



UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI - UNIVATES
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

**PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES DA PREFEITURA MUNICIPAL DE
COQUEIRO BAIXO EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO**

Diego Locatelli

Lajeado, maio de 2019

Diego Locatelli

**PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES DA PREFEITURA MUNICIPAL DE
COQUEIRO BAIXO EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na disciplina de Trabalho de Curso II, do Curso de Administração de Empresas, da Universidade do Vale do Taquari – Univates, como parte da exigência para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas.

Orientador: Prof. Me. Sandro Nero Faleiro.

Lajeado, maio de 2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais Silvino e Iris Maria Locatelli e minhas irmãs Claudete e Marilê que sempre me apoiaram desde a escolha do curso até a realização do presente trabalho.

A minha namorada Lisiane, pelo carinho, compreensão e parceria desde o início do curso.

Aos professores da UNIVATES, em especial ao meu orientador Sandro Nero Faleiro, pela disponibilidade, orientação e dedicação ao longo de todo curso.

À Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo por permitir a realização deste trabalho e aos servidores municipais pela disponibilidade e colaboração.

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho tornou-se um tema muito amplo no ambiente organizacional. Atualmente, as pessoas não se satisfazem somente pela carteira assinada ou a estabilidade no emprego, elas estão em busca de crescimento profissional, qualidade de vida, ambiente propício para o desenvolvimento dos seus talentos e reconhecimento. O desafio está em harmonizar os interesses dos colaboradores com os objetivos da organização. Este trabalho buscou identificar a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo em relação à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. Para um melhor embasamento teórico foi consultada a literatura relacionada à QVT, fatores relacionados à QVT e satisfação no ambiente de trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa descritiva, utilizando um questionário baseado na literatura, junto aos 105 servidores do município. Os resultados indicaram uma avaliação positiva da qualidade de vida no trabalho na organização. Cabe salientar que as variáveis com maior média foram orgulho e satisfação em fazer parte da empresa, local de trabalho, satisfação quanto ao resultado do trabalho, porém as variáveis referentes à capacitação, insalubridade, igualdade de oportunidades e remuneração devem receber uma atenção maior por parte dos gestores, pois pontuaram com as menores médias.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Percepção. Servidores. Trabalho.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 - A hierarquia das necessidades, segundo Maslow	18
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 - Evolução do conceito de QVT	15
Quadro 02 - Os fatores motivacionais e os fatores higiênicos.....	20
Quadro 03 - Categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho – QVT	24

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Classificação das médias.....	39
Tabela 02 - Média dos gêneros masculino e feminino	49
Tabela 03 - Média por tempo de serviço	50

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 - Sexo	36
Gráfico 02 - Faixa etária.....	36
Gráfico 03 - Estado civil	37
Gráfico 04 - Tempo de trabalho na Prefeitura	37
Gráfico 05 - Escolaridade	38
Gráfico 06 - Qualidade de vida no seu ambiente de trabalho é excelente	40
Gráfico 07 - Remuneração atende suas necessidades pessoais, culturais, sociais e econômicas na sociedade.....	41
Gráfico 08 - Jornada de trabalho adequada às tarefas executadas	41
Gráfico 09 - Local de trabalho oferece condições para organização, bem-estar e desempenho das atividades	42
Gráfico 10 - Equipamentos e materiais necessários são disponibilizados para o desempenho do trabalho	42
Gráfico 11 - O resultado do seu trabalho lhe deixa satisfeito	43
Gráfico 12 - A empresa investe em capacitação através de treinamentos e cursos .	43
Gráfico 13 - Esta empresa proporciona segurança a você e sua família	44
Gráfico 14 - Colaboração entre colegas no seu ambiente de trabalho.....	44
Gráfico 15 - A empresa observa o cumprimento dos direitos trabalhistas previstos na legislação	45
Gráfico 16 - Orgulho e satisfação em fazer parte desta empresa	45

Gráfico 17 - Existe igualdade de oportunidades entre servidores do mesmo setor...	46
Gráfico 18 - Existe liberdade para expressar opiniões aos superiores.....	46
Gráfico 19 - Existe equilíbrio entre horário de trabalho e horário de lazer com a família	47
Gráfico 20 - Autonomia para programação e execução de tarefas	47
Gráfico 21 - Ambiente salubre ou neutralização da insalubridade	48

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 Contextualização do problema	10
1.2 Objetivos	11
1.2.1 Objetivo geral	11
1.2.2 Objetivos específicos.....	12
1.3 Justificativa.....	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 Qualidade de vida (QV)	13
2.2 Qualidade de vida no trabalho (QVT).....	14
2.3 Fatores relacionados à QVT	17
2.3.1 Teoria das necessidades de Maslow	17
2.3.2 Teoria dos dois fatores	19
2.3.3 Teorias X e Y – a natureza da natureza humana.....	21
2.3.3.1 Teoria X	21
2.3.3.2 Teoria Y	22
2.3.4 Teoria da expectativa.....	22
2.4 Modelo Walton de QVT	23
2.5 Satisfação no trabalho	26
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	28
3.1 Classificação do estudo	28
3.2 Sujeitos da pesquisa.....	30
3.3 Coleta de dados.....	31
3.4 Plano amostral.....	32
3.5 Análise dos dados.....	33
4 RESULTADOS.....	35
4.1 Perfil dos respondentes.....	35
4.2 Qualidade de vida no trabalho	38
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS.....	54

APÊNDICE.....	57
APÊNDICE A - Questionário.....	58

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) deve estar presente em todas as instituições, tanto pública quanto privada. No serviço público, é importante entender como a área de recursos humanos está preparada para dar suporte e atenção a este assunto, e como isso impacta na Gestão Pública como um todo. Essa preocupação com a qualidade de vida dos funcionários ganhou mais importância ao se perceber que a saúde física e mental das pessoas no ambiente de trabalho impacta diretamente na sua produtividade e nos resultados organizacionais.

Conhecer e melhorar a qualidade de vida no trabalho e identificar possíveis fatores que possam impactar no dia a dia dos colaboradores deve ser um objetivo dos gestores organizacionais.

Neste sentido, é de extrema importância a adoção de programas de desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho para que as pessoas se sintam motivadas, tenham maior resistência ao estresse gerado pelas atividades do dia a dia e melhor relacionamento. Neste sentido, investir diretamente no funcionário repercute indiretamente na qualidade do produto ou serviço entregue ao mercado, gerando maior satisfação do consumidor.

A qualidade de vida no trabalho pode transformar a vida do indivíduo, impactando na sua vida familiar, no convívio social e, principalmente, no ambiente laboral. De acordo com a literatura relacionada à QVT mencionada nas referências, os fatores que impactam diretamente na qualidade de vida de um trabalhador são a

remuneração, o reconhecimento e os benefícios (plano de saúde, auxílio educação, vale alimentação, dentre outros).

Por sua vez, o setor público tem características específicas, como por exemplo, a sensação de estabilidade gerada pelo concurso público. Este e outros fatores podem tornar o indivíduo acomodado por desempenhar funções padronizadas, muitas vezes, frustrando-o e tendo reflexo no ambiente de trabalho.

1.1 Contextualização do problema

A QVT por ser abrangente, inclui aspectos de bem-estar, saúde e segurança física, mental e social, bem como capacitação para realizar tarefas com segurança e o bom uso da energia pessoal. Os programas de QVT surgiram como uma opção para analisar todos os aspectos que influenciam a satisfação dos trabalhadores, com a finalidade de obter funcionários mais saudáveis, equilibrados e que, por estarem motivados, busquem a capacitação contínua.

Conforme Mendes (2009), a QVT é um conceito que surgiu na década de 50, na Inglaterra, a partir dos estudos de Eric Trist e colaboradores, do Tavistock Institute, pretendendo analisar a relação indivíduo-trabalho-organização. Esses pesquisadores desenvolveram uma abordagem tendo como base a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho. No entanto, somente a partir da década de 60, houve um novo impulso nos movimentos de QVT. O mercado de trabalho vem passando por um período de mudanças contínuas, por esse motivo, precisa-se ter além de bons profissionais, pessoas preocupadas com a saúde, o lazer e o bem-estar em geral, pois são estas pessoas, que estarão propícias a executarem suas tarefas com menores índices de estresse, uma maior produtividade, com autoestima, reduzindo a fadiga, bem como maximizando a satisfação no ambiente profissional/familiar contribuindo para ações e reações mais saudáveis.

Existem fatores que têm influência direta na qualidade de vida dos trabalhadores como: as condições de trabalho, a segurança, a saúde, o lazer, a remuneração e a comunicação. Cabe salientar sobre a importância do ambiente físico de trabalho, pois as suas condições devem estar de acordo, para se obter uma

produção ou resultado de qualidade. Esses são alguns aspectos de grande relevância para uma organização que almeja o bem-estar e o comprometimento dos seus colaboradores (SILVA; LIMA, 2011).

Fatores como a indiferença, a falta de proximidade com o seu superior, a falta de reconhecimento e de respeito, são de fundamental importância na desmotivação dos colaboradores gerando grande impacto negativo nas suas relações dentro e fora da organização.

O presente estudo foi conduzido junto aos servidores da Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo no intuito de avaliar a qualidade de vida oferecida no ambiente de trabalho desta organização. A Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo, situada na cidade de Coqueiro Baixo, contava em março de 2019 com 105 servidores (setor executivo) que serão objeto deste estudo. O município de Coqueiro Baixo possui uma população de 1.528 pessoas, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2010). A exigência de serviços de qualidade, oferecidos pela administração pública, torna evidente a necessidade de sanar deficiências apresentadas nos mais diversos setores.

Portanto, em função da preocupação de melhorar a qualidade de vida no trabalho para prestar um serviço de maior qualidade e credibilidade à população, o problema de pesquisa identificado para este trabalho é: **Qual a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo em relação à qualidade de vida no trabalho?**

1.2 Objetivos

Os objetivos são divididos em geral e específicos.

1.2.1 Objetivo geral

Identificar a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo em relação à qualidade de vida no trabalho.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Identificar as variáveis relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho com maiores e menores médias na percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo;
- b) Sugerir ações de melhoria que impactem positivamente na percepção sobre qualidade de vida no trabalho dos servidores da Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo.

1.3 Justificativa

Qualquer organização necessita de capital financeiro, tecnologia, um bom planejamento, qualidade na execução de seus produtos ou serviços para sobreviver no mercado. Tudo isso não acontece sem o envolvimento do capital humano. As pessoas que formam a organização são as responsáveis pelo bom andamento das atividades desenvolvidas pela empresa. É fundamental que essas pessoas tenham uma boa qualidade de vida no trabalho, de modo que possam colocar toda sua energia a serviço da organização e produzir resultados.

Diante da realidade em que o capital financeiro deixou de ser o recurso mais importante, cedendo lugar para o capital do conhecimento; dá à gestão de pessoas um papel estratégico, gerir conhecimento humano, buscar meios e programas para satisfazer e motivar as pessoas, pois elas são as principais parceiras das organizações; o mundo do trabalho é reflexo de emergentes transformações, e as pessoas estão inseridas neste meio. Sendo assim, surge a necessidade de estudar o assunto Qualidade de Vida no Trabalho, que tem despertado interesse pelos administradores e gestores de pessoas pela contribuição que o tema pode oferecer para a satisfação de funcionários de uma empresa ou de uma classe trabalhadora em relação à produtividade e melhores condições de trabalho.

O presente estudo justifica-se porque o seu desenvolvimento proporcionou ao acadêmico a oportunidade de praticar os conhecimentos e teorias adquiridos em sala de aula, aplicando-os à realidade de uma organização pública. Este trabalho propôs uma análise dos fatores preditores da QVT.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

As obras pesquisadas para a base teórica são de autores que abordam temas como a jornada e ambiente de trabalho, teoria geral da administração e qualidade de vida no trabalho. Tais livros e ou obras nortearam a execução do trabalho de conclusão de curso, buscando medir a qualidade de vida no trabalho.

