

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
ESPECIALIZAÇÃO EM CONTROLADORIA EMPRESARIAL**

**QUALIDADE DE VIDA DOS SARGENTOS DE UMA
UNIDADE MILITAR DO EXÉRCITO BRASILEIRO EM
SANTA MARIA**

ARTIGO CIENTÍFICO

Alessandra Righi Peranzoni Pinto

Santa Maria, RS, Brasil

2007

QUALIDADE DE VIDA DOS SARGENTOS DE UMA UNIDADE MILITAR DO EXÉRCITO BRASILEIRO EM SANTA MARIA

POR

Alessandra Righi Peranzoni Pinto

Artigo científico apresentado no Curso de Especialização do Departamento de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Especialista em Controladoria Empresarial.**

Orientador: Prof. Ivan Henrique Vey

Santa Maria, RS, Brasil

2007

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Ciências Contábeis
Especialização em Controladoria Empresarial**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova o Artigo Científico

**QUALIDADE DE VIDA DOS SARGENTOS DE UMA UNIDADE
MILITAR DO EXÉRCITO BRASILEIRO EM SANTA MARIA**

elaborado por
Alessandra Righi Peranzoni Pinto

como requisito parcial para obtenção do grau de
Especialista em Controladoria Empresarial

COMISSÃO EXAMINADORA:

Ivan Henrique Vey, Msc.
(Presidente/Orientador)

Gilberto Brondani, Msc.

Antonio Reske Filho, Msc.

Santa Maria, julho de 2007.

QUALIDADE DE VIDA DOS SARGENTOS DE UMA UNIDADE MILITAR DO EXÉRCITO BRASILEIRO EM SANTA MARIA

Autora: Alessandra Righi Peranzoni Pinto¹

Orientador: Prof. Ivan Henrique Vey²

RESUMO

As constantes transformações do mundo atual, têm aumentado a preocupação com a qualidade de vida. A qualidade de vida é a busca por uma harmonia entre todos os ambientes de relação das pessoas. Atender as necessidades e expectativas faz com que se atinja o bem-estar. A presente pesquisa foi realizada com os Sargentos de uma Unidade Militar em Santa Maria. Teve como objetivo avaliar a qualidade de vida dessas pessoas que, além de viverem num ambiente regado por normas, leis e treinamentos, são seres humanos que precisam estar de bem consigo mesmos para poder trabalhar mais e melhor. Os dados foram obtidos através da aplicação de um questionário. A análise dos resultados mostrou que apesar da pressão diária, a maioria dos Sargentos dessa Unidade Militar está satisfeito com sua qualidade de vida e possuem uma perspectiva de vida muito boa. O conhecimento dos potenciais e das limitações, a busca constante pelo crescimento, e os bons relacionamentos com a família, amigos e colegas demonstrou a grande contribuição para o bem-estar desses militares e a satisfação naquilo que fazem. Verificou-se, também, que há uma pequena minoria que se encontra descontente com sua qualidade de vida. Em razão dos Sargentos serem o elo entre o comando e a tropa, observou-se que é imprescindível que eles estejam em plena harmonia com a sua vida como um todo, pois irá refletir no alcance de seus objetivos, tanto pessoais como profissionais.

Palavras-Chave: qualidade de vida; unidade militar; sargentos.

ABSTRACT

The constant changes in the world had increased the worry about life quality. The quality of life is the search and harmony in all environments of a person's life. Attend the needs and an expectation generates the well-being. This research was done with sergeants of an military unit in Santa Maria. Has as objective evaluate the life quality of this people that besides living in an environment full field by norms, laws and training, are human beings that need to feel good about themselves to be able to work more and better. The data were collected trough a questionnaire. The data analyses showed that despite de pressure in the work, most of the sergeants of this unit are satisfied with his life quality and have a great perspective of life. The knowledge of his potentials and limits; the constant search by growth and good relations with family, friends and co-workers showed the big contribution for the well-being of them and satisfaction with the job. Also, there is a little part of population that is unhappy with life quality they have. Finding that sergeants are the link

¹ Especialista em Controladoria Empresarial – UFSM/RS. E-mail: appagnossin@yahoo.com.br

² Mestre em Administração – UFSC/SC, Professor do Departamento de Ciências Contábeis UFSM/RS. E-mail: vey@smail.ufsm.br

between charge and troop, was observed that is indispensable to them be in perfect harmony in their whole life, because it will affect their capacity to achieve their goals; personal and professional.

Key-words: life quality – military unit – sergeants

INTRODUÇÃO

Atualmente, o ser humano está vivendo em um mundo onde as incertezas sobre suas vidas estão se fazendo cada vez mais presentes. As mudanças aceleradas, a complexidade com que as coisas se apresentam e a busca pela sobrevivência, faz do mundo um ambiente atribulado onde quem suportar mais a pressão consegue manter-se equilibrado.

A busca pelo bem-estar e uma qualidade de vida melhor tem se tornado prioridade na vida das pessoas. Uma qualidade de vida satisfatória engloba fatores como: família, lazer, saúde, amigos, situação financeira, emprego auto-realizável e bons relacionamentos em geral.

A qualidade de vida pessoal está diretamente ligada à profissional. Com a saúde preservada e existindo harmonia entre esses dois ambientes, as pessoas tenderão a se tornar mais satisfeitas com o que fazem e com o que possuem. Assim, além de produzirem mais e melhor, aumentarão suas expectativas de vida.

Verificando-se a importância de buscar uma qualidade de vida onde atinja todas as esferas da vida das pessoas, é que surgiu o interesse em analisar a qualidade de vida dos Sargentos de uma Unidade Militar de Santa Maria.

