

## **Uma análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores públicos de um município do Planalto Médio**

Robert Bugs

### **RESUMO**

Bugs, Robert. Uma análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores públicos de um município do Planalto Médio. Artigo Universidade de Passo Fundo campus Passo Fundo. Pag21. No contexto atual, a Qualidade de Vida no Trabalho remete a um tema frequentemente abordado pelas organizações, dada a crescente importância do mesmo com as constantes mudanças dos ambientes organizacionais. No âmbito da Administração Pública, que possui o dever do fornecimento dos melhores serviços e recursos para a população, mensurar a Qualidade de Vida de seus servidores é algo benéfico, pois através da mesma é possível constatar o grau de satisfação do servidor perante o ambiente organizacional do mesmo, e quais mudanças podem ser efetuadas para aumento da satisfação dos mesmos, refletindo na qualidade dos serviços prestados por estes servidores. Através do presente estudo, constatou-se qual a percepção por parte dos servidores públicos concursados do município de Nicolau Vergueiro, localizado na região Norte do Estado do Rio Grande do Sul, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos mesmos, utilizando o modelo de Walton para analisar a percepção destes. Foi utilizado o método quantitativo para coleta de dados dos servidores, sendo este um questionário de perguntas fechadas criado baseado no modelo de Walton e efetuada a pesquisa através dos questionários. Constatou-se resultados positivos referente a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho por parte dos servidores, demandando ajustes e melhorias em benefícios fornecidos por parte da gestão, de modo geral as respostas deram-se positivamente.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas. Qualidade de vida no Trabalho.

Bugs, Robert. An analysis of the Quality of Life at Work of public servants in a municipality in the Middle Plateau. University of Passo Fundo Passo Fundo campus. Pag21. In the current context, Quality of Life at Work refers to a topic frequently addressed by organizations, given its growing importance with the constant changes in organizational environments. Within the scope of Public Administration, which has the duty to provide the best services and resources for the population, measuring the Quality of Life of its servers is beneficial, because through it it is possible to verify the degree of satisfaction of the server in the face of the organizational environment of the same, and what changes can be made to increase their satisfaction, reflecting on the quality of services provided by these servers. Through the present study, it was verified what is the perception on the part of public servants in the municipality of Nicolau Vergueiro, located in the northern region of the state of Rio Grande do Sul, about their Quality of Life at Work, using the Walton model to analyze their perception. The quantitative method was used to collect data from the servers, which is a questionnaire with closed questions created based on the Walton model and the research was carried out through the questionnaires. Positive results were found regarding the perception of Quality of Life at Work by the servers, demanding adjustments and improvements in the benefits provided by the management, in general the answers were given positively.

**Key-words:** People management. Quality of life at work.

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente, o contexto organizacional compõe-se de uma grande diversidade de transformações, sejam as mesmas tecnológicas, sociais, ambientais, transformações estas cada vez mais constantes, demandando de tal forma contínuas adaptações por parte das organizações, sejam as mesmas públicas ou privadas, trazendo consigo diversos anseios por parte dos funcionários localizados nestas organizações, pois geralmente tais transformações demandam alterações no quadro de funcionários, gerando de tal forma novas demandas, sendo assim necessárias adaptações de conhecimentos ou habilidades por parte dos funcionários, com objetivo do aumento da eficiência e qualidade nos serviços prestados, buscando de tal modo uma maior produtividade por parte do funcionário.

Através do estudo da QVT (Qualidade de vida no trabalho) dos servidores públicos, é possível a constatação do nível de motivação por parte dos mesmos, de modo que efetuando a aplicação do estudo no município de Nicolau Vergueiro, compreendeu-se de quais maneiras a Qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos do município é reproduzida, como objeto de estudo os servidores públicos possuindo cargos efetivos, os servidores concursados.

Através desta pesquisa, buscou-se preencher um espaço que anteriormente encontrava-se aberto, que se trata de uma necessidade do município, pois em seus trinta anos de existência, nunca foi efetuada uma pesquisa da QVT (Qualidade de Vida no trabalho) de seus servidores, possuindo uma lacuna em aberto devido ao desconhecimento por parte da gestão municipal da Qualidade de Vida no Trabalho dos seus servidores públicos concursados.

O Estado do Rio Grande do Sul possui diversos municípios em que o poder público possui maior parte da empregabilidade, o município de Nicolau Vergueiro remete a um destes municípios, constatado que a prefeitura municipal é uma das maiores empresas com taxa de empregabilidade elevada no município. É dever da administração municipal fornecer um bom atendimento a seus munícipes, visto que um método de fornecimento de um atendimento de qualidade somente é possível ao atingir uma boa Qualidade de Vida no trabalho dos servidores públicos, devido a motivação dos mesmos.

A importância de um bom atendimento por parte dos servidores é refletida na satisfação dos contribuintes em contrapartida aos serviços prestados, tal como na produtividade e dos resultados obtidos pela gestão municipal, dada a dimensão da população do município um bom atendimento trata-se de uma ferramenta vital para uma boa percepção da população em relação a administração municipal.