2.1 Qualidade de vida (QV)

Conforme Limongi-França (2010), qualidade de vida é um assunto atraente, no entanto, cheio de contradições. Por um lado, encontra-se maior conhecimento disponível sobre tudo, pressa para o consumo e mais liberdade para escolher hábitos e estilo de vida. Por outro lado, aparecem as consequências das contínuas e crescentes exigências de qualificações, que se mostram sempre insatisfatórias. Afinal “trata-se de uma competência organizacional, cuja capacidade de solução pressupõe: vontade, legitimidade e qualificação dos diversos níveis do poder, interesses e impactos” (LIMONGI-FRANÇA, 2010, p. 11).

Segundo Vada (2013), a qualidade de vida é o método usado para medir as condições de vida de um ser humano, esse método envolve o bem físico, mental, psicológico e emocional, relacionamentos sociais, como família e amigos e também saúde, educação e outras circunstâncias da vida. Geralmente, saúde e qualidade de vida são dois temas muito relacionados, uma vez que a saúde contribui para melhorar a qualidade de vida dos indivíduos e esta é fundamental para que um indivíduo ou comunidade tenha saúde. Mas, não significa apenas saúde física e

mental, mas principalmente, que essas pessoas estejam bem consigo mesmo, com a vida, com as pessoas que os cercam, enfim, ter qualidade de vida é estar em equilíbrio.

Qualidade de vida são os elementos que determinada sociedade considera como o seu padrão de conforto e bem-estar, sendo assim uma construção social. Sobre o tema estão relacionados o estilo de vida do indivíduo, como por exemplo: sua alimentação, trabalho, lazer e convívio social.

Nos dias atuais, a globalização torna a sociedade refém, impondo um ritmo muito acelerado na produção de novas tecnologias fator este que pode influenciar negativamente na sociedade em geral, pois a falta de acesso a tais tecnologias torna o indivíduo menos habilitado ou menos produtivo.

Segundo Seidl e Zannon (2004, texto digital), a Organização Mundial da Saúde (OMS) conceitua qualidade de vida como "a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações". Isso nos faz entender que a cultura da pessoa varia de acordo com cada indivíduo e depende dos seus objetivos e expectativas. Já o bem-estar físico, o fator psicológico, as relações sociais, o ambiente, o nível de independência e as crenças pessoais ou religiosas são aspectos comuns e universais.

O conceito de qualidade de vida trata com maior ênfase a saúde das pessoas, o estresse, o bem-estar no ambiente em que estão inseridos e o conceito de QVT sugere maior interação entre indivíduo e empresa em relação a fatores físicos, sociais, psicológicos, organizacionais visando melhorar os resultados para o indivíduo e para a organização.

2.2 Qualidade de vida no trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho visa proporcionar ao colaborador um ambiente de trabalho mais acolhedor e agradável, visando sempre o seu bem-estar, pois se faz necessário ter colaboradores cada vez mais comprometidos com os objetivos das organizações.

Segundo Fernandes apud Sulzbach (2007), a tecnologia de QVT pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

Conforme Albuquerque e Limongi-França apud Cogo (2014), a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Analisando o conceito dos autores sobre o tema pode-se observar que o principal desafio consiste em harmonizar os interesses dos colaboradores com os objetivos da organização. Fator capaz de melhorar o índice de satisfação dos seus colaboradores e aumentar a produtividade da organização.

Nadler e Lawler apud Fernandes (1996) elaboraram um estudo sobre QVT seu progresso desde a década de 50, apresentado no Quadro 1.

Quadro 01 - Evolução do conceito de QVT

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 - Como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Buscava-se investigar como melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho para o indivíduo.
2 - Como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas também tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 - Como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.

(Continua)

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
4 - Como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos, administração participativa e democracia industrial, eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5 - Como tudo (1979 a 1982)	Como panaceias contra a competição estrangeira surgiram problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 - Como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um modismo passageiro.

Fonte: Adaptado de Nadler e Lawler citado por Fernandes (1996, p. 41).

Conforme o quadro acima, com o passar dos anos as percepções sobre QVT foram sendo atualizadas por seus pesquisadores. De acordo com Pedroso e Pilatti (2009, texto digital):

1.QVT como variável (1959 a 1972): observou-se como o indivíduo reagia ao trabalho e foram levantadas possibilidades de melhorar a qualidade de vida no trabalho. Os indicadores utilizados foram à produtividade, a satisfação no trabalho e a saúde mental do indivíduo. Estudiosos da área sugeriram que as organizações realizassem avaliações periódicas da qualidade de vida no trabalho;

2.QVT como uma abordagem (1969 a 1974): o bem-estar do indivíduo era priorizado, inclusive, sobre a sua produtividade. Preferia-se um indivíduo menos produtivo e mais satisfeito e saudável ao oposto;

3.QVT como método (1972-1975): as pesquisas realizadas na área da qualidade de vida no trabalho deram origem a uma nova definição. Tais pesquisas objetivavam encontrar formas de se modificar o ambiente de trabalho, objetivando que este impacte positivamente nos colaboradores neste inseridos. Com uma cessação das pesquisas de qualidade de vida no trabalho na metade da década de 70, um número reduzido de gestores buscou pesquisadores interessados em dar continuidade às pesquisas da área;

4.QVT como um movimento (1975 e 1980): o interesse mútuo entre gestores e pesquisadores emergiu uma nova definição da qualidade de vida no trabalho;

5.QVT como tudo (1979 a 1982): os interesses de realizar pesquisas na área da qualidade de vida no trabalho foram renovados. As organizações passaram a enxergar a qualidade de vida no trabalho como a solução para o aumento da produtividade. Ainda que os programas de qualidade de vida no trabalho tenham sido bastante popularizados na época, a definição de qualidade de vida no trabalho permanecia obscura para muitos gestores;

6.QVT como nada (futuro): é levantada, a possibilidade de que no futuro os programas de qualidade de vida no trabalho venham a falhar e não atenderem por completo às metas propostas. Caso isso aconteça, os esforços despendidos em pesquisas com a qualidade de vida no trabalho teriam sido perdidos, em um período de desilusão.

Comparando o Quadro 1 de Nadler e Lawler (1983) com os autores Pedroso e Pilatti (2009), nos itens 1, 2, 3, 4 e 6 há concordância entre o grupo de autores sobre o tema. No quinto item, as ideias do grupo de autores convergem no sentido de que se precisava desenvolver melhor o tema QVT, pois devido à competição no mercado poderia minimizar efeitos negativos.

Contrariando a previsão futura de que haveria uma descrença sobre o termo QVT, podemos observar uma crescente preocupação quanto a este assunto nas organizações, e que vem sendo utilizado como estratégia na gestão de pessoas.

2.3 Fatores relacionados à QVT

Chiavenato (2004, p. 264) fala que “o administrador deve conhecer as necessidades humanas para compreender o comportamento humano e utilizar a motivação como meio para melhorar a qualidade de vida nas organizações”.

Abaixo, são apresentadas as teorias que mais foram acolhidas no âmbito da administração.

2.3.1 Teoria das necessidades de Maslow

Maslow, através da teoria da motivação, apresentou a ordem em que as necessidades humanas estão organizadas, desde as necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas) até as mais elevadas (necessidades de autorrealização), conforme figura abaixo (CHIAVENATO, 2004).

Figura 01 - A hierarquia das necessidades, segundo Maslow



Fonte: Souza (2018, imagem digital).

Maslow baseou seus estudos em 25 anos de experiência no tratamento de indivíduos com variados graus de sanidade psicológica. Com base nesta experiência, a teoria das necessidades propunha a existência de cinco tipos distintos de necessidades: fisiológicas, de segurança, de amor, de estima e de autorrealização. Para Maslow essas necessidades têm raízes genéticas e são características de todos os seres humanos (WAGNER, 2009).

Maslow organizou como necessidades primárias, ou seja, a base da hierarquia das necessidades como sendo as fisiológicas, ou seja, o básico para se sobreviver e preservar a espécie. Como exemplo de tais necessidades: alimentação, sono e repouso, frio e calor, entre outras que são instintivas e já nascem com cada indivíduo. Quando não satisfeitas, elas dominam a direção do comportamento.

Quando as necessidades fisiológicas estão totalmente satisfeitas, surgem as necessidades de segurança, que compõe o segundo nível da hierarquia. Este nível abrange estabilidade, busca de proteção contra ameaças, fuga do perigo e a própria segurança (CHIAVENATO, 2004).

Sanadas as necessidades primárias (fisiológicas e de segurança), inicia o bloco das necessidades secundárias. A primeira delas são as necessidades sociais,

composta por necessidades de participação, associação, amizade, amor e aceitação por parte dos colegas. Dar e receber afeto são motivadores ao comportamento humano (CHIAVENATO, 2004).

O quarto bloco da hierarquia é composto pelas necessidades de estima, que estão ligadas à maneira pela qual o indivíduo se vê e se avalia. Sua satisfação conduz a sentimentos de autoconfiança, poder, prestígio, independência, aprovação social e respeito. A frustração quanto a estas necessidades pode resultar em fraqueza, dependência ou desânimo (CHIAVENATO, 2004).

No topo da pirâmide estão às necessidades de autorrealização. Estas necessidades estão relacionadas à realização do próprio potencial e ao desenvolvimento contínuo do indivíduo, sendo o impulso para tornar-se sempre mais (CHIAVENATO, 2004).

Segundo Maslow, para as necessidades passarem para um nível mais elevado, o nível inferior deve estar plenamente satisfeito. Poderá haver pessoas que não cheguem às necessidades secundárias, mas caso cheguem, se em algum momento as necessidades primárias não forem satisfeitas, estas voltam a ser prioridade, predominando no comportamento (CHIAVENATO, 2004).

Pode-se dizer que a QVT está diretamente relacionada à satisfação das necessidades, conforme figura acima. Quando supridas as necessidades primárias, logo surge a necessidade de suprir as necessidades secundárias, quanto maior o nível de satisfação atingido maior será a motivação do colaborador.

2.3.2 Teoria dos dois fatores

Outra teoria muito conhecida na área de gestão é aquela formulada por Frederick Herzberg conhecida como teoria dos dois fatores construída para explicar o comportamento das pessoas (humano) em situação de trabalho, conforme quadro abaixo (CHIAVENATO, 2004):

Quadro 02 - Os fatores motivacionais e os fatores higiênicos

FATORES MOTIVACIONAIS (satisfacientes)	FATORES HIGIÊNICOS (insatisfacientes)
Conteúdo do cargo (como a pessoa se sente em relação ao seu cargo)	Contexto do cargo (como a pessoa se sente em relação à sua empresa)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabalho em si 2. Realização 3. Reconhecimento 4. Progresso profissional 5. Responsabilidade 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Condições de trabalho 2. Administração da empresa 3. Salário 4. Relações com o supervisor 5. Benefícios e serviços sociais

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2004).

O fator higiênico ou extrínseco localiza-se no ambiente que rodeia as pessoas, avaliando as condições de trabalho do indivíduo. São fatores sob a alçada, ou seja, decididos pela empresa situados no ambiente que circunda o indivíduo tais como: salários, benefícios, estilo de supervisão, condições físicas e ambientais do trabalho, políticas e regulamentos da empresa, clima, entre outros. Também conhecidos como fatores insatisfacientes, pois eles apenas evitam a insatisfação dos empregados; se elevam a satisfação não conseguem sustentá-la por muito tempo (CHIAVENATO, 2004).

