servidores públicos municipal correspondem a 886 ativos de todas as áreas.

3.5 PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO MUNICÍPIO DE LUZERNA

No ano de 1917, o povoado de Luzerna fez parte do recém-fundado município de Cruzeiro (a atual Joaçaba). Em 1948 se torna um distrito de Joaçaba e finalmente se emancipa em 29 de dezembro de 1995.

O município de Luzerna fica localizado no Estado de Santa Catarina, mais precisamente no Meio Oeste de Santa Catarina, região fisiográfica do Vale do Rio do Peixe a aproximadamente 396 mil quilômetros da capital, Florianópolis. Tem como limites territoriais os municípios de Herval D'Oeste, Água Doce, Joaçaba e Ibicaré. Possui uma área de 116,74 quilômetros quadrados, composto por apenas 5.705 habitantes, segundo dados do IBGE do ano de 2017.

Tem como principais atividades econômicas o agronegócio e o metal mecânico, sendo que o PIB per capita é de R\$28 063,95 (2015) e o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) 0,789 no ano de 2010, considerado elevado pelo Programa das Nações unidas para o desenvolvimento - PNUD. Atualmente o quadro de servidores públicos municipal correspondem a 277 ativos de todas as áreas.

Mapa 1 – Mapa do Estado de Santa Catarina destacando os municípios pesquisados.



Fonte: Caliberte (2011).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Diante do que foi proposto neste estudo, inicia-se com a apresentação dos resultados sobre a pesquisa documental do número dos servidores públicos ativos de cada município, do ano de 2010 a 2018, conforme descrito na tabela 01.

Tabela 1 - Número de servidores públicos ativos nos municípios pesquisados

ANO	Joaçaba	Herval D'Oeste	Luzerna
2010	733	265	156
2011	844	269	183
2012	676	281	187
2013	756	294	208
2014	876	366	207
2015	743	410	209
2016	728	428	205
2017	819	602	201
2018	886	603	277

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Conforme se observa nos dois últimos mandatos, a cada ano o número de servidores públicos tem um acréscimo significativo em todos os municípios pesquisados.

Uma vez que o tema deste estudo era identificar os Programas de promoção à saúde e bem estar dos servidores públicos municipais, foi preciso entender sobre os acidentes de trabalho dos servidores públicos, conforme os resultados podem ser analisados na tabela 2.

Tabela 2 - Números de comunicados de acidentes de trabalho – CAT por ano

ANO	Joaçaba	Herval D'Oeste	Luzerna
2010	12	Zero registro de CAT	2
2011	4	Zero registro de CAT	1
2012	1	Zero registro de CAT	1
2013	3	Zero registro de CAT	3
2014	3	Zero registro de CAT	4
2015	5	Zero registro de CAT	3
2016	3	Zero registro de CAT	2
2017	5	Zero registro de CAT	5
2018	5	Zero registro de CAT	1

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Diante dos resultados, observa-se que Joaçaba é o município que mais tem acidentes de trabalho, mas isso se justifica pelo fato do município ter o maior número de servidores públicos. Já em relação ao município de Herval D' Oeste, segundo o coordenador de Desenvolvimento Humanos da Prefeitura não houve nenhum acidente de trabalho nesses períodos e conseqüentemente nenhum registro de CAT. Isto se torna um ponto surpresa, pois como profissional da área, acredita-se por esse longo período é evidente que poderia ter acontecido algum acidente de trabalho e toda instituição, deveria registrar estes fatos seguindo as leis, normas e regras estabelecidas pelos órgãos competentes, as quais atendam as condições de segurança, saúde e bem-estar de seus servidores. Como não houve o registro no CAT pelos responsáveis da prefeitura, o que poderia ser feito na pesquisa, para ter a certeza de que ocorreu ou não acidente, seria um diálogo com os próprios servidores indagando se o mesmo sofreu ou não acidentes nos determinados períodos. Mas como existe muita rotatividade de servidores e a pesquisa se limitava apenas em entrevistar os responsáveis do departamento de Recursos Humanos para responderem tais questões, o resultado foi esse descrito acima.