Considerando que, quanto mais elevado o nível de satisfação por parte dos servidores em relação ao ambiente de trabalho, maior a produtividade dos mesmos, devido a motivação elevada, portanto obtém-se o questionamento de que se o desempenho do funcionário depende da satisfação e motivação do mesmo, qual seria o nível da satisfação do mesmo perante as condições trabalhistas submetidas, portanto apresenta-se o problema de pesquisa: **Qual a percepção do servidor público municipal em relação a sua Qualidade de Vida no trabalho no Município de Nicolau Vergueiro-RS?**

Como objetivo de pesquisa do presente trabalho, trata-se da compreensão da qualidade de vida dos servidores públicos do município de Nicolau Vergueiro, através do modelo de Walton, efetivada uma análise desta qualidade de vida, esclarecendo qual a qualidade de vida destes servidores através da análise da percepção dos mesmos.

Referente a justificativa, remete a mesma devido a Prefeitura municipal de Nicolau Vergueiro constituir-se a organização mais relevante do município, através do valor orçamentário da mesma, e o número de servidores localizados na mesma, estes concursados, comissionados ou contratados. Outro fator colaborativo trata-se do envolvimento decrescente da juventude na política, criando um desinteresse que possui aumento progressivo.

Através da pesquisa foi possível esclarecer o grau da Qualidade de Vida dos servidores públicos do Município de Nicolau Vergueiro, bem como do modo que se constata a mesma, de forma que efetuada uma parametrização, esta possuindo utilidade para futuras análises do quadro de funcionários por parte dos gestores municipais, bem como quais modificações podem ser implementadas para efetuar melhorias da qualidade de vida destes servidores.

O presente trabalho é apresentado através dos seguintes capítulos: No capítulo 2, é apresentada a fundamentação teórica da pesquisa, seguidamente do capítulo 3, o qual possui os resultados metodológicos, o capítulo 4 os resultados obtidos através da pesquisa, o capítulo de número 5 possui a discussão dos resultados obtidos pela pesquisa, enquanto o capítulo 6 remete as referências.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Para melhor compreensão da Qualidade de Vida no trabalho dos servidores, deve-se compreender quais os conceitos e teorias que envolvem os estudos das áreas abrangentes do tema, como a administração pública, gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho, bem como os modelos de qualidade de vida no trabalho, de tal forma as bases pesquisadas possuem os dados que podem ser encontrados a seguir.

### **2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Uma definição operacional de Administração pública decorre do que vimos anteriormente sobre o Estado. Inclui o conjunto de órgãos, funcionários e procedimentos utilizados pelos três poderes que integram o Estado, para realizar suas funções econômicas e os papéis que a sociedade lhe atribuiu no momento histórico em consideração. (COSTIN, 2010).

O tema abordado neste livro – Administração Pública – situa-se no campo da reflexão política que busca investigar a relação de causalidade entre o poder político, o poder econômico e o poder social, instâncias paralelas de mando que, em geral, cristalizam-se em sínteses instáveis. (MATIAS-PEREIRA, 2018 apud MATIAS-PEREIRA, 2016<sup>a</sup>).

Segundo Oliveira (2014) Administração pública é o processo estruturado de planejamento, organização, orientação, execução, avaliação e aprimoramento das atividades da instituição pública no direcionamento para atender às necessidades e expectativas dos cidadãos da comunidade, visando ao bem comum.

No debate sobre os fundamentos da administração pública torna-se relevante inicialmente fazer referência aos principais modelos de administração: patrimonialista, burocrático e a nova gestão pública ou gerencial. Registre-se que a evolução histórica da administração pública é percebida pelos diferentes modelos utilizados na administração pública brasileira: patrimonialista (1508 a 1930), burocrático (1930 a 1985), gerencial (em vigor na atualidade). (MATIAS-PEREIRA, 2021).

Conforme França (2016) Essencialmente, o controle da Administração Pública é a força aplicada ao maquinário administrativo estatal com o objetivo de impedir sua atuação fora dos limites do sistema legal institucionalizado, contrariando os valores que conformam o Direito, como se identifica em atos de corrupção. É, basicamente, a atividade que determina como a Administração deve se portar para cumprir sua missão constitucional.

## **2.2 – GESTÃO DE PESSOAS**

Segundo Ferreira (2013) Ao longo dos anos, contudo, a área de Gestão de Pessoas foi amadurecendo e ganhando importância na estrutura das empresas. Cada vez mais a ideia de que a responsabilidade pela gestão de pessoas é uma atividade de linha e uma função de staff foi conquistando espaço no cenário organizacional.

A gestão de pessoas ganhou grande relevância em um ambiente cada vez mais exigente e competitivo que vivenciamos no Brasil desde o início dos anos 1990. Compreender a origem desse processo é fundamental para entendermos o momento que vivemos e as tendências para os próximos anos. (DUTRA; DUTRA; DUTRA, 2017).

Ainda para Dutra; Dutra; Dutra (2017) Diante dessas premissas, podemos caracterizar a gestão de pessoas como um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam atendê-las ao longo do tempo.