Tal fator tem influência direta da concorrência, por exemplo, aumento salarial, pacote de benefícios (vale alimentação, plano de saúde, auxílio educação, creche), quando a organização não observa sobre a importância ou necessidades de tais benefícios à mesma está correndo risco de haver insatisfação no ambiente de trabalho. Portanto, pode-se dizer que este fator está relacionado ao alívio dos sintomas, mas não a “cura” ou resolução do problema.

Sendo chamados também de intrínsecos, os fatores motivacionais (satisfacientes) estão relacionados ao conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas executadas pelo indivíduo. Estão sob o controle do indivíduo e relacionados àquilo que ele faz e desempenha. Envolvendo crescimento individual, reconhecimento profissional e autorrealização (CHIAVENATO, 2004).

A organização precisa promover de forma simples e transparente um ambiente profissional propício para que o colaborador possa desenvolver suas

habilidades, estimulando-o a um contínuo desenvolvimento profissional almejando sempre o crescimento e a sua realização profissional.

Conforme Herzberg, tal teoria conclui que os dois fatores são independentes, portanto, sem ter vínculo entre si. Para evitar a insatisfação ou a falta de satisfação organizacional, há de se promover continuamente a motivação no trabalho.

2.3.3 Teorias X e Y – a natureza da natureza humana

McGregor, outro teórico com muito reconhecimento na área de gestão, comparou estilos divergentes e desenvolveu duas teorias: uma relacionada ao comportamento tradicional (mecanicista e pragmática), a qual nomeou X, e outra baseada no comportamento moderno, ou seja, premissas atuais e sem preconceitos a respeito da natureza humana, nomeada Y (CHIAVENATO, 2004).

2.3.3.1 Teoria X

Conforme Chiavenato (2004, p. 271), “A Teoria X reflete um estilo de administração duro, rígido e autocrático, e que faz as pessoas trabalharem dentro dos padrões planejados e organizados, tendo em vista o alcance dos objetivos da organização. As pessoas são meros recursos de produção”.

Ao abordarmos a teoria X, pode-se observar dentre as suas características que a opinião das pessoas ou os seus objetivos pessoais não são levados em consideração, pois as atividades devem ser padronizadas e dirigidas em função dos objetivos da organização. Com isso a administração é vista como controladora, organizadora e que planeja os processos da organização (CHIAVENATO, 2004).

Como principal característica está à imposição conforme a hierarquia, ou seja, de cima para baixo refletindo um estilo de administração rígido, totalitário e que não observa nada além dos padrões planejados pela organização, acabando por inibir a iniciativa dos colaboradores, bem como sua criatividade e liberdade profissional.

2.3.3.2 Teoria Y

Segundo Chiavenato (2004), a teoria Y é o estilo de administração aberto, dinâmico e democrático, propondo um estilo de administração que se baseia nos valores sociais e humanos, e que realça a iniciativa individual.

Estimulando os indivíduos na busca pela inovação, sempre propondo e analisando melhorias e sugestões. Ao receber tais estímulos, o trabalho torna-se para o indivíduo uma atividade natural e prazerosa. Nesta teoria, as pessoas podem ser automotivadas e autodirigidas, sendo criativas e competentes (CHIAVENATO, 2004).

Baseado em um estilo participativo de administração, promove nos seus colaboradores maior engajamento fazendo com que se tornem mais responsáveis em suas atividades, tornando-os mais competentes, criativos e por consequência mais motivados no ambiente de trabalho.

2.3.4 Teoria da expectativa

A teoria da expectativa criada por Vroom é uma teoria ampla sobre motivação que tenta explicar os determinantes das atitudes e dos comportamentos no ambiente de trabalho. Nesta teoria existem três conceitos fundamentais: Valência, Instrumentalidade e Expectativa, que serão conceituados abaixo.

Conforme Wagner (2009, p. 89), “Valência é uma medida de atração que um determinado resultado exerce sobre um indivíduo ou a satisfação que ele prevê receber de um determinado resultado”.

Os resultados podem ser de valência positiva, negativa ou nula. Quando uma pessoa prefere alcançar um resultado, esta valência é positiva. Quando esta preferência é indiferente, a valência é nula. E quando o indivíduo prefere não alcançá-lo, então é negativa (WAGNER, 2009).

Cabe salientar, ainda, que a valência se refere à satisfação antecipada, enquanto que valor representa a satisfação efetiva (WAGNER, 2009).

Instrumentalidade consiste na convicção do indivíduo entre executar uma ação e experimentar o resultado. Estabelecer as instrumentalidades das pessoas é importante, pois provavelmente seu desejo de executar uma ação seja forte quando valência e instrumentalidade forem altas. Além de conhecer a satisfação esperada por um indivíduo para obter o resultado, deve-se saber qual a sua percepção sobre como fazer para obter tal resultado (WAGNER, 2009).

Como terceiro elemento a expectativa caracteriza-se pelo vínculo entre fazer o esforço e desempenhar bem. Segundo Wagner (2009), sempre que um indivíduo escolhe alternativas que envolvem resultados incertos, torna-se claro que seu comportamento é afetado não só por suas preferências entre esses resultados, mas também pelo grau em que ele acredita que eles são prováveis.

Conclui-se, portanto, que para haver motivação deverá haver desejo e esforço para se atingir as metas, para isso valência, instrumentalidade e expectativa devem ser altas (WAGNER, 2009).

Segundo tal teoria, a motivação organizacional deve ser observada para haver um equilíbrio entre os índices, procurando proporcionar maior interação entre os mesmos, pois quanto maior eles forem, maior será a motivação para alcançar os resultados pretendidos.

2.4 Modelo Walton de QVT

Com base nos fatores relacionados à QVT, alguns autores estruturaram modelos que identificam fatores determinantes da QVT nas organizações. Conforme Gramms (2017), o modelo de Walton que leva o nome de seu idealizador Richard Walton que, após empreender diversos experimentos, identificou que a geração e a manutenção da QVT perpassam pelo atendimento das necessidades e aspirações do ser humano e da responsabilidade social da empresa. De acordo com esse modelo, a QVT está inserida em um contexto de conciliação e equilíbrio entre o trabalho e as outras esferas da vida.

No quadro abaixo estão identificadas as oito categorias conceituais:

Quadro 03 - Categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho – QVT

CATEGORIAS	INDICADORES DE QVT
Compensação justa e adequada	Equidade externa e interna; Partilha de ganhos e produtividade; Proporcionalidade entre salários.
Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável; Ambiente de trabalho seguro e saudável; Ausência de insalubridade.
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; Autocontrole relativo; Qualidades múltiplas; Informações sobre o processo total de trabalho.
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; Crescimento pessoal; Perspectiva de avanço salarial; Segurança de emprego.
Integração social na organização	Ausência de preconceitos; Igualdade; Mobilidade; Relacionamento; Senso Comunitário.
Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador; Privacidade pessoal; Liberdade de expressão; Tratamento imparcial; Direitos trabalhistas.
O trabalho e o espaço total da vida	Papel balanceado no trabalho; Estabilidade de horários; Poucas mudanças geográficas; Tempo para lazer para família.
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa; Responsabilidade social da empresa; Responsabilidade pelos produtos; Práticas de emprego.

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996).

Conforme Fernandes (1996), os termos podem ser assim definidos:

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser medida através da remuneração pelo trabalho realizado, a qual deverá ser justa pelo serviço prestado e aderente as praticadas no mercado em cada profissão.

As condições existentes no ambiente de trabalho, bem como a jornada de trabalho deverão estar de acordo (carga horária x função) com a legislação, disponibilizando um ambiente de trabalho que prime pela saúde e segurança dos seus colaboradores.

O estímulo pela busca do conhecimento proporcionando oportunidades de aplicação e autonomia para execução no trabalho, desde que os mesmos venham de encontro aos princípios e valores da empresa. Avaliar as habilidades de cada colaborador para que a função possa estar coerente com a sua capacidade de produção e crescimento, e constantemente dar o retorno referente às suas atividades e ações desempenhadas bem como as projeções para o futuro.

Políticas organizacionais claras quanto ao crescimento e desenvolvimento profissional, dando suporte no desempenho das atividades, sempre estimulando a educação e o autodesenvolvimento.

Incentivo a integração, dando liberdade aos colaboradores para proporem ideias e soluções para que possam melhorar processos e ou alcançar os objetivos organizacionais sempre primando pela transparência e igualdade de oportunidades, através de processos que possam mensurar os melhores índices sempre considerando as suas qualificações, habilidades e merecimento.

Adotar regras e normas com o objetivo de preservar e garantir os direitos dos seus colaboradores, visando o respeito à privacidade, proporcionando liberdade quanto à exposição e manifestação de ideias, acatando a legislação vigente para garantia dos direitos trabalhistas.

Promover um ambiente organizacional saudável para que haja equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do colaborador, através de horários estáveis, bem como a manutenção de uma “rotina” para minimizar os conflitos entre as atividades profissionais e pessoais.

Dispor de produtos e ou serviços de qualidade para não haver prejuízos que possam depreciar a sua imagem e profissionalismo, zelando pela responsabilidade social que deve ser exercida no ambiente onde a organização está inserida.

2.5 Satisfação no trabalho

Lima citado por Walger (2014, p. 141) considera que:

[...] o trabalho é função vital, pois envolve um duplo processo de invenção e renovação, no qual cada um de nós se vê como sujeito e objeto; trata-se, pois de uma atividade que é de transmissão e de conservação ao mesmo tempo. Portanto, é fundamental dar atenção à subjetividade, ou seja, é preciso ultrapassar as barreiras da tarefa e da atividade e incorporar também as vivências internas do sujeito.

Alguns autores como menciona Locke citado por Walger (2014, p. 143) consideram a satisfação uma reação afetiva (ou seja, emocional),

[...] a satisfação no trabalho é o estado emocional agradável resultante da avaliação do próprio trabalho como realizador ou facilitador da realização dos seus valores de trabalho. Insatisfação no trabalho é o estado emocional desagradável resultante da avaliação do próprio trabalho como frustrante ou bloqueador da realização dos seus valores de trabalho ou como ocasionador de desvalores.

Robbins citado por Sulzbach (2007, p. 31) diz que:

[...] satisfação no trabalho representa uma parcela da satisfação com a própria vida, pois atualmente as pessoas não se satisfazem somente com um trabalho que propicia carteira assinada e estabilidade. As pessoas estão em busca de crescimento profissional, qualidade de vida, ambiente propício para desenvolvimento de talentos e reconhecimento, entre outras características.

Considerando os aspectos que geram satisfação ao funcionário, a QVT está diretamente relacionada, pois está voltada para aspectos de satisfação no cargo e valorização do trabalho.

Satisfação no trabalho é um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho (WAGNER, 2009).

Pode-se concluir que o trabalho é fundamental na vida de cada indivíduo, portanto, a importância da interação dentro e fora do ambiente de trabalho que está

ligado ao emocional do indivíduo que pode se considerar parte integrante de uma equipe, fator que reflete no seu desempenho dentro e fora da organização.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método trata de um conjunto de processos pelos quais se torna possível conhecer uma realidade específica, produzir um dado objeto ou desenvolver certos procedimentos ou comportamentos. Compreende um processo tanto intelectual como operacional (DIEHL; TATIM, 2004),

Fachim (2003, p. 27) define método como:

[...] um instrumento do conhecimento que proporciona aos pesquisadores, em qualquer área de sua formação, orientação geral que facilita planejar uma pesquisa, formular hipóteses, coordenar investigações, realizar experiências e interpretar os resultados.

Neste capítulo é apresentada a metodologia utilizada para a realização do estudo tal como os processos utilizados para o alcance do mesmo.

3.1 Classificação do estudo

a) Quanto à abordagem:

Diehl e Tatim (2004, p.51) diz que:

[...] as abordagens qualitativa e quantitativa são duas estratégias diferentes pela sua sistemática e, sobretudo, pela forma de abordagem do problema que constitui o objeto de estudo. É a natureza do problema ou o seu nível de aprofundamento que determinará a escolha do método.