Sabe-se que o profissional militar convive com hierarquias e regras, transferências e o preparo para um futuro de conflitos que pode ou não chegar a qualquer momento. As experiências vividas dentro do ambiente de trabalho afetam diretamente a vida pessoal do profissional militar.

A escolha em analisar a qualidade de vida dos Sargentos, e não outra graduação ou posto, dá-se em virtude dos Sargentos serem o elo fundamental de ligação entre o comando e a tropa.

A presente pesquisa justifica-se pela importância da busca por uma melhor qualidade de vida e pela influência positiva que essa melhora traz na vida pessoal e

profissional das pessoas. A união entre a qualidade de vida pessoal e profissional pode trazer crescimentos e expectativas satisfatórias e positivas.

O objetivo da pesquisa é verificar se os Sargentos estão satisfeitos com sua qualidade de vida e se possuem incentivos para melhorias nas suas vidas.

O que poderá ser encontrado são Sargentos insatisfeitos com sua vida pessoal onde estão tentando descontar essa falta na profissão. Aqueles que possuem uma qualidade de vida pessoal satisfeita, mas não gostam do que fazem. Também, aqueles que se encontram totalmente insatisfeitos e que precisam de alguma motivação para reverter essa situação. Ou, ainda, aqueles que se consideram totalmente satisfeitos e que procuram, cada vez mais, melhorar naquilo que fazem ou que já fizeram.

Inicialmente, foi aplicado, na população em questão, um questionário onde foram coletados os dados para análise. Posteriormente, foram analisados os resultados obtidos e realizou-se um cruzamento das variáveis mais significativas.

Após as referidas análises foram realizadas as considerações finais, onde constaram os resultados obtidos e possíveis alternativas para a busca de uma melhor qualidade de vida para os Sargentos dessa Unidade militar.

Sendo assim, busca-se uma melhor qualidade de vida através do entendimento das necessidades das pessoas em todas as suas dimensões (mental, emocional, física, social, pessoal, profissional e espiritual). Procurar atender as necessidades das pessoas, para que produzam mais e melhor, torna-se um desafio para a realidade das organizações.

O bem-estar busca-se através da harmonia de todos os ambientes onde o ser humano está inserido. É preciso entender o que é qualidade de vida, para depois buscar melhorar as expectativas, através da esperança de um amanhã melhor, baseando-se pelas experiências vividas no passado e atitudes realizadas no presente.

REFERENCIAL TEÓRICO

Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho

Intensas transformações vêm fazendo com que as pessoas saiam de seu ambiente de conforto para buscar novos desafios e ações cada vez mais audaciosas.

Com essas constantes mudanças, cresce a vontade de participar de experiências que sejam significativas para a vida, a participação assídua nas decisões tanto pessoais como sociais e a busca pelo equilíbrio entre profissional e pessoal.

A qualidade de vida das pessoas, tanto particular como profissional, vêm tornando-se uma das grandes preocupações das organizações. A família, saúde, relação com família, amigos e colegas, lazer e expectativa de vida passam a ser questões de grande relevância para a qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Limongi-França (2004), há uma relação mútua entre a melhoria da qualidade de vida das pessoas e o estilo de vida dentro e fora das organizações.

Neste contexto, é importante que as organizações dêem uma atenção especial a qualidade de vida de seus colaboradores, desenvolvendo aspectos que colaborem com o crescimento das pessoas, reconhecendo suas necessidades e seus potenciais.

Cabe lembrar que as pessoas são envolvidas por sentimentos, expectativas, sonhos, ambição, reconhecimento pessoal e profissional. Baseado nisso, ressalta-se a importância de considerar que as pessoas trabalham tão somente pelo salário. Elas buscam uma harmonia no conjunto de salário, família, saúde, lazer, amigos, conforto e expectativas em relação a sua vida.

Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004), busca-se compreender a avaliação que os indivíduos fazem de suas vidas através do bem-estar subjetivo, relacionado aos aspectos felicidade, estado de espírito, satisfação e afeto positivo.

Todo o ser humano vive em função da busca pela satisfação total. Por se tratar de um estado subjetivo, fica difícil a mensuração do significado da satisfação. A satisfação que as pessoas têm com as suas vidas varia de pessoa para pessoa, pois vai depender do objetivo estabelecido por cada um e as circunstâncias de vida.

Há uma hierarquia estabelecida por cada pessoa para saúde, família, lazer, amigos, trabalho, coisas materiais e relações sociais.

Conforme Patrício apud Motter (2001), o convívio diário do ser humano com os outros seres humanos faz com que ele tenha uma interação constante e que tenha que administrar suas próprias necessidades de ser, estar, sentir, conhecer e fazer.

Segundo Chung:

Tudo o que queremos está ao nosso alcance; para atingir um objetivo basta o simples fato de sonhar e ir atrás desse sonho. Para conseguirmos isso, temos que passar por cima de medos, costumes, regras, crenças e nos reeducarmos no sentido de buscar a cada segundo de nossa vida uma melhoria contínua (CHUNG, 2002, p. 9).

As pessoas possuem expectativas em relação a sua vida pessoal e profissional. Profissionalmente possuem expectativas sobre as oportunidades de mostrar seus conhecimentos e habilidades e o reconhecimento das suas capacidades. A oportunidade de crescimento dentro da organização faz com que as pessoas sejam reconhecidas por seus colegas, amigos e familiares, trazendo uma maior satisfação e uma melhor expectativa de vida.