Uma das questões deste estudo referia-se sobre os motivos dos afastamentos dos servidores públicos e as informações coletadas são demonstradas na tabela 3.

Tabela 3 - Motivos dos afastamentos dos servidores públicos municipais

Ano	Motivos	Joaçaba	Herval D'Oeste	Luzerna
2010 até 2018	Doenças Ocupacionais	10	6	7
2010 até 2018	Acidente de Trabalho	41	Nenhum registro	22
2010 até 2018	Auxílio-doença Previdenciário	247	78	57
2010 até 2018	Aposentadoria por invalidez	15	11	8

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Conforme é observado, o motivo “auxílio-doença previdenciário” é o fator com maior incidência nos três municípios, sendo que no município de Joaçaba consta com 247 servidores, Herval D' Oeste fica em segundo lugar com 78 e em último, Luzerna com 57 servidores, desde o ano de 2010 até os dias atuais (2018). Este número elevado de auxílio-doença previdenciário tem como maior impacto um *déficit* da Previdência Pública e do INSS, pois o auxílio-doença previdenciário é originário de um afastamento superior a 15 dias, por motivos de doença ou impossibilidade física, sendo que até o 15º dia o custo com este beneficiado fica a cargo da Instituição Pública a qual o servidor exerce suas atividades, posterior a 15º o benefício salarial passa a ser custeado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

Em segundo lugar, desde 2010 até os dias atuais (2018), ficou em destaque o motivo “acidente de trabalho”, sendo o município de Joaçaba com 41 servidores, Luzerna com 22 servidores e Herval D’ Oeste não entra nesse cálculo, pois não registrou nenhum acidente de trabalho, fato que chama a atenção, visto que o tempo é bastante longo e o número de servidores público significativo.

Ainda conforme os dados obtidos, os motivos “doenças ocupacionais” e “aposentadoria por invalidez” houve pouca incidência nos três municípios, isto significa que os acidentes de trabalho registrados não foram tão impactantes, ao ponto de provocar uma doença ocupacional, ou até mesmo uma aposentadoria por invalidez.

Outra questão relevante neste estudo estava relacionada ao número de atestados ao ano que os servidores públicos de cada município apresentaram. Nesta análise documental, todos os dados estatísticos foram contabilizados até a data da pesquisa, dia 04/06/2018.

Através dos dados, percebeu-se que nos três municípios não ocorre o controle do Código Internacional de Doenças dos servidores, os atestados são apenas lançados no sistema que cada prefeitura possui. Entretanto, torna-se fundamental o controle de Código Internacional de Doenças (CID) por servidor, pois é através deste histórico que se possibilita a implementação de ações de promoção da saúde, segurança e qualidade de vida dos servidores Municipais.

Na tabela 4 é possível observar com mais detalhes os dados mencionados acima.

Tabela 4 - Número de dias de atestado ao ano

ANO	Joaçaba	Herval D’Oeste	Luzerna
2010	350	54	35
2011	389	45	37
2012	402	55	41
2013	396	127	86
2014	450	133	96
2015	498	285	105
2016	525	347	135
2017	555	371	179
2018	375	180	136

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

A pesquisa também estava focada no levantamento de algumas ações voltadas a promoção da saúde, segurança e qualidade de vida dos servidores Municipais de Herval D'Oeste, Joaçaba e Luzerna, sendo que os resultados são demonstrados no quadro 2.

Quadro 2 - Ações para a promoção da saúde, segurança e qualidade de vida dos servidores públicos Municipais.