Gestão de Pessoas é um tema da maior importância. Primeiro, porque é no interior das empresas que passamos a maior parte de nossas vidas. Segundo, porque as empresas podem ser tudo, mas nada serão se não houver pessoas a definir-lhes a visão e o propósito, a escolher estruturas e estratégias, a realizar esforços de marketing, a administrar recursos financeiros, a estabelecer metas de produção, a definir preços e tantas outras decisões e ações. Dito de outra maneira, empresas não nascem da terra, no céu ou no mar. Elas são construções sociais. Se é assim, penetrar na sutileza das interações humanas e tentar desvendar-lhes a teia que tecem é de extrema relevância para que se possa entender o mundo dos negócios e nele atuar de forma consequente. (VERGARA, 2016).

## **2.3 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A professora Ana Cristina Limongi Franca, da FEA-USP, é, certamente, a mais conhecida autoridade brasileira em QVT – Qualidade de Vida no Trabalho. Ela define a expressão de maneira simples, como: O conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. (OLIVEIRA, 2013).

Segundo FERREIRA (2013) Apesar de não existir um consenso sobre quando apareceu o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), vamos considerar, assim como Fernandes

(1996), que seu surgimento ocorreu em 1950 com os estudos de Eric Trist e outros pesquisadores no Instituto Tavistock, em Londres. Esse momento, contudo, não foi o primeiro em que a satisfação do trabalhador foi considerada. Pode-se dizer que desde a implantação da Administração Científica de Taylor (final do século XIX e início do século XX) esse tema vem sendo estudado.

Qualidade de vida é um assunto atraente e ao mesmo tempo carregado de contradições. De um lado, há mais conhecimento disponível sobre tudo, maior pressa para consumo e maior liberdade de escolha de hábitos e estilo de vida. De outro, surgem contradições decorrentes das contínuas e crescentes exigências de qualificações – sempre insuficientes. (FRANÇA, 2012).

Ainda para França (2012) O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido tratado como um leque amplo e, geralmente, confuso. As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras.

A QVT teve sua origem associada ao surgimento da abordagem sociotécnica, pelos idos de 1950, sendo que, em 1960, ganhou maior foco de atenção, pois ocorreram iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho, a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores. (DINIZ, 2013).

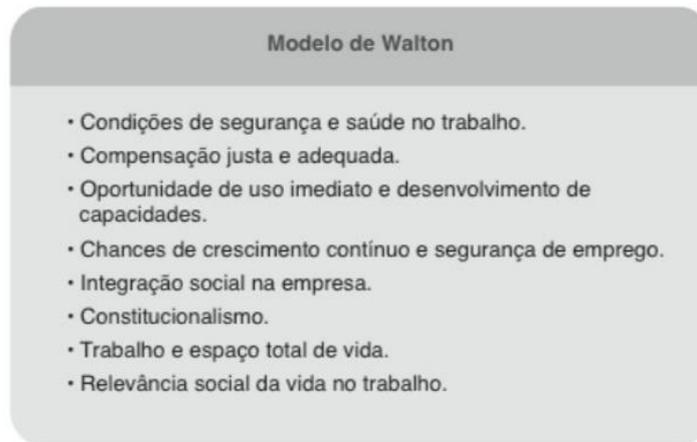
## **2.4 – MODELOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Os modelos de QVT oferecem um referencial para avaliação da satisfação dos trabalhadores, cada um enfatizando algumas categorias e indicadores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho. (FERREIRA, 2013).

### **2.4.1 – MODELO DE WALTON**

Segundo Ferreira (2013) Para Walton (1974), oito critérios afetam de maneira mais significativa o trabalhador na situação de trabalho: condições de segurança e saúde no trabalho, compensação justa e adequada, oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento contínuo e segurança de emprego, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho. Vamos entender o que cada um desses critérios significa. Na figura abaixo descreve-se quais são os critérios do modelo de Walton:

Figura 2 - Critérios do modelo de Walton



Fonte: Ferreira (2013 p.140)

**1. Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolve o estabelecimento de horários razoáveis, de condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos físicos, e o estabelecimento de limites de idade quando o trabalho é prejudicial ao bem-estar de pessoa acima ou abaixo de certa faixa etária.

**2. Compensação justa e adequada:** relação do salário com o esforço físico ou mental, com as habilidades requeridas, com a experiência, com a responsabilidade do cargo, com o estabelecimento de uma relação de proporcionalidade entre os diversos níveis de compensação na empresa (equidade interna) ou fora dela, considerando o mercado de trabalho (equidade externa).

**3. oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades:** nível de autonomia no trabalho, o quanto demanda a utilização de habilidades múltiplas, a existência de informações e de perspectivas, a complexidade de tarefas e a possibilidade de planejamento.

**4. Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego:** oportunidade de carreira e de crescimento contínuo, considerando as dificuldades do trabalhador em face das suas limitações, relacionadas, por exemplo, à educação formal, que impedem ou dificultam o crescimento.

**5. integração social na empresa:** natureza das relações interpessoais e o grau de identidade do trabalhador com a organização.

**6. Constitucionalismo:** existência de normas que estabelecem direitos e deveres. Deve haver o direito à privacidade, tratamento justo e liberdade de diálogo.