Segundo o mesmo autor, a pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo uso da quantificação tanto na coleta quanto no tratamento das informações por meio de

técnicas estatísticas desde as mais simples até as mais complexas. Os estudos qualitativos podem descrever a complexidade de determinado problema e a interação de certas variáveis, compreender e classificar os processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuindo no processo de mudança de dado grupo e possibilitando entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

Este estudo se caracteriza como pesquisa quantitativa, pois objetiva mensurar a percepção dos servidores da prefeitura sobre a qualidade de vida no seu ambiente de trabalho. A determinação da percepção pressupõe um levantamento quantitativo.

b) Quanto ao problema de pesquisa

Segundo Perovano (2016), o foco principal na definição do tipo de estudo diz respeito a quais estratégias de pesquisa terão de ser desenvolvidas ou criadas para o processo de análise dos dados de pesquisa, ou seja, a escolha do tipo de estudo auxilia no desenho de pesquisa, que apontará o nível de aprofundamento científico sobre o tema ou conceito de interesse e se já foi investigado.

Segundo Samara (2007), os estudos descritivos procuram descrever situações de mercado a partir de dados primários, obtidos por meio de entrevistas pessoais ou discussões em grupo, relacionando e confirmando as hipóteses levantadas na definição do problema de pesquisa. Conforme Mattar (2001), os procedimentos empregados para tal pesquisa podem ser entrevistas pessoais, entrevistas por telefone, questionários pelo correio, questionários pessoais e observação. Com o objetivo de descrever as características de grupos, estimar a proporção de elementos numa população, descobrir ou verificar a existência de relação entre variáveis.

O estudo possui caráter descritivo, alinhado com a abordagem quantitativa, pois está centrado em desvendar a percepção de um conjunto de servidores sobre a qualidade de vida no trabalho, necessitando, pois, a quantificação das opiniões dos investigados.

c) Quanto aos procedimentos técnicos

Tendo em vista a necessidade de analisar os fatos do ponto de vista empírico, é preciso traçar um modelo conceitual e operativo de pesquisa, relativo ao

planejamento do trabalho em sua dimensão mais ampla, que envolve tanto a diagramação quanto a previsão de coleta e a interpretação dos dados (DIEHL; TATIM, 2004).

- Pesquisa de Campo

Conforme Rodrigues (2007), pesquisa de campo é a observação dos fatos tal como ocorrem. Não permite isolar e controlar as variáveis, mas perceber e estudar as relações estabelecidas. Para Fachim (2003), a pesquisa de campo é a que se realiza com o fato social situado em seu contexto natural, em seu campo ou habitat, sem nenhuma alteração imposta pelo pesquisador. Nesta pesquisa, conforme a mesma autora, as técnicas devem se adaptar ao método de domínio do pesquisador. Conforme o contexto do problema a ser pesquisado, pode-se operar mediante os vários tipos de instrumentos de pesquisa social, como o formulário e o questionário. A coleta de dados junto aos servidores atende a essa classificação de pesquisa.

- Levantamento de dados

Segundo Gil (2012), o levantamento de dados (*survey*) se caracteriza pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Primeiramente faz-se a solicitação de informações a um grupo de pessoas acerca do problema do estudo e em seguida obtêm-se as conclusões correspondentes dos dados coletados. Neste tipo de estudo não são pesquisados todos os integrantes da população estudada. Antes se seleciona mediante procedimentos estatísticos uma amostra significativa que é tomada como objeto de investigação. Conforme Diehl e Tatim (2004), as pesquisas de levantamento caracterizam-se pelo questionamento direto das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer e são extremamente úteis por gerarem informações gerais acerca das populações.

3.2 Sujeitos da pesquisa

A população ou universo, conforme Diehl e Tatim (2004) é entendida como um conjunto de elementos que podem ser mensurados com respeito às variáveis

que se pretende levantar. A população pode ser formada por pessoas, famílias, empresas, ou qualquer tipo de elemento, conforme os objetivos da pesquisa.

A população alvo do estudo foi composta pelos servidores do município de Coqueiro Baixo, investigando a percepção dos mesmos em relação à qualidade de vida no trabalho. O esforço empreendido foi no sentido de realizar um censo junto a todos os sujeitos de pesquisa.

3.3 Coleta de dados

Conforme Perovano (2016), a coleta de dados na pesquisa científica é realizada com o instrumento de coleta de dados que pode ser um já existente, novo ou adaptado pelo pesquisador e está diretamente relacionada às variáveis previstas na pesquisa, com intenção de analisar e discutir os dados coletados.

Um trabalho científico pode utilizar dados primários e secundários. Dados secundários são aqueles que já foram coletados, tabulados, ordenados, analisados e que estão catalogados e disponíveis para pesquisa, tendo como fontes básicas a própria empresa, publicações, governos, instituições não governamentais, e serviços padronizados de informações de marketing (MATTAR, 2001). Neste trabalho não está previsto o uso de dados secundários.

Por sua vez, os dados primários são aqueles em que as informações podem ser obtidas por meio de pessoas, consideradas fontes primárias, já que os dados são colhidos e registrados pelo próprio pesquisador em primeira mão. As principais técnicas de coleta de dados primários são a entrevista, o questionário, o formulário e a observação (DIEHL; TATIM, 2004).

Segundo Malhotra (2005), a elaboração de um questionário ou de um formulário de observação segue a definição do problema e a abordagem, a especificação do tipo de pesquisa e a seleção dos procedimentos de escalonamento. Um questionário padroniza e compara dados entre os entrevistadores, aumentando a velocidade e a precisão dos registros facilitando assim o processamento dos dados.

Quanto à elaboração de um questionário Diehl e Tatim (2004) diz que, devem-se seguir algumas normas para melhor organização (extensão, linguagem, estética, finalidade entre outros), e para que haja maior efetividade, e credibilidade nos seus resultados.

Para a sua aplicação segundo o mesmo autor sugere que se faça através de perguntas abertas (linguagem própria e emitir opiniões), perguntas fechadas ou dicotômicas (sim ou não) e perguntas de múltipla escolha (várias opções para o mesmo assunto).

O instrumento de coleta de dados utilizado nesta pesquisa é o questionário (APÊNDICE A), criado pelo próprio pesquisador com base na bibliografia, sendo estruturado em dois blocos. O primeiro, composto por cinco questões de múltipla escolha relacionadas ao perfil dos respondentes. O segundo bloco, composto por dezesseis questões de múltipla escolha relacionadas à QVT. O último bloco aborda questões com o intuito de avaliar a percepção dos servidores municipais em relação ao assunto proposto.

Para a aplicação dos questionários, inicialmente, foram contatados os responsáveis pelos diversos setores da prefeitura explicando o motivo e a intenção da pesquisa. Posteriormente, foi agendada a data de aplicação dos questionários, entre 1º e 11 de março de 2019. A intenção era realizar um censo com todos os servidores. Foram entregues 105 formulários impressos, número que representava o total de servidores até o dia 11 de março de 2019, sendo que os mesmos foram aplicados pelo pesquisador e respondidos nas dependências da prefeitura.

3.4 Plano amostral

O Plano Amostral segundo Eluan (2014) é uma das fases do planejamento estatístico em que se realizará o planejamento de execução da amostra e todo o procedimento (levantamento de informações, dados a serem obtidos, custos envolvidos, dentre outros fatores) para realização da coleta de dados. Nesta seção é relevante compreender os conceitos de população, censo e amostra.

Segundo Malhotra (2012), uma população é a soma de todos os elementos que se assemelham em determinadas características, compreende o ambiente para o problema de pesquisa de marketing. Censo compreende a listagem total dos componentes de uma população. Amostra é um subgrupo dos componentes de uma população selecionada para participação no estudo. Segundo Diehl e Tatim (2004), quando o levantamento recolhe informações de todos os integrantes do universo pesquisado tem-se um censo. São extremamente úteis, pois proporcionam informações gerais acerca das populações, indispensáveis em boa parte das investigações sociais.

Através de contato com o setor de Recursos Humanos da prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo foi obtida a informação referente ao número de servidores, sendo que até a data final de aplicação da pesquisa este número totalizava 105 servidores. Para obter êxito na aplicação de todos os questionários foi necessária à aprovação de todos os setores para posterior aplicação, agendamento e supervisão para sanar toda e qualquer dúvida.

Neste estudo foi realizado um censo, pois todos os servidores municipais foram questionados para coleta e obtenção dos dados.

3.5 Análise dos dados

Conforme Mattar (2001), depois de ter todos os dados coletados, verificados e codificados deve-se realizar a análise, cujo objetivo é permitir ao pesquisador obter conclusões através desses dados coletados.

Neste estudo foram empregadas as seguintes técnicas para análise dos dados.

Distribuição de frequência, que para Mattar (2001), pode ser absoluta ou relativa. A absoluta resulta da contagem das ocorrências de respostas por opção possível da variável e a relativa resulta da divisão da frequência absoluta de cada opção pelo total de elementos da amostra, constituindo as únicas medidas de dispersão aplicáveis às variáveis nominais.

Média, que conforme Gouveia (2018), é a soma dos valores dos dados de um conjunto dividido pelo número de dados (elementos) constante nesse conjunto, sendo que adequa-se mais nas situações em que os dados são distribuídos mais ou menos de forma uniforme, ou seja, valores sem grandes discrepâncias. As respostas do questionário foram enumeradas utilizando 1 para discordo totalmente, 2 para discordo, 3 para concordo e 4 para concordo totalmente. O cálculo da média foi feito através da soma da quantidade de respostas iguais para cada variável, após foi dividido pelo número de servidores respondentes obtendo-se a média de cada variável.

Por fim, desvio padrão é uma medida que expressa o grau de dispersão de um conjunto de dados. Ou seja, o desvio padrão indica o quanto um conjunto de dados é uniforme. Quanto mais próximo de 0 for o desvio padrão, mais homogêneo são os dados (GOUVEIA, 2018).

4 RESULTADOS

O objetivo deste capítulo é apresentar e analisar os dados obtidos através do questionário sobre a qualidade de vida no trabalho, aplicado na Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo compreendendo todas as suas secretarias, entre os dias 01 a 11 de março de 2019. Foram distribuídos 105 questionários aos servidores dos diversos setores, sendo que todos foram respondidos, representando o total de servidores até a presente data.

Os resultados obtidos através desta pesquisa permitiram a compreensão em relação ao tema abordado neste estudo, capaz de identificar a percepção dos servidores pesquisados em relação à qualidade de vida no trabalho.

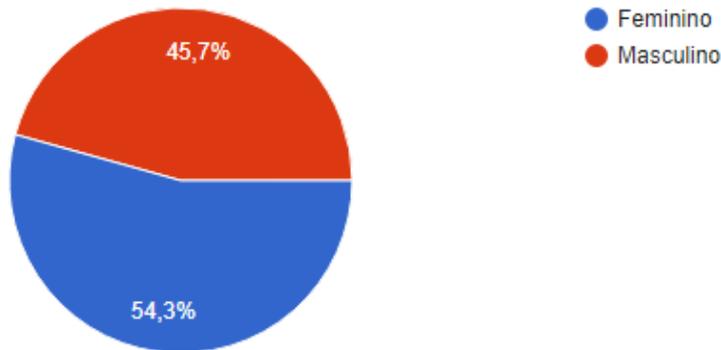
A análise deste estudo foi feita através dos dados obtidos com os questionários aplicados, que foram tabulados e interpretados para posteriormente serem apresentados através de tabelas e gráficos para uma melhor visualização do leitor.

4.1 Perfil dos respondentes

Para construir um perfil dos respondentes, a primeira parte do questionário abordou questões referentes às características dos respondentes, buscando informações sobre: sexo, idade, estado civil, tempo de trabalho na Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo e escolaridade.