Ação	Joaçaba	Herval D'Oeste	Luzerna
PPRA	Não	Sim	Sim
LTCAT	Não	Sim	Sim
Exames Ocupacionais	Não	Não	Sim
Ginástica laboral	Não	Não	Não
CIPA	Não	Não	Não
Auxílio a tratamento psicológico	Não	Não	Não
Acompanhamento e orientações por nutricionista	Não	Não	Não

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Como se observa em relação aos Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e ao Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT) apenas o município de Joaçaba/SC não possui estes programas de prevenção. No entanto, a responsável pelo setor de Desenvolvimento Humano ressaltou a importância e a obrigatoriedade em possuir, mais atribuiu problemas administrativos para a não contratação destes serviços. Já os municípios de Luzerna e Herval D' Oeste possuem os laudos ambientais atualizados, porém são documentos que ficam guardados, ou seja, não existe nenhuma análise do conteúdo destes documentos e posteriormente realizadas implementações de ações que acompanham os laudos.

Um quesito que chamou bastante a atenção foi relacionado à saúde dos servidores, sendo que os Municípios de Joaçaba e Herval D'Oeste não possui exames ocupacionais, apenas realizam o exame admissional. De acordo com a NR7 os exames ocupacionais são divididos em exames admissional, periódico, mudança de função e demissional. Sabendo que os Municípios de Joaçaba e Herval D'Oeste realizam apenas os exames admissional, fica evidente que o servidor não tem um acompanhamento periódico da sua saúde laboral, ou seja, ele não recebe diagnóstico se o ambiente laboral está acarretando algum prejuízo a sua saúde.

Diante destes resultados, o que se percebe é que as administrações públicas não priorizam da maneira que deveriam a área de saúde e segurança laboral, pois pode-se observar a falta de programas ambientais e ações voltadas ao bem-estar dos servidores públicos municipais, ou seja, para as administrações, este assunto não é tratado com a devida importância. Como vários autores destacam em seus artigos publicados, os empresários, chefes, supervisores, querem resultados de seus colaboradores e não se preocupam com o que

devem fazer para que estes resultados sejam melhores apresentados, uma vez que a qualidade de vida e bem-estar das pessoas no local de trabalho influencia nos resultados.

Além da pesquisa documental que tinha como um dos objetivos específicos, verificar os dados de afastamento no período de 2010 a 2018 dos servidores públicos dos municípios de Herval D'Oeste, Joaçaba e Luzerna/SC, onde seriam analisadas informações como o número de servidores ativos nesses períodos comparando com o número de afastamentos, os quais poderiam ser enquadrados desde doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, auxílio-doença previdenciário, aposentadora por invalidez e aposentadoria por idade, bem como atender outros objetivos específicos que seriam a identificação das principais ações de qualidade de vida e bem-estar dos servidores dos municípios em estudo e analisar as características centrais das ações empreendidas pelos municípios, foi também realizada uma entrevista com os gestores do departamento de Recursos Humanos de cada município. Essa entrevista seria para atender o objetivo principal do estudo de identificar como se caracterizava a atuação dos municípios de Herval d' Oeste, Joaçaba e Luzerna em relação a ações de promoção à saúde e o bem-estar dos servidores municipais, a qual era composta por cinco (5) questões, todas construídas de forma semi abertas e mistas.

O primeiro questionamento aos gestores foi sobre se eles acreditavam que o ambiente de trabalho tinha relação direta com a qualidade de vida do servidor. O gestor do município de Joaçaba relatou que ambiente de trabalho tem sim uma relação direta com a qualidade de vida do servidor público, no entanto, na administração do município ainda ocorrem poucas ações voltadas à prevenção e qualidade de vida do servidor, acreditando que o motivo seja a falta de cultura. Já o gestor do município de Herval D' Oeste comentou que também tem relação e que no município, a cada ano ocorrem novas implantações de ações voltadas à qualidade no ambiente de trabalho, sendo que no próximo ano (2019) será feita a contratação de um Técnico de Segurança para que trabalhe integralmente essa questão. E por fim, o gestor do município de Luzerna revelou que o ambiente de trabalho está extremamente ligado a qualidade de vida, pois as pessoas passam muito tempo no ambiente de trabalho, ou seja, passam mais no nosso ambiente de trabalho do que no próprio lar. Mencionou também que isso tem a ver com um ambiente insalubre, o qual tem a possibilidade de desencadear diversas doenças nos servidores expostos.