**7. Trabalho e espaço total de vida:** a experiência de trabalho pode afetar as demais esferas da vida do trabalhador, como as relações familiares. É importante considerar o tempo e a energia que o trabalhador dedica à empresa e os impactos que isso pode acarretar em sua situação

familiar. O nível de satisfação do trabalhador quanto à interferência do trabalho na vida privada deve ser avaliado por meio de questionamento sobre o balanceamento da jornada de trabalho, estabilidade de horários e mudanças geográficas que podem impactar a disponibilidade de tempo para o lazer e a família.

**8. relevância social da vida no trabalho:** a forma irresponsável de agir de algumas empresas faz com que um número crescente de empregados deprecie o valor de seus trabalhos e carreiras, o que afeta a autoestima e sua produtividade. É importante verificar a atuação e importância da empresa (qual a imagem de empresa no mercado e perante seus colaboradores?), seu nível de responsabilidade social, sua preocupação com requisitos de qualidade dos produtos, com o cumprimento de prazos, com o ambiente, assim como com práticas predatórias.

#### 2.4.2 – O MODELO DE WESTLEY

Para Ferreira (2013) Westley (1979) considera que a qualidade de vida no trabalho pode ser estudada por meio de quatro indicadores: o econômico, o político, o psicológico e o sociológico, que são causas de injustiça, insegurança, alienação e anomia (ausência de leis e regulamentos), respectivamente. Na figura abaixo retrata-se os indicadores para estudo da QVT do modelo de Westley:

**Figura 4 - Indicadores para estudo da QVT segundo Westley**



**Fonte:** Ferreira (2013)

Para tentar resolver estes quatro problemas fundamentais e melhorar a QVT, Westley propõe a realização de ações cooperativas com a participação dos trabalhadores nas decisões e na divisão dos lucros, a adoção de um trabalho autossupervisionado, o enriquecimento de tarefas e a aplicação dos princípios sociotécnicos. (FERREIRA, 2013).

### 3 – METODOLOGIA

O presente trabalho classifica-se como um estudo misto, sendo quantitativo e qualitativo, utilizado o método de coleta de dados quantitativa no âmbito dos servidores, dada a dimensão da população analisada, enquanto na análise dos dados remetem às análises quantitativas e qualitativas, estas que se caracterizam o método mais indicado para estudo desta população.

Foi utilizada a metodologia de pesquisa quantitativa, sendo uma das justificativas para a utilização do método a quantidade baixa do número de servidores públicos concursados, portanto o método mais adequado para o aprofundamento do conhecimento da qualidade de trabalho destes servidores remete ao estudo quantitativo, dada a riqueza de informações que se obtém através deste método de estudo.

Trata-se de um estudo de caso, este efetivado no ambiente interno de uma organização, de forma que utilizada a forma de estudo quantitativa, foi possível a coleta dos dados de acordo com o tamanho da amostra dos servidores públicos.

Para o âmbito das variáveis de pesquisa, foram utilizadas as oito variáveis do modelo de Walton, sendo este o modelo mais completo para tal análise, as quais são:

- 1. Condições de segurança e saúde no trabalho:** Mensuradas as percepções dos servidores concursados, referente às condições de trabalho, como horário, ou questões físicas, constatando redução de riscos de danos físicos ou de doenças, visando o bem-estar dos servidores.
- 2. Compensação justa e adequada:** Mensurada a percepção por parte dos servidores, referente a relação entre salário e esforço físico ou mental, habilidades, experiências, se constatou-se proporção correta na compensação por parte da organização considerando os níveis de remuneração e compensação dentro e fora da organização.
- 3. Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades:** Mensurada a percepção por parte do servidor referente a autonomia no ambiente de trabalho, o nível da demanda de habilidades múltiplas, bem como qual a complexidade dos afazeres.
- 4. Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego:** Mensurada a percepção dos servidores referente as oportunidades para os mesmos de crescimento e construção de carreira, a existência de oportunidades de educação levando em consideração suas limitações.
- 5. Integração social na empresa:** Mensurada a percepção dos servidores referente às relações internamente a organização bem como a identificação por parte do servidor com a organização em que trabalha.
- 6. Constitucionalismo:** Mensurado a existência das normas de direitos e deveres, como o direito à privacidade exemplificada mente.

**7. Trabalho e espaço total de vida:** Mensurado o nível de impacto do trabalho na vida pessoal dos servidores, como relações familiares exemplificada mente, dada a importância do tempo dedicado pelos servidores e como isso afeta a situação da família dos mesmos, qual a satisfação dos servidores referente a como o trabalho interfere em sua vida privada.

**8. Relevância social da vida no trabalho:** Mensurada qual a percepção dos servidores referente a atuação da organização referente às responsabilidades sociais da mesma, considerando como a percepção destas responsabilidades afeta os servidores em sua produtividade.

O sujeito da pesquisa remete aos servidores públicos concursados, foram coletados dados da totalidade dos servidores, sendo estes a quantidade de 93 servidores, com idade de 22 a 68 anos, e média de idade de 39,41 anos, lotados nas secretarias de administração, finanças, agricultura, educação, assistência social, obras, saúde e gabinete do prefeito, dada a viabilidade de coleta de dados, devido aos mesmos localizarem-se no ambiente interno da organização. Dos 93 servidores públicos concursados, um está sobre processo de sindicância, uma servidora está afastada devido licença maternidade, e outra servidora está afastada por motivos de saúde, portanto a totalidade de servidores remete a quantidade de 90 servidores públicos concursados.