De acordo com o Gráfico 01, em relação ao sexo dos respondentes, 57 servidores são do sexo feminino e 48 são do sexo masculino.

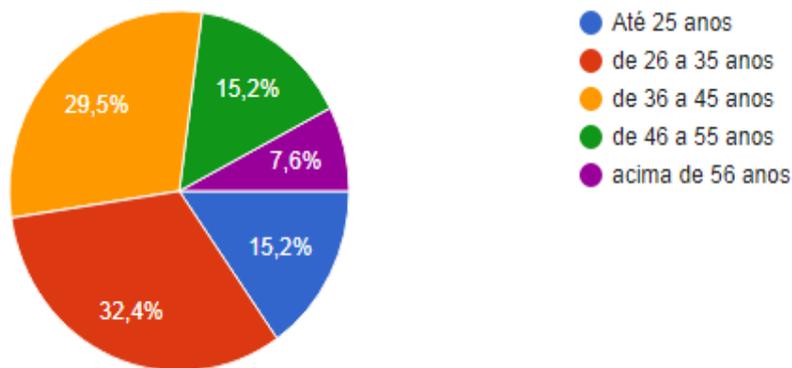
Gráfico 01 - Sexo



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

Quanto à idade dos servidores no Gráfico 02, 34 servidores têm de 26 a 35 anos e 31 servidores têm de 36 a 45 anos. Estes 65 servidores representam 61,9% dos respondentes.

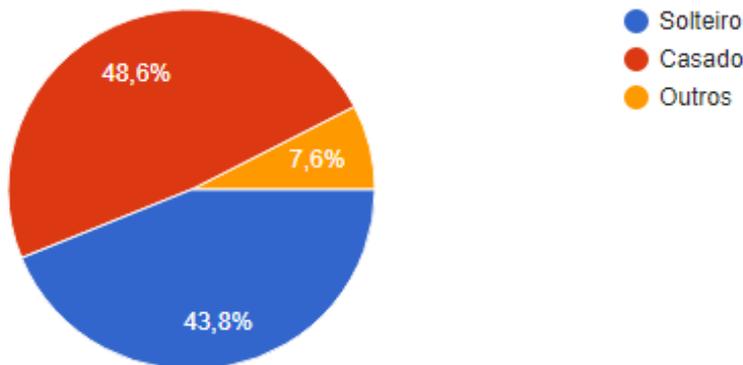
Gráfico 02 - Faixa etária



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa.

Em relação ao estado civil no Gráfico 03, 51 servidores são casados, 46 são solteiros, e 8 respondentes enquadram-se na categoria “Outros” (moram com companheiro e/ou possuem declaração de união estável).

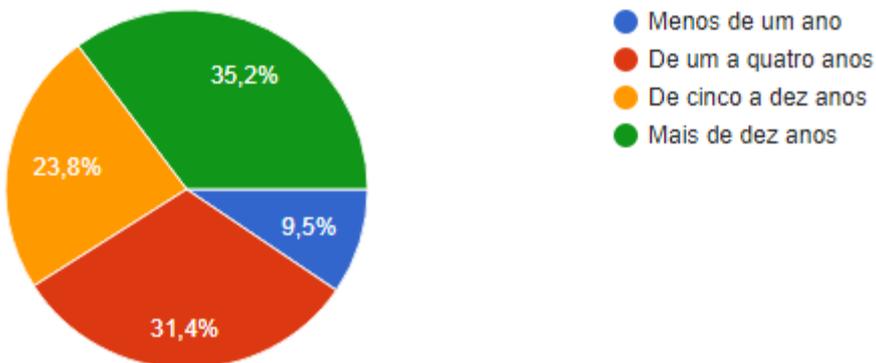
Gráfico 03 - Estado civil



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2018).

Quanto ao tempo de trabalho na Prefeitura, conforme o Gráfico 04, 37 servidores trabalham na empresa há mais de 10 anos, 33 servidores estão na empresa de um a quatro anos, 25 trabalham de cinco a dez anos e 10 estão trabalhando na empresa há menos de um ano.

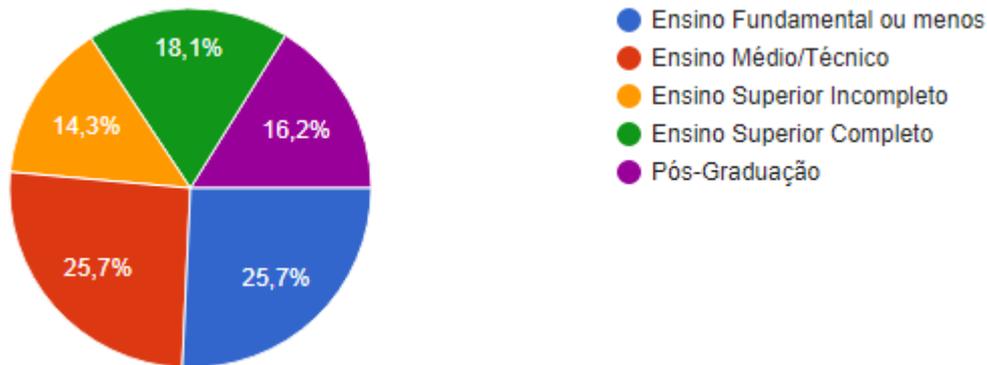
Gráfico 04 - Tempo de trabalho na Prefeitura



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

Referente à escolaridade o Gráfico 05 apresenta que 27 servidores possuem Ensino Fundamental ou menos e outros 27 servidores concluíram o Ensino Médio/Técnico, sendo a maioria dos respondentes. O restante, 51 servidores possuem Ensino Superior Incompleto, Ensino Superior Completo ou Pós-Graduação.

Gráfico 05 - Escolaridade



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

De acordo com as respostas obtidas observa-se que a maioria dos servidores são do sexo feminino, tem entre 26 e 35 anos, estão casados, trabalham na empresa há mais de 05 anos e possuem Ensino Fundamental ou Médio.

4.2 Qualidade de vida no trabalho

Na segunda parte do questionário os resultados obtidos refletem a percepção sobre a QVT através do conjunto de respostas dos servidores sobre cada item abordado.

A primeira tabela apresenta todas as variáveis pesquisadas organizadas da maior para a menor média a partir da escala de respostas do segundo bloco do questionário aplicado. Observa-se que as médias mais elevadas estão relacionadas com orgulho e satisfação em fazer parte da empresa com 3,32 de média, local de trabalho oferece condições para organização, bem-estar e desempenho das atividades com 3,30 de média. As médias mais baixas estão relacionadas com a salubridade do ambiente com 2,94 de média, igualdade de oportunidades entre os servidores com 2,90 de média e a remuneração com 2,85 de média representando assim a média mais baixa dentre as variáveis.

Tabela 01 - Classificação das médias

Perguntas	Média	Desvio Padrão
Orgulho e satisfação em fazer parte desta empresa	3,32	0,58
Local de trabalho oferece condições para organização, bem-estar e desempenho das atividades	3,30	0,53
O resultado do seu trabalho lhe deixa satisfeito	3,30	0,51
A empresa observa o cumprimento dos direitos trabalhistas previstos na legislação	3,24	0,58
Equipamentos e materiais necessários são disponibilizados para o desempenho do trabalho	3,22	0,62
Existe liberdade para expressar opiniões aos superiores	3,20	0,65
Jornada de trabalho adequada às tarefas executadas	3,19	0,46
Existe equilíbrio entre horário de trabalho e horário de lazer com a família	3,16	0,46
Qualidade de Vida no seu ambiente de trabalho é excelente	3,11	0,62
Colaboração entre colegas no seu ambiente de trabalho	3,06	0,67
Autonomia para programação e execução de tarefas	3,05	0,64
Esta empresa proporciona segurança a você e sua família	3,02	0,62
A empresa investe em capacitação através de treinamentos e cursos	3,00	0,63
Ambiente salubre ou neutralização da insalubridade	2,94	0,58
Existe igualdade de oportunidades entre servidores do mesmo setor	2,90	0,70
Remuneração atende suas necessidades pessoais, culturais, sociais e econômicas na sociedade	2,85	0,63

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

Analisando a tabela acima, percebe-se que o orgulho e satisfação em fazer parte da empresa, o local e o resultado do trabalho são as variáveis com as maiores médias na percepção dos servidores, enquanto que o ambiente salubre, a igualdade de oportunidades e a remuneração são as variáveis com as menores médias avaliadas pelos servidores.

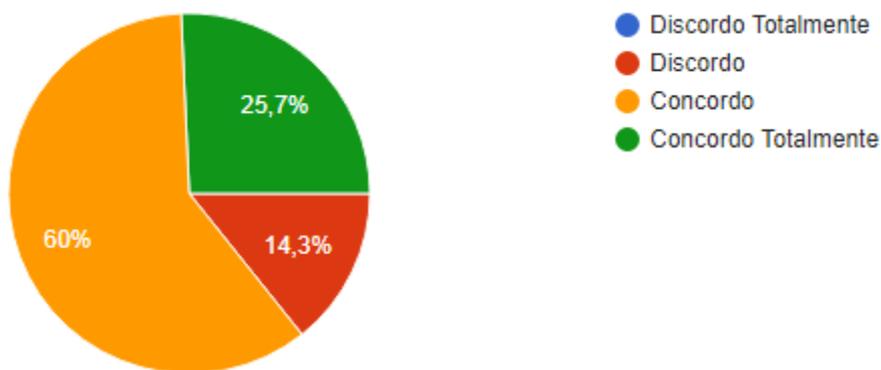
Na tabela acima estão ranqueadas as médias, sendo que a maior média entre as variáveis poderia chegar a 4, portanto como nenhuma das variáveis alcançou esta média há espaço para melhoria em todas as variáveis. Nota-se que a média entre as variáveis está muito próxima, ou seja, a amplitude que é a diferença entre as variáveis maiores e menores é igual a 0,47, representando 16,49%. Cabe destacar que algumas variáveis podem ter sofrido influência externa, por exemplo, situação de mercado atual, inflação e perda do poder de compra do consumidor, no caso da remuneração. Porém, há variáveis que podem ter sofrido influência interna,

por exemplo, troca de chefia, função gratificada e horas extras, nos casos das variáveis igualdade de oportunidades e salubridade do ambiente.

Os gráficos a seguir analisam cada variável individualmente no que se refere à percepção dos servidores municipais referente à qualidade de vida no trabalho.

A primeira afirmativa analisada foi relativa à qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Gráfico 06 - Qualidade de vida no seu ambiente de trabalho é excelente

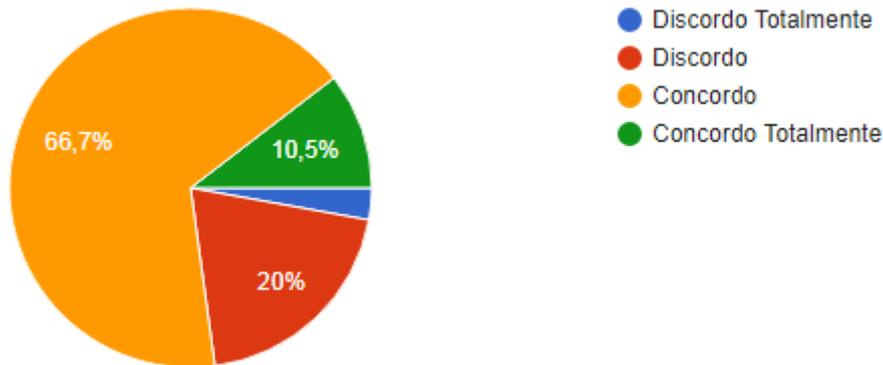


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

Analisando os resultados, percebe-se que 85,7% dos respondentes concordam com a afirmação, composto por 63 servidores que concordam e 27 servidores que concordam totalmente com a afirmação da questão.