Continuando a entrevista, a segunda questão referia-se sobre se à gestão tinha como prioridade a promoção de saúde do servidor e de que forma. Tanto o gestor do município de Joaçaba quanto o de Luzerna, foram bem diretos na resposta, ambos comentaram apenas que a gestão administrativa municipal não tem como prioridade a promoção de saúde do servidor.

Já o gestor do município de Herval D' Oeste foi bem detalhista em suas colocações. Mesmo dando a mesma resposta, não, justificou que apesar de ter um número de 603 servidores a prefeitura municipal ainda não possui Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), não há programas voltados à saúde do servidor como exames ocupacionais, ginástica laboral, avaliações ergonômicas, controle dos motivos de atestados, entre outras tantas ações voltadas à saúde do servidor.

Dando sequencia a entrevista, o questionamento seguinte foi sobre se existia algum controle e acompanhamento interno dos dados referente à saúde do servidor. De imediato tanto o gestor do município de Joaçaba quanto o gestor do município de Herval D' Oeste responderam que a gestão administrativa não possui controle referente à saúde dos seus servidores. Já o gestor de Luzerna respondeu que também não existem controle e acompanhamento na saúde de seus servidores públicos, mas declarou que apenas são realizados os exames ocupacionais, mas nada de histórico ou ações desenvolvidas com estes resultados.

Seguindo adiante, a próxima questão da entrevista era em relação a quando a instituição promove alguma palestra referente qualidade de vida no trabalho ou promoção a saúde, os servidores tem o hábito de participar. O gestor de Joaçaba relatou que há pouca participação e reforça mencionando que isso pode estar atrelado a questão cultural, porém faz anos que não ocorre este tipo de ações nas gestões administrativas. O gestor de Herval D' Oeste também comentou que o município tem um número baixo de participação dos servidores nas ações que envolvem qualidade de vida no trabalho. No passado, era trabalhada a ginástica laboral, mas tinha dias que não acontecia pela falta de servidores, e segundo o gestor, acredita-se que isto ocorria pela falta de conhecimento dos benefícios da ação ou até pela falta de motivação. Também foi mencionado pelo responsável do setor de Desenvolvimento Humano, que pelo comodismo devido à instabilidade propicia também há não participação. Já o gestor do município de Luzerna revelou que sempre que ocorrem ações envolvendo qualidade de vida e bem-estar dos servidores é feita uma convocação, sendo assim todos participam.

Finalizando a entrevista foi questionado se a instituição promove ações de qualidade de vida e bem-estar dos servidores municipais e quais são elas. De acordo com o gestor do município de Joaçaba, em torno de 3 anos não ocorre ações a promoção saúde e de bem-estar para os servidores e foi mencionado também que nem os programas de prevenção são feitos, como o PPRA, PCMSO e LTCAT. O gestor do município de Herval D' Oeste apenas respondeu que a gestão administrativa não promove ações de qualidade de vida e bem-estar

aos seus servidores. Já o gestor de Luzerna revelou que a gestão administrativa municipal possui algumas ações desenvolvidas pela Secretária de Saúde, porém não é somente direcionada aos servidores e sim toda a comunidade. Segundo o gestor, uma destas ações de promoção à saúde está voltada a campanha de tabagismo, caminhadas da saúde entre outras.

Outra informação coletada que também chamou a atenção foi em relação a ausência do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), onde nenhum dos três municípios possui em seu quadro de servidores os cargos que correspondem a este serviço, sendo eles, médico do trabalho, engenheiro em segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho e técnico em segurança do trabalho. Diante disto, fica claro e evidente a ausência da prática de ações voltadas a programas de promoção à saúde, bem-estar e qualidade de vida dos servidores públicos municipais.