Com isso, de acordo com Fernandes:

pode-se pensar que as exigências por melhor qualidade de vida refiram-se apenas à remuneração; mas é especialmente no que se refere à melhoria das condições de trabalho e na organização psicossocial que as mudanças demandarão um novo comportamento organizacional (FERNANDES, 1996, p. 28).

Quando os fatores são favoráveis e ajudam nas melhorias de qualidade de trabalho, fica presente na pessoa envolvida no processo, a satisfação e a participação, concentrando suas energias e mantendo seu potencial atualizado (FERNANDES, 1996).

Já, Lima (1995) fala que quando se planeja a capacidade de produção das pessoas é necessário levar em consideração a motivação, a qual não depende somente do salário, das habilidades, do conhecimento e da experiência, mas depende, principalmente, da satisfação com a empresa e com o ambiente de trabalho, bem como com a variedade, com a autonomia e os desafios apresentados pelas tarefas.

Todo o ser humano é o resultado do que ele fez e do que ele faz. Portanto, a definição da qualidade de vida diferencia-se de uma pessoa para a outra. Cada um possui certo nível de exigência para a busca da sua “qualidade de vida”. Em razão disso, verifica-se que as dificuldades de conceituação somam-se as diferentes formas de mensuração.

Ao se falar de qualidade de vida, bem como qualidade de vida no trabalho, aparecem interpretações sob inúmeros aspectos. Há uma diversidade que varia desde o ambiente dentro do trabalho, suas condições, suas expectativas, como a relação familiar e social. Isso tudo vai depender do valor que cada pessoa dá as variáveis que afetam diretamente a sua vida.

“A base da discussão sobre o conceito de qualidade de vida encerra escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender às expectativas criadas tanto por gestores como por usuários de ações de qualidade de vida na empresa” (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 24).

O assunto qualidade de vida tem sido muito focado na última década. As pessoas andam mais preocupadas com o seu bem-estar, tanto no ambiente de trabalho como no ambiente familiar. A influência de um conjunto de fatores, como: saúde, família, lazer, habitação, amigos, trabalho, expectativas, ..., têm uma direta relação com as atitudes e os comportamentos das pessoas.

Segundo Limongi-França (2004) a qualidade de vida é o resultado do atendimento das necessidades individuais, do ambiente social e econômico, das expectativas de vida, bem como a sensação do ser humano de bem-estar.

Faz-se necessário ressaltar que a qualidade de vida envolve vários fatores que juntos irão transpor uma condição de vida favorável ou desfavorável. Em virtude disso, a qualidade de vida tem preocupado bastante toda a sociedade, tanto no seu foco pessoal como profissional.

O trabalho, dentre os fatores que envolvem a qualidade de vida, possui um papel de grande importância, pois além das pessoas passarem a maior parte de suas vidas trabalhando, é através dele que elas possuem a oportunidade de alcançar muitos de seus objetivos. Com isso, vê-se a importância de um ambiente favorável, da valorização do ser humano, tanto o seu potencial como na sua capacidade de enfrentar novos desafios.

Assim, quando bem proposto um programa de qualidade de vida no trabalho visa

Gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia a nível de cargo, recebimento de recursos de “*feedback*” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo (WALTON apud FERNANDES, 1996, p. 36-37).

Conforme Lipp (1996), um estado permanente de equilíbrio entre a saúde física, o domínio, a elevação da consciência através de valores e crenças e a vivência das emoções são enfatizados para o alcance de uma melhoria da qualidade de vida.

Quando as pessoas estão satisfeitas com sua própria vida, melhora seu desempenho em tudo aquilo que fazem. As ações refletem o estado emocional das pessoas. Conforme Chung:

a emoção está sujeita a certas regras e princípios que podem ser usados para detectar, perceber e raciocinar com os sentimentos. O raciocínio emocional abrange as questões e nuances sobre relacionamentos. Por exemplo, uma pessoa insultada pode sentir raiva ou, se ela for insegura e reativa, poderá se sentir humilhada ou com raiva represada (CHUNG, 2002, p. 92).

Quando as pessoas estão insatisfeitas, há um aumento na diminuição do rendimento, afetando diretamente sua saúde física e mental. Atitudes contrariadas, trabalhar no que não gostam de fazer, bem como ter uma vida a qual não é a esperada, podem fazer com que as pessoas repassem essas frustrações para o seu dia-a-dia, como também para as pessoas de sua convivência.

Atualmente, com essa busca desenfreada por uma satisfação total das pessoas, a busca por uma melhor qualidade torna-se uma obrigação para as organizações e, não apenas um diferencial. Para Fernandes (1996) somente quando se atende as necessidades das pessoas e desenvolve a maximização das suas potencialidades, é que uma organização atingirá suas metas e, também, se desenvolverá.

Rodrigues (1994) relata que as pessoas que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades. Com isso, verifica-se a importância de um ambiente de trabalho harmonioso e incentivador para as perspectivas de vida.

Apesar disso, para Lima (1995) algumas organizações desprezam a importância do lado social inserida ao trabalho, acarretando na diminuição da auto-

estima e da produtividade das pessoas envolvidas na organização. Além de sentirem-se desvalorizadas perante seu próprio ambiente de trabalho.

Em virtude das pessoas passarem um maior tempo de suas vidas trabalhando, tudo o que elas vivenciarem neste ambiente poderá afetar sua vida pessoal. Suas relações familiares e sociais, bem como a própria relação com seus colegas de trabalho, possuem uma relação direta.

Enfatiza-se a importância de uma harmonia entre o trabalho, a vida pessoal e social das pessoas. Com esse conjunto as pessoas são motivadas a produzir mais e melhor, além de satisfazer suas necessidades e buscar o alcance de todos seus objetivos.