No gráfico a seguir estão representados os resultados da questão 7, que aborda a remuneração.

Gráfico 07 - Remuneração atende suas necessidades pessoais, culturais, sociais e econômicas na sociedade

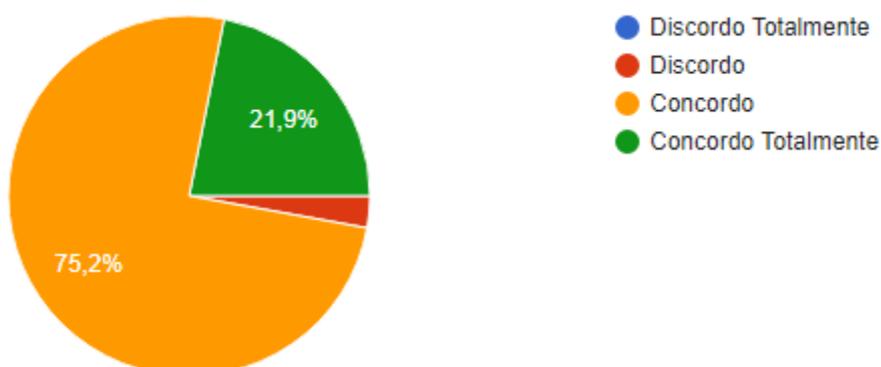


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

Analisando as respostas obtidas percebe-se que a maioria dos servidores concorda que a remuneração recebida atende suas necessidades, totalizando 77,2% dos respondentes, enquanto 22,9% não concordam com a afirmação.

Na questão 8 foi verificado a variável referente a jornada de trabalho dos servidores.

Gráfico 08 - Jornada de trabalho adequada às tarefas executadas

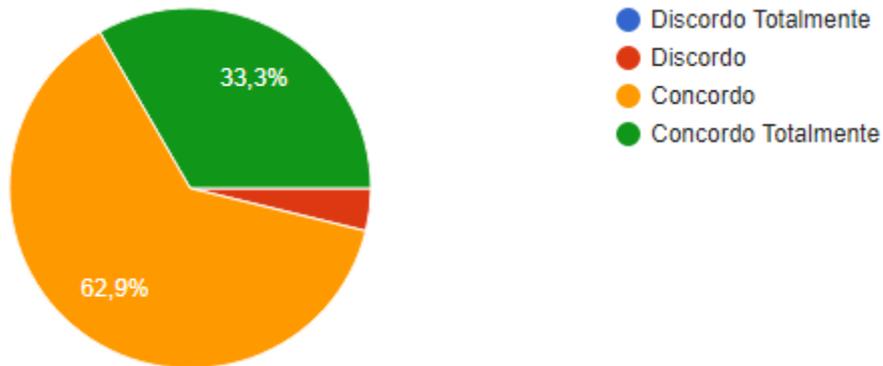


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

Conforme representa o Gráfico 08, 79 dos servidores respondentes concordam que a jornada de trabalho é adequada às tarefas que executam e 23 servidores concordam totalmente, representando 97,1%. Enquanto 3 servidores discordam representando 2,9% dos respondentes.

A questão 9 teve como objetivo avaliar o local e as condições de trabalho

Gráfico 09 - Local de trabalho oferece condições para organização, bem-estar e desempenho das atividades

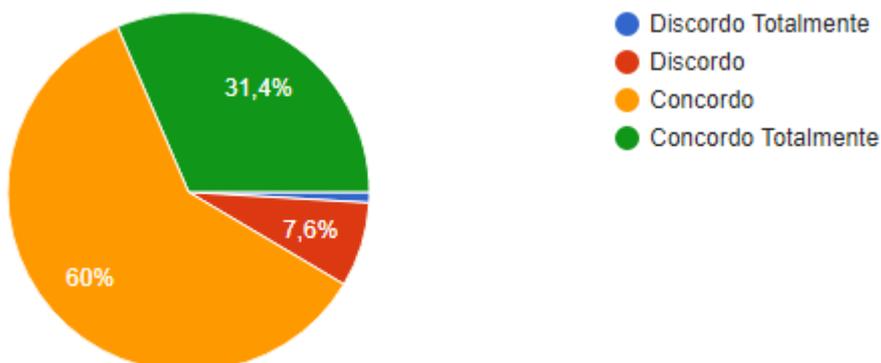


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

De acordo com o Gráfico 09, 96,2% dos servidores respondentes concordam com a afirmação, sendo 66 servidores que concordam e 35 servidores que concordam totalmente.

Na Questão 10 foi questionado sobre os equipamentos e materiais disponibilizados para o desempenho das funções.

Gráfico 10 - Equipamentos e materiais necessários são disponibilizados para o desempenho do trabalho

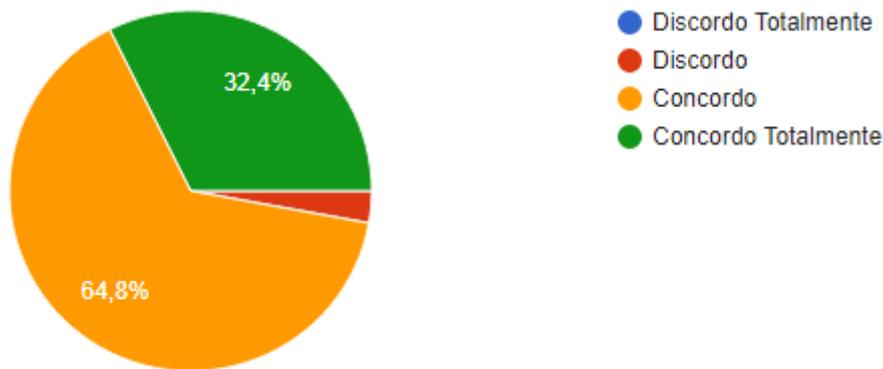


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

No Gráfico 10 observa-se que há 1 servidor que discorda totalmente, e 8 servidores que discordam desta afirmação representando juntos 8,6%. Já 91,4% concordam com a afirmação o que representa 96 servidores.

A questão 11 questionou o resultado do trabalho dos servidores municipais.

Gráfico 11 - O resultado do seu trabalho lhe deixa satisfeito

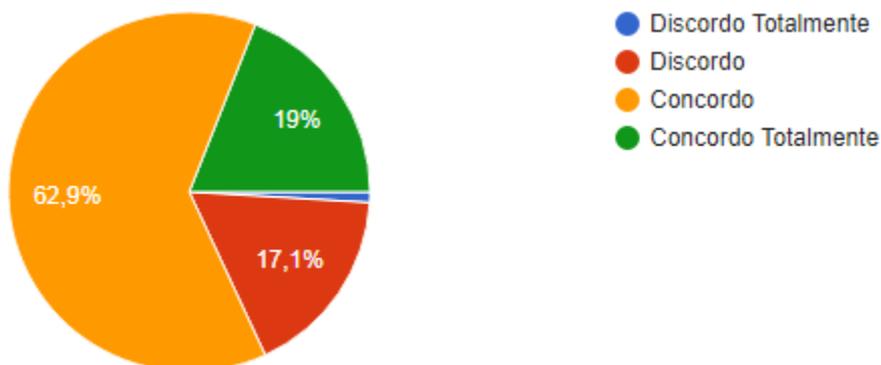


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

De acordo com o Gráfico 11, dos 105 servidores respondentes 97,2% concordam com a afirmação, sendo que há somente 3 servidores que discordam da afirmação.

O investimento em capacitação através de treinamentos e cursos foi mensurado na questão 12.

Gráfico 12 - A empresa investe em capacitação através de treinamentos e cursos

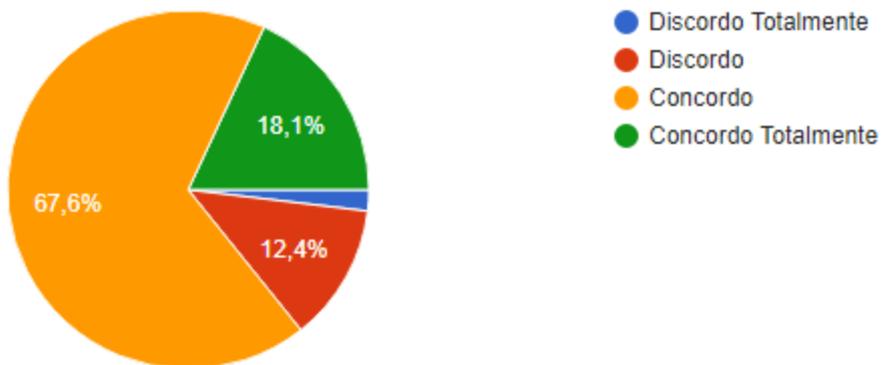


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

O Gráfico 12 apresenta 19 servidores que discordam da afirmação, e 86 servidores que concordam com a mesma, representando a maior parcela dos respondentes.

A questão 13 abordou sobre a segurança que a empresa proporciona ao servidor e sua família.

Gráfico 13 - Esta empresa proporciona segurança a você e sua família

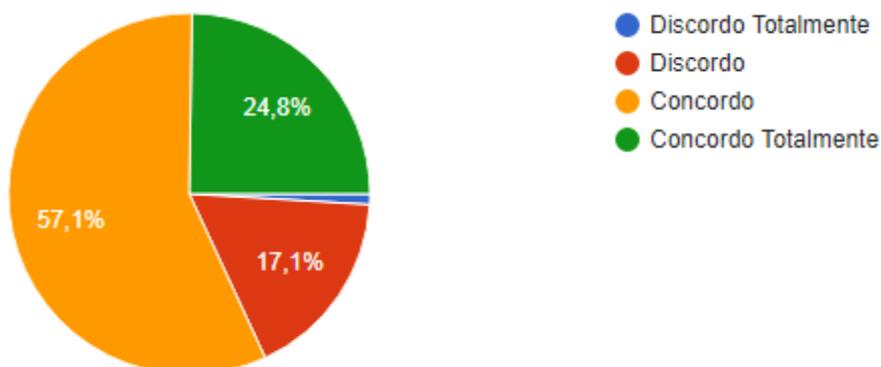


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

Na análise do Gráfico 13 observa-se que 14,3% dos servidores discordam da afirmação, já 85,7% concordam com a afirmação, representando 90 servidores.

A colaboração entre colegas no ambiente de trabalho foi mensurada na questão 14.

Gráfico 14 - Colaboração entre colegas no seu ambiente de trabalho

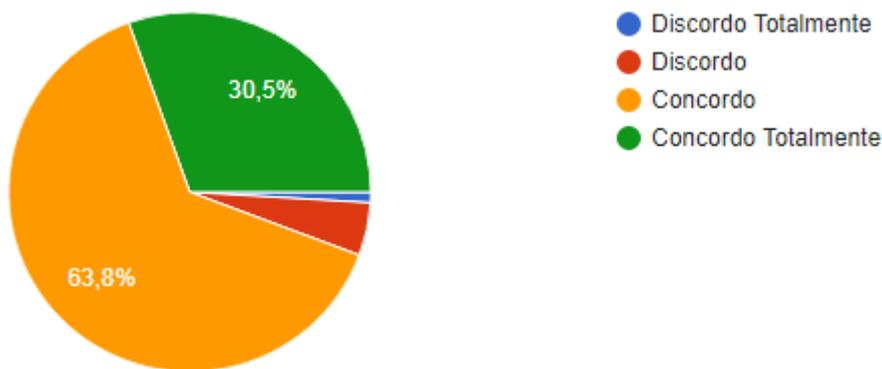


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

No Gráfico 14 acima se observa que há 86 servidores que concordam com a afirmação representando 81,9%, já 18,1% ou 19 servidores que discordam da afirmação.

A questão 15 buscou verificar se a empresa observa o cumprimento dos direitos trabalhistas.

Gráfico 15 - A empresa observa o cumprimento dos direitos trabalhistas previstos na legislação

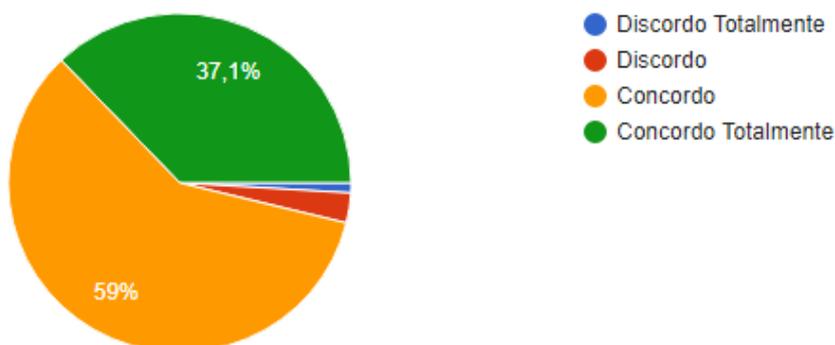


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

Conforme representado no Gráfico 15, há 6 servidores que discordam da afirmação, e 99 servidores que concordam com a afirmação, ou seja, 94,3%.

Na questão 16 foi perguntado sobre o orgulho e satisfação de cada servidor em fazer parte da empresa.

Gráfico 16 - Orgulho e satisfação em fazer parte desta empresa

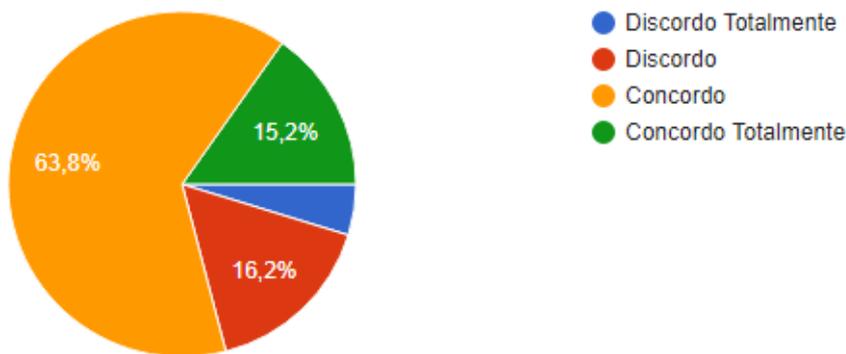


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

Analisando o Gráfico 16, observa-se que 101 servidores concordam com a afirmação, o que representa 96,1% dos respondentes.

A igualdade de oportunidades entre servidores no mesmo setor foi questionada na pergunta 17.

Gráfico 17 - Existe igualdade de oportunidades entre servidores do mesmo setor

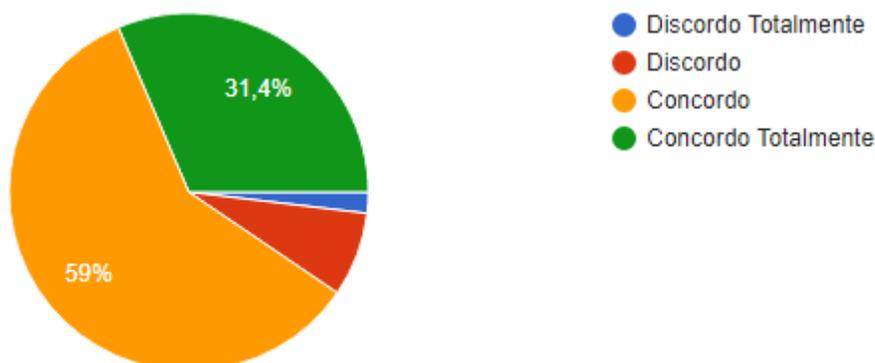


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

Conforme representado no Gráfico 17, 21% dos respondentes discordam da afirmação, enquanto 79% dos respondentes, ou seja, 83 servidores concordam com a afirmação.

A questão 18 aborda sobre a liberdade para expressar opiniões aos superiores.

Gráfico 18 - Existe liberdade para expressar opiniões aos superiores

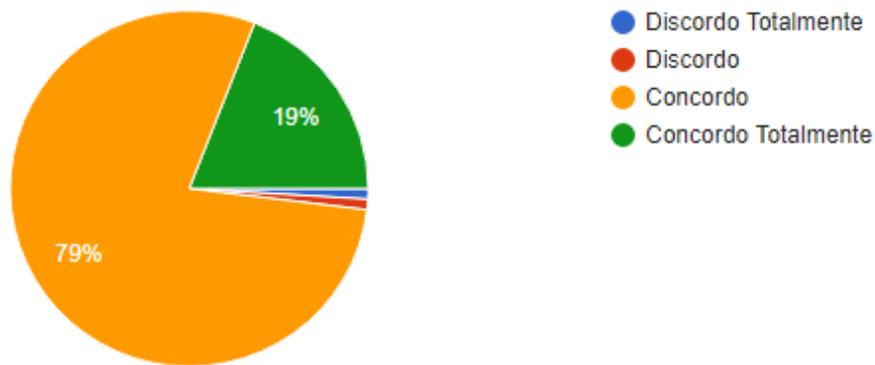


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

O Gráfico 18 acima apresenta que, 9,5% dos respondentes ou 10 servidores que discordam da afirmação e 95 servidores ou 90,5% concordam com a afirmação.

Na questão 19 foi perguntado se há equilíbrio entre o horário de trabalho e o horário de lazer com a família.

Gráfico 19 - Existe equilíbrio entre horário de trabalho e horário de lazer com a família

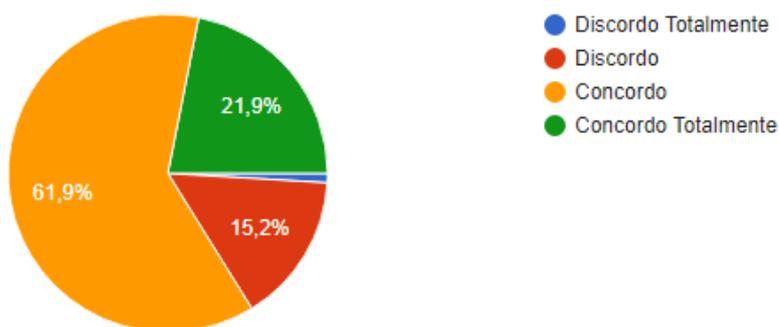


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

No Gráfico 19 nota-se que, dos 105 servidores respondentes, 103 concordam com a afirmação.

A autonomia para programar e executar as tarefas foi mensurada na questão 20.

Gráfico 20 - Autonomia para programação e execução de tarefas

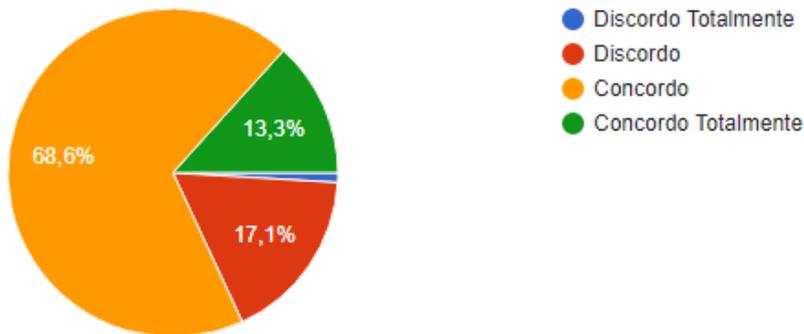


Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

O gráfico acima mostra que, 16,2% dos respondentes discordam da afirmação, e a maioria, representada por 88 servidores ou 83,8% concordam com a afirmação.

A questão 21 abordou sobre o ambiente salubre ou a neutralização da insalubridade.

Gráfico 21 - Ambiente salubre ou neutralização da insalubridade



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

No Gráfico 21 observa-se que, 18,1% dos servidores respondentes discordam desta variável, e 86 servidores, sendo a maior parcela dos respondentes, que concordam.

De modo geral nota-se que as variáveis mais aceitas estão relacionadas aos itens adequação entre horário de trabalho e lazer, satisfação com o resultado do trabalho, jornada de trabalho adequada, condições do local de trabalho e o orgulho e satisfação em trabalhar na empresa. Bem como as variáveis de menor aceitação estão relacionados a remuneração recebida, a igualdade de oportunidades, investimento em capacitação, a colaboração entre colegas e a salubridade do ambiente de trabalho.

Ampliando a investigação, foram analisadas as respostas de homens e mulheres em relação às variáveis pesquisadas.

Tabela 02 - Média dos gêneros masculino e feminino

Perguntas	Média Feminino	Média Masculino
Qualidade de Vida no seu ambiente de trabalho é excelente	3,02	3,23
Remuneração atende suas necessidades pessoais, culturais, sociais e econômicas na sociedade	2,70	3,02
Jornada de trabalho adequada às tarefas executadas	3,16	3,23
Local de trabalho oferece condições para organização, bem-estar e desempenho das atividades	3,28	3,31
Equipamentos e materiais necessários são disponibilizados para o desempenho do trabalho	3,12	3,33
O resultado do seu trabalho lhe deixa satisfeito	3,26	3,33
A empresa investe em capacitação através de treinamentos e cursos	3,05	2,94
Esta empresa proporciona segurança a você e sua família	3,04	3,00
Colaboração entre colegas no seu ambiente de trabalho	2,98	3,15
A empresa observa o cumprimento dos direitos trabalhistas previstos na legislação	3,18	3,31
Orgulho e satisfação em fazer parte desta empresa	3,35	3,29
Existe igualdade de oportunidades entre servidores do mesmo setor	2,89	2,90
Existe liberdade para expressar opiniões aos superiores	3,25	3,15
Existe equilíbrio entre horário de trabalho e horário de lazer com a família	3,18	3,15
Autonomia para programação e execução de tarefas	3,09	3,00
Ambiente salubre ou neutralização da insalubridade	2,95	2,94

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

De acordo com a tabela acima no que se refere as médias do gênero feminino as variáveis com a maior média referem-se ao orgulho e satisfação em trabalhar na empresa e quanto ao local de trabalho com boas condições atingindo as médias 3,35 e 3,28, respectivamente. Por outro lado, as menores médias referem-se aos itens de igualdade de oportunidades com 2,89 de média e remuneração com 2,70, sendo a menor média.

Quanto ao gênero masculino as variáveis com as maiores médias são a disponibilidade de equipamentos e materiais e a satisfação com o resultado do trabalho, tendo 3,33 de média. Enquanto que as menores médias deste gênero referem-se à insalubridade do ambiente e o investimento em capacitação e treinamentos com 2,94 de média e igualdade de oportunidades com 2,90, o que representa a menor média.

Abaixo está representada a tabela com as médias referentes ao tempo de serviço em relação às variáveis pesquisadas.

Tabela 03 - Média por tempo de serviço

Perguntas	Menos de 1 ano	De 1 a 4 anos	De 5 a 10 anos	Mais de 10 anos
Qualidade de Vida no seu ambiente de trabalho é excelente	3,30	3,12	2,96	3,16
Remuneração atende suas necessidades pessoais, culturais, sociais e econômicas na sociedade	2,90	2,88	2,76	2,86
Jornada de trabalho adequada às tarefas executadas	3,20	3,24	3,16	3,16
Local de trabalho oferece condições para organização, bem-estar e desempenho das atividades	3,30	3,33	3,28	3,27
Equipamentos e materiais necessários são disponibilizados para o desempenho do trabalho	3,20	3,21	3,16	3,27
O resultado do seu trabalho lhe deixa satisfeito	3,50	3,21	3,28	3,32
A empresa investe em capacitação através de treinamentos e cursos	3,20	3,00	2,84	3,05
Esta empresa proporciona segurança a você e sua família	3,20	3,03	3,12	2,89
Colaboração entre colegas no seu ambiente de trabalho	3,10	3,12	3,00	3,03
A empresa observa o cumprimento dos direitos trabalhistas previstos na legislação	3,10	3,18	3,20	3,35
Orgulho e satisfação em fazer parte desta empresa	3,40	3,30	3,48	3,22
Existe igualdade de oportunidades entre servidores do mesmo setor	3,10	2,91	2,84	2,86
Existe liberdade para expressar opiniões aos superiores	3,10	3,27	3,36	3,05
Existe equilíbrio entre horário de trabalho e horário de lazer com a família	3,30	3,18	3,20	3,08
Autonomia para programação e execução de tarefas	3,00	3,03	3,16	3,00
Ambiente salubre ou neutralização da insalubridade	2,90	3,06	2,92	2,86

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados obtidos na pesquisa (2019).

Conforme a tabela acima, a maior média verificada entre os servidores que trabalham na empresa a menos de 1 ano refere-se ao resultado do trabalho com

3,50 de média, enquanto a menor média refere-se à insalubridade do ambiente e a remuneração, ambas com 2,90 de média.

Para os servidores que estão trabalhando na empresa de 1 a 4 anos, a maior média observada refere-se ao local de trabalho com 3,33 de média, já com 2,88 a remuneração obteve a menor média entre os itens.

Os servidores que trabalham de 5 a 10 anos na empresa pontuaram com a maior média 3,48 o item orgulho e satisfação em fazer parte da empresa, enquanto que o item com menor pontuação foi à remuneração com 2,76 de média.

Para os mais experientes, ou seja, os servidores que trabalham há mais de 10 anos na empresa, o item que se refere ao cumprimento dos direitos trabalhistas previstos na legislação ficou com a maior média 3,35, enquanto que a remuneração, igualdade de oportunidades e a insalubridade do ambiente ficaram com média igual a 2,86, sendo esta a menor entre todas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho investigou a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo em relação à qualidade de vida no trabalho.

O objetivo geral do estudo buscou identificar a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo em relação à qualidade de vida no trabalho, através das respostas obtidas pela aplicação do questionário.

Na percepção dos servidores municipais as variáveis que proporcionam maior qualidade de vida no trabalho são: orgulho e satisfação em fazer parte da empresa, a disponibilidade de equipamentos e materiais, o local de trabalho, o cumprimento dos direitos trabalhistas e o resultado do seu trabalho. Já as variáveis que menos proporcionam QVT na percepção dos servidores são: a remuneração, a igualdade de oportunidades e a insalubridade do ambiente.

O primeiro objetivo específico do presente trabalho buscou identificar as variáveis relacionadas à QVT com destaque positivo ou negativo nas médias, as variáveis que obtiveram as maiores médias foram orgulho e satisfação em fazer parte da empresa, condições do local de trabalho e a satisfação com o resultado do trabalho. As variáveis com menor média foram remuneração, igualdade de oportunidades, salubridade do ambiente de trabalho e investimento em capacitação.

O segundo objetivo específico propunha sugerir ações de melhoria que impactassem positivamente na percepção dos servidores sobre qualidade de vida no trabalho. As sugestões de melhoria apresentadas a seguir estão relacionadas às variáveis com média menor ou igual a 3.

Verificou-se que o item remuneração está com a menor média dentre as variáveis analisadas. Sugere-se disponibilizar palestras e cursos sobre finanças pessoais para que os servidores consigam administrar melhor os seus recursos.

Outra medida recomendada é referente ao item igualdade de oportunidades entre os servidores. Sugere-se adotar formas e métodos mais transparentes no que se refere aos cargos a serem ocupados. Nos órgãos públicos, os cargos são ocupados de acordo com as decisões políticas, tal prática torna-se prejudicial ao setor por não utilizar mecanismos técnicos para se ocupar uma função. Entende-se como uma sugestão difícil de ser implementada devido ao viés político, porém necessária.

Recomenda-se, ainda, que sejam periodicamente verificados os ambientes para que os índices de insalubridade sejam reduzidos ou neutralizados, melhorando o desempenho das atividades cotidianas.

Por fim, quanto aos treinamentos e cursos oferecidos pela empresa, sugere-se que sejam realizados mais investimentos em cursos e treinamentos para todos os servidores sendo direcionados especificamente para cada área, bem como promover capacitações internas para avaliar o conhecimento.

Com o aprofundamento deste estudo percebeu-se a importância da qualidade de vida no trabalho. Se considerarmos as expectativas, interesses e características pessoais de cada indivíduo, a percepção dos mesmos sobre o tema reflete no seu envolvimento, participação e desenvolvimento, melhorando o seu desempenho profissional e promovendo um melhor ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- CHEMIN, Francisca. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos:** planejamento, elaboração e apresentação. 3. ed. Lajeado: Univates, 2015.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração:** uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- COGO, Lucila. **Qualidade de vida no trabalho:** Um diferencial dentro das organizações. 2014. Artigo. Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC Campus de Videira. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/Lucila-Cogo.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2018.
- DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira; ALEXANDRE, João Welliandre Carneiro. A qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. **Revista Científica Faculdade Darcy Ribeiro**, n. 003, jul./dez. 2012. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/13235/1/2012_art_tnfdamasceno.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2018.
- DIEHL, Astor Antonio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas:** métodos e técnicas. São Paulo: Prentice Hall, 2004. E-book. Disponível em: <http://univates.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788587918949/pages/_5>. Acesso em: 10 out. 2018.
- ELUAN, Raul Barbosa. **Estatística aplicada amostragem:** plano amostral. Artigo disponível em: <http://www.ufpa.br/heliton/arquivos/aplicada/seminarios/M1_09_Amostragem_Raul>. Acesso em: 12 out. 2018.
- FACHIM, Odília. **Fundamentos de metodologia.** 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GARLET, Valéria; BEURON, Thiago Antônio; SCHERER, Flávia Luciane. **Qualidade de vida no serviço público**: ações de qualidade de vida no trabalho apresentadas nos documentos das instituições federais de ensino superior gaúchas. UNISC - Santa Cruz do Sul. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/8245-43145-1-PB.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. 5. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

GOUVEIA, Rosimar. **Desvio padrão**. 2018. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/desvio-padrao>>. Acesso em: 11 out. 2018.

_____. **Média, moda e mediana**. 2018. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/media-moda-e-mediana>>. Acesso em: 11 out. 2018.

GRAMMS, Lorena Carmen. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: InterSaberes, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Dados de Coqueiro Baixo**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/coqueiro-baixo/panorama>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no Trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MALHOTRA, Naresh. **Introdução à pesquisa de marketing**. São Paulo. Prentice Hall, 2005.

_____. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre. Bookman, 2012.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MENDES, Alexandre. **Qualidade de vida no trabalho**. 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/qualidade-de-vida-no-trabalho/33024/>>. Acesso em: 14 ago. 2018.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Um olhar crítico sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Nadler e Lawler. **Revista digital** – Buenos Aires. Dez. 2009. Disponível em: <<https://www.efdeportes.com/efd139/modelo-de-qualidade-de-vida-no-trabalho.htm>> Acesso em 11 out. 2018.

PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Curitiba: InterSaberes, 2016.

RODRIGUES, William Costa. **Metodologia científica**. FAETEC/IST. 2007. Disponível em: <

SAMARA, Beatriz Santos. **Pesquisa de marketing: conceitos e metodologia**. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

SANTOS, Djenifer Francis Amaral dos. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro estadual de Ensino Fundamental Tucunduva**. Santa Rosa (RS), nov. 2012. Monografia (Graduação). Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJENIFER.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 24 ago. 2018.

SEIDL, Eliane Maria Fleury; ZANNON, Célia Maria Lana da Costa. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 580-588, abr. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2004000200027&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 set. 2018.

SILVA, Manuelle Cristine; LIMA, Thales Batista de. **Análise de fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma organização privada do ramo de segurança na cidade de João Pessoa-PB**. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR278.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2018.

SOUZA, Gleyson Mattos de. A ação das teorias de liderança e motivação no contexto da prática organizacional. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, ano 03, ed. 06, v. 01, p. 54-80, jun. 2018. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/lideranca-e-motivacao>>. Acesso 08 out.2018.

SULZBACH, Vivian Spellmeier. **Qualidade de vida no trabalho do Centro Universitário Univates: na perspectiva dos funcionários**. Monografia (Graduação) – Centro Universitário UNIVATES. 2007.

VADA, Celia. **O que é a qualidade de vida**. Câmara Multidisciplinar de Qualidade de Vida. 2013. Disponível em: <<http://www.cmqv.org/website/artigo.asp?cod=1461&idi=1&moe=212&id=19806>>. Acesso em: 10 set. 2018.

WAGNER, John A. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

WALGER, Carolina. **Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

APÊNDICE

APÊNDICE A - Questionário**QUESTIONÁRIO**

Pesquisa Acadêmica

Prezado Servidor,

Venho por meio deste solicitar sua participação na pesquisa para conclusão de um estudo que busca identificar a sua satisfação quanto a Qualidade de Vida no Trabalho na Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo. Esclareço que os questionários não serão identificados para que cada servidor consiga ter tranquilidade para responder a cada pergunta sendo o mais sincero possível.

Para responder o questionário será preciso ler com atenção para escolher a melhor opção de acordo com sua opinião.

Desde já agradeço sua participação e disponibilidade.

Problema de pesquisa: Qual a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Coqueiro Baixo em relação à qualidade de vida no trabalho?

Pesquisador: Diego Locatelli – dlocatelli@universo.univates.br

Instrumento de pesquisa - Qualidade de Vida no Trabalho

01. Sexo: () Feminino () Masculino

02. Idade: () até 25 anos () 26 a 35 anos () 36 a 40 anos () 41 a 50 anos
() 51 anos ou mais

03. Estado Civil: () solteiro () casado () outros

04. Tempo de empresa: () menos de um ano () um a quatro anos
() quatro a sete anos () sete a dez anos () mais de dez anos

05. Escolaridade: () Ensino Fundamental ou menos () Ensino Médio/
Técnico () Ensino Superior Incompleto () Ensino Superior Completo
() Pós-Graduação

Para responder ao questionário abaixo você deve escolher apenas uma das opções apresentadas e assinalar com a letra X.

Avalie sua empresa conforme a escala ao lado	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
06. De forma geral, a Qualidade de Vida no seu ambiente de trabalho é excelente.				
07. Quanto a remuneração recebida, atende suas necessidades pessoais, culturais, sociais e econômicas na sociedade.				
08. Quanto a sua jornada de trabalho, é adequada às tarefas executadas.				
09. Quanto ao local de trabalho oferece condições para organização, bem-estar e desempenho das atividades.				
10. Equipamentos e materiais necessários são disponibilizados para o desempenho do trabalho.				
11. O resultado do seu trabalho lhe deixa satisfeito.				
12. A empresa investe em capacitação através de treinamentos e cursos.				

continua

Avalie sua empresa conforme a escala ao lado	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
13. Esta empresa proporciona segurança a você e sua família.				
14. Colaboração entre colegas no seu ambiente de trabalho.				
15. A empresa observa o cumprimento dos direitos trabalhistas previstos na legislação.				
16. Orgulho e satisfação em fazer parte desta empresa.				
17. Existe igualdade de oportunidades entre servidores do mesmo setor.				
18. Existe liberdade para expressar opiniões aos superiores.				
19. Existe equilíbrio entre horário de trabalho e horário de lazer com a família.				
20. Autonomia para programação e execução de tarefas.				
21. Ambiente salubre ou neutralização da insalubridade.				



UNIVATES

R. Avelino Talini, 171 | Bairro Universitário | Lajeado | RS | Brasil
CEP 95914.014 | Cx. Postal 155 | Fone: (51) 3714.7000
www.univates.br | 0800 7 07 08 09