Em síntese, a entrevista apontou muitos pontos relevantes os quais merecem destaque. O gestor de Joaçaba mencionou que quando uma nova gestão assumiu, a sua preocupação está sendo em mostrar serviço à comunidade, com obras ou implantação de ações que sejam visíveis à população e o meio ambiente de trabalho dos servidores é dado pouca importância, e conseqüentemente questões relacionadas à qualidade de vida, saúde e bem-estar. De acordo com o gestor, alguns dos motivos da pouca atenção relacionados à falta de ações voltadas a promoção da saúde, bem-estar e qualidade de vida do trabalho do servidor, seria a falta de cultura, rotatividade de mudança de gestão e a falta de fiscalização que o órgão público sofre.

Para o gestor do município de Herval D'Oeste o maior problema no que se refere à qualidade de vida e bem-estar é a falta de cultura e a falta de conhecimento dos benefícios destas ações para com os servidores. O gestor acredita que com a implantação do E-Social, aos poucos se implanta a cultura de segurança e saúde do trabalho. Em Herval D'Oeste pelo fato de se trabalhar em um ambiente dividido pelos partidos políticos, torna-se pontos críticos e dificultosos para desenvolver em conjunto ações de qualidade de vida, como por exemplo, uma ginástica laboral, uma palestra, uma confraternização. O que se percebeu na entrevista que os dados não são 100% confiáveis, pelo fato que no ano de 2012 houve a emigração de *software*, sendo que alguns dados foram perdidos.

E finalizando, em Luzerna foi mencionado pelo gestor que a Secretária de Saúde do Município desenvolve diversas ações, porém nenhuma direcionada 100% aos servidores, o intuito das ações é a comunidade em geral. Também foi citado que o Sistema Único da Saúde (SUS) oferece atendimento psicológico, nutricionista, controle de diabetes, de hipertensão, porém não é direcionada ao quadro de servidores, ou seja, o servidor que residir em outra cidade, não passa ter o direito a estes benefícios.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão da saúde e o bem-estar no ambiente de trabalho é um assunto muito sério e envolve tanto aspectos legais como funcionais referentes à qualidade de vida no trabalho. Isso determina que o empregador deva, a todo o momento, buscar dados que permitam descrever os problemas existentes na instituição para propor ações que visem contorná-lo ou solucioná-lo em definitivo.

O suporte dessa decisão está na própria legislação como a evidencia as Normas Regulamentadoras, que indica a possibilidade de o empregador realizar ações que sucedam diretamente na qualidade de vida no trabalho, especialmente por valorizar a saúde do empregado, o maior bem que este possui. Ignorar esta dimensão torna inválida qualquer ação que vise dotar de qualidade o âmbito de trabalho, revelando que a legislação, de certa forma, ao propor medidas que colaboram para a preservação da saúde do trabalhador, está valorizando a dimensão qualitativa da atividade laboral. A política prevencionista deve fazer parte do conjunto de políticas de uma instituição e deve ser uma linha de conduta a ser observada por pessoas e setores, nos assuntos a que se refere e no que couber a cada um.

Diante disso, para obter os resultados desejados neste estudo foi efetuada uma entrevista com os gestores do departamento de Recursos Humanos de cada município a fim de identificar e entender como se caracterizava a atuação dos municípios de Herval d' Oeste, Joaçaba e Luzerna em relação a ações de promoção à saúde e o bem-estar dos servidores públicos municipais e como complemento e também foi realizada uma análise documental minuciosa dos dados dos servidores públicos municipal para compreender os motivos de afastamentos, de apresentação de atestados, ou seja, averiguar a saúde e bem-estar de todos.