A qualidade de vida no trabalho pode ser definida pelo grau de aptidão que as pessoas possuem para satisfazerem suas necessidades pessoais mais importantes, de acordo com as experiências de trabalho e de vida na organização. Com a satisfação elevada, eleva-se o compromisso com os objetivos traçados pelo grupo e pela organização (HACKMAN e SUTTLE apud FONSECA, 1995).

A qualidade de vida no trabalho ocorre quando as pessoas são visualizadas como um todo. É o conjunto de ações que a organização pode implantar para buscar melhorias, tanto para seus colaboradores como para o seu próprio alcance de seus objetivos.

Portanto, qualidade de vida defini-se como um processo de desenvolvimento do ser humano, de um crescimento constante que traga uma satisfação plena na vida. A busca pelo bem-estar, seja social, pessoal ou profissional, irá intervir na relação das pessoas com o resto do ambiente onde convivem.

A qualidade de vida no trabalho deve motivar o seu colaborador a buscar uma harmonia consigo mesmo e com o resto do grupo. Isso influenciará o bem-estar próprio e de seus colegas, como também uma organização onde o clima seja harmonioso, produtivo, inovador e ótimas perspectivas para o futuro.

INSTITUIÇÃO ANALISADA

O Exército Brasileiro foi criado em 1648 na 1ª Batalha de Guararapes onde cerca de dois mil brasileiros venceram mais de quatro mil holandeses. O nome Exército é usado para marcar o conjunto de tropas regulares de um País.

A missão do Exército Brasileiro é assegurar a defesa da Pátria, garantir os Poderes Constitucionais, participar das operações internacionais, além de participar do desenvolvimento nacional e da defesa civil.

De acordo com a Constituição Brasileira, as Forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica) destinam-se para a segurança da Pátria e para a garantia dos poderes constitucionais, da lei e da ordem. São instituições nacionais organizadas com base na hierarquia e na disciplina de seus militares (LOUREIRO e LOUREIRO FILHO apud MOTTER, 2001).

Hoje se encontra distribuído em centenas de Unidades em todo País e, é constituído de Unidades de Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia, Comunicações e Logística. Nesta pesquisa foi analisada uma das Unidades localizadas na cidade de Santa Maria, a qual se deteve apenas no efetivo de Sargentos dessa Unidade.

Esta Unidade foi criada em 26 de março de 1943, localizada inicialmente em São Cristóvão, no Estado do Rio de Janeiro.

Com o envio de uma Força Expedicionária Brasileira ao Teatro de Operações Europeu, durante a 2ª Grande Guerra, aconselhou-se que se reforçasse a defesa da Região Sul do Território Nacional. Diante de tais circunstâncias, em 28 de abril de 1944, a Unidade Militar, antes localizada em São Cristóvão no Rio de Janeiro, transferiu-se para “o coração do Rio Grande do Sul”, na cidade de Santa Maria. Após viagem marítima e transporte ferroviário desde o Porto de Rio Grande, chegava em Santa Maria, no dia 22 de setembro de 1944.

Inicialmente, precariamente o Batalhão ocupou as instalações do antigo Parque Imembuí, local onde se encontra atualmente a Vila Militar da Guarnição.

Em 1948, a Unidade passou a ocupar em definitivo suas atuais instalações, localizadas na região onde existia o antigo 3º Regimento de Aviação, também conhecido como “Boi Morto”.

Atualmente a Unidade possui um efetivo de 756 militares, sendo que, dentre esses 111 são sargentos, foco da pesquisa realizada.

METODOLOGIA

A pesquisa realizada definiu-se como sendo uma pesquisa descritiva, pois é estruturada e exclusivamente elaborada para medir as características descritas em uma questão de pesquisa. A coleta de dados foi realizada através de uma entrevista estruturada, ou seja, através de um questionário que contém itens específicos onde os entrevistados apontam uma resposta em um número fixo de opções.

A pesquisa forneceu uma descrição quantitativa dos elementos num dado ponto do tempo. Em virtude disso, esses dados são considerados transversais, pois, foram coletados num único espaço de tempo e resumidos estatisticamente (HAIR e JOSEPH, 2005). É relevante salientar que os elementos foram medidos somente uma vez durante o processo de investigação, o que destaca uma característica importante dos estudos transversais.

A elaboração do questionário foi realizada pela própria autora da pesquisa e foi revisado e aprovado pelo orientador. O questionário é composto por perguntas fechadas, onde o respondente pode escolher entre um número determinado de respostas. Segundo Hair e Joseph (2005) as questões fechadas são mais difíceis de elaborar, pois exige que o pesquisador ofereça com antecedências as alternativas de resposta.

O questionário aplicado aos respondentes classifica-se como sendo auto-administrados, em razão de serem respondidos sem a presença do pesquisador. É importante destacar que:

Um grande problema com qualquer tipo de questionário auto-administrado é a perda de controle do pesquisador. Você não fica sabendo se a pessoa pretendida respondeu o questionário, se os respondentes responderam as perguntas na seqüência em que aparecem ou se eles pediram a opinião de terceiros. Qualquer uma dessas situações podem introduzir tendenciosidade nas respostas (HAIR e JOSEPH, 2005, p. 160).

É imprescindível deixar de relatar que, o maior problema encontrado nesse tipo de questionário foi o retorno dos questionários. Apesar de ter conseguido alcançar praticamente toda a população alvo, houve 18 questionários que não retornaram ao destino pré-definido.

Hair e Joseph (2005) falam que para haver a possibilidade do pesquisador realizar uma avaliação nos dados coletados através das perguntas, é necessário que a população alvo seja bem especificada.

A pesquisa teve como população alvo os Sargentos da Unidade Militar, com um total de 111 Sargentos. Ao final da aplicação dos questionários, conseguiu-se uma amostragem de 93 Sargentos, a qual corresponde a 84% do total, sendo essa amostragem considerada significativa.

A análise dos dados obtidos foi realizada através da tabulação cruzada com o uso do teste do qui-quadrado. Escolheu-se este método por ser o mais simples para descrever conjuntos de relações. Hair e Joseph (2005) definiram tabulação cruzada como sendo a distribuição de frequência de respostas de conjuntos de variáveis, podendo ser dois ou mais.

Com a análise feita através do teste do qui-quadrado, é permitido fazer o teste para verificar se há diferenças estatísticas entre os grupos. “A estatística qui-quadrado é utilizada para testar a significância estatística entre as distribuições de frequência de dois ou mais grupos” (HAIR e JOSEPH, 2005, p. 293).

ANÁLISE DE RESULTADOS

A pesquisa teve seus dados coletados em uma Unidade Militar do Exército Brasileiro localizada em Santa Maria, a qual existe há 64 anos.

O enfoque da pesquisa foi o efetivo de Sargentos desta Unidade, com uma amostra total de 93 observações.

Observou-se que a maioria dos entrevistados possui idade de 29 anos, onde o mais novo e o mais velho têm idades de 19 e 46 anos, respectivamente.

Ao analisar o sexo dos participantes constatou-se que 92 dos 93 entrevistados são do sexo masculino, sendo apenas 01 do sexo feminino. Esse resultado confirma o esperado por tratar-se de uma instituição militar.

A maioria dos entrevistados são Terceiros-Sargentos, seguidos de Segundos e Primeiros-Sargentos. Esta constatação, como esperado, deve-se ao previsto no quadro de efetivos de cada Unidade Militar, pois há mais vagas para Terceiros-Sargentos do que para Segundos e Primeiros-Sargentos.

Em relação ao grau de instrução, 58 entrevistados possuem ensino médio, representando 63,7% da população entrevistada, seguidos de 23 com ensino superior incompletos. Também, observou-se que apenas 2 possuem somente o ensino fundamental. Esse índice corrobora o fato de a maioria ingressar no Exército Brasileiro ao completar 18 anos; idade que coincide com a média de conclusão do ensino médio.

Um número significativo de Sargentos entrevistados são casados, chegando a um total de 67, seguidos de 25 solteiros e apenas 1 divorciado. Grande parte possui filhos, chegando a um total de 58,7%. Onde, a maioria possui a quantidade de 1 e 2 filhos, chegando a um percentual de 34,4% e 12,9%, respectivamente. Ficando apenas uma pequena quantidade que possui 3 ou mais filhos.

Verificou-se que 77 entrevistados possuem automóveis, restando apenas um número de 16 que não possuem.

De acordo com as informações coletadas, a grande maioria dos entrevistados possui residência própria e pretende fixar residência em Santa Maria, totalizando, respectivamente, 61,3% e 76,4%. Isto se deve em virtude da maioria ser natural de Santa Maria, apresentando um número significativo de 31 Sargentos, ou seja, 33,3% do total de entrevistados.

Analisando a quantidade de anos que esses militares estão servindo ao Exército, observou-se que a maioria tem entre 12 e 15 anos. Também, obteve-se a informação que o tempo maior de serviço prestado é de 28 anos.

Prioridade para ter Conforto na Vida

Quadro 1 - Prioridade para ter conforto na vida

Prioridade para ter conforto na vida	Freqüência	Percentagem	Percentagem Valida	Percentagem Acumulada
Situação Financeira	5	5,4	5,4	5,4
Estrutura Pessoal e Familiar	32	34,4	34,4	39,8
Conjunto (família, saúde, amigos e emprego)	56	60,2	60,2	100,0
Total	93	100,0	100,0	

No assunto referente a prioridade para ter conforto na vida, 60,2% dos entrevistados responderam que a prioridade é formada de um conjunto de família, saúde, amigos e emprego auto-realizável. Seguido de 34,4%, que responderam que

a prioridade para ter conforto na vida é ter uma estrutura pessoal e familiar e, apenas 5,4% responderam que é a situação financeira.

Saúde

Quadro 2 - Saúde

Saúde	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Valida	Porcentagem Acumulada
Boa	41	44,1	44,1	44,1
Cansada e estressada	3	3,2	3,2	47,3
Mais ou Menos	3	3,2	3,2	50,5
Fisicamente e Mentalmente Muito Bem	46	49,5	49,5	100,0
Total	93	100,0	100,0	

A maioria dos entrevistados considera sua saúde fisicamente e mentalmente muito bem, chegando a 49,5%, seguidos de 44,1% que responderam que consideram sua saúde boa.

Relacionamento Familiar

Quadro 3 - Relacionamento Familiar

Relacionamento Familiar	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Valida	Porcentagem Acumulada
Muito Satisfeito	49	52,7	52,7	52,7
Satisfeito	37	39,8	39,8	92,5
Pouco Satisfeito	6	6,5	6,5	98,9
Não Sobra Tempo	1	1,1	1,1	100,0
Total	93	100,0	100,0	

No relacionamento familiar, 52,7% dos entrevistados encontram-se muito satisfeito e, 39,8% satisfeitos. Também, observou-se que 6,5% encontram-se pouco satisfeitos e, apenas 1% do total dos entrevistados respondeu que não sobra tempo para um relacionamento familiar.