Para o âmbito dos servidores, a pesquisa descritiva possuiu melhor enquadramento para a constatação do nível de satisfação dos mesmos, devido à dimensão da população estudada, portanto para tal, instrumentos de coleta de dados padronizados como o da pesquisa descritiva constatarem-se os mais adequados.

As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. (GIL, 2019).

Para coleta dos dados da pesquisa, foi utilizada a ferramenta do questionário, caracterizando-se como um questionário de perguntas fechadas, possibilitando que com o estudo da qualidade de vida dos mesmos, através da ferramenta de questionário, foi obtido um nível de detalhamento adequado para uma análise plausível dos dados coletados tal como da amplitude que a ferramenta proporciona.

Pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc. Trata-se, portanto, da técnica fundamental para coleta

de dados em levantamentos de campo, que é um dos delineamentos mais utilizados nas ciências sociais. (GIL, 2019).

A análise e interpretação dos dados oriundos da pesquisa referente aos servidores públicos foi efetuada através da análise estatística de dados, e também a análise de conteúdo dado o método de pesquisa utilizado caracterizar-se o de questionários, remete a ferramenta de análise adequada para os dados obtidos através do método.

Para Gil (2019) A análise qualitativa não difere da análise quantitativa unicamente porque envolve descrições verbais e não números. As diferenças têm a ver com a própria natureza das duas modalidades de investigação. A pesquisa quantitativa tem como fundamentos os pressupostos da abordagem positivista, que admitem a existência de uma única realidade objetiva. Já a pesquisa qualitativa, embora decorrente de múltiplas tradições, baseia-se no pressuposto de que a realidade pode ser vista sob múltiplas perspectivas. O pesquisador quantitativo trata os fatos sociais como coisas, buscando, portanto, seu distanciamento em relação a esses fatos. Já o pesquisador qualitativo busca reduzir a distância entre ele e o que está sendo pesquisado. O pesquisador quantitativo adota uma posição de neutralidade ante aos fatos. Já o pesquisador qualitativo admite que sua pesquisa pode estar carregada de valores.

#### **4. - ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A pesquisa foi realizada no período de trinta dias, do dia 01 de setembro a 30 de setembro de 2022, coletando dados de todos os servidores concursados do município através de um questionário do Google Forms, enviado para cada servidor individualmente, da totalidade de 93 servidores, enquanto um dos servidores está afastado devido a sindicância, uma servidora em licença maternidade, e uma servidora afastada por motivos de saúde, portanto, foram convidados 90 servidores para a pesquisa. A pesquisa obteve respostas de 78 servidores, dos quais pode-se constatar as respostas abaixo separadas por variável abrangida na pesquisa.

##### **4.1 - CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL PESQUISADO**

O Município de Nicolau Vergueiro, anteriormente denominado Pinhal Fechado, e posteriormente denominado como Arroio dos Portes por seus colonizadores, tratava-se de uma comunidade pertencente ao município de Marau. Posteriormente, dado o aumento populacional, a comunidade através da emancipação tornou-se Município na data de 20 de março de 1992,

cujo nome Nicolau Vergueiro é originado em homenagem ao médico Passo Fundense Nicolau de Araújo Vergueiro, devido aos serviços prestados pelo mesmo em prol da comunidade.

A pesquisa foi efetuada no âmbito do executivo do município, pois constatou-se que a organização com maior número de empregados do município é o poder público em contrapartida às demais organizações localizadas no município.

## 4.2 - ANÁLISE DAS VARIÁVEIS

A gestão municipal conta com a totalidade de 137 servidores públicos, constituindo-se de servidores públicos concursados, cargos comissionados e contratações, destes, para elaboração da pesquisa foram coletadas respostas da totalidade de 93 servidores concursados, no entanto um servidor estava afastado das atividades devido à uma sindicância, uma servidora estava afastada devido a licença maternidade, e uma servidora estava afastada devido a problemas de saúde, portanto foram convidados a responder a pesquisa um total de 90 servidores concursados, destes 78 servidores responderam à pesquisa, abaixo localizam-se as respostas caracterizadas por cada variável.

### 4.2.1 - COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Na variável Compensação justa e adequada, foram aplicadas duas questões aos servidores públicos, sendo as perguntas referente a remuneração em relação a contribuição e benefícios recebidos, como o vale alimentação, transporte, etc.

**Tabela 1 - Número de respostas da variável compensação justa e adequada**

<b>01- Como você considera a sua remuneração em relação a sua contribuição (Experiencia, esforço, habilidade, etc...)?</b>				
Muito ruim	Ruim	Neutro	Bom	Muito bom
01	07	10	45	15
<b>02- Quanto aos benefícios recebidos (Vale alimentação, vale transporte, etc...) podem ser considerados:</b>				
Muito ruim	Ruim	Neutro	Bom	Muito bom
17	30	12	17	02

Fonte: Dados primários

Notou-se o elevado número de respostas positivas em contrapartida as respostas negativas no âmbito da remuneração, demonstrando que a maioria dos servidores possui nível alto de satisfação. No âmbito dos benefícios recebidos, constatou-se o número elevado de respostas negativas, devido a existência de somente um benefício recebido, o vale alimentação, e o valor do mesmo ser considerado baixo, com totalidade de R\$214,00 sendo que da folha de pagamento de todos servidores, sejam estes de cargos concursados ou comissionados, é descontado o percentual de 16% como contribuição ao vale alimentação, sendo o restante do pagamento efetivado por parte do município.

Embora que o município tenha efetuado recentemente um reajuste de 13% no valor dos salários de todos os servidores, uma sugestão seria elevar o valor do vale alimentação, dado o visível descontentamento por parte dos servidores referente aos benefícios recebidos.

#### 4.2.2 - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Na variável Condições de segurança e saúde no trabalho, foram aplicadas duas questões aos servidores, de forma a referir-se ao ambiente de trabalho através da higiene, iluminação, e as ferramentas e técnicas para proteção e segurança dos servidores.

**Tabela 2 - Número de respostas da variável condições de segurança e saúde no trabalho**

<b>03- Referente as condições do ambiente de trabalho (Higiene, iluminação, organização, etc...) como você classifica:</b>				
Muito ruim	Ruim	Neutro	Bom	Muito bom
01	06	06	38	27
<b>04- As ferramentas e técnicas para proteção e segurança no trabalho utilizadas podem ser consideradas:</b>				
Muito ruim	Ruim	Neutro	Bom	Muito bom
02	04	07	43	22

**Fonte:** Dados primários

As respostas se deram positivamente, devido a recentes de obras de infraestrutura, como a secretaria de saúde, agregando os setores de farmácia, agendamentos, fisioterapia, psicologia, transportes e fonoaudiologia, e também a nova prefeitura, agregando os setores de finanças, administração, gabinete do prefeito, educação, cultura, controle interno, recursos humanos, tributos, contabilidade, com melhores condições de trabalho aos servidores nos quesitos do

ambiente como o de iluminação exemplificada mente, e ao incentivo recorrente por parte da gestão municipal para execução de cursos de proteção e segurança no trabalho, bem como o uso dos EPI 's, tal como as práticas de segurança.

#### 4.2.3 - OPORTUNIDADE DE USO IMEDIATO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

Referente a variável Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades, foram aplicadas duas questões, abrangendo os métodos de incentivo por parte dos superiores para extrair o melhor potencial dos servidores públicos concursados, e o incentivo à participação de cursos e treinamentos.

**Tabela 3 - Número de respostas da variável oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades**

<b>05 - Como você classifica os métodos utilizados pelo seu Superior para incentivo a criatividade e de extrair o melhor do seu potencial?</b>				
Muito ruim	Ruim	Neutro	Bom	Muito bom
03	05	20	32	18
<b>06 - O incentivo para a realização de cursos e treinamentos, pode ser considerado:</b>				
Muito ruim	Ruim	Neutro	Bom	Muito bom
07	03	20	31	17

**Fonte:** Dados primários

Constatou-se o número de respostas positivas em relação ao incentivo a criatividade e de extrair o melhor potencial, devido à dimensão populacional do município, geralmente existe uma boa relação pessoal por parte dos secretários e cargos superiores e os servidores, sendo incentivada a criatividade bem como facilitada a extração de um bom potencial por parte do Superior, e devido aos treinamentos e capacitações recentemente executadas, como o treinamento para primeiros socorros efetuados pelos servidores da secretaria de saúde e unidade básica de saúde, bem como a capacitação para a nova lei das licitações que teve participação dos servidores das secretarias de administração e finanças.

Embora caracterizada a maioria de respostas positivas, as respostas neutras também foram elevadas, um fator que elevou este número trata-se da existência de servidores que nunca

tenham participado destes cursos e treinamentos, tal como de servidores que se localizam em setores que não possuem necessidade de cursos treinamentos.

#### 4.2.4 - CHANCES DE CRESCIMENTO CONTÍNUO E SEGURANÇA DE EMPREGO

Na variável de Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego, foram questionados aos servidores a vontade de expressão de opinião para os superiores, bem como da participação dos mesmos na execução das tarefas.

**Tabela 4 - Número de respostas da variável chances de crescimento contínuo e segurança de emprego**

<b>07 - Você sente vontade de expressar sua opinião a seus superiores?</b>				
Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
0	0	22	37	19
<b>08 - Dentro da sua função, você participa da realização de toda a tarefa (início, meio e fim, com resultado visível):</b>				
Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
0	01	05	40	32

Fonte: Dados primários

Constatou-se a quantidade elevada de respostas com concordância em relação da expressão da opinião aos superiores, novamente devido a diminuta dimensão populacional do município, devido a boa relação profissional por parte dos superiores, que possibilitou maior expressão de opinião bem como de melhorias a serem executadas através do diálogo, e de mesma forma em concordância em relação a realização das tarefas, devido ao baixo número de servidores em alguns setores, na execução de tarefas pode-se constatar que várias etapas ocorreram através do mesmo servidor, ou mesmo toda a tarefa, demandando participação em várias ou todas as etapas de uma mesma tarefa.

Foi constatado um número relevante de respostas indiferentes, estes caracterizando-se de servidores não naturais do município, que compõem a maioria do escopo dos servidores concursados, ou servidores que não residem no município, não possuía uma relação além da relação profissional com seus superiores.

#### 4.2.5 - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA EMPRESA

Na variável de integração social na empresa, os servidores públicos concursados foram questionados referente ao relacionamento com demais servidores de outras secretarias e setores, bem como da cooperação com colegas de trabalho.

**Tabela 5 - Número de respostas da variável integração social na empresa**

<b>09 - Como você classifica seu relacionamento com funcionários de outro setor/secretaria?</b>				
Muito ruim	Ruim	Neutro	Bom	Muito bom
0	01	07	40	30
<b>10 - Como você classifica a cooperação com seus colegas?</b>				
Muito ruim	Ruim	Neutro	Bom	Muito bom
0	04	04	40	30

**Fonte:** Dados primários

Constatou-se na maioria das respostas um bom relacionamento com servidores de outros setores e secretarias, devido ao baixo número de servidores em alguns setores, demandando a execução parcial ou total das tarefas, e também da cooperação com colegas para execução das tarefas com maior eficiência, distribuídas as tarefas ou de etapas da mesma tarefa.

#### **4.2.6 – CONSTITUCIONALISMO**

Na variável Constitucionalismo, os servidores públicos concursados foram questionados sobre a preservação da privacidade dos mesmos dentro da organização, e o grau de interação com demais servidores para execução das tarefas.

**Tabela 6 - Número de respostas da variável constitucionalismo**

<b>11 - Como você classifica a preservação da sua privacidade dentro da organização?</b>				
Muito ruim	Ruim	Neutro	Bom	Muito bom
02	04	25	37	10
<b>12 - Como você considera o grau de interação com outras pessoas, para execução de suas tarefas?</b>				
Muito ruim	Ruim	Neutro	Bom	Muito bom

0	01	06	49	22
---	----	----	----	----

Fonte: Dados primários

No âmbito da preservação da privacidade, as respostas se deram na maioria de positividade e neutralidade, pois no quesito privacidade, por ser um município com pouca população, existe interação dentro e fora do âmbito profissional, embora que internamente a organização constatou-se preservação da privacidade.

No quesito interação, constatou-se respostas positivas, devido a interação necessária pela dimensão diminuta de setores e quantidade de servidores, e pela demanda necessária por parte da gestão que embora a legislação assegure a privacidade, em algumas situações existe a interação entre servidores.

#### 4.2.7 - TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA

Na variável Trabalho e espaço total de vida, foram efetuados questionamentos aos servidores referente ao tempo disponível para atividades de lazer e atividades sociais, e a influência do trabalho em sua vida familiar.

**Tabela 7 - Número de respostas da variável trabalho e espaço total de vida**

<b>13 - Fora do ambiente de trabalho, você possui tempo disponíveis para atividades de lazer e atividades sociais:</b>				
Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
02	03	05	42	26
<b>14 - Seu trabalho tem influência na sua vida familiar:</b>				
Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
02	05	10	38	23

Fonte: Dados primários

Constatou-se quase a totalidade das respostas positivas, considerando que os motivos remetem a carga horária de trabalho dos do município, de segunda-feira a sexta-feira, isentando o sábado, e a diminuta quantidade de habitantes do município, questões de ideologia política, constantes trocas de gestão, quadro de servidores comissionados, ou relações externas a organização.

#### 4.2.8 - RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO

Na variável relevância social da vida no trabalho, foram efetuados questionamentos aos servidores referente a realização de ações de responsabilidade socioambiental por parte da secretaria e se os servidores sentem orgulho de dizer o local em que trabalham.

Tabela 8 - Número de respostas da variável relevância social da vida no trabalho

<b>15 - A secretaria realiza ações de responsabilidade socioambiental perante a comunidade:</b>				
Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
05	10	20	32	11
<b>16 - Você sente orgulho de dizer onde trabalha:</b>				
Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
0	03	04	28	43

Fonte: Dados primários

Notou-se elevadas respostas em concordância, devido as frequentes campanhas de conscientização por parte da secretaria do meio ambiente, englobando as demais secretarias, através de campanhas de separação de lixo reciclável, orgânico e lixo eletrônico, tal como as campanhas da secretaria de assistência social (CRAS), englobando de mesma forma as demais secretarias em prol dos mesmos objetivos. Constatou-se grande satisfação por parte dos servidores referente ao local em que trabalham, orgulhosos em dizer que trabalham no poder público.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido ao fato de já constatado através de estudos que a satisfação dos funcionários possui relação com os resultados entregues por parte dos mesmos, seja na produtividade ou na qualidade dos serviços prestados, o principal objetivo do presente trabalho foi o da análise da qualidade de vida dos servidores públicos do município de Nicolau Vergueiro, através do modelo de Walton.

O modelo de Walton foi o modelo escolhido para execução da pesquisa, este composto de oito variáveis para análise da Qualidade de Vida no Trabalho, sendo as variáveis: Condições de segurança e saúde no trabalho, compensação justa e adequada, oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento contínuo e segurança de emprego, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, relevância social da vida no trabalho.

De modo geral, como constatado através das respostas obtidas através dos questionários, a gestão municipal atendeu a maior parte das necessidades dos servidores, embora constatado que mesmo que diminuta, existe uma indiferença em algumas questões, mas na maioria da composição as respostas deram-se positivamente.

No âmbito das questões em que as respostas se deram negativamente, ou com indiferença, como o caso da questão 02 que abrangeu o tema dos benefícios recebidos e recebeu 47 respostas negativas, embora que as mesmas sejam quantitativamente pequenas, foram sugeridas melhorias e adaptações que possibilitem redução ou solução da insatisfação por parte dos servidores, de modo a elevar a satisfação dos mesmos no contexto das questões abordadas.

Em diversas questões foram constatados elevados números de respostas positivas, como na questão 12 que tratou sobre o grau de interação com colegas, sendo 71 respostas positivas, de forma a reforçar o grau elevado de coleguismo internamente a organização, demonstrado que a mesma possui um ambiente propício ao bom relacionamento profissional. Da mesma forma na questão 01 que se referiu a remuneração relacionada à contribuição do servidor, constituiu-se de 71 respostas positivas, representado que a remuneração é adequada em relação à contribuição de cada servidor, constituindo um equilíbrio nesta variável.

Durante o presente estudo foi encontrada uma dificuldade, tratou-se de contatar cada servidor e enviar o questionário, pois a maioria não possuía endereço de e-mail, somente o endereço de e-mail do setor dos mesmos, como contabilidade, tributos, entre outros, o que resultou em dificuldade para a coleta de dados visto que o método da entrega de questionários somente foi bem sucedida através do WhatsApp de cada servidor, assim contatado cada servidor individualmente, explicado sobre a pesquisa e enviado em anexo o questionário.

Mesmo após já efetuada a pesquisa referente a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores, existe a possibilidade de ampliar a mesma através da coleta de dados como forma de entrevista, de modo a aumentar o detalhamento de cada pergunta com maior aprofundamento, entretanto devido ao elevado número de servidores constatou-se algo demasiadamente extenso, porém com riqueza de detalhes não possível através da coleta de dados em forma de questionário como efetuado neste estudo.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CORRÊA, Henrique L.; CAON, Mauro. **Gestão de serviços: lucratividade por meio de operações e de satisfação dos clientes**. Grupo GEN, 2012. 9788522479214. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522479214/>. Acesso em: 21 maio 2022.

COSTIN, Claudia. **Administração Pública**. Grupo GEN, 2010. 9788595152281. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595152281/>. Acesso em: 21 maio 2022.

DANTAS, Edmundo B. **Gestão da Informação sobre a Satisfação de Consumidores e Clientes: Condição Primordial na Orientação para o Mercado**. Grupo GEN, 2014. 9788522489510. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522489510/>. Acesso em: 21 maio 2022.

DINIZ, Denise P. **Guia de Qualidade de Vida: Saúde e Trabalho**. Editora Manole, 2013. 9788520437285. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520437285/>. Acesso em: 21 maio 2022.

DOS OLIVEIRA, Luana Y. Miolo D.; OLIVEIRA, Pablo R B.; SAWITZKI, Roberta; SANTOS, Andrea B. W. **Gestão de pessoas**. Grupo A, 2018. 9788595023901. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/>. Acesso em: 21 maio 2022.

DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. **Gestão de Pessoas**. Grupo GEN, 2017. 9788597013320. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/>. Acesso em: 22 maio 2022.

FRANÇA, Ana Cristina L. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial, 2ª edição**. Grupo GEN, 2012. 9788522478514. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/>. Acesso em: 22 maio 2022.

FERREIRA, Patricia I. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Grupo GEN, 2013. 978-85-216-2383-0. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>. Acesso em: 22 maio 2022.

FRANÇA, Phillip G. **Controle da administração pública**. Editora Saraiva, 2016. 9788547204051. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547204051/>. Acesso em: 22 maio 2022.

GIL, Antonio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 7ª edição. Grupo GEN, 2019. 9788597020991. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>. Acesso em: 17 jun. 2022.

MATIAS-PEREIRA, José. **Administração Pública**, 5ª edição. Grupo GEN, 2018. 9788597016093. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597016093/>. Acesso em: 22 maio 2022.

MATIAS-PEREIRA, José. **Curso de Gestão Estratégica na Administração Pública**. Grupo GEN, 2021. 9786559771677. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771677/>. Acesso em: 22 maio 2022.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças D. **Administração Pública: Foco na Otimização do Modelo Administrativo**. Grupo GEN, 2014. 9788522490042. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522490042/>. Acesso em: 22 maio 2022.

OLIVEIRA, Marco A. **Comportamento Organizacional para Gestão de Pessoas**. Editora Saraiva, 2013. 9788502108950. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502108950/>. Acesso em: 22 maio 2022.

VERGARA, Sylvia C. **Gestão de Pessoas**, 16ª edição. Grupo GEN, 2016. 9788597007985. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007985/>. Acesso em: 22 maio 2022.

ZEITHAML, Valerie A.; PARASURAMAN, A. **A EXCELÊNCIA EM SERVIÇOS - COMO SUPERAR AS EXPECTATIVAS E GARANTIR A SATISFAÇÃO COMPLETA DE SEUS CLIENTES**. Editora Saraiva, 2014. 9788502225572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502225572/>. Acesso em: 22 maio 2022.