Conforme o objetivo geral deste estudo, em respostas concluiu-se que os municípios não atuam de forma eficaz nas ações de promoção à saúde e o bem-estar dos seus servidores públicos. Notificou-se que o grupo de servidores públicos que exercem a função de educadores, não possuem nenhuma ação de promoção à saúde vocal, sendo que, por muitas vezes possuem carga horária extensa e isso se repete para outros profissionais das diversas áreas. Para o setor de segurança do trabalho dos municípios, esta ação é considerada um instrumento indispensável para as atividades profissionais.

Já em relação ao Código Internacional de Doenças (CID) este é um item obrigatório nos atestados, porém esta informação não é lançada no sistema, sendo uma informação desconsiderada. Diante disso, nenhum dos Municípios pesquisados consegue verificar qual é

a doença que mais origina dias de atestados. Aliás, esta informação é extremamente relevante, pois é através destes dados que pode se desenvolver ações de prevenção aos servidores.

Como pode uma instituição municipal não registrar nenhum acidente de trabalho por durante 09 anos? Será mesmo que não houve nenhum acidente de trabalho, ou faltou conhecimento das pessoas responsáveis por essa área em classificar a situação como um acidente de trabalho? Diante desses fatos, acredita-se que toda instituição mesmo sendo ela pública ou privada deveria seguir leis, normas e regras estabelecidas pelos órgãos competentes que atendam as condições de segurança, saúde e bem-estar de seus colaboradores.

Através destas informações, fica evidente na pesquisa a falta de conhecimento e despreparo dos responsáveis dos setores de Desenvolvimento Humano das prefeituras municipais no quesito promoção a saúde, qualidade de vida, bem-estar dos servidores e segurança nos ambientes de trabalho. Sendo assim, fica nítida a resposta dos objetivos deste estudo, que devido ao desconhecimento e despreparo dos responsáveis as prefeituras municipais de Herval D'Oeste, Joaçaba e Luzerna/SC não atuam com ações de qualidade de vida e bem-estar dos seus servidores, assim como, a despreocupação dos motivos dos afastamentos e problemas de saúde dos mesmos.

Como limitações deste estudo, o que gerou dúvida foi a falta de acesso as informações relacionada aos Código Internacional de Doença (CDI), uma vez que, os atestados são lançados sem os códigos, sendo assim, não foi possível afirmar qual a doença que mais origina atestados, para que futuramente sejam realizadas ações voltada a tal situação.

Todavia, este estudo, através dos apontamentos das deficiências dos Municípios de Luzerna, Herval D'Oeste e Joaçaba do determinado tema, poderá ser utilizado como fonte de pesquisa para alunos de Institutos Técnicos, de escolas de formação profissionais da área de saúde e segurança, como também auxiliar diretamente os profissionais já formados.

Uma vez que os sindicatos têm como objetivo principal a defesa, a proteção dos seus interessados, este estudo também poderá acessar as Diretorias dos Sindicatos para promover ou até mesmo indicar ações que sejam benéficas aos servidores públicos.

Bem como, auxiliará principalmente as Administrações Públicas dos Municípios, pois as mesmas terão uma panorâmica da área de saúde e segurança da instituição, destacados os pontos críticos que podem ser trabalhados, aspectos favoráveis e satisfatórios, itens positivos e negativos, para assim, poder implementar ações voltada a qualidade de vida dos servidores, através da promoção a saúde física e mental dos servidores.

De modo geral, como recomendações, espera-se que os resultados apresentados direcionem a necessidade do desenvolvimento de novos trabalhos, pois, o assunto referente à saúde, bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho, é, ainda, pouco trabalhado nas prefeituras. Que sejam desenvolvidos trabalhos que possam contemplar essa carência e que foquem em programas de promoção a saúde e bem-estar dos servidores dentro da perspectiva de real melhora da qualidade de vida no ambiente de trabalho para que os mesmos possam desempenhar bem suas funções atendendo a população da melhor forma, satisfazendo assim suas expectativas e necessidades.