Relacionamento com seus Amigos

Quadro 4 - Relacionamento com seus Amigos

Relacionamento com seus Amigos	Freqüência	Percentagem	Percentagem Valida	Percentagem Acumulada
Ótimo	45	48,4	48,4	48,4
Mais ou Menos	12	12,9	12,9	61,3
Ruim	1	1,1	1,1	62,4
Bom	35	37,6	37,6	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Já no relacionamento com os amigos, 48,4% dos entrevistados possui ótimo relacionamento, 37,6% um bom relacionamento, 12,9% possui com seus amigos um relacionamento mais ou menos e, apenas 1,1% possuem um relacionamento ruim.

Relacionamento com os Colegas

Quadro 5 - Relacionamento com os Colegas

Relacionamento com os colegas	Freqüência	Percentagem	Percentagem Valida	Percentagem Acumulada
Muito Bom	64	68,8	68,8	68,8
Bom	29	31,2	31,2	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Em relação ao relacionamento com os colegas, a maioria dos entrevistados respondeu que o seu relacionamento com seus colegas é muito bom, totalizando 68,8%. Já, 31,2% responderam que o seu relacionamento com seus colegas é bom.

Trabalho

Quadro 6 - Trabalho

Trabalho	Freqüência	Percentagem	Percentagem Valida	Percentagem Acumulada
Ajudo no que for preciso	79	84,9	84,9	84,9
Tento fazer bem o meu serviço	10	10,8	10,8	95,7
Faço somente o necessário	4	4,3	4,3	100,0
Total	93	100,0	100,0	

De acordo com o observado, 84,9% dos entrevistados ajudam seus companheiros no que for preciso e procuram sempre fazer o melhor, pois gostam do

que fazem. Já, 10,8% tentam fazer bem o seu serviço e só ajudam o seu companheiro quando for requisitado e, apenas 4,3% fazem somente o necessário.

Desempenho das Atividades em Grupo

Quadro 7 - Desempenho das Atividades em Grupo

Desempenho das Atividades em Grupo	Freqüência	Percentagem	Percentagem Valida	Percentagem Acumulada
Compartilho atividades e opiniões	82	88,2	88,2	88,2
Falo a minha opinião e espero que seja aceita	3	3,2	3,2	91,4
Ouçõ a opinião dos outros e não me manifesto	4	4,3	4,3	95,7
Não gosto de trabalhar em grupo	4	4,3	4,3	100,0
Total	93	100,0	100,0	

No desempenho das atividades em grupo, 88,2% compartilham as atividades e opiniões, pois são uma equipe trabalhando pelo mesmo objetivo. Já, 3,2% responderam que falam suas opiniões e esperam que sejam aceitas, 4,3% escutam a opinião dos outros e não se manifestam e, também, 4,3% responderam que não gostam de trabalhar em grupo.

Aprendizagem no Trabalho

Quadro 8 - Aprendizagem no Trabalho

Aprendizagem no Trabalho	Freqüência	Percentagem	Percentagem Valida	Percentagem Acumulada
Freqüente cursos e procura estar sempre atualizado	29	31,2	31,2	31,2
Faz estritamente o necessário para realizar bem a função	20	21,5	21,5	52,7
Busca sempre novos conhecimentos, mas não participa de cursos	43	46,2	46,2	98,9
Não costuma aprimorar os conhecimentos	1	1,1	1,1	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Observou-se que 46,2% dos Sargentos entrevistados buscam sempre novos conhecimentos, mas não participam de cursos e 31,2% procuram freqüentar cursos e estar sempre atualizados sobre sua função e profissão. Já, 21,5% e, apenas, 1,1% responderam, respectivamente, que fazem estritamente o necessário para

realizarem bem suas funções e, não costumam aprimorar seus conhecimentos pois não acham necessidade.

Comunicação com os Colegas

Quadro 9 - Comunicação com os Colegas

Comunicação com os Colegas	Freqüência	Percentagem	Percentagem Valida	Percentagem Acumulada
Muito Boa	62	66,7	66,7	66,7
Boa	30	32,3	32,3	98,9
Comunica-se quando necessário	1	1,1	1,1	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Do total de Sargentos que responderam ao questionário, 66,7% possui uma comunicação com os colegas muito boa, 32,3% possui uma comunicação boa, restando, apenas, 1% que responderam que se comunicam apenas quando necessário.

Auto-Conhecimento

Quadro 10 - Auto-Conhecimento

Auto-Conhecimento	Freqüência	Percentagem	Percentagem Valida	Percentagem Acumulada
Reconhece seus potenciais e suas limitações	73	78,5	78,5	78,5
Sabe que pode fazer melhor, mas não se esforça para isso	7	7,5	7,5	86,0
Pode fazer melhor, mas falta oportunidade	8	8,6	8,6	94,6
Dedica-se ao máximo naquilo que faz	5	5,4	5,4	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Em relação ao auto-conhecimento dos entrevistados, 78,5% reconhecem seus potenciais e suas limitações, 8,6% responderam que podem fazer melhor mas falta oportunidade, 7,5% sabem que podem fazer melhor mas não se esforçam para isso e, apenas, 5,4% já se dedicam ao máximo naquilo que fazem.

Lazer Pessoal e Familiar

Quadro 11 - Lazer Pessoal e Familiar

Lazer Pessoal e Familiar	Frequência	Percentagem	Percentagem Valida	Percentagem Acumulada
Muito Satisfeito	21	22,6	22,6	22,6
Satisfeito	58	62,4	62,4	84,9
Pouco Satisfeito	12	12,9	12,9	97,8
Insatisfeito	2	2,2	2,2	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Verificou-se que do total de 93 Sargentos entrevistados, 62,4% responderam que se encontram satisfeitos com seu lazer pessoal e familiar, 22,5% muito satisfeitos, 12,9% pouco satisfeitos e apenas 2,2% insatisfeitos.

Perspectiva de Vida

Quadro 12 - Perspectiva de Vida

Perspectiva de Vida	Frequência	Percentagem	Percentagem Valida	Percentagem Acumulada
Muito Boa	66	71,0	71,0	71,0
Boa	25	26,9	26,9	97,8
Indiferente	2	2,2	2,2	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Já em relação à perspectiva de vida, observou-se que 71,0% dos entrevistados possuem uma perspectiva de vida muito boa, 26,9% possuem uma perspectiva de vida boa e, apenas, 2,2% são indiferentes quanto a sua perspectiva de vida, pois acham o que tiver de ser será.

Profissão

Quadro 13 - Profissão

Considero minha Profissão	Frequência	Percentagem	Percentagem Valida	Percentagem Acumulada
Ótima	33	35,5	35,5	35,5
Boa	55	59,1	59,1	94,6
Ruim	1	1,1	1,1	95,7
Segurança de Vida	4	4,3	4,3	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Na opinião sobre a profissão, 59,1% dos Sargentos dessa Unidade Militar consideram sua profissão boa, pois os satisfazem em muitas coisas; 35,5% consideram ótima, pois adoram o que fazem. Já, 4,3% consideram da profissão uma segurança de vida e, apenas, 1% considera ruim, mas precisa dela para sobreviver.

Qualidade de Vida

Quadro 14 - Qualidade de Vida

Qualidade de Vida	Freqüência	Porcentagem	Porcentagem Valida	Porcentagem Acumulada
Muito Boa	39	41,9	41,9	41,9
Boa	54	58,1	58,1	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Por fim, numa amostra total de 93 Sargentos entrevistados, constatou-se que 58,1% consideram sua qualidade de vida boa e, 41,9% consideram muito boa. É importante ressaltar que não houve nenhum entrevistado que respondesse que considera sua qualidade de vida ruim ou péssima.

CRUZAMENTOS DE VARIÁVEIS

Estado Civil X Prioridade de Conforto na Vida

Quadro 15 - Estado Civil X Prioridade de Conforto na Vida

		Prioridade de Conforto na Vida			Total
		Situação Financeira	Estrutura Pessoal e Familiar	Conjunto: Família, Saúde, Amigos e Emprego	
Estado Civil	Solteiro	2	12	12	26
	Casado	3	20	44	67
Total		5	32	56	93

Em relação às questões de Estado Civil e Prioridade para ter Conforto na Vida, observou-se que há relação entre o estado civil e a prioridade de conforto na vida. Em outras palavras, significa que as pessoas que são casadas priorizam o conforto na vida através de um conjunto de família, saúde, amigos e emprego auto-realizável. Portanto, isso não deve ser considerado como regra, pois, também houve

muitos solteiros que responderam que também priorizam o conjunto de família, saúde, amigos e emprego auto-realizável para obterem conforto na vida.

Auto-Conhecimento X Aprendizagem no Trabalho

Quadro 16 - Auto-Conhecimento X Aprendizagem no Trabalho

		Aprendizagem no Trabalho				Total
		Procura freqüentar cursos e estar sempre atualizado	Faz estritamente o necessário para realizar bem sua função	Busca sempre novos conhecimentos, mas não participa de cursos	Não costuma aprimorar seus conhecimentos, pois não acha necessário	
Auto-Conhecimento	Reconhece os seus potenciais e suas limitações	25	16	32		73
	Sabe que pode fazer melhor, mas não se esforça para isso	2	2	2	1	7
	Pode fazer melhor, mas falta oportunidade	1	1	6		8
	Dedica-se ao máximo naquilo que faz	1	1	3		5
Total		29	20	43	1	93

Com relação às questões de Auto-Conhecimento e Aprendizagem no Trabalho, observou-se que há relação entre as variáveis. Em outras palavras, significa que quanto mais a pessoa conhece seus potenciais e suas limitações, mais ela procura se aprimorar em seus conhecimentos.

Relação com os Colegas X Atividades em Grupo

Quadro 17 - Relação com os Colegas X Atividades em Grupo

		Atividades em Grupo				Total
		Compartilha atividades e opiniões	Fala a sua opinião e espera que seja aceita	Escuta a opinião dos outros e não se manifesta	Não gosta de trabalhar em grupo	
Relação com os Colegas	Muito Bom	59	1	3	1	64
	Bom	23	2	1	3	29
Total		82	3	4	4	93

Ao analisar as questões de Relação com os Colegas e Atividades em Grupo, observou-se que há relação entre as variáveis. Ou seja, aceita a hipótese de que se a pessoa se relaciona bem com seus colegas, conseqüentemente, ela sabe trabalhar em grupo, tanto que a maioria das respostas dos entrevistados focaliza o trabalho em grupo.

Perspectiva de Vida X Qualidade de Vida

Quadro 18 - Perspectiva de Vida X Qualidade de Vida

		Prioridade de Conforto na Vida		Total
		Muito Boa	Boa	
Perspectiva de vida	Muito Boa	34	32	66
	Boa	4	21	25
	Indiferente	1	1	2
Total		39	54	93

Analisando as questões de Perspectiva de Vida e Qualidade de Vida, observou-se que não há relação entre o que a pessoa considera como qualidade de vida e a perspectiva de vida. Ou seja, atualmente a pessoa pode ter uma qualidade de vida não muito boa e, ao mesmo tempo, ter uma perspectiva de vida muito boa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa era identificar como se encontram a qualidade de vida dos Sargentos de uma Unidade Militar de Santa Maria. Obteve-se um resultado positivo, não somente pelo resultado favorável, mas pela visão abrangente adquirida em relação ao conceito de qualidade de vida para cada participante da pesquisa. Diante de tantas opiniões diferentes buscando uma melhor qualidade de vida, observou-se que o objetivo final de todos é a incansável busca pelo seu bem-estar.

A maioria dos Sargentos considera sua qualidade de vida boa, não significando que não possuem uma perspectiva de vida muito boa. Isso demonstra que apesar da pressão das constantes mudanças, eles estão conseguindo manter um equilíbrio em todas as esferas que compõem suas vidas.

Reconhecer seus potenciais e suas limitações foi um dado importante, pois através dele pode-se perceber que os Sargentos possuem plena consciência de sua

realidade. O que se percebeu que são dadas oportunidades para seus desenvolvimentos profissionais, acarretando num aumento da auto-estima e numa perspectiva de melhoras ainda maior.

No geral, a satisfação no que tange o relacionamento com colegas, família e amigos faz com que os Sargentos sintam-se mais tranquilos para enfrentar os problemas do dia-a-dia. Não importando o ambiente onde estejam, sabem que possuem uma estrutura bem consolidada que ajudarão a enfrentar novos desafios e manter a harmonia em suas vidas.

Observou-se que os Sargentos que possuem família com filhos valorizam o conjunto de variáveis que formam suas vidas, pois sabem que o conforto da vida não depende apenas da situação financeira e, sim, de um conjunto que envolve família, sociedade e trabalho. Verificou-se que, essa valorização pelo conjunto de variáveis que forma a vida, também foi enfatizada por muitos dos Sargentos que são solteiros.

Salienta-se que aqueles se sentem satisfeitos com sua qualidade de vida, rendem mais no seu ambiente de trabalho, possuem um melhor relacionamento com o resto do grupo, trabalham em equipe, além de se sentirem fisicamente e mentalmente muito bem.

O resultado do ambiente onde se convive reflete diretamente no comportamento de cada Sargento. O que varia é o grau de importância que cada um irá dar na influência das outras variáveis que agregam sua vida.

Mas, verificou-se que apesar de serem a minoria, ainda há aqueles que estão insatisfeitos, de um modo geral com suas vidas. Para estes sugere-se que repensem seus objetivos de vida, para poder ver se o que estão fazendo atualmente, tanto no ambiente pessoal como profissional, é o que realmente querem para suas vidas. É preciso conhecer-se bem para depois buscar uma melhor qualidade de vida.

Aquele que faz o que não gosta tem que ter a consciência que isso só lhe trará malefícios. Afetando seu desempenho, suas relações, como também a sua própria saúde.

As pessoas não devem se sentir reprimidas ao repensar suas vidas, pois buscar uma qualidade de vida melhor requer, muitas vezes, mudanças radicais na vida. Só não erra aquele ser humano que não faz nada, que não assume e não enfrenta os desafios e oportunidades que a vida lhe oferece.

A qualidade de vida depende da determinação e do investimento que a pessoa faz em melhorias para a sua própria vida. Mesmo que, para isso, seja

preciso mudar velhos hábitos que impeçam o crescimento. Não ter medo, confiar na intuição, usar a sabedoria e ter vontade de ser melhor, faz com que as pessoas alcancem uma melhor qualidade de vida.

Por fim, chega-se a seguinte conclusão: para se obter uma qualidade de vida satisfatória, é necessário que haja uma harmonia entre os ambientes pessoais, sociais e profissionais. Pois de nada adianta buscar a satisfação total em um ambiente, para preencher a insatisfação no outro.

Aliás, é importante salientar que as pessoas não são nada sozinhas, por mais que elas busquem uma melhor qualidade de vida para si própria, elas precisam de seus amigos, da sua família, de seus colegas de trabalho e da sociedade como um todo. As mudanças dependem, principalmente, da própria pessoa, mas ela recebe uma influência direta do mundo que a cerca.

A certeza que as pessoas podem ter é que a vida é muito mais que isso e apresentará um futuro que não se sabe qual é. Em razão disso, é necessário que as pessoas comecem a fazer o bem para si e para os outros hoje, para alcançar uma expectativa de vida melhor no futuro.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE AS, TRÓCCOLI BT. **Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo**. *Psicol. Teoria Pes.* 2004; 20:153-64.

CHUNG, TOM. **Qualidade começa em mim**: manual neurolinguístico de liderança e comunicação. Ozasco, SP: Novo Século, 2002.

Estrutura e apresentação de monografias, dissertações e teses: MDT. Universidade Federal de Santa Maria. Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa. 6 ed. rev. e ampl. Santa Maria: UFSM, 2006.

FERNANDES, EDA CONTE. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FONSECA, J. L. **Gestão participativa e produtividade**: uma abordagem da ergonomia. Florianópolis, 1995. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, 1995.

HAIR, JR., JOSEPH, F. **fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LIMA, I. S. **Qualidade de vida no trabalho na construção de edificações**: avaliação do nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte.

Florianópolis, 1995. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, 1995.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

LIPP, M., e ROCHA, J. C. **Stress, hipertensão e qualidade de vida**. Campinas, SP: Papyrus, 1996.

MOTTER, A. A. **Qualidade de vida dos médicos militares do hospital geral de Curitiba**. Florianópolis, 2001. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, 2001.

PATRÍCIO, Z.M., *et al.* (org). **Qualidade de vida do trabalhador** - uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas. Florianópolis: do autor, 1999.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho** - evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SILVA, T. M. **Metodologia da Pesquisa**. Santa Maria: do autor, 2006.

Site: www.exercito.gov.br