REFERÊNCIAS

- BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 2. ed. rev. e atual. Caxias do Sul: Educs, 2007.
- BRASIL. **Constituição**: República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- CAMPOS, Paola. Como está a qualidade de vida dos idosos institucionalizados? Escola de Artes Ciências e Humanidade - EACH. São Paulo: USP, 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- _____, Idalberto. **Administração geral e pública**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- DUTRA, Ademar. Curso de Especialização em Administração Pública. **Gestão de pessoas na área pública**. 2009.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- LIMA, Maria do Socorro. **Bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria: percepção de servidores públicos da Universidade Federal da Paraíba**. 2017. 109 f. Dissertação (Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.
- LIMA, Ildevania Felix de; CARNEIRO, Ângela Patrícia Linard. **Gestão de pessoas na Administração Pública**: pessoas competentes, melhores resultados. 2015.
- LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, André L. **Qualidade de vida no trabalho – práticas e conceitos na sociedade pós-industrial**. São Paulo: Editora Atlas, 2013.
- MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing**: Foco na decisão. Tradução: Opportunity Translations; revisão técnica: Maria Cecília Laudísio e Guilherme de Farias Shiraishi. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 29. ed. Atualizada por Eurico Andrade Azevedo, Dêlcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho. São Paulo: Malheiros, 2004.

MELO Eliane Maria Magalhães Cunha. **Projeto para implantação do programa de qualidade de vida no trabalho no hospital das clínicas da UFMG**. Belo Horizonte, Minas Gerais, 2012.

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

APÊNDICES

APÊNDICE A - Documento para o departamento de Recurso Humano de cada município solicitando a análise dos documentos dos servidores públicos.

Ilmo Sr^o

Coordenador de Desenvolvimento Humano da Prefeitura Municipal de _____/SC
Nome da pessoa que exerce o cargo

Rosilene Pires de Oliveira, pós-graduanda do Curso de Pós-graduação, Especialização em Gestão Pública Municipal da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFP), requer ao senhor a autorização para a análise dos documentos dos servidores públicos do município de _____ dos anos de 2010 a 2018, os quais farão parte da população do meu estudo de pesquisa do trabalho de conclusão de curso intitulado: **“Programas de promoção à saúde e bem-estar dos servidores públicos municipais: Múltiplos casos de Municípios Catarinenses”**, com o objetivo da obtenção do Título de “Especialista em Gestão Pública Municipal”.

NESTES TERMOS
PEDE DEFERIMENTO

Luzerna/SC, 04 de Junho de 2018.

Rosilene Pires de Oliveira
Técnica em Segurança do Trabalho

APÊNDICE B – Roteiro para análise de conteúdo

Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR

Curso Pós-graduação Especialização em: Gestão Pública Municipal

Título: “Programas de promoção á saúde e bem-estar dos servidores públicos municipais:
Múltiplos casos de Municípios Catarinenses”

ROTEIRO DE ANÁLISE DOCUMENTAL

Período de 2010 até 2018

1 - Cidade: _____ 2 - Estado: _____

3 - Número de servidores por ano:

ANO	NÚMERO DE SERVIDORES
2010	
2011	
2012	
2013	
2014	
2015	
2016	
2017	
2018	

4 - Número de servidores ativos por ano:

ANO	NÚMERO DE SERVIDORES
2010	
2011	
2012	
2013	
2014	
2015	
2016	
2017	
2018	

5 - Número de afastamento, por mandato em ano:

ANO	MOTIVOS	NÚMERO DE AFASTAMENTOS
2010	Doenças Ocupacionais	
	Acidentes de Trabalho	
	Auxílio-doença Previdenciário	
	Aposentadoria por invalidez	
	Aposentadoria por idade	

ANO	MOTIVOS	NÚMERO DE AFASTAMENTOS
2011	Doenças Ocupacionais	
	Acidentes de Trabalho	
	Auxílio-doença Previdenciário	
	Aposentadoria por invalidez	
	Aposentadoria por idade	

ANO	MOTIVOS	NÚMERO DE AFASTAMENTOS
2012	Doenças Ocupacionais	
	Acidentes de Trabalho	
	Auxílio-doença Previdenciário	
	Aposentadoria por invalidez	
	Aposentadoria por idade	

ANO	MOTIVOS	NÚMERO DE AFASTAMENTOS
2013	Doenças Ocupacionais	
	Acidentes de Trabalho	
	Auxílio-doença Previdenciário	
	Aposentadoria por invalidez	
	Aposentadoria por idade	

ANO	MOTIVOS	NÚMERO DE AFASTAMENTOS
2014	Doenças Ocupacionais	
	Acidentes de Trabalho	
	Auxílio-doença Previdenciário	
	Aposentadoria por invalidez	
	Aposentadoria por idade	

ANO	MOTIVOS	NÚMERO DE AFASTAMENTOS
2015	Doenças Ocupacionais	
	Acidentes de Trabalho	
	Auxílio-doença Previdenciário	
	Aposentadoria por invalidez	
	Aposentadoria por idade	

ANO	MOTIVOS	NÚMERO DE AFASTAMENTOS
2016	Doenças Ocupacionais	
	Acidentes de Trabalho	
	Auxílio-doença Previdenciário	
	Aposentadoria por invalidez	
	Aposentadoria por idade	

ANO	MOTIVOS	NÚMERO DE AFASTAMENTOS
2017	Doenças Ocupacionais	
	Acidentes de Trabalho	
	Auxílio-doença Previdenciário	
	Aposentadoria por invalidez	
	Aposentadoria por idade	

ANO	MOTIVOS	NÚMERO DE AFASTAMENTOS
2018	Doenças Ocupacionais	
	Acidentes de Trabalho	
	Auxílio-doença Previdenciário	
	Aposentadoria por invalidez	
	Aposentadoria por idade	

6 - Números de Comunicado de acidentes de trabalho – CAT por ano:

ANO	NÚMEROS DE COMUNICADO DE ACIDENTES DE TRABALHO – CAT POR ANO
2010	
2011	
2012	
2013	
2014	
2015	
2016	
2017	
2018	

7 - A Instituição Pública possui Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA?

Sim Não

8 - A Instituição Pública possui Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho-LTCAT?

Sim Não

9 - Os servidores públicos realizam por intermédio da instituição os Exames Ocupacionais?

Sim

Não

10 - Quais programas voltados à saúde e segurança do servidor que a Instituição possui?

Ginástica laboral Tratamento psicológico
 CIPA Orientação por nutricionista

11 - Número de atestados médicos por ano:

ANO	CID	NÚMERO DE ATESTADOS
2010		
ANO	CID	NÚMERO DE ATESTADOS
2011		
ANO	CID	NÚMERO DE ATESTADOS
2012		
ANO	CID	NÚMERO DE ATESTADOS
2013		

ANO	CID	NÚMERO DE ATESTADOS
2014		
ANO	CID	NÚMERO DE ATESTADOS
2015		
ANO	CID	NÚMERO DE ATESTADOS
2016		
ANO	CID	NÚMERO DE ATESTADOS
2017		
ANO	CID	NÚMERO DE ATESTADOS
2018		

APÊNDICE C – Roteiro da Entrevista

1 - A gestão acredita que o ambiente de trabalho tem relação direta com a qualidade de vida do servidor? Sim ou não? Explique?

R:

2 - A gestão tem como prioridade a promoção de saúde do servidor? Se sim, de que forma?

R:

3 - Existe algum controle e acompanhamento interno dos dados referente à saúde do servidor? Como por exemplo, (hipertensos, obesos, diabéticos entre outros). Como é feito? Explique:

R:

4 - Quando a instituição promove alguma palestra referente qualidade de vida no trabalho ou promoção a saúde, os servidores costumam participar? Sim ou não? Se a resposta for não, o que considera a não participação?

R:

5 - A instituição promove ações de qualidade de vida e bem-estar dos servidores dos municípios? Quais? Explique:

R: