



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PÓLO FAXINAL DO SOTURNO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA
MODALIDADE EAD**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
PERCEPÇÃO DOS VIGILANTES DA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA MARIA**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

Luciana Dimpério

**Santa Maria, RS, Brasil
2011**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
PERCEPÇÃO DOS VIGILANTES DA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA MARIA**

por

Luciana Dimpério

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pública,
modalidade EAD da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como
requisito parcial para obtenção do grau de
Especialista em Gestão Pública

Orientador: Prof. Breno Augusto Diniz Pereira

Santa Maria, RS, Brasil

2011

© 2011

Todos os direitos autorais reservados a Luciana Dimpério. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser com autorização por escrito do autor.

Endereço: Rua Dona Luiza, n. 490, Bairro Centro, Santa Maria, RS, 97010-160

Fone (0xx)55 33071273; End. Eletrônico: ludimperio@hotmail.com

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Pólo Faxinal do Soturno
Curso de Especialização em Gestão Pública
Modalidade EAD**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova a monografia de especialização

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
PERCEPÇÃO DOS VIGILANTES DA
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA MARIA**

Elaborado por
Luciana Dimpério

Como requisito parcial para obtenção do grau de
Especialista em Gestão Pública

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof. Breno Augusto Diniz Pereira, Dr. (UFSM)
(Orientador)

Prof. Gilnei Luiz de Moura, Dr. (UFSM)

PRO. JULIANO NUNES ALVES, MESTRE (UNICRUZ)

Santa Maria, 09 de julho de 2011.

"**S**aúde é a vida no silêncio dos
órgãos: doença é o grito dos órgãos no
silêncio do **S**ujeito."

Geraldo Caldeira

RESUMO

Relatório de Pesquisa
Curso de Pós - Graduação em Gestão Pública
Universidade Federal de Santa Maria

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS VIGILANTES DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA MARIA

AUTORA: LUCIANA DIMPÉRIO

ORIENTADOR: PROF. BRENO A. DINIZ PEREIRA

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 09 de julho de 2011.

A presente pesquisa foi desenvolvida na Secretaria de Município de Gestão e Modernização Administrativa da Prefeitura Municipal de Santa Maria (PMSM) e busca analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT) na visão dos vigilantes lotados nesta secretaria. A presente pesquisa justifica-se pela importância de verificar a percepção dos colaboradores sobre qualidade de vida no trabalho, para se pensar de que forma podem-se minimizar os impactos e conflitos diários das rotinas de trabalho que contribua a obterem atitudes de vida saudáveis. No referencial teórico, abordou-se sobre o tema homem e o trabalho, seguido de uma breve descrição sobre processo de evolução da QVT e finaliza com a apresentação de diversos conceitos sobre qualidade de vida no trabalho. A pesquisa realizada é de caráter quantitativo de natureza descritiva e de levantamento de dados e se refere a um estudo de caso. A população-alvo definiu-se como sendo os vigilantes da Secretaria de Gestão e Modernização Administrativa da PMSM, composta por 27 funcionários. Foi realizada uma pesquisa de campo para coleta dos dados através de um questionário estruturado abordando os aspectos organizacionais, biológicos, psicológicos e sociais. Entre os resultados encontrados, destaca-se que há muitas carências na prefeitura, no que tange promoção de saúde, treinamento, oportunidade de lazer e entretenimento que possa proporcionar QVT aos servidores. Além disso, ressalta-se que valorização, criação de CIPAs e palestras de saúde foram algumas sugestões citadas para melhoria da QVT na prefeitura municipal.

Palavras-chaves: Qualidade de vida no trabalho (QVT), vigilantes, PMSM.

ABSTRACT

Research Report
Curso de Pós - Graduação em Gestão Pública
Universidade Federal de Santa Maria

QUALITY OF LIFE AT WORK: PERCEPTION OF VIGILANTES OF THE CITY HALL OF SANTA MARIA

**AUTHOR: LUCIANA DIMPÉRIO
ADVISOR: PROF. BRENO A. DINIZ PEREIRA**

Date and Location of Presentation: Santa Maria, 09 of July of 2011.

The present research was conducted at the Municipal Secretary of Administrative and Modernization Management of the City of Santa Maria (PMSM) and seeks to analyze the quality of life at work (QVT) by the view of security guards stationed at this office. This research is justified by the importance of verifying employees' perceptions about quality of life at work, to think about how the impacts and conflicts of daily work routines could be minimized in order to contribute in the achievement of healthy life attitudes. In the theoretical referential, the theme man and work were discussed, followed by a brief description of the evolution process of QVT and ends with the presentation of various concepts about quality of life at work. The research has a quantitative character of descriptive nature and data collection that refers to a study of a case. The target population was defined by the vigilantes of Secretary of Management and Administrative Modernization of PMSM, composed by 27 employees. It was performed a field survey to collect data through a structured questionnaire approaching the organizational, biological, psychological and social aspects. Among our results, we highlight that there are many shortcomings in city hall, regarding health promotion, training, opportunity of leisure and entertainment that QVT can provide to the servers. Moreover, it is noteworthy that recovery, creation of health CIPAs and lectures were cited as suggestions on improving the QVT at the City Hall.

Keywords: Quality of life at work (QVT); vigilantes; PMSM.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Perfil dos respondentes - Sexo.....	27
Gráfico 2 Número de dependentes.....	28
Gráfico 3 Peso.....	28
Gráfico 4 Idade.....	29
Gráfico 5 Estado Civil.....	29
Gráfico 6 Escolaridade.....	30
Gráfico 7 Regime Jurídico.....	30
Gráfico 8 Faixa salarial.....	31
Gráfico 9 Tempo na Prefeitura.....	31
Gráfico 10 Tempo no Cargo de Vigilante.....	32
Gráfico 11 - Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional.....	36
Gráfico 12 – Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias.....	38
Gráfico 13 – Oportunidades de participar de decisões de trabalho.....	40
Gráfico 14 – Qualidade de procedimentos administrativos.....	42
Gráfico 15 – Atendimento às rotinas de pessoal.....	45
Gráfico 16 - Mecanismo de integração da equipe.....	47
Gráfico 17 - Ouvidoria Interna.....	49
Gráfico 18 - Programa de prevenção em acidentes de trabalho.....	52
Gráfico 19 - Controle dos riscos ergonômicos e ambientais.....	55
Gráfico 20 - Atendimento do convênio médico.....	57
Gráfico 21 - Oportunidade de realizar ginástica no trabalho.....	60
Gráfico 22 - Estado geral da saúde dos colegas.....	62
Gráfico 23 - Qualidade da atuação das CIPAs.....	64
Gráfico 24 - Atendimento Odontológico.....	67
Gráfico 25 - Programa de controle médico de saúde ocupacional.....	69
Gráfico 26 – Qualidade da limpeza interna e externa.....	71
Gráfico 27 – Forma de avaliação do desempenho de seu trabalho.....	74
Gráfico 28 - Clima de camaradagem entre as pessoas.....	77
Gráfico 29 – Oportunidade de carreira.....	79
Gráfico 30 – Satisfação com o salário.....	81
Gráfico 31 – Ausência de interferência na vida pessoal.....	84
Gráfico 32 – Contrato de trabalho.....	86
Gráfico 33 – Espírito de coletividade/cooperação.....	88
Gráfico 34 – Qualidade de convênios.....	92
Gráfico 35 – Oportunidade para distração.....	94
Gráfico 36 – Atendimento aos filhos.....	96
Gráfico 37 – Financiamento para cursos externos.....	99
Gráfico 38 – Formas de organização dos funcionários.....	101
Gráfico 39 – Auxílio Alimentação.....	103

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estrutura Organizacional Básica da PMSM.....	26
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Consulta IMC.....	22
-----------------------------	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Descreve os critérios de Walton (1973) sobre os fatores conceituais de QVT.....	18
Quadro 2 – Quadro de Funcionários da PMSM.....	24
Quadro 3 - Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspe. org. item 1.....	34
Quadro 4 - 6. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. org. item 2.....	35-36
Quadro 7 - 9. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. org. item 3.....	37-39
QUADRO10 - 12. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. org. item 4.....	39-41
Quadro 13 - 15. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. org. item 5.....	42-43
Quadro 16 - 18. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. org. item 6.....	44-45
Quadro 19 - 21. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. org. item 7.....	46-48
Quadro 22 - 24. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. biol. item 1.....	48-51
Quadro 25 - 27. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. biol. item 2.....	51-53
Quadro 28 - 30. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. biol. item 3.....	53-55
Quadro 31 - 33. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. biol. item 4.....	56-58
Quadro 34 - 36. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. biol. item 5.....	58-60
Quadro 37 - 39. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. biol. item 6.....	61-63
Quadro 40 - 42. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. biol. item 7.....	63-65
Quadro 43 - 45. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. biol. item 8.....	66-68
Quadro 46 - 48. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. biol. item 9.....	68-70
Quadro 49 - 51. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. psic. item 1.....	71-73
Quadro 52 - 54. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. psic. item 2.....	74-75
Quadro 55 - 57. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, do aspec. psic. item 3.....	76-78
Quadro 58 - 60. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. psic. item 4.....	78-80
Quadro 61 - 63. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. psic. item 5.....	81-83
Quadro 64 - 66. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. psic. item 6.....	83-85
Quadro 67 - 69. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. psic. item 7.....	85-87
Quadro 70 - 72. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. sociais item 1.....	88-90
Quadro 73 - 75. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. sociais item 2.....	91-93
Quadro 76 - 78. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. sociais item 3.....	93-95
Quadro 79 - 81. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. sociais item 4.....	96-97
Quadro 82 - 84. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. sociais item 5.....	98-100
Quadro 85 - 87. Fator tem na PMSM, satisfação e importância, aspec. sociais item 6.....	100-102
QUADRO 88 - DIRETRIZES DO PLANO DE AÇÃO.....	106

LISTA DE APÊNDICE

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO	112
APÊNDICE B – CARTA AUTORIZAÇÃO PESQUISA.....	116
APÊNDICE C – CARTA RESPOSTA.....	117

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	9
1.1 PROBLEMÁTICA.....	10
1. 2 OBJETIVO GERAL.....	10
1.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
1. 3 JUSTIFICATIVA.....	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 Homem e trabalho.....	12
2.2 Processo de evolução tema Qualidade de vida no Trabalho.....	13
2.3 Conceitos sobre QVT.....	15
3 METODOLOGIA	20
3.1 Delineamento da Pesquisa.....	20
3.2 População-alvo	20
3.3 Coleta e Tratamento de Dados.....	21
4.ESTRUTURA DA PMSM	23
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS	27
5.1 Perfil dos Entrevistados	27
5.2 Dados Específicos	33
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	108
ANEXOS.....	110
APÊNDICES.....	111

1. INTRODUÇÃO

As diversas transformações ocorridas no mundo nas últimas décadas foram responsáveis pela ocorrência de mudanças que envolveram concepções sociais, políticas, econômicas e ideológicas.

Esse cenário marcado pelo desenvolvimento tecnológico acelerado, pelo avanço da informatização e dos meios de comunicação provocou processos de mudanças no âmbito das organizações com transformações inevitáveis tanto nas organizações privadas quanto nas públicas.

A adaptação às novas mudanças no âmbito do trabalho pode gerar um desconforto e conflitos nas pessoas que estão vivenciando este processo e segundo Lima (2003), a qualidade de vida nas empresas vem com a idéia de criar alternativas e novas formas de gestão no ambiente organizacional, com o propósito de oportunizar ao sujeito se adaptar as mudanças, aos novos contextos e as novas culturas que se inserem através da abertura de novas tecnologias e transformações.

Conforme Mare citado por Melo; Sperling (2002), com o advento do modelo da administração pública gerencial, a eficiência e a qualidade vêm sendo consideradas como valores primordiais na prestação de serviços no âmbito público, norteados pelos seguintes princípios: flexibilidade, criatividade, participação, descentralização e horizontalização das estruturas, organização em rede e a qualidade.

O autor ainda salienta que estes fatores influenciam não somente os serviços prestados, mas também a qualidade de vida de quem presta estes serviços, sendo a base para desenvolvimento organizacional no âmbito público.

Como parte desse contexto de mudanças organizacionais, seja em organizações privadas ou públicas, destaca-se a importância de se pensar mais profundamente de que forma as organizações públicas podem voltar sua atenção à qualidade de vida no ambiente de trabalho, com reflexos positivos na vida do servidor.

O tema qualidade de vida no ambiente de trabalho - QVT - vem ganhando espaço dentro das organizações públicas, a partir do surgimento de demandas e novas necessidades que tem aproximado cada vez mais a características de empresas privadas, onde a modernização organizacional se faz necessária para adaptação e desenvolvimento organizacional.

Diante do exposto é muito importante verificar a percepção dos colaboradores sobre qualidade de vida no ambiente de trabalho, para que se possa refletir sobre novas alternativas para minimizar os impactos e conflitos diários das rotinas de trabalho que venha a contribuir na conquista de atitudes de vida saudáveis.

Foi pensado então realizar uma pesquisa com o enfoque sobre QVT devido a relevância do tema para desenvolvimento organizacional no serviço público. Pensando-se em delimitar o público alvo, foi escolhido a Secretaria de Gestão e Modernização Administrativa. Realizou-se uma entrevista com o Secretário de Gestão e Modernização Administrativa, o qual sugeriu a realização do estudo na secretaria abrangendo o cargo que havia ocorrência de bastantes horas extras. A partir disto, iniciou-se uma etapa de construção do instrumento de pesquisa visando analisar o processo de QVT em seus quatro eixos: Aspectos organizacionais, aspectos biológicos, aspectos psicológicos e aspectos sociais no ponto de vista dos colaboradores.

1.1 Problemática

Diante do exposto faz-se necessário realizar uma pesquisa para compreender: Como os vigilantes da Prefeitura Municipal de Santa Maria sentem-se em relação à qualidade de vida no trabalho?

1.2 Objetivo Geral

A realização deste estudo tem por objetivo geral analisar o processo de Qualidade de Vida no Trabalho na Prefeitura Municipal de Santa Maria (PMSM) na visão dos vigilantes da SMGMA.

1.2.1 Objetivos Específicos

- Caracterizar a organização objeto do estudo;
- Caracterizar o perfil dos vigilantes entrevistados;
- Realizar uma reflexão a respeito do processo de QVT da PMSM;
- Propor um plano de ação visando contribuir para a melhoria da QVT objeto deste estudo.

1.3 Justificativa

A necessidade de refletir sobre a QVT na Prefeitura surgiu através do trabalho executado no setor de recursos humanos, onde foi possível detectar situações e necessidades que demandavam novos planejamentos e ações que focassem projetos voltados aos servidores públicos. Primeiramente pensou-se em abranger as diversas secretarias, mas optou-se em delimitar a população alvo após orientações efetuadas pela disciplina de metodologia de pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Homem e Trabalho

Conforme Julião (2001), é através do trabalho, que o homem constrói seu modo de viver, pensar e maneira de existir no mundo. É um meio pelo qual desenvolve suas habilidades, se relaciona e efetua trocas com as outras pessoas. O trabalho é expressão da condição humana, que absorve grande parte de sua vida e influencia todas as dimensões de sua vida tais como: física, afetiva, intelectual e espiritual.

O trabalho pode assumir diversas representações para os funcionários, dependendo do seu contexto, da personalidade do sujeito, de suas vivências e experiências adquiridas com as rotinas diárias. Pode adquirir vários sentidos, pois depende de como ele é percebido e interpretado. (ANTLOGA ; MENDES, 2009).

Segundo os autores, o trabalho pode se tornar significativo quando é desempenhado de forma eficiente, com resultado útil ao desenvolvimento das tarefas e satisfatório quando proporciona relações sociais saudáveis, garantindo um ambiente de segurança, autonomia e ocupação efetiva de tempo. Assim, esses sentidos, a depender de cada contexto de trabalho, podem ter como resultados vivências positivas ou negativas, tais como prazer e sofrimento.

O sofrimento dos trabalhadores, de acordo com Gonzáles (2006):

Pode ser expresso, dentre outras formas, através da insatisfação e da ansiedade. A insatisfação e a satisfação do trabalhador podem estar vinculadas a aspectos como: condições de trabalho (ambiente físico, químico e biológico, condições de higiene e segurança) e a organização do trabalho (divisão do trabalho, das tarefas, as relações de poder, as questões de responsabilidades e o relacionamento entre as pessoas). (GONZÁLES, 2006, p. 371).

A atividade laboral assume cada vez mais um papel central na vida das pessoas, auxiliando na construção de uma identidade social bem como a conquista de uma posição e um status diante de um grupo dentro de uma organização. (BITTENCOURT, CALVO e FILHO, 2007).

Entretanto, segundo os autores, frente às constantes mudanças e transformações tecnológicas ocorridas no mundo do trabalho, cresceu também a necessidade de competitividade entre os funcionários. Os colaboradores começam a sentir cada vez mais as pressões e exigência de adaptação a essas mudanças, transferindo os esforços que antes eram de ordem física para de ordem intelectual.

Essas mudanças contínuas, bem como o excesso de horas extras e as dificuldades para assimilar essas transformações, geram insegurança e interferem na saúde do trabalhador.

Assim está havendo um deslocamento dos riscos ocupacionais para o intelecto e aspecto emocional do trabalhador. (JULIÃO, 2001).

A subjetividade humana é construída através das relações de trabalho. As condições laborais, e as relações diretas de trocas entre os funcionários influenciam diretamente a qualidade de vida. (PENTEADO, 2007).

Conforme Bittencourt, Calvo e Filho (2007), surgem à necessidade de modelos de gestão capazes de se preocupar com a qualidade de vida no trabalho e dos fatores que auxiliam na promoção de satisfação do indivíduo nas suas tarefas laborais e na humanização das ações e situações de trabalho.

Alguns fatores como a melhoria das condições de trabalho, a implementação de novas formas de gestão e proporcionar satisfação às necessidades dos trabalhadores auxiliam em sua aprendizagem e qualificação, auxiliados por um processo de educação continua através de treinamentos respeitando as necessidades por conhecimentos específicos, justifica o autor.

2.2 Processo de evolução tema Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo as idéias desenvolvidas por Rodrigues (1999 apud VASCONCELOS, 2001) afirma que qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana. A exemplo disso, tem-se os ensinamentos de Euclides (300 a.c) de Alexandria que utilizava a geometria para entender a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, bem como a Lei das Alavancas com Arquimedes (287 a.c) veio a diminuir esforços físicos de muitos trabalhadores.

No século XX, mais especificamente no início dos anos 20 muitos estudos contribuíram para a compreensão da satisfação do indivíduo no trabalho. Estas pesquisas formam relevantes para se entender o comportamento humano, a motivação dos indivíduos, e qualidade de vida do trabalhador com a criação da escola das relações humanas. (VASCONCELOS, 2001).

Conforme Queiroz (1996 apud JULIÃO, 2001), surgiu no início deste século também as teorias da administração científica fundada por Taylor, que focava as tarefas e motivações unicamente salariais, ignorando o entendimento de que o trabalhador é um ser humano e social e a teoria clássica da administração, efetuada por Fayol com ênfase na estrutura organizacional.

De acordo com Julião (2001), na década de 40, pela necessidade de se contrapor à

desumanização do trabalho surgida com a aplicação de métodos rigorosos, surge à teoria das relações humanas com a concepção do homem social. Essa teoria defende que os trabalhadores são seres complexos, com sentimentos, desejos e temores, compreendendo que as pessoas são motivadas por necessidades e alcançam satisfação através dos grupos que interagem no ambiente de trabalho.

Foi neste contexto, segundo Julião (2001), que surge o fator motivação como fundamental para o desempenho dos trabalhadores e sua influência para alcance dos objetivos da organização. Contemplando essas idéias, os teóricos Maslow (1954) e Herzberg (1968) desenvolveram estudos sobre necessidades humanas de motivação e satisfação. A partir destes conhecimentos, começam a surgir outros estudos trazendo uma visão humanística para as empresas com a preocupação com as condições adequadas de trabalho, formação e qualificação apropriadas para o cargo já que estes fatores influenciam na motivação dos funcionários.

Segundo Ferreira (2009), a temática sobre qualidade de vida no trabalho começou a ser abordada a partir da primeira grande guerra com o advento de transformações na economia, na política e na sociedade, onde foi necessário dar atenção na forma de tratamento aos trabalhadores, mas a preocupação daquela época era de cunho econômico visando à produtividade.

O mesmo autor na sua caminhada histórica sobre QVT, afirma que as mudanças relacionadas ao bem-estar dos trabalhadores começam nas décadas de 30 e 40 com os primeiros programas de segurança no trabalho, e na década de 50 surge na Inglaterra o primeiro modelo de QVT. Já em 1970 surgem os trabalhos de Walton propondo o equilíbrio entre trabalho e vida e destaca o papel social da organização e a relação entre produtividade e programas de QVTs. Em 1979 Wesley publica estudos defendendo a humanização das formas de gestão no trabalho.

A qualidade de vida no trabalho, conforme Julião (2001), surgiu em 1950 através de estudos de Eric Trist abordando a relação indivíduo-trabalho-organização, com base na tarefa com sua análise e reestruturação, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos prejudicial e causadora de sofrimento.

Conforme França (2009), nos anos 90 surge diversas ações associadas e reforçadas pelas necessidades de renovação do estilo de vida, tais como estudos e práticas gerenciais voltadas a qualidade de pessoal, tendo em vista a gestão de qualidade de vida no trabalho, com enfoque sistêmico, a administração participativa, os diagnósticos de clima organizacional, a educação nutricional, a promoção de saúde, a prevenção, ações de

ergonomia e cuidados com a saúde mental do trabalho, unidos ao processo de valorização de atividades de lazer, esporte e cultura e recentemente trabalhando propostas de cidadania e responsabilidade social.

De modo geral, são identificados dois tipos de abordagens para QVT: Uma clássica de caráter assistencialista que abrange a responsabilização do trabalhador por sua QVT, atividades de QVT de natureza compensatória do desgaste que os trabalhadores vivenciam, ênfase na produtividade, enriquecimento dos cargos e das tarefas, a motivação, a satisfação pessoal, o comprometimento, as atividades de lazer, físicas e culturais. O outro modelo de abordagem do QVT é a contra-hegemônica, que é preventiva, cujas ações estão em remover os problemas geradores de mal-estar no trabalho, atuando em três dimensões: As condições, a organização e as relações sócio-profissionais de trabalho. Desta forma, a produtividade deixa de ser foco e passa a ser consequência das ações de QVT (FERREIRA, 2009).

Inicialmente a QVT era vista como um fator individual ao trabalho, em seguida passou a ser uma preocupação dos gestores, na medida em que vão se dando conta que este fator auxiliaria na produtividade do sujeito. Atualmente QVT vai muito além da organização incluindo uma preocupação ampla e global do sujeito (MORAES, 2000).

2.3 Conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho

O tema qualidade de vida no trabalho vem ganhando relevância e espaço nas organizações e França (2009) conceitua este processo segundo o ponto de vista das pessoas, como percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, do ambiente social, econômico, da expectativa de vida dos indivíduos e a necessidade de valorização do significado do trabalho e do cargo ocupado. Já no ponto de vista do trabalho, a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da metodologia organizacional, das condições do ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento.

Segundo Gonzáles (2006) o tema qualidade de vida no trabalho congrega diversos aspectos tanto do ambiente quanto das condições de trabalho e que atualmente tem influenciado as empresas privadas quanto nas públicas de forma geral. Estes aspectos não se resumem mais ao capital ou trabalho, mas englobam os aspectos subjetivos do sujeito como sentimentos, experiências, anseios, ideologias, valores e interesses.

A qualidade de vida do trabalhador envolve questões amplas como aspectos de saúde, meio ambiente, salários, incentivos e participação no lucro das empresas, criatividade,

autonomia, grau de controle e a quantidade de poder dos trabalhadores sobre o processo de trabalho (GONZÁLES, 2006).

Segundo França (2009), a implementação de um programa de qualidade de vida no trabalho vai depender da organização viabilizar um processo de gestão de um conjunto de ações incluindo primeiramente um diagnóstico da qualidade de vida no trabalho.

A definição de gestão da Qualidade de Vida no Trabalho é conceituada como:

A capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas nas organizações (FRANÇA, 2009, p. 167).

A qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida como uma forma de pensar que engloba as pessoas, o trabalho e as organizações, através da preocupação com o bem-estar do trabalhador, a eficiência organizacional e a participação dos colaboradores nas decisões e problemas de trabalho (BARROS E SANTOS, 2005).

A qualidade de vida no trabalho (QVT) “representa em que graus os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização.” (CHIAVENATO, 1999 apud VISSANI, 2002, p. 07).

Os fatores envolvidos na QVT são:

"A satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico do trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar." (CHIAVENATO, 1999, p. 391 apud VISSANI, 2002, p. 07).

Também a qualidade de vida no ambiente de trabalho deve ser percebida de forma ampla envolvendo diversos fatores tais como:

A remuneração, em seus aspectos de equidade ou justiça interna ou externa; condições de saúde e segurança no trabalho, oportunidades para utilização e desenvolvimento de capacidade, oportunidade de crescimento profissional, com segurança de empregos, renda integração social no ambiente de trabalho, proporção ou nível em que direitos e deveres encontram-se formalmente estabelecidos, cumpridos pela organização, além de valorização da cidadania, imparcialidade nas decisões, influência de trabalho em outras esferas de vida do trabalhador, como por exemplo, as relações familiares e relevância social da vida no trabalho ou valorização e responsabilidade das organizações pelos seus produtos e pelos seus trabalhadores, com implicações na imagem e credibilidade da empresa. (VISSANI, A., 2002).

Para Limongi, Albuquerque e França citados por Vasconcelos (2001), a sociedade convive com novos conceitos de modo vida dentro e fora das empresas, gerando conseqüentemente novos valores e demandas por qualidade de vida no trabalho e para tanto outras ciências tem contribuído para o estudo de QVT nas organizações tais como:

- Saúde – nessa área, a ciência tem buscado preservar a integridade física, mental e social do ser humano e não apenas atuar sobre o controle de doenças, gerando avanços biomédicos e maior expectativa de vida.
- Ecologia – vê o homem como parte integrante e responsável pela preservação do sistema dos seres vivos e dos insumos da natureza.
- Ergonomia – estuda as condições de trabalho ligadas à pessoa. Fundamenta-se na medicina, na psicologia, na motricidade e na tecnologia industrial, visando ao conforto na operação.
- Psicologia – juntamente com a filosofia, demonstra a influência das atitudes internas e perspectivas de vida de cada pessoa em seu trabalho e a importância do significado intrínseco das necessidades individuais para seu envolvimento com o trabalho.
- Sociologia – resgata a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente, demonstrando suas implicações nos diversos contextos culturais e antropológicos da empresa.
- Economia – enfatiza a consciência de que os bens são finitos e que a distribuição de bens, recursos e serviços deve envolver de forma equilibrada a responsabilidade e os direitos da sociedade.
- Administração – procura aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados, em ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo.
- Engenharia – elabora formas de produção voltadas para a flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso da tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.

De acordo com Julião (2011) o trabalho afeta todas as dimensões da vida humana com a afetiva, física, intelectual e espiritual e a QVT proporciona ações que influem nesses fatores, atuando na parte psicológica através de ações relacionadas à satisfação e motivação dos funcionários e, na parte física, com ações diretamente ligadas às condições do ambiente de trabalho e promoção de saúde.

Segundo a mesma autora citada anteriormente, os benefícios da implementação de QVT nas organizações são:

- Redução do absentéismo
- Redução da rotatividade
- Atitude favorável ao trabalho
- Redução/eliminação da fadiga

- Promoção da saúde e segurança
- Integração social
- Desenvolvimento das capacidades humanas
- Aumento da produtividade

Dentre as pesquisas sobre QVT, segundo Julião (2001), tem-se a contribuição do modelo de Walton (1973) para investigação e análise de qualidade de vida no trabalho, dividido em oito categorias conceituais descritas no Quadro 2:

CRITÉRIOS	INDICADORES
1. Compensação justa e adequada	Salário e jornada de trabalho
2. Condições de trabalho	Ambiente físico seguro e saudável, salubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia, estima, capacitação múltipla, informações sobre o trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Carreira, desenvolvimento pessoal, estabilidade no emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos, habilidade social, valores comunitários
6. Cidadania	Direitos garantidos, privacidade, imparcialidade
7. Trabalho e espaço total de vida	Liberdade de expressão, vida pessoal preservada, horários previsíveis.
8. Relevância social do trabalho	Imagem da empresa, responsabilidade social da empresa

Quadro 1. Descreve os critérios de Walton (1973) sobre os fatores conceituais de QVT

FONTE: Adaptado de França (1996).

Segundo Straub (2005), o local de trabalho é o ambiente ideal para promoção de saúde, pois oferece maior oportunidade de obter contato contínuo, acompanhamento e retorno. Os programas de bem-estar no local de trabalho proporcionam variadas atividades, incluindo controle de peso, orientação nutricional, programas para ajudar as pessoas a pararem de fumar, exames preventivos de saúde, seminários educacionais, manejo do estresse, cuidados com a coluna, centros de ginástica, programas de imunização e programas pré-

natais.

O autor ainda refere que as campanhas de educação para a saúde significa qualquer intervenção de forma planejada que envolvendo a comunicação venha a promover aprendizado de comportamentos mais saudáveis para as pessoas.

Para finalizar esta literatura, tem-se a opinião de Guest (1979 apud SCHIRRMESTER, 2006), a qual percebe a qualidade de vida no trabalho como os sentimentos das pessoas em relação a todas as dimensões que envolvem o trabalho, incluindo recompensas e benefícios, segurança, condições de trabalho, relações organizacionais e interpessoais, e o modo que é interpretado internamente pelo trabalhador.

3. METODOLOGIA

Neste capítulo apresenta-se uma descrição da metodologia utilizada na realização do estudo sobre a QVT na PMSM, abordando o delineamento da pesquisa, a população e o método de coleta e tratamento de dados.

3.1. Delineamento da Pesquisa

A pesquisa é de caráter quantitativo de natureza descritiva, uma vez que se busca analisar o processo de QVT, sob a perspectiva dos vigilantes da SMGMA da organização investigada. Do ponto de vista de sua natureza, a pesquisa classifica-se como aplicada, já que objetiva gerar conhecimento para aplicação prática.

Com relação aos procedimentos técnicos trata-se de uma pesquisa de levantamento, pois envolve a interrogação direta de pessoas (GIL, 1991).

Como estratégia de pesquisa efetua-se um estudo de caso que, segundo Yin (2005), permite a investigação de um fenômeno dentro de seu contexto real. A unidade de análise é a Prefeitura Municipal de Santa Maria tendo por foco a Secretaria de Município de Gestão e Modernização Administrativa.

3.2 População-alvo

A população total definiu-se como sendo os vigilantes, da Secretaria de Gestão e Modernização Administrativa da PMSM.

A população total e a população-alvo deste estudo compõem-se de 27 funcionários. Optou-se por aplicar o instrumento com todos os vigilantes lotados na Secretaria devido ao reduzido número de funcionários possibilitando cobrir 100% dos mesmos.

Os questionários foram entregues diretamente pela pesquisadora, foram aplicados individualmente ou deixados para coleta posterior. O período de coleta de dados foi de 19 de novembro a 19 de dezembro de 2010. Foi entregue 27 questionários, obteve-se os 27 preenchidos, que compuseram a amostra do presente estudo.

3.3 Coleta e Tratamento de Dados

A coleta dos dados se deu por meio de pesquisa de campo, com entrevistas estruturadas, realizadas diretamente com os vigilantes da SMGMA em seus locais de trabalho. Para a entrevista estruturada, utilizou-se um questionário com o objetivo de identificar os processos de QVT, além de fornecer informações sobre o perfil dos pesquisados.

O questionário de coleta de dados foi construído a partir de uma adaptação do instrumento IPT (2003) do Instituto de Pesquisas Tecnológicas, o qual foi elaborado a partir da tese de doutorado de FRANÇA (1996). A estrutura do questionário (**APÊNDICE A**) é composta por quatro aspectos, sendo que, no primeiro é apresentado os aspectos organizacionais que constam com 07 afirmações, o segundo aspectos biológicos que consta 09 afirmações, o terceiro os aspectos psicológicos que consta 07 afirmações e o quarto os aspectos sociais que consta 06 afirmações.

A segunda etapa compõe-se de 7 questões relacionadas ao perfil dos entrevistados. Já a terceira etapa, apresenta uma questão, pedindo sugestões ou comentários sobre o processo de QVT da PMSM.

Cada eixo utilizou três escalas de medição, uma simples com 2 opções de respostas como: (1) sim e (2) não; e duas do tipo Likert, referente à satisfação e outra referente a importância, composta por 4 pontos, cujos valores variaram de (1) nada satisfeito, (2) pouco satisfeito, (3) satisfeito e (4) muito satisfeito e (1) nada importante, (2) pouco importante, (3) importante, (4) muito importante.

Em relação ao fator peso e altura constante nos dados gerais, solicitaram-se estas duas informações para posterior cálculo do IMC (índice de massa corporal) para verificar se os funcionários estão com o peso ideal, sobrepeso ou obesidade.

O **Índice de Massa Corporal** é uma medida utilizada para *medir a obesidade* adotada pela **Organização Mundial de Saúde (OMS)**. É o padrão internacional para avaliar o *grau de obesidade*.

O **cálculo do IMC** é feito dividindo o *peso* (em quilogramas) pela *altura* (em metros) ao quadrado. Após o cálculo, verifica-se o resultado através da tabela descrita abaixo.

Resultado	Situação
Abaixo de 17	Muito abaixo do <i>peso</i>
Entre 17 e 18,49	Abaixo do <i>peso</i>
Entre 18,5 e 24,99	<i>Peso normal</i>
Entre 25 e 29,99	Acima do <i>peso</i>
Entre 30 e 34,99	<i>Obesidade I</i>
Entre 35 e 39,99	<i>Obesidade II (severa)</i>
Acima de 40	<i>Obesidade III (mórbida)</i>

TABELA 1 – CONSULTA IMC

FONTE: <http://www.calculoimc.com.br/>

Cabe ressaltar que os dados obtidos pelo instrumento de pesquisa, foram tratados quantitativamente através do *software* Microsoft Excel, além da utilização do *software* SPSS 16.0.

4 ESTRUTURA DA PMSM

Em conformidade com a Lei Municipal 5189, de 30 de Abril de 2009, o Poder Executivo Municipal constitui um sistema organizacional permanente, composto da Chefia de Governo, de Secretarias e órgãos equiparados integrantes da Administração Direta, bem como de entidades da Administração Indireta, integrados segundo as áreas e setores de atividades relativas às metas e objetivos que devem atingir, e orientados para o alcance da eficiência, eficácia e efetividade das ações públicas municipais.

O Poder Executivo é exercido pelo Prefeito Municipal, auxiliado pelos Secretários de Município e do dirigente principal das entidades da Administração Indireta.

A Administração Direta compreende todos os órgãos, unidades e instâncias administrativas da estrutura da Chefia de Governo e das Secretarias do Município.

A Administração Indireta é composta por entidades, de autonomia relativa, criadas por Lei Municipal, sob regime de autarquia, fundação, companhias de economia mista com a participação majoritária do Poder Executivo e Empresas Públicas mantidas pelo Poder Executivo para aperfeiçoamento da ação executiva no desempenho de atividades de interesse público.

Todo o órgão da Administração Direta ou Indireta está sujeito à Supervisão do Prefeito ou do Secretário de Município, cuja Secretaria estiver vinculado.

Para fins do disposto nesta Lei, as referências à Secretaria de Município e/ou Secretário de Município aplicam-se também à Chefia de Gabinete e à Procuradoria Geral, bem como devem ser consideradas equivalentes às designações de Secretário Adjunto e Subprocurador.

A presente Lei altera o número de secretarias, reduzindo a estrutura organizacional composta por 18 secretarias para 12, sendo duas delas transformadas em Fundação tais como a Secretaria de Assistência social e a de Proteção Ambiental. As secretarias indicadas a serem reduzidas foram a Secretaria de Comunicação, Secretaria de Planejamento, Secretaria de Captação de recursos, Secretaria Geral de Governo, Secretaria de Habitação, Secretaria Municipal de Segurança Pública e Secretaria Municipal de Obras e Serviços Urbanos, sendo criada uma nova Secretaria, a de Programas e Projetos Especiais, a qual encontra-se responsável pela execução do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC).

O quadro de funcionários da PMSM possui um total de 3.548 (três mil, quinhentos e quarenta e oito) colaboradores conforme disposto no Quadro 1.

SECRETARIAS	NUMERO DE SERVIDORES
Gabinete do Prefeito	82
Secretaria de Município da Cultura	42
Secretaria de Município da Educação	1779
Secretaria de Município da Juventude, Esportes, lazer, Idoso e Criança	49
Secretaria de Município da Saúde	826
Secretaria de Município das Finanças	101
Secretaria de Município de Assistência Social, Cidadania e Direitos Humanos	55
Secretaria de Município de Controle e Mobilidade Urbana	133
Secretaria de Município Desenvolvimento Econômico, Inovação e Projetos Estratégicos	11
Secretaria de Município de Desenvolvimento Rural	35
Secretaria de Município Gestão e Modernização Administrativa	114
Secretaria de Município de Habitação, Infra-Estrutura e Serviços	209
Secretaria de Município de Proteção Ambiental	30
Secretaria de Município de Turismo	20
Procuradoria Geral do Município	15
SUBTOTAL	3501
SECRETARIAS EXTRAORDINARIAS	
Secretaria Extr. Relações de Governo e Comunicação	2
Secretaria Extraordinária de Supervisão de Programas Intersetoriais	4
Secretaria Extraordinária de Ação Comunitária e Cidadania	1
SUBTOTAL	7
AUTARQUIAS	
Escritório da Cidade	21
IPASSP	19
SUBTOTAL	40
TOTAL GERAL	3548

Quadro 2 – Quadro de Funcionários da PMSM.

Fonte: Prefeitura Municipal de Santa Maria, (2010).

A Prefeitura Municipal de Santa Maria é responsável pela administração municipal e é composta pela estrutura organizacional básica abaixo descrita, a qual está representada na Figura 1:

I – Chefia de Governo:

- 1 – Prefeito do Município:
 - 1.1 – Gabinete do Prefeito;
 - 1.2 – Procuradoria Geral do Município;
- 2 – Vice-Prefeito do Município:
 - 2.1 – Gabinete do Vice-Prefeito.

II – Secretarias Instrumentais:

- 1 – Secretaria de Município de Gestão e Modernização Administrativa;
- 2 – Secretaria de Município de Finanças;
- 3 – Secretaria de Município de Programas e Projetos Especiais (SESPI).

III – Secretarias de Desenvolvimento Social:

- 1 – Secretaria de Município da Saúde;
- 2 – Secretaria de Município da Educação;
- 3 – Secretaria de Município da Cultura;
- 4 – Secretaria de Município da Juventude, Esportes, Lazer, Idoso e Criança.

IV – Secretarias de Desenvolvimento Econômico:

- 1 – Secretaria de Município de Desenvolvimento Rural;
- 2 – Secretaria de Município de Turismo;
- 3 – Secretaria de Município de Desenvolvimento Econômico, Inovação e Projetos Estratégicos.

V – Secretarias de Gestão Urbana:

- 1 – Secretaria de Município de Infra-Estrutura, Habitação e Serviços;
- 2 – Secretaria de Município de Controle e Mobilidade Urbana.

VI – Órgãos Distritais;

- 1 – Subprefeituras.

VII – Órgãos Colegiados de Participação Popular:

- 1 – Conselhos Municipais.

VIII – Entidades da Administração Indireta:

- 1 – IPASSP-SM – Instituto de Previdência e Assistência à Saúde do Servidor Público Municipal de Santa Maria;
- 2 – Escritório da Cidade.

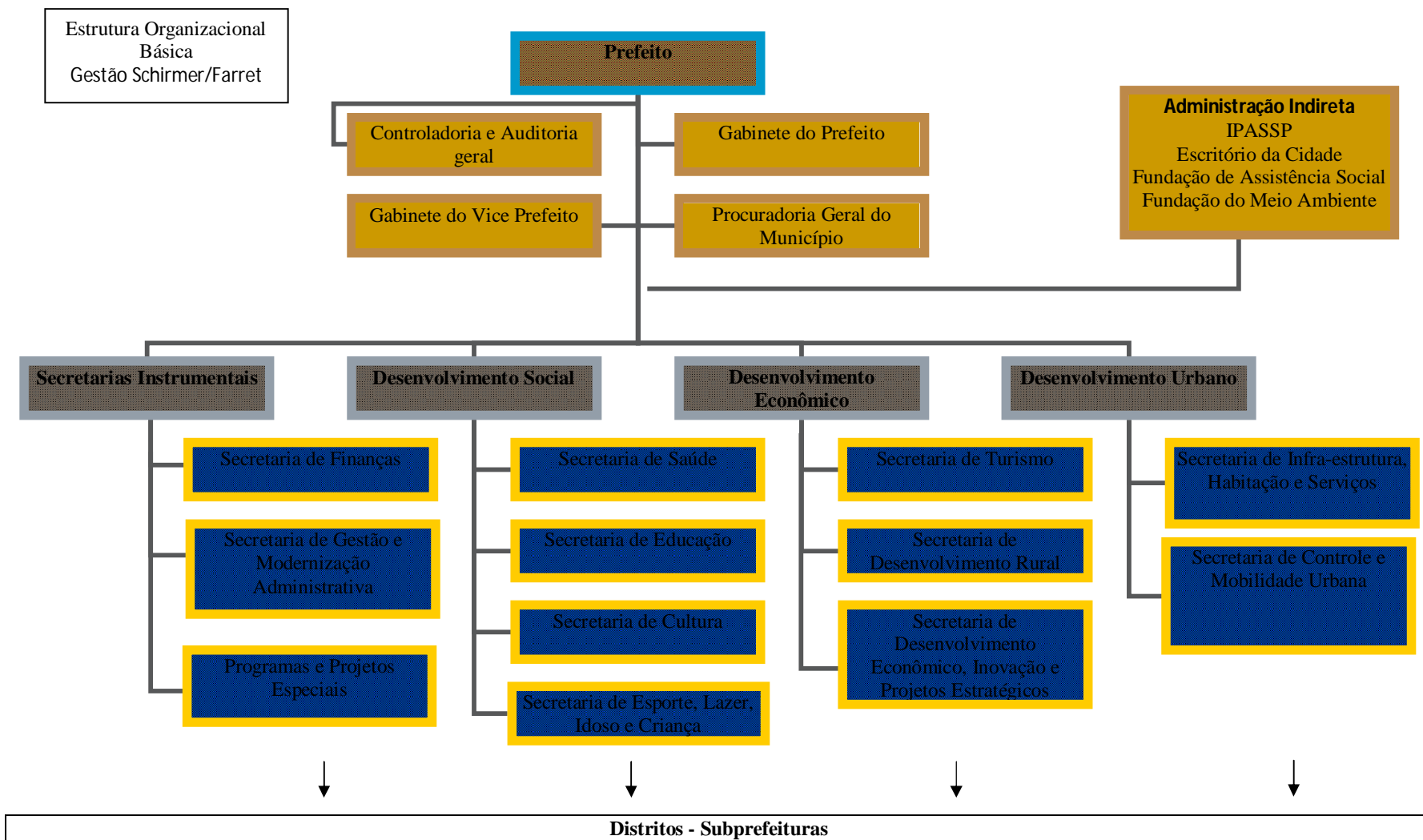


Figura 1 – Estrutura Organizacional Básica da PMSM.
Fonte: Prefeitura Municipal de Santa Maria, (2010).

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta etapa, realiza-se a apresentação do perfil dos entrevistados, a análise dos quatro eixos relativos ao processo de QVT tais como: aspectos organizacionais, biológicos, psicológicos e sociais, referentes a existência destes fatores na prefeitura, a sua satisfação e a importância na opinião dos entrevistados e também é apresentado as principais sugestões dos participantes, além de um plano de ação que pode vir a contribuir para a melhoria do processo de QVT da PMSM.

5.1. Perfil dos Entrevistados

Em relação à amostra investigada, foram distribuídos 27 questionários aos vigilantes lotados na SMGMA da PMSM, e foram respondidos e analisados os 27. Assim, ao analisar o perfil dos respondentes, constatou-se o seguinte:

Quanto ao fator constante no gráfico 1, a maioria, perfazendo um total de 23 funcionários (82%), é do sexo masculino.

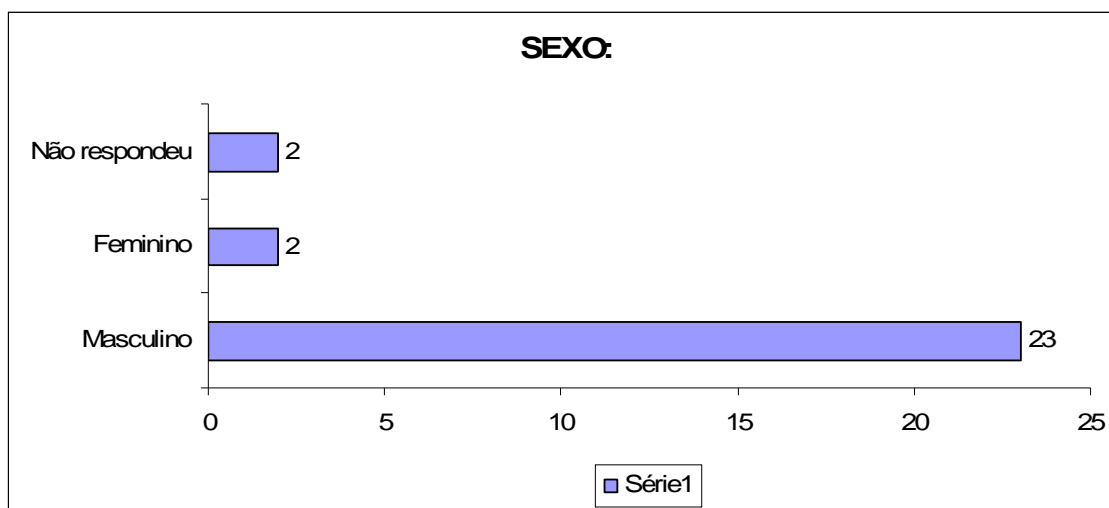


Gráfico 1. Perfil dos respondentes – Sexo - frequência

FONTE: Elaborado pela autora

Quanto ao número de dependentes, 7 (24%) possuem em torno de um filho na família, 6 (21%) possui 2 filhos, 5 (18%) possui 3 filhos, 3 (11%) possui 4 filhos, 3 (11%) não tem, apenas 1 (4%) possui 5 filhos e 2 (11%) não responderam.

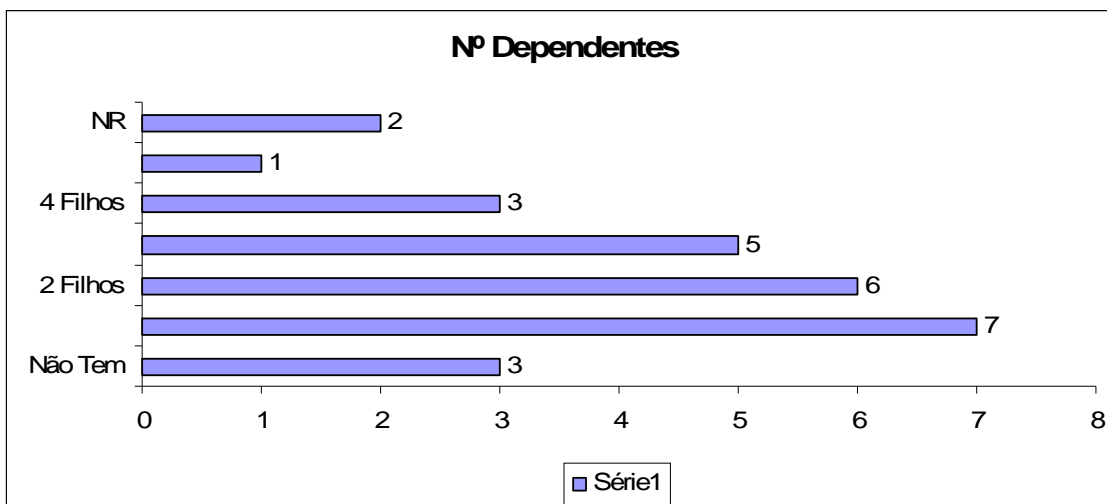


Gráfico 2 – Nº dependentes - frequência

FONTE: Elaborado pela autora

Em relação ao fator peso, a grande maioria, 10 funcionários (36%), apresenta-se com sobrepeso seguido por 8 (29%) em obesidade e apenas 6 (21%) no peso ideal. Fator preocupante, pois as condições físicas dos vigilantes são importantes, devido aos possíveis riscos que são característicos do seu cargo. De todos, 3 (14%) não respondeu este item.

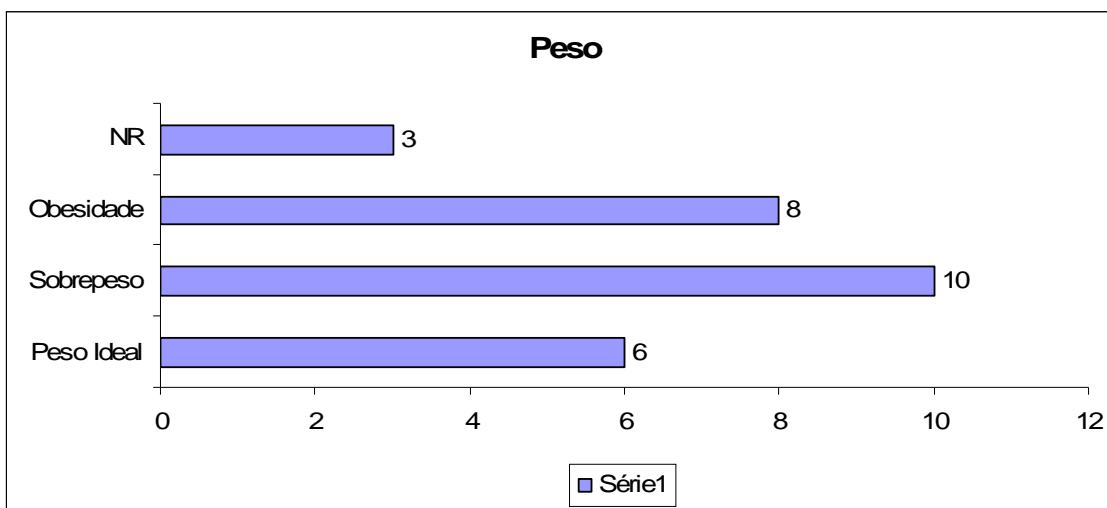


Gráfico 3 – Peso - frequência

FONTE: Elaborado pela autora

A maioria dos entrevistados, 10 (36%), possui de 36 a 45 anos, seguido de 9 (32%) com mais de 45 anos e nenhum entre 18 e 25 anos.

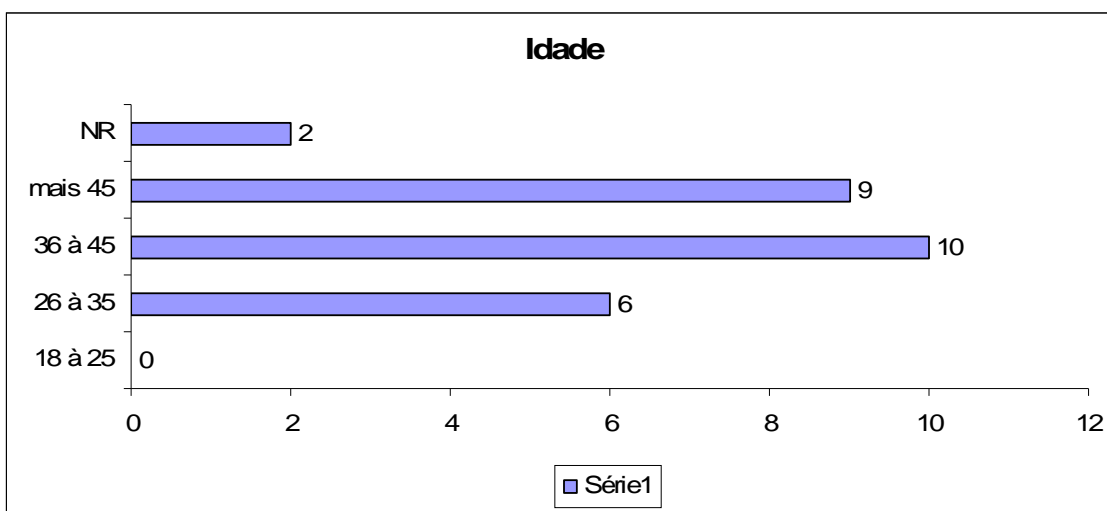


Gráfico 4 – Idade - frequência
 FONTE: Elaborado pela autora

Em relação ao gráfico 5, a maioria dos funcionários, 18 (64%), é casado, 4 (14%) são solteiros, 11% em outra situação não citada.

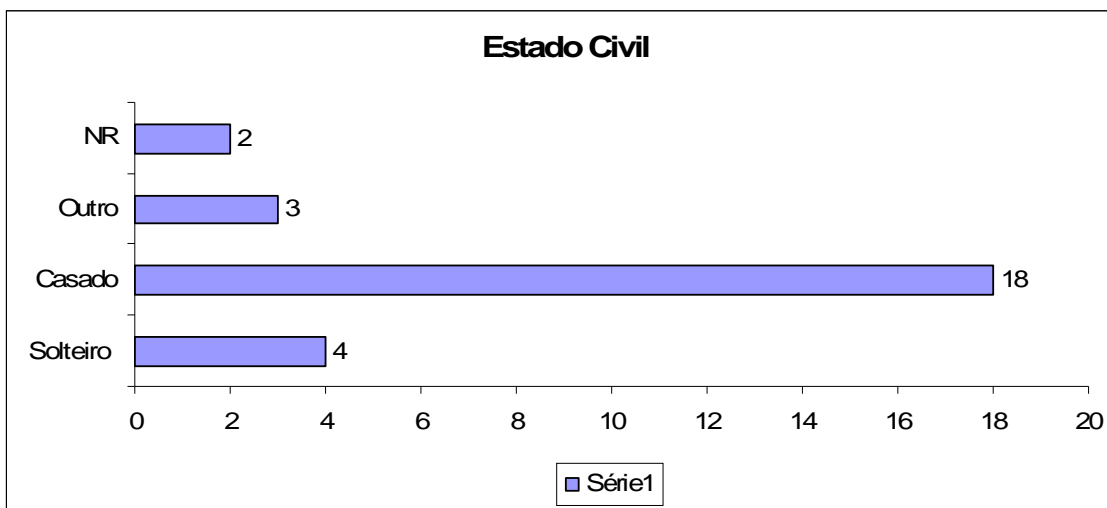


Gráfico 5 – Estado Civil - frequência
 FONTE: Elaborado pela autora

Quanto ao fator escolaridade, 19 (67%) possui apenas ensino médio, 3 (11%) apenas ensino fundamental, 3 (11%) ensino superior.

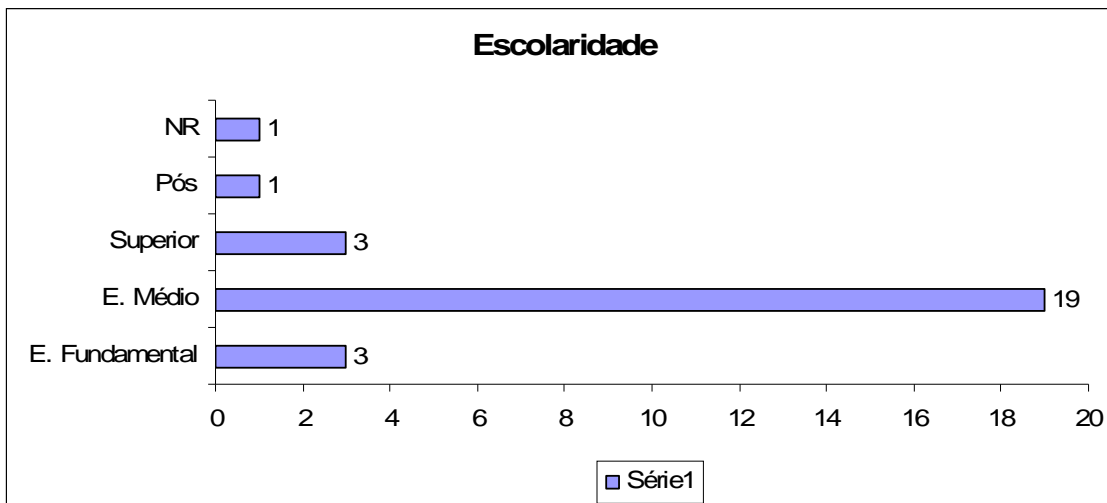


Gráfico 6 – Escolaridade - frequência
 FONTE: Elaborado pela autora

Quanto ao regime jurídico, a maioria possui cargo efetivo perfazendo um total de 18 (64%), sendo que 4 (14%) são regidos por CLT e 3 (11%) outro regime não citado.

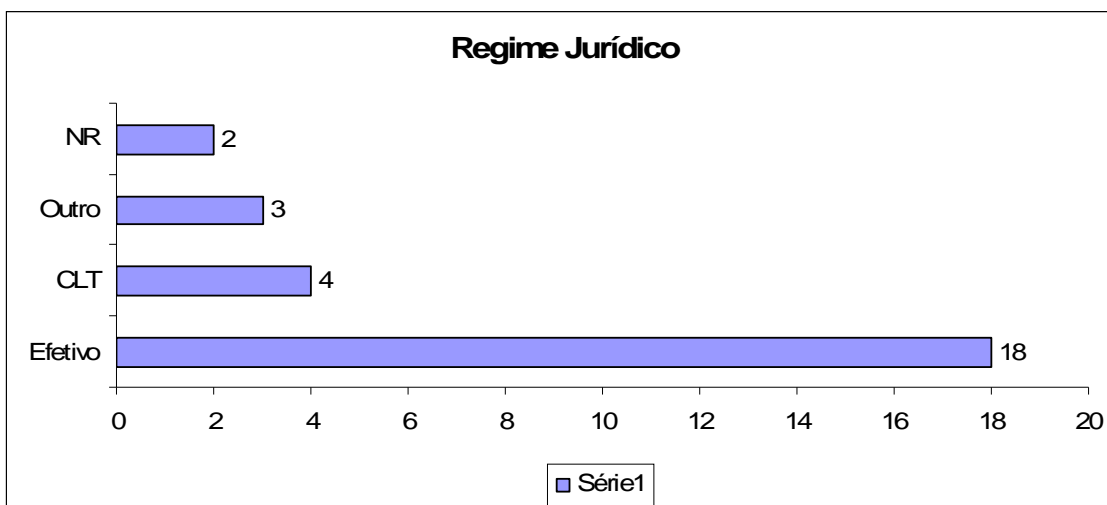


Gráfico 7 – Regime Jurídico - frequência
 FONTE: Elaborado pela autora

No que diz respeito à faixa salarial, 16 (57%) possui de 2 a 5 salários mínimos, 4 (14%) possui mais de 5 salários mínimos, 3 (11%) possui de 1 a 2 salários, apenas 1 (4%) possui um salário mínimo.

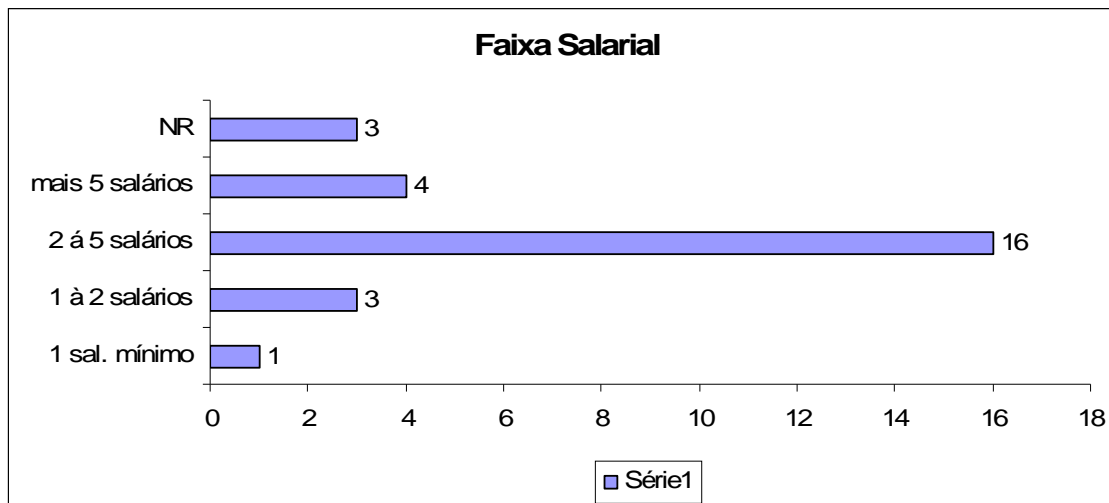


Gráfico 8 – Faixa Salarial - frequência
 FONTE: Elaborado pela autora

Quanto ao tempo na PMSM, 15 (54%) possui de 5 a 10 anos de trabalho, 6 (21%) de 10 a 20 anos, 2 (7%) mais de 20 anos e nenhum com menos de um ano ou de 1 a 5 anos, sendo que 4 (18%) não respondeu este item.

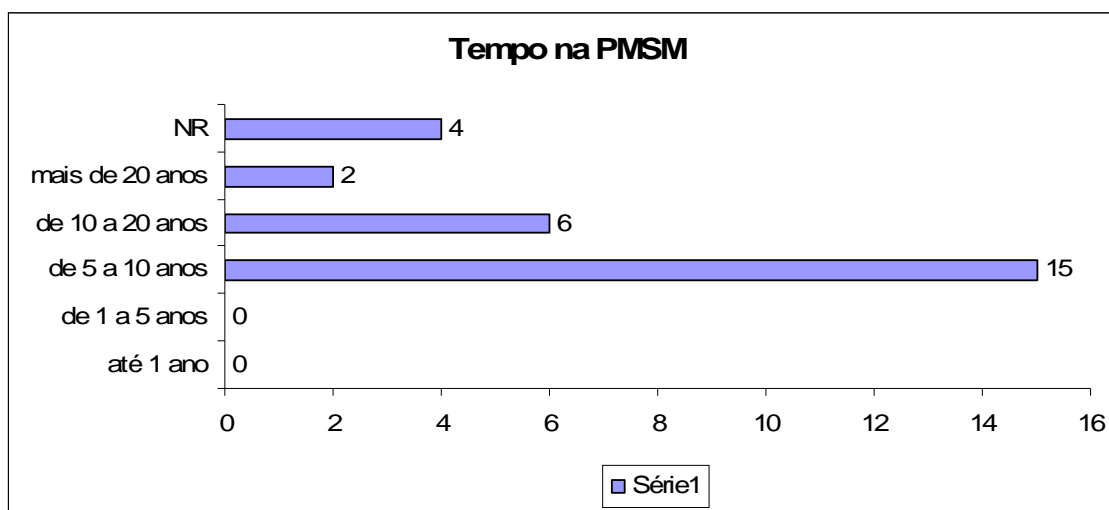
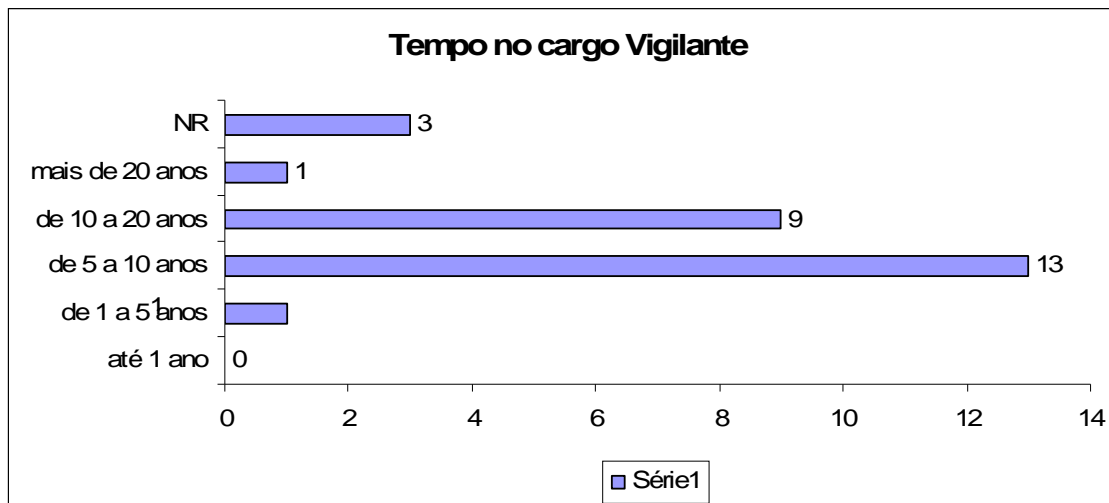


Gráfico 9 – Tempo na PMSM frequência
 FONTE: Elaborado pela autora

Para finalizar, quanto ao tempo no cargo, 13 (46%) possui de 5 a 10 anos, 9 (32%) de 10 a 20 anos, 1 (4%) possui mais de 20 anos no cargo e de 1 a 5 anos e nenhum com menos de 1 ano, já 3 (14%) não respondeu.



Gráficos 10 – Perfil dos Respondentes - frequência – Tempo no cargo vigilante.
Fonte: Elaborado pela autora.

Portanto, quanto ao perfil dos respondentes, destaca-se que 36% possuem idade entre 36 à 45 anos, grande parte é casado, perfazendo 64% do total e existe uma diferença significativa quanto ao sexo, já que 82% são homens, fato que pode ser explicado pela função do cargo de vigilância que em certas ocasiões é formado somente homens.

Ainda sobre os entrevistados, nota-se quanto ao grau de instrução, uma prevalência maior quanto ao nível médio, apresentando 67%. A maioria dos funcionários ocupa cargos efetivos, totalizando 64%. Sobre o tempo de permanência na Prefeitura, 54% trabalha entre 5 a 10 anos e 46% ocupa o cargo de vigilante também entre 5 a 10 anos.

Quanto ao salário, 57% apresentam salário entre 2 a 5 salários mínimos, quanto ao número de dependentes, 45% tem entre 1 a 2 filhos. Para finalizar o perfil, apresentam-se dados sobre o peso dos entrevistados e, descobriu-se que a maioria esta com sobrepeso perfazendo um total de 36% seguidos de 29% com obesidade e apenas 21% com peso ideal. Este fator pode demonstrar o quanto se deve pensar na saúde física do trabalhador ainda mais em um cargo onde a resistência física pode ser colocada a prova em qualquer tempo.

5.2. Dados Específicos

Nesta seção, analisam-se as questões referentes aos 4 aspectos no que diz respeito a existência ou não dos fatores, a satisfação e a importância. Visando o alcance do objetivo geral do trabalho, realizou-se a análise dos resultados obtidos.

Aspectos Organizacionais - foram analisados sete afirmações que assim seguem:

Neste aspecto, buscou-se analisar a percepção dos vigilantes sobre os aspectos organizacionais da PMSM tais como treinamento, novas tecnologias, participação, qualidade dos procedimentos e rotinas de pessoal, integração de equipes e ouvidoria interna.

Em geral, as sete questões nos sugerem que: quanto ao fator treinamento, haveria de ter melhora de ofertas ou na qualidade dos cursos, quanto a implementação de novas tecnologias, a prefeitura segundo seus colaboradores necessita se modernizar para se adaptar e dar conta das novas demandas tecnológicas, quanto a possibilidade de participar das decisões de trabalho, pode-se perceber através da opinião dos colaboradores que há centralização e hierarquização das relações de trabalho sugerindo um modelo tradicional de gestão, quanto a qualidade dos procedimentos administrativos, a opinião dos funcionários demonstra que apesar das dificuldades citadas anteriormente, a PMSM apresenta qualidade nos procedimentos ofertados, mas no que diz respeito ao departamento de pessoal no atendimento das rotinas, os funcionários se sentem pouco satisfeitos, devendo haver uma atenção na parte dos recursos humanos da organização. Já no que diz respeito a integração das equipes, os colaboradores percebem que existe este fator na prefeitura e acham muito importante. Para finalizar este eixo, os funcionários sugerem que na PMSM não existe ouvidoria interna, fator considerado muito importante.

Conforme França (2009), no ponto de vista do trabalho, a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da metodologia organizacional, das condições do ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento.

Item 1. Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional

A questão 1 verifica através do gráfico 11 que em relação a oportunidade dos funcionários de participar de cursos de treinamento, onde a maioria 66,7% afirma que possui acesso, mas se apresentam divididos quanto a satisfação, pois 29,6% estão satisfeitos enquanto 29,6% estão pouco satisfeitos com os treinamentos oferecidos pela prefeitura, mas há um consenso quanto a importância do treinamento, pois 37% dos colaboradores consideram este fator muito importante para o desenvolvimento profissional.

Tabelas de freqüências e porcentagens:

O quadro 3 referente à oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional nos indica, na opinião dos funcionários, que 66,7% (18 funcionários) afirmam existir oportunidades de treinamento na PMSM, no entanto 33,3% (9 funcionários) afirmam não possuir.

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem valida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	18	66,7	66,7	66,7
	NÃO	9	33,3	33,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Quadro 3- aspectos organizacionais do item 1– fator tem na PMSM do item 1.
FONTE: Elaborado pela autora

O Quadro 4, também referente à oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional nos indica a satisfação em relação a este item. Assim, 29,6%, 8 servidores, sentem-se pouco satisfeitos e também satisfeitos em relação a oportunidade de participar de cursos e treinamentos, sendo que 11,1%, 3 servidores, sentem-se nada satisfeito e somente 7,4% (2 funcionários) se sente muito satisfeito. Cabe ressaltar que 22,2%, seis funcionários não responderam.

Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	3	11,1	14,3	14,3
	Pouco Satisfeito	8	29,6	38,1	52,4
	Satisfeito	8	29,6	38,1	90,5
	Muito Satisfeito	2	7,4	9,5	100,0
	Total	21	77,8	100,0	
Não	respondeu	6	22,2		
Total		27	100,0		

Quadro 4, aspectos organizacionais do item 1– fator Satisfação do item 1.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 5, também referente ao item 1, nos indica que 37% (10 servidores) consideram muito importante este fator para desenvolvimento profissional, 25,9% (7 funcionários) consideram pouco importante, 11,1% (3 servidores) considera importante, e apenas 3,7% (um funcionário) considera nada importante obter oportunidade de realizar treinamento e capacitação.

Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	1	3,7	4,8	4,8
	Pouco Importante	7	25,9	33,3	38,1
	Importante	3	11,1	14,3	52,4
	Muito Importante	10	37,0	47,6	100,0
	Total	21	77,8	100,0	
Não	Respondeu	6	22,2		
Total		27	100,0		

Quadro 5 – aspectos organizacionais do item 1– fator Importância do item 1.

FONTE: Elaborado pela autora

No geral, 66,7% afirmam possuir oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional, sendo que 29% se sentem pouco satisfeitos e satisfeitos com o que é oportunizado aos funcionários e 37% considera muito importante.

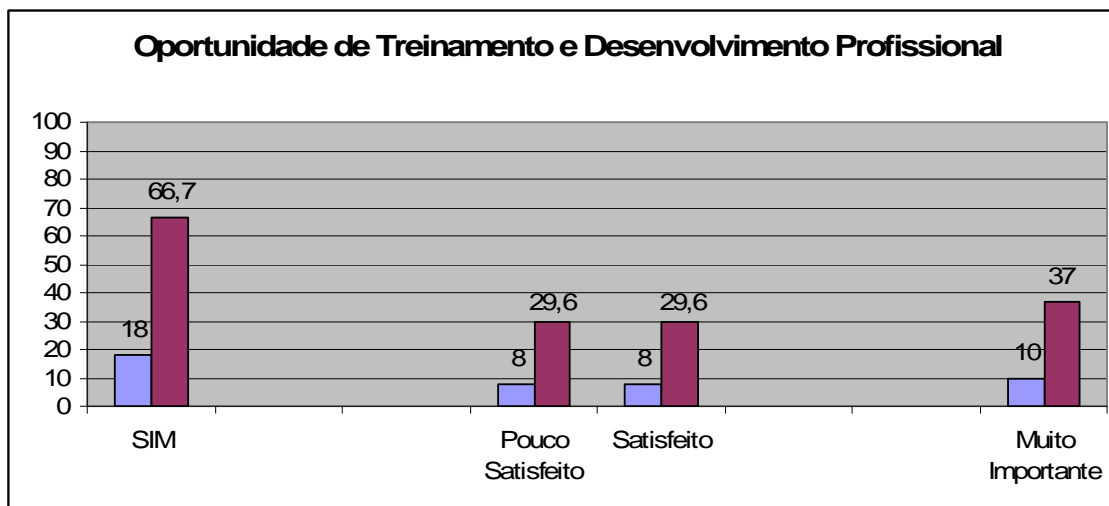


Gráfico 11 – Resultados significativos item 1 aspectos organizacionais, Frequência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 2. Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias

Em relação à questão 2, que analisa através do gráfico 12, os processos de trabalho e novas tecnologias, a maioria dos funcionários composta por 63%, afirma que não possui inovações tecnológicas na PMSM, 29,6% sentem-se pouco satisfeitos com esta situação e 37% sugerem ser muito importante a implementação destas inovações nos serviços.

O quadro 6 referente às melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias, nos indica, na opinião dos funcionários, que 63% (17 funcionários) afirmam não existir na PMSM, e apenas 37% (10 funcionários) afirmam possuir.

Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	10	37,0	37,0	37,0
	NÃO	17	63,0	63,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Quadro 6- aspectos organizacionais do item 2- fator tem na PMSM.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 7 nos indica a satisfação em relação ao item melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias. Assim, 29,6% (8 servidores), sentem-se pouco satisfeitos e

22,2% (6 servidores), sentem-se nada satisfeito e somente 14,8% (4 funcionários) se sentem satisfeitos e 3,7% (um funcionário) se sente muito satisfeito. Cabe ressaltar que 29,6%, (8 funcionários) não responderam.

Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	6	22,2	31,6	31,6
	Pouco Satisfeito	8	29,6	42,1	73,7
	Satisfeito	4	14,8	21,1	94,7
	Muito Satisfeito	1	3,7	5,3	100,0
	Total	19	70,4	100,0	
Não	Respondeu	8	29,6		
Total		27	100,0		

Quadro 7 – aspectos organizacionais do item 2– fator Satisfação.

Fonte: Elaborado pela autora

O quadro 8, também referente ao item 2, nos indica que 37% (10 servidores) consideram muito importante este fator, já 22,2% (6 funcionários) consideram pouco importante e 3,7% (um servidor) considera importante e nada importante o fator melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias.

Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	1	3,7	5,6	5,6
	Pouco Importante	6	22,2	33,3	38,9
	Importante	1	3,7	5,6	44,4
	Muito Importante	10	37,0	55,6	100,0
	Total	18	66,7	100,0	
Não	Respondeu	9	33,3		
Total		27	100,0		

Quadro 8 – aspectos organizacionais do item 2– fator Importância do item 2.

FONTE: Elaborado pela autora

No geral, em relação aos processos de trabalho e novas tecnologias, a maioria dos funcionários composta por 63%, afirma que não possui inovações tecnológicas na PMSM, 29,6% sentem-se pouco satisfeitos com esta situação e 37% sugerem ser muito importante a implementação destas inovações nos serviços.

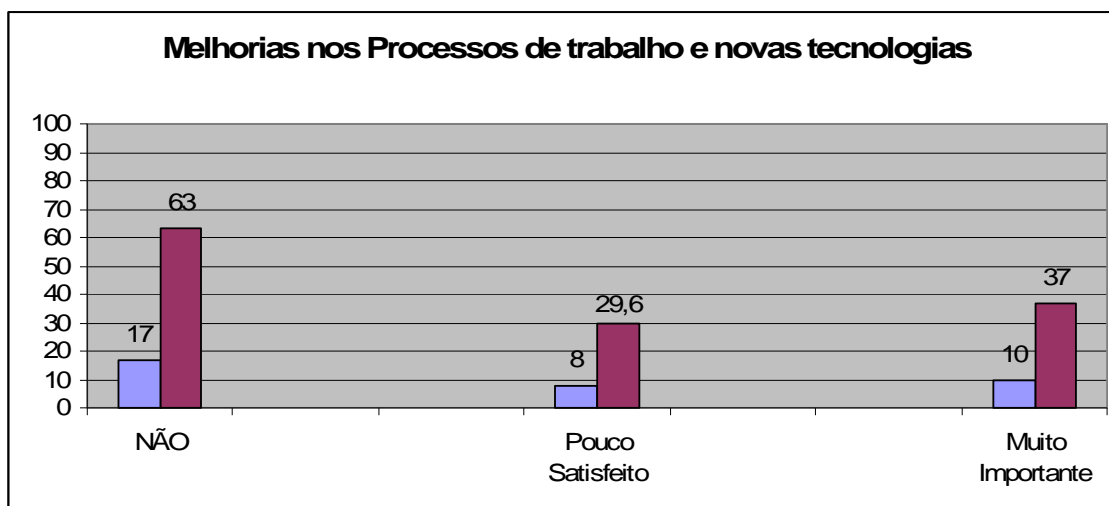


Gráfico 12 – Resultados significativos item 2 eixo 1, Frequência e Porcentagem respectivamente.
FONTE: Elaborado pela autora

]

Item 3. Oportunidade de participar das decisões de trabalho

Já a questão 3 avalia a oportunidade dos funcionários em participar das decisões de trabalho, 66,7% afirma que essa possibilidade não existe na PMSM, 33,3% sentem-se nada satisfeitos quanto a isso e 29,6% acham muito importante participar das decisões nas rotinas de trabalho. Este fator pode demonstrar o quanto instituições públicas ainda possuem funcionamento nos moldes da gestão tradicional onde as decisões são centralizadas e hierarquizadas.

Em relação ao quadro 9, nos indica que 66,7%, ou seja, 18 funcionários, afirmam não possuir oportunidade de participar das decisões de trabalho na PMSM e 33,3%, 9 funcionários, afirmam possuir .

Oportunidade de participar das decisões de trabalho

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	9	33,3	33,3	33,3
	NÃO	18	66,7	66,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Quadro 9 – aspectos organizacionais – fator tem na PMSM do item 3.
 FONTE: Elaborado pela autora

Em relação à satisfação referente ao item 3 deste eixo, 33,3%, 9 colaboradores, afirmam se sentirem nada satisfeitos no que diz respeito à oportunidade de participar das decisões de trabalho, 22,2%, 6 colaboradores, sentem-se satisfeitos, 11, 1%, 3 funcionários, sentem-se pouco satisfeitos e apenas 3,7%, um funcionário, sente-se muito satisfeito.

Oportunidade de participar das decisões de trabalho

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	9	33,3	47,4	47,4
	Pouco Satisfeito	3	11,1	15,8	63,2
	Satisfeito	6	22,2	31,6	94,7
	Muito Satisfeito	1	3,7	5,3	100,0
	Total	19	70,4	100,0	
Não	Respondeu	8	29,6		
Total		27	100,0		

Quadro 10 – aspectos organizacionais – fator Satisfação do item 3.
 FONTE: Elaborado pela autora

No quadro 11, a maioria dos respondentes, 29,6%, 8 servidores, consideram muito importante obter oportunidade de participar das decisões de trabalho, 25,9%, 7 servidores, consideram importante e apenas 7,4%, 2 servidores consideram pouco importante este fator.

Oportunidade de participar das decisões de trabalho

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Pouco Importante	2	7,4	11,8	11,8
	Importante	7	25,9	41,2	52,9
	Muito Importante	8	29,6	47,1	100,0
	Total	17	63,0	100,0	
Não	Respondeu	10	37,0		
Total		27	100,0		

Quadro 11 – aspectos organizacionais – fator Importância do item 3.

FONTE: Elaborado pela autora

No geral, em relação à oportunidade dos funcionários em participar das decisões de trabalho, 66,7% afirma que essa possibilidade não existe na PMSM, 33,3% sentem-se nada satisfeitos quanto a isso e 29,6% acham muito importante participar das decisões nas rotinas de trabalho.

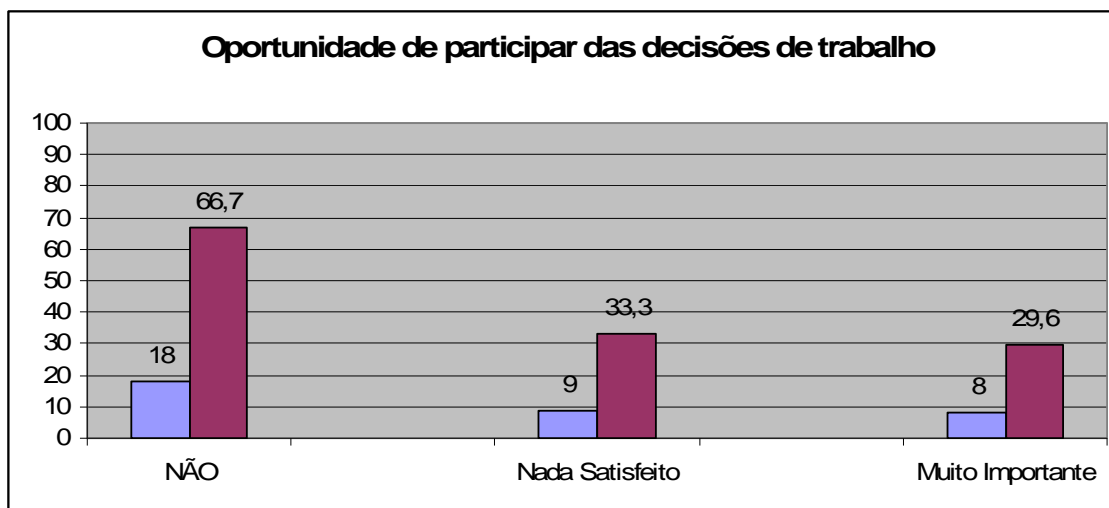


Gráfico 13 – Resultados significativos item 3 aspectos organizacionais, Freqüência e Porcentagem respectivamente.

FONTE: Elaborado pela autora

Item 4. Qualidade dos procedimentos administrativos

A questão 4 avalia a qualidade dos procedimentos administrativos na prefeitura, e obteve-se 59,3% dos funcionários que afirmam que os procedimentos da PMSM possui qualidade, 37% estão satisfeitos em relação a este fator e 37% acham muito importante manter a qualidade dos procedimentos prestados.

O quadro 12 demonstra dados sobre a qualidade dos procedimentos administrativos e segundo os servidores, 59,3% (16 funcionários) afirmam que existe na prefeitura sendo que 33,3% (9 funcionários) afirma não ter qualidade nos procedimentos administrativos. Cabe salientar que 7,4% (2 funcionários) não responderam.

Qualidade dos procedimentos administrativos

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	16	59,3	64,0	64,0
	NÃO	9	33,3	36,0	100,0
	Total	25	92,6	100,0	
Não	Respondeu	2	7,4		
Total		27	100,0		

Quadro 12 – aspectos organizacionais – fator tem na PMSM do item 4.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 13 descreve a satisfação dos funcionários quanto ao item referido anteriormente e de acordo com a opinião dos servidores, 37% (10 servidores) se sente satisfeito quanto a qualidade dos procedimentos administrativos, 25,9% (7 servidores) se sente pouco satisfeito, 18,5% (5 servidores) se sente nada satisfeito e apenas 3,7% (um servidor) se sente muito satisfeito. No fator não responderam, tem-se 14,8% (4 servidores).

Qualidade dos procedimentos administrativos

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	5	18,5	21,7	21,7
	Pouco Satisfeito	7	25,9	30,4	52,2
	Satisfeito	10	37,0	43,5	95,7
	Muito Satisfeito	1	3,7	4,3	100,0
	Total	23	85,2	100,0	
Não	Respondeu	4	14,8		
Total		27	100,0		

Quadro 13 – aspectos organizacionais – fator Satisfação do item 4.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 14 descreve o fator importância em relação ao item descrito anteriormente, onde 37% (10 servidores) consideram muito importante existir qualidade dos procedimentos administrativos na prefeitura.

Qualidade dos procedimentos administrativos

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Pouco Importante	6	22,2	30,0	30,0
	Importante	4	14,8	20,0	50,0
	Muito Importante	10	37,0	50,0	100,0
Total		20	74,1	100,0	
Não	Respondeu	7	25,9		
	Total	27	100,0		

Quadro 14 – aspectos organizacionais – fator Importância do item 4.
FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto à qualidade dos procedimentos administrativos constantes na questão 4, 59,3% dos funcionários afirmam que os procedimentos da PMSM possui qualidade, 37% estão satisfeitos em relação a este fator e 37% acham muito importante manter a qualidade dos procedimentos prestados.

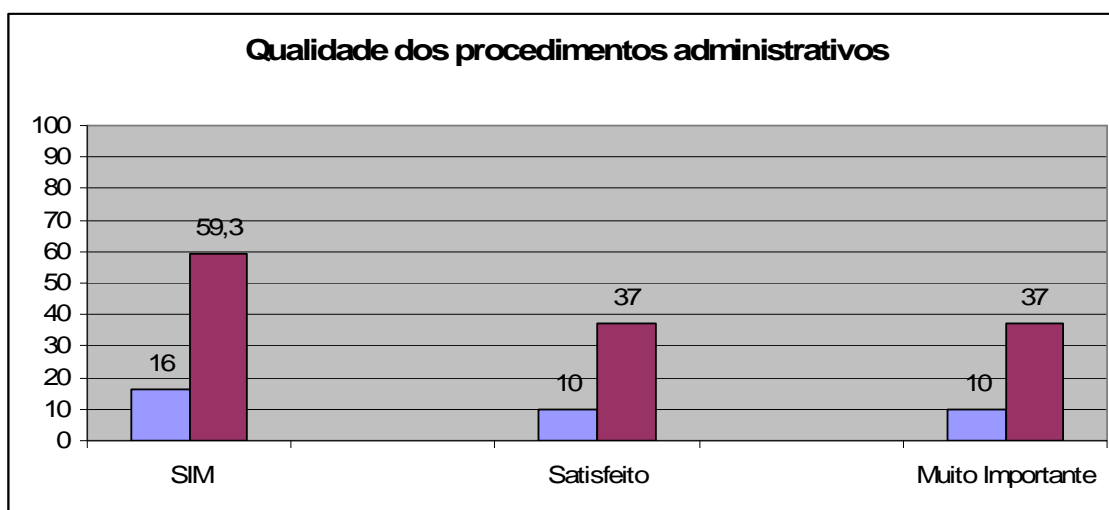


Gráfico 14 – Resultados significativos item 4 aspectos organizacionais, Frequência e Porcentagem respectivamente.
FONTE: Elaborado pela autora

Item 5. Atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentos)

No que diz respeito à questão 5, buscou-se avaliar o atendimento às rotinas de pessoal e 88,9% dos colaboradores sugerem que as rotinas são atendidas, no entanto 40,7% se sente pouco satisfeito quanto a essa questão e 44,4% acha muito importante se obter um bom atendimento quanto ao setor de pessoal.

O quadro 15 descreve a existência na prefeitura de atendimento às rotinas de pessoal e 88,9% (24 funcionários) afirmam que existe na prefeitura, sendo que 7,4% (2 funcionários) afirmam que não, que a prefeitura não atende às rotinas de pessoal. Fator não respondeu correspondeu a 3,7% (um funcionário).

Atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentos)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	24	88,9	92,3	92,3
	NÃO	2	7,4	7,7	100,0
	Total	26	96,3	100,0	
Não	respondeu	1	3,7		
Total		27	100,0		

Quadro 15 – aspectos organizacionais, item 5, – fator tem na PMSM do item 5.
FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 16 descreve a satisfação dos funcionários quanto ao item descrito anteriormente, onde 40,7% (11 servidores) afirmam se sentirem pouco satisfeitos em relação ao atendimento das rotinas de pessoal, no entanto 37% (10 servidores) se sente satisfeitos e 14,8% (4 servidores) se sente muito satisfeito, demonstrando um posicionamento favorável e positivo em relação a este item.

Atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentos)

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Pouco Satisfeito	11	40,7	44,0	44,0
	Satisfeito	10	37,0	40,0	84,0
	Muito Satisfeito	4	14,8	16,0	100,0
	Total	25	92,6	100,0	
Não	respondeu	2	7,4		
Total		27	100,0		

Quadro 16 – aspectos organizacionais item 5, fator Satisfação.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 17 descreve o fator importância em relação ao item descrito anteriormente onde 44,4% (12 colaboradores) consideram muito importante o atendimento às rotinas de pessoal, 22,2% (6 colaboradores) consideram importante e 11,1% (3 colaboradores) consideram pouco importante este item.

Atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentos)

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Pouco Importante	3	11,1	14,3	14,3
	Importante	6	22,2	28,6	42,9
	Muito Importante	12	44,4	57,1	100,0
	Total	21	77,8	100,0	
Não	respondeu	6	22,2		
Total		27	100,0		

Quadro 17 – aspectos organizacionais item 5, fator Importância.

FONTE: Elaborado pela autora

No geral, o gráfico 15 revela que 88,9% dos colaboradores sugerem que o atendimento às rotinas de pessoal são atendidas, no entanto 40,7% se sente pouco satisfeito quanto a essa questão e 44,4% acha muito importante se obter um bom atendimento quanto ao setor de pessoal.

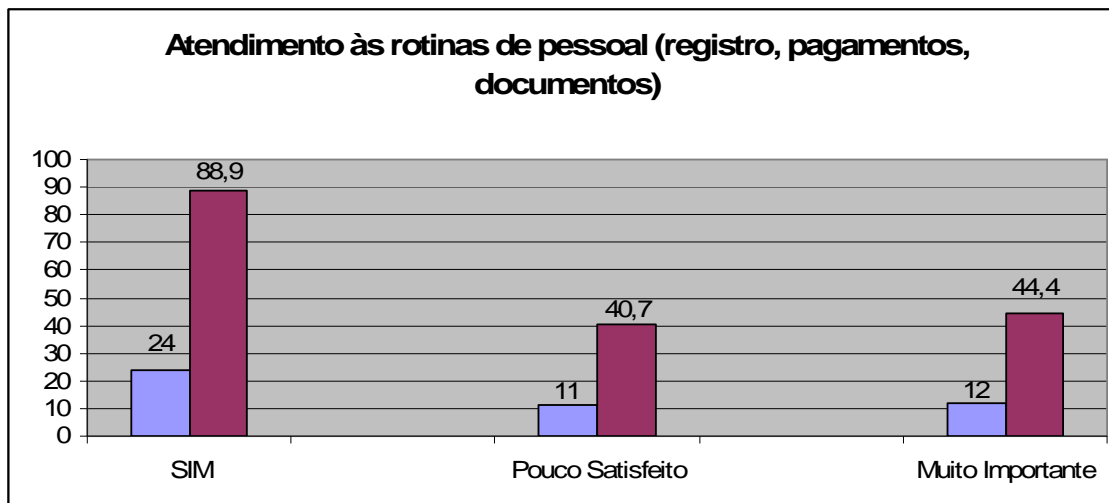


Gráfico 15 – Resultados significativos item 5 eixo 1, Frequência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 6. Mecanismos de integração da Equipe

A questão 6 aborda a percepção dos funcionários quanto aos mecanismos de integração da equipe, sendo que 63% dos funcionários afirma que existe integração nas equipes, sendo que 33,3% sente-se satisfeito e 48,1% sugere ser muito importante haver integração para o desenvolvimento do trabalho.

O quadro 18 descreve a existência na prefeitura de mecanismos de integração da equipe e 63% (17 servidores) afirmam que sim e 29,6% (8 servidores) afirmam que não existe na prefeitura este item.

Mecanismos de integração da Equipe

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	17	63,0	68,0	68,0
	NÃO	8	29,6	32,0	100,0
	Total	25	92,6	100,0	
Não respondeu		2	7,4		
Total		27	100,0		

Quadro 18 – aspectos organizacionais item 6, – fator tem na PMSM.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 19 descreve o nível de satisfação dos funcionários em relação ao item relatado anteriormente, onde 33,3% (9 servidores) afirma se sentirem satisfeitos em relação aos mecanismos de integração da equipe, no entanto, somando-se os fatores, tem-se 44,4% (12 servidores) que se sentem pouco e nada satisfeitos com este item e apenas 7,4% (2 servidores) se sente muito satisfeito com este fator. O fator não respondeu engloba 14,8% (4 servidores).

		Mecanismos de integração da Equipe			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	6	22,2	26,1	26,1
	Pouco Satisfeito	6	22,2	26,1	52,2
	Satisfeito	9	33,3	39,1	91,3
	Muito Satisfeito	2	7,4	8,7	100,0
	Total	23	85,2	100,0	
Não	Respondeu	4	14,8		
Total		27	100,0		

Quadro 19 - eixo I item 6, fator Satisfação.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 20 descreve o fator importância na opinião dos funcionários, onde 48,1% (13 colaboradores) consideram muito importante haver mecanismos de integração da equipe, 14,8% considera importante e 11,1% (3 colaboradores) considera pouco importante e apenas 3,7% (um colaborador) considera nada importante este fator na prefeitura. Cabe salientar que 22,2% (6 colaboradores) não responderam este item.

Mecanismos de integração da Equipe

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	1	3,7	4,8	4,8
	Pouco Importante	3	11,1	14,3	19,0
	Importante	4	14,8	19,0	38,1
	Muito Importante	13	48,1	61,9	100,0
	Total	21	77,8	100,0	
Não respondeu	6	22,2			
Total	27	100,0			

Quadro 20 – aspectos organizacionais item 6, fator Importância.
 FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto à percepção dos funcionários sobre os mecanismos de integração da equipe, teve-se como resultado que 63% dos funcionários afirma que existe integração nas equipes, sendo que 33,3% sente-se satisfeito e 48,1% sugere ser muito importante haver integração para o desenvolvimento do trabalho.

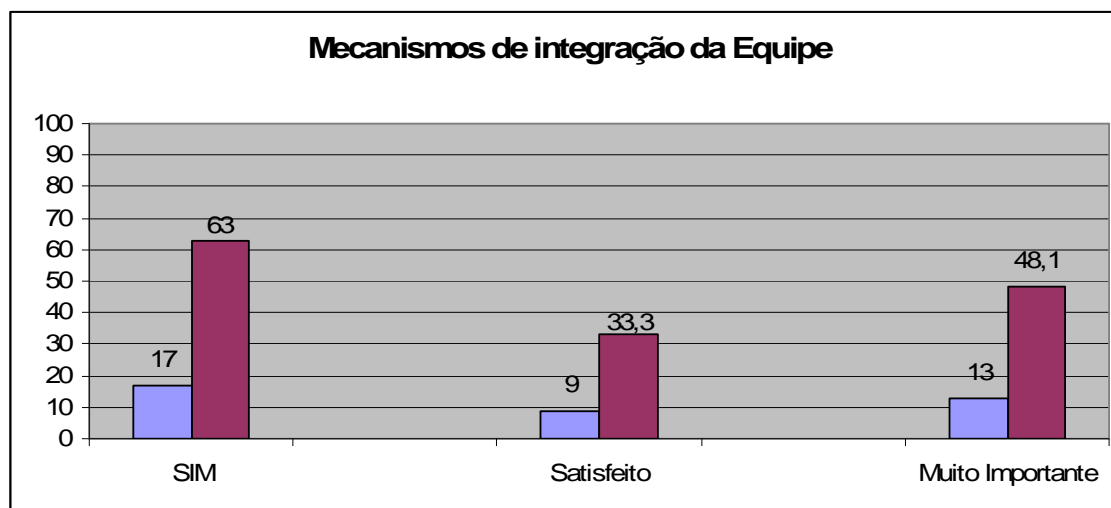


Gráfico 16 – Resultados significativos item 6 aspectos organizacionais, Freqüência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 7. Ouvidoria Interna

Em relação à última questão dos aspectos organizacionais, a questão 7 avalia a existência de ouvidoria interna na PMSM. Quanto a este fator 70,4% dos funcionários relatam que não existe ouvidoria interna, 51,8% sentem-se nada e pouco satisfeito em relação

a esta falta e 22,2% sugere ser muito importante ter um espaço na PMSM para exposição de problemas e sugestões para melhoria organizacional.

O quadro 21 descreve a existência de ouvidoria interna na prefeitura e segundo a opinião dos servidores, a maioria dos entrevistados, 70,4% (19 funcionários) afirma que não existe na prefeitura, no entanto, 18,5% (5 funcionários) afirma que existe, talvez pela presença dos entrevistados em diversos setores e diferentes serviços públicos da prefeitura.

Ouvidoria Interna					
		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	5	18,5	20,8	20,8
	NÃO	19	70,4	79,2	100,0
	Total	24	88,9	100,0	
Não	respondeu	3	11,1		
Total		27	100,0		

Tabelas 21 – aspectos org – fator tem na PMSM do item 7.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 22 descreve o nível de satisfação em relação ao item descrito anteriormente, onde 25,9% (7 servidores) se sentem pouco e nada satisfeitos em relação ao item ouvidoria interna possivelmente por não haver, e 7,4% (2 servidores) se sente satisfeitos com este item.

Ouvidoria Interna					
		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	7	25,9	43,8	43,8
	Pouco Satisfeito	7	25,9	43,8	87,5
	Satisfeito	2	7,4	12,5	100,0
	Total	16	59,3	100,0	
Não	respondeu	11	40,7		
Total		27	100,0		

Quadro 22 – aspectos org. , fator Satisfação do item 7.

FONTE: elaborado pela autora

O quadro 23 descreve o fator importância, onde 22,2% (6 servidores) consideram importante e muito importante existir na prefeitura um sistema de ouvidoria interna, 14,8% (4 servidores) consideram pouco importante e apenas 3,7% (um servidor) considera este fator nada importante.

		Ouvidoria Interna			
		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	1	3,7	5,9	5,9
	Pouco Importante	4	14,8	23,5	29,4
	Importante	6	22,2	35,3	64,7
	Muito Importante	6	22,2	35,3	100,0
	Total	17	63,0	100,0	
Não	Respondeu	10	37,0		
Total		27	100,0		

Quadro 23 – aspec. org. fator Importância do item 7.
FONTE: Elaborado pela autora

No geral, em relação à existência de ouvidoria interna na PMSM 70, 4% dos funcionários relatam que não existe na prefeitura, 51, 8% sentem-se nada e pouco satisfeito em relação a esta falta e 22,2% sugere ser muito importante ter um espaço na PMSM para exposição de problemas e sugestões para melhoria organizacional.

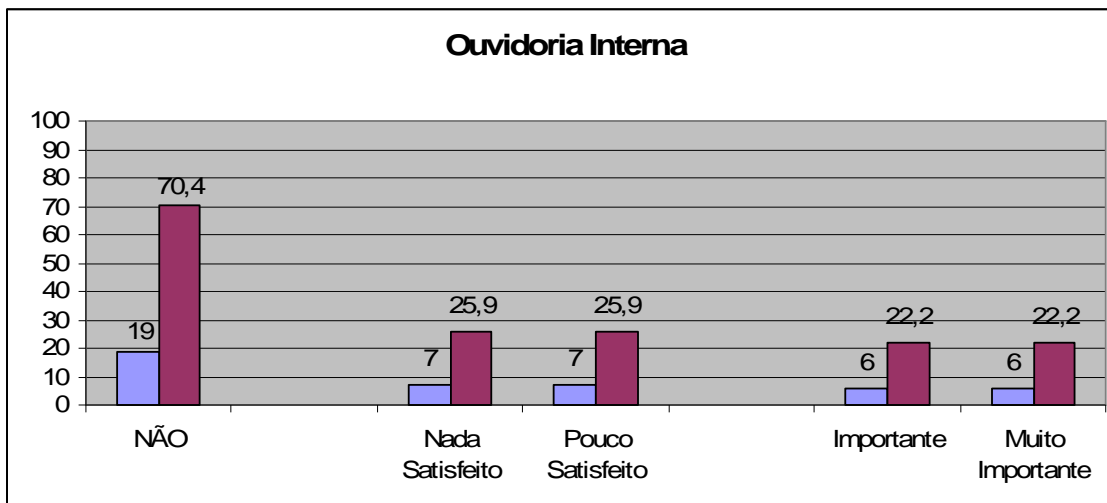


Gráfico 17 – Resultados significativos item 7 aspec. org., Frequência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Aspectos Biológicos - foram analisados sete afirmações que assim seguem:

Neste aspecto, buscou-se analisar a percepção dos vigilantes sobre os aspectos biológicos da PMSM tais como prevenção de acidentes de trabalho, riscos ergonômicos e ambientais, convênio médico, realização de ginástica laboral, estado geral de saúde, atuação das CIPAs (comissão interna prevenção acidentes), atendimento odontológico, controle médico de saúde ocupacional e qualidade da limpeza.

Em geral, as nove questões nos sugerem, segundo a opinião dos servidores, que não existe na PMSM um programa de prevenção em acidentes, sendo um fator considerado muito importante por parte dos funcionários e por isso não se sentem satisfeitos, também não existe um controle efetivo que de conta dos riscos ergonômicos e ambientais, no entanto a prefeitura oferece convênio médico aos servidores, gerando satisfação aos funcionários, mas quanto à ginástica no trabalho, os colaboradores não possuem oportunidade de realizar, fator considerado relevante pelos funcionários. Os servidores não estão satisfeitos com a saúde de seus colegas e consideram relevante promover a atenção à saúde dos trabalhadores, outro fator de afirmação negativa é o fato de que não existe na PMSM a atuação de CIPAs, e também não possui convênio odontológico, fatores que não geram satisfação nos funcionários por considerarem importante para desenvolvimento do trabalho; não existe também na PMSM controle médico da saúde dos servidores mas quanto à limpeza física dos espaços de trabalho, este fator contempla as necessidades dos funcionários para desempenhar seu trabalho.

De acordo com Julião (2011) o trabalho afeta todas as dimensões da vida humana com

a afetiva, física, intelectual e espiritual e a QVT proporciona ações que influem nesses fatores, atuando na parte psicológica através de ações relacionadas à satisfação e motivação dos funcionários e, na parte física, com ações diretamente ligadas às condições do ambiente de trabalho e promoção de saúde.

Item 1. Programa de Prevenção em Acidentes de trabalho

Em relação à questão 1, prevenção em acidentes de trabalho, 88,9% dos funcionários sugerem que não existe na PMSM este tipo de programa e com isto 51,9% se sente nada satisfeitos com a ausência de preocupação com este fator e 55,6% considera muito importante ter a estruturação de um programa que previna a ocorrência de acidentes no ambiente de trabalho.

Tabelas freqüência e porcentagens

O quadro 24 descreve a existência de programa de prevenção em acidentes de trabalho e segundo os entrevistados, 88,9% (24 funcionários) afirma não existir na prefeitura e 11,1% (3 funcionários) afirmam existir na prefeitura este tipo de serviço.

Programa de Prevenção em Acidentes de trabalho

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	3	11,1	11,1	11,1
	NÃO	24	88,9	88,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Quadro 24 aspec. biol. – fator tem na PMSM, Satisfação e Importância do item 1.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 25 descreve a satisfação dos funcionários em relação ao item descrito anteriormente e como resultado, obteve-se 51,9% (14 servidores) que se sentem nada satisfeitos, provavelmente pela ausência de um programa que vise a prevenção em acidentes de trabalho, 22,2% (6 servidores) se sentem pouco satisfeitos e apenas 7,4% (2 servidores) se sentem satisfeitos em relação a este fator.

Programa de Prevenção em Acidentes de trabalho

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	14	51,9	63,6	63,6
	Pouco Satisfeito	6	22,2	27,3	90,9
	Satisfeito	2	7,4	9,1	100,0
	Total	22	81,5	100,0	
Não	respondeu	5	18,5		
Total		27	100,0		

Quadro 25 – aspec. biol., fator Satisfação do item 1.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 26 apresenta o nível de importância em relação à existência de um programa de prevenção em acidentes de trabalho, obteve-se 55,6% (15 servidores) que consideram muito importante este fator, no entanto, 14,8% (4 servidores) considera pouco importante e apenas 3,7% considera importante e também nada importante este tipo de programa na prefeitura.

Programa de Prevenção em Acidentes de trabalho

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	1	3,7	4,8	4,8
	Pouco Importante	4	14,8	19,0	23,8
	Importante	1	3,7	4,8	28,6
	Muito Importante	15	55,6	71,4	100,0
	Total	21	77,8	100,0	
Não	respondeu	6	22,2		
Total		27	100,0		

Quadro 26 – aspec. biol. – fator Importância do item 1.

FONTE: Elaborado pela autora

No geral, em relação à prevenção em acidentes de trabalho, 88,9% dos funcionários sugerem que não existe na PMSM este tipo de programa e com isto 51,9% se sente nada satisfeitos com a ausência de preocupação com este fator e 55,6% considera muito importante

ter a estruturação de um programa que previna a ocorrência de acidentes no ambiente de trabalho.

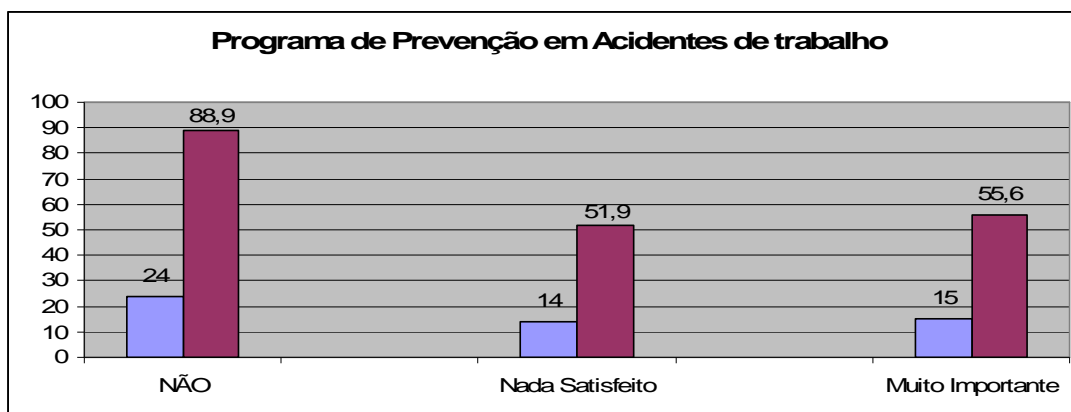


Gráfico 18 – Resultados significativos item 1 aspectos biológicos, Frequência e Porcentagem respectivamente.
FONTE: Elaborado pela autora.

Item 2. Controle dos riscos ergonômicos e ambientais

A questão 2 se refere aos riscos ergonômicos e ambientais, teve-se como resposta dos funcionários: 77,8% afirma não existir um controle efetivo que de conta destes riscos citados anteriormente, sendo que 37% sente-se nada satisfeito com esta situação e a maioria, 25,9% considera muito importante ter presente nas rotinas organizacionais da PMSM.

O quadro 27 descreve a existência de controle dos riscos ergonômicos e ambientais, obteve-se como resultado: 77,8% (21 funcionários) afirmam não existir na prefeitura este tipo de controle e 18,5% (5 funcionários) afirmam que existe.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	5	18,5	19,2	19,2
	NÃO	21	77,8	80,8	100,0
	Total	26	96,3	100,0	
Não respondeu	1	3,7			
Total		27	100,0		

Quadro 27 aspec. biol. – fator tem na PMSM do item 2.
FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 28 demonstra a satisfação dos funcionários em relação ao item controle dos riscos ergonômicos e ambientais e como resposta, obteve-se: 37% (10 servidores) afirmam se sentirem nada satisfeitos com este item, provavelmente por não existir na prefeitura, 18,5% (5 servidores) se sentem pouco satisfeitos e apenas 11,1% (3 servidores) se sentem satisfeitos com este item.

Controle dos riscos ergonômicos e ambientais					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	10	37,0	55,6	55,6
	Pouco Satisfeito	5	18,5	27,8	83,3
	Satisfeito	3	11,1	16,7	100,0
	Total	18	66,7	100,0	
Não	respondeu	9	33,3		
Total		27	100,0		

Quadro 28 aspec. biol. – fator Satisfação do item 2.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 29 descreve o fator importância em relação ao item controle dos riscos ergonômicos e ambientais e como resposta, obteve-se: 25,9% (7 servidores) consideram muito importante este fator para desenvolvimento do trabalho na prefeitura, já 22,2% (6 servidores) consideram pouco importante este item para a prefeitura, 14,8% (4 servidores) consideram importante haver este tipo de controle na prefeitura e apenas 3,7% (um servidor) considera nada importante este fator, cabe salientar que 33,3% (9 servidores) não responderam a questão.

Controle dos riscos ergonômicos e ambientais

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	1	3,7	5,6	5,6
	Pouco Importante	6	22,2	33,3	38,9
	Importante	4	14,8	22,2	61,1
	Muito Importante	7	25,9	38,9	100,0
	Total	18	66,7	100,0	
Não respondeu		9	33,3		
Total		27	100,0		

Quadro 29 – aspec. biol. eixo 2 – fator Importância do item 2.

FONTE: Elaborado pela autora

No geral, o gráfico 19 se refere aos riscos ergonômicos e ambientais, teve-se como resposta dos funcionários: 77,8% afirma não existir um controle efetivo que de conta destes riscos citados anteriormente, sendo que 37% sente-se nada satisfeito com esta situação e a maioria, 25,9% considera muito importante ter presente nas rotinas organizacionais da PMSM.

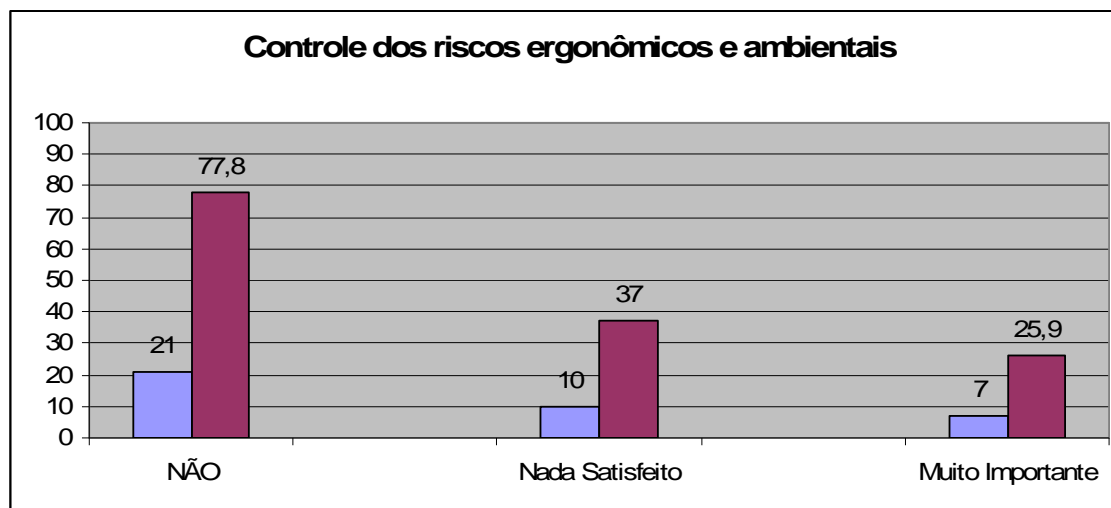


Gráfico 19 – Resultados significativos item 2 aspec. biol. com Frequência e Porcentagem respectivamente.

FONTE: Elaborado pela autora

Item 3. Atendimento do Convênio Médico

Quanto ao convênio médico, referente à questão 3, os colaboradores afirmam que existe na PMSM, perfazendo um total de 77,8%, sendo que 48,1 sente-se satisfeito com o serviço prestado e 59,3% acha muito importante obter este benefício para manutenção e cuidados de saúde para os funcionários e sua família.

O quadro 30 descreve a existência de atendimento do convênio médico e como resultado, obteve-se: 77,8% (21 servidores) afirmam existir na prefeitura este tipo de benefício, sendo que 18,5% (5 servidores) afirmam que não possui na prefeitura este fator.

		Atendimento do Convênio Médico			
		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	21	77,8	80,8	80,8
	NÃO	5	18,5	19,2	100,0
	Total	26	96,3	100,0	
Não respondeu		1	3,7		
Total		27	100,0		

Quadro 30 – aspec. biol.– fator tem na PMSM do item 3.

FONTE: Elaborado pela autora.

O quadro 31 descreve o nível de satisfação dos funcionários em relação ao atendimento do convênio médico e como resultado, obteve-se: 48,1% (13 funcionários) se sentem satisfeitos em relação a este item, 18,5% (5 funcionários) se sentem pouco satisfeitos e 7,4% (2 funcionários) se sentem muito satisfeitos e também nada satisfeitos em relação a este item na prefeitura.

Atendimento do Convênio Médico

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	2	7,4	9,1	9,1
	Pouco Satisfeito	5	18,5	22,7	31,8
	Satisfeito	13	48,1	59,1	90,9
	Muito Satisfeito	2	7,4	9,1	100,0
	Total	22	81,5	100,0	
Não	Respondeu	5	18,5		
Total		27	100,0		

Quadro 31 – aspec. biol. – fator Satisfação do item 3.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 32 descreve a importância atribuída pelos funcionários quanto ao atendimento do convênio médico e para tanto, obteve-se como resultado: 59,3% (16 colaboradores) consideram muito importante este fator para desenvolvimento do trabalho, 11,1% (3 colaboradores) consideram importante e apenas 7,4% (2 colaboradores) consideram pouco importante este fator na prefeitura, salienta-se que 22,2% (6 colaboradores) não responderam esta questão.

Atendimento do Convênio Médico

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Pouco Importante	2	7,4	9,5	9,5
	Importante	3	11,1	14,3	23,8
	Muito Importante	16	59,3	76,2	100,0
	Total	21	77,8	100,0	
Não	Respondeu	6	22,2		
Total		27	100,0		

Quadro 32 – aspec. biol. – fator Importância do item 3.
 Fonte: Elaborado pela autora.

No geral, quanto ao convênio médico, os colaboradores afirmam que existe na PMSM, perfazendo um total de 77,8%, sendo que 48,1% se sentem satisfeitos com o serviço prestado e 59,3% acham muito importante obter este benefício para manutenção e cuidados de saúde para os funcionários e sua família.

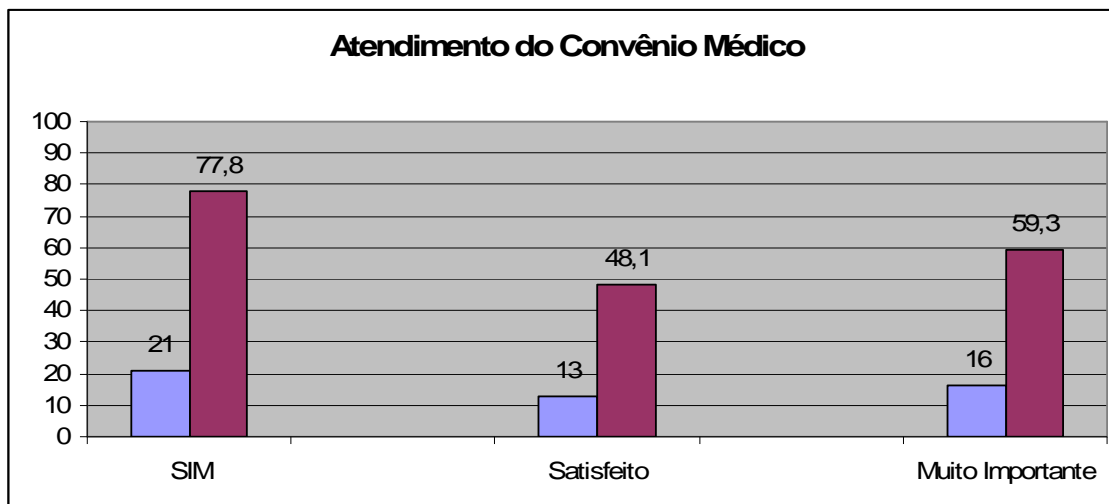


Gráfico 20 – Resultados significativos item 3 aspec. biol. Frequência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 4. Oportunidade de realizar Ginástica no Trabalho

Quanto a questão 4, a maioria dos funcionários 92,6% sugerem não ter oportunidade de realizar ginástica no trabalho, 37% estão nada satisfeitos em relação a isso, sendo que alguns funcionários se sentem divididos quanto ao fator importância, pois 25,9% acham pouco importante efetuar ginástica no ambiente de trabalho, já 25,9% dos colaboradores acham importante.

O quadro 33 descreve a existência de oportunidade de realizar ginástica no trabalho, onde 92,6% (25 servidores) afirmam não possuir este benefício na prefeitura e apenas 7,4% (2 servidores) afirmam possuir no ambiente de trabalho este item.

Oportunidade de realizar Ginástica no Trabalho

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	2	7,4	7,4	7,4
	NÃO	25	92,6	92,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Quadro 33 – Aspec. Biol. – fator tem na PMSM do item 4
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 34 descreve a satisfação dos funcionários em relação à oportunidade de realizar ginástica no trabalho e obteve-se 37% (10 servidores) que se sentem nada satisfeitos em relação à este fator, 22,2% (6 servidores) sentem-se pouco satisfeitos, já 11,1% (3

servidores) sentem-se satisfeitos em relação à este fator. Salienta-se que 29,6% (8 servidores) não responderam esta questão.

Oportunidade de realizar Ginástica no Trabalho					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	10	37,0	52,6	52,6
	Pouco Satisfeito	6	22,2	31,6	84,2
	Satisfeito	3	11,1	15,8	100,0
	Total	19	70,4	100,0	
Não	Respondeu	8	29,6		
Total		27	100,0		

Quadro 34 – Aspec. Biol. – fator Satisfação do item 4
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 35 descreve a importância atribuída pelos servidores em relação à oportunidade de realizar ginástica no trabalho e obteve-se 25,9% (7 funcionários) consideram importante e também pouco importante haver este benefício na prefeitura, mas 18,5% (5 funcionários) consideram muito importante este fator e apenas 7,4% (2 funcionários) consideram nada importante existir na prefeitura este item. Salienta-se que 22,2% (6 funcionários não responderam esta questão.

Oportunidade de realizar Ginástica no Trabalho					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	2	7,4	9,5	9,5
	Pouco Importante	7	25,9	33,3	42,9
	Importante	7	25,9	33,3	76,2
	Muito Importante	5	18,5	23,8	100,0
	Total	21	77,8	100,0	
Não	Respondeu	6	22,2		
Total		27	100,0		

Quadro 35 aspec. biol. – fator Importância do item 4
 FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto à oportunidade de realizar ginástica no trabalho, a maioria dos funcionários 92,6% sugere não ter oportunidade de realizar, 37% estão nada satisfeitos em

relação a este fator, sendo que alguns funcionários sentem-se divididos quanto ao fator importância, pois 25,9% consideram pouco importante efetuar ginástica no ambiente de trabalho, já 25,9% dos colaboradores consideram importante.

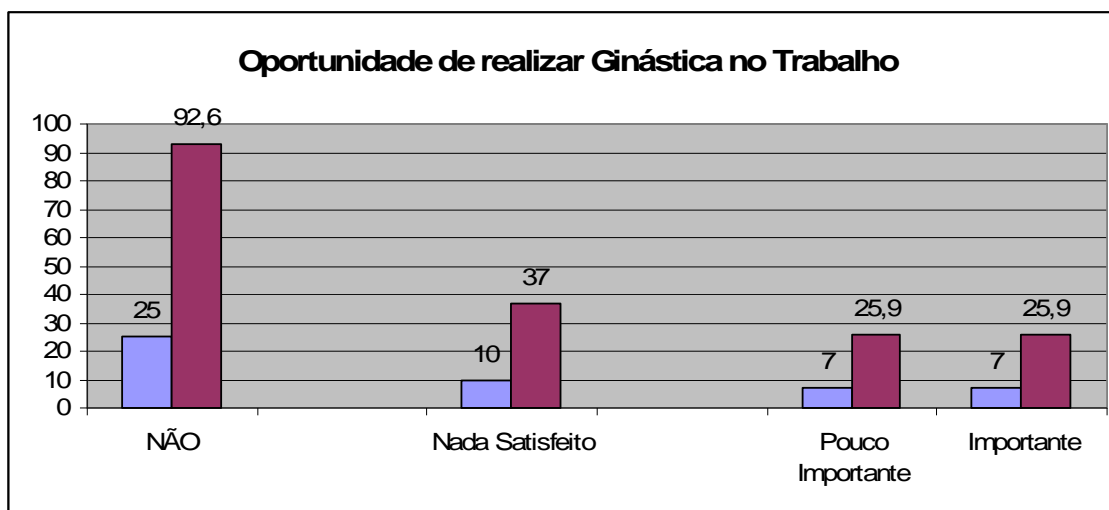


Gráfico 21 – Resultados significativos item 4 aspec. biol. Frequência e Porcentagem respectivamente.
FONTE: Elaborado pela autora

Item 5. Estado geral de saúde dos colegas

No que diz respeito ao estado geral de saúde dos colegas, questão 5, 25,9% dos funcionários se sentem nada satisfeitos em relação à saúde de seus colegas, isso pode sugerir a presença de adoecimentos no trabalho e 37% dos funcionários acham muito importante dar atenção a saúde dos trabalhadores.

O quadro 36 descreve a satisfação dos funcionários em relação ao estado geral de saúde dos colegas e obteve-se 25,9% (7 servidores) sentem-se nada satisfeitos em relação a este fator, 14,8% sentem-se pouco satisfeito e satisfeito, no entanto, somente 7,4% (2 servidores) sentem-se muito satisfeito. Cabe salientar que a grande maioria, 37% (10 servidores) não responderam esta questão.

Estado geral de saúde dos colegas

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	7	25,9	41,2	41,2
	Pouco Satisfeito	4	14,8	23,5	64,7
	Satisfeito	4	14,8	23,5	88,2
	Muito Satisfeito	2	7,4	11,8	100,0
	Total	17	63,0	100,0	
Não	Respondeu	10	37,0		
Total		27	100,0		

Quadro 36 aspec. biol. fator satisfação do item 5.
 FONTE: laborado pela autora

O quadro 37 descreve a importância atribuída pelos funcionários em relação ao estado geral de saúde dos colegas, onde 37% (10 funcionários) consideram muito importante este item, já 11,1% (3 funcionários) consideram pouco importante este item, 7,4% (2 funcionários) consideram importante e apenas 3,7% (um funcionários) considera nada importante este fator. Houve um índice expressivo de funcionários que não responderam esta questão perfazendo um total de 40,7% (11 funcionários) que engloba a maioria dos entrevistados.

Estado geral de saúde dos colegas

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	1	3,7	6,2	6,2
	Pouco Importante	3	11,1	18,8	25,0
	Importante	2	7,4	12,5	37,5
	Muito Importante	10	37,0	62,5	100,0
	Total	16	59,3	100,0	
Não	Respondeu	11	40,7		
Total		27	100,0		

Quadro 37 aspec. biol. fator Importância do item 5.
 FONTE: Elaborado pela autora

No geral, o que diz respeito ao estado geral de saúde dos colegas, 25,9% dos funcionários sentem-se nada satisfeitos em relação à saúde de seus colegas, isso pode sugerir a presença de adoecimentos no trabalho e 37% dos funcionários acham muito importante dar atenção a saúde dos trabalhadores.

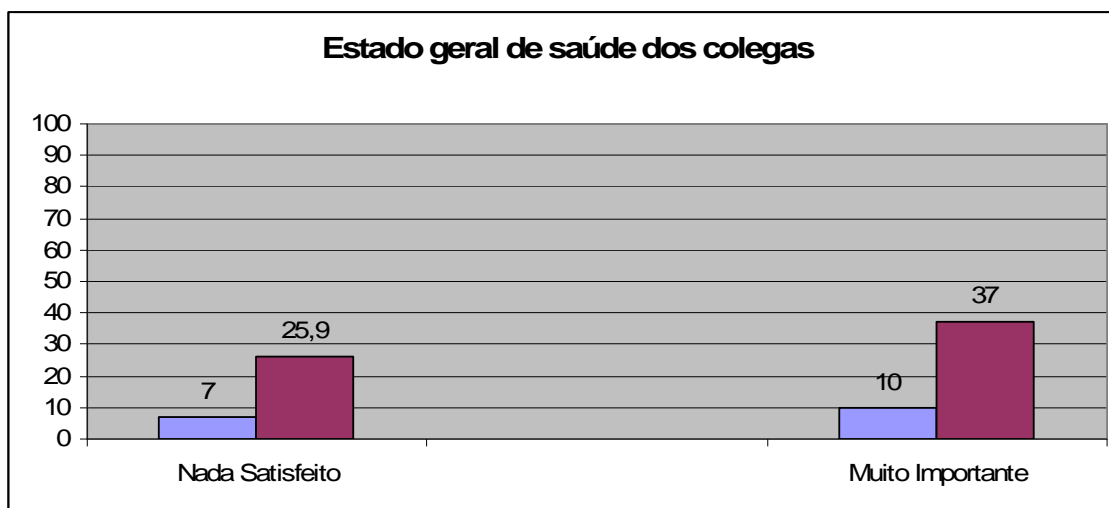


Gráfico 22 – Resultados significativos item 5 aspectos biológicos, Frequência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 6. **Qualidade da atuação das CIPAs – comissão int. prev. Acidentes**

A questão 6 está relacionada a qualidade da atuação das CIPAs, mas a grande maioria 81,5% relata que não existe na PMSM este tipo de programa para prevenção de acidentes de trabalho, 44,4% se sente nada satisfeito com esta situação e 44,4% acham muito importante ter este tipo de programa na prefeitura.

O quadro 38 descreve a existência na prefeitura da atuação das CIPAs, sendo que 81,5% (22 funcionários) relatam não existir na prefeitura este tipo de procedimento, no entanto, apenas 11,1% (3 funcionários) relatam que existe, demonstrando possivelmente a existência de procedimentos de prevenção em alguns setores da PMSM.

Qualidade da atuação das CIPAs – comissão int. prev. Acidentes

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	3	11,1	12,0	12,0
	NÃO	22	81,5	88,0	100,0
	Total	25	92,6	100,0	
Não	respondeu	2	7,4		
Total		27	100,0		

Quadro 38 – aspec. biol. fator tem na PMSM do item 6.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 39 descreve a satisfação dos servidores quanto ao item qualidade da atuação das CIPAs, e 44,4% (12 funcionários) sentem-se nada satisfeitos em relação a este item, provavelmente por não existir na prefeitura, 14,8% (4 funcionários) sentem-se pouco satisfeitos e apenas 3,7% (um funcionário) sente-se satisfeito. Cabe salientar que 37% (10 funcionários) não responderam esta questão.

Qualidade da atuação das CIPAs – comissão int. prev. Acidentes

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	12	44,4	70,6	70,6
	Pouco Satisfeito	4	14,8	23,5	94,1
	Satisfeito	1	3,7	5,9	100,0
	Total	17	63,0	100,0	
Não	Respondeu	10	37,0		
Total		27	100,0		

Quadro 39 - aspec. biol.– fator Satisfação do item 6.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 40 descreve a importância da atuação das CIPAs, e 44,4% (12 servidores) consideram muito importante este fator para o desenvolvimento do trabalho na prefeitura, já 14,4% (4 servidores) consideram pouco importante este item, no entanto, 11,1% (3

servidores) consideram importante e apenas 3,7% (um servidor) considera nada importante. Cabe salientar que 25,9% (7 servidores) não responderam esta questão.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	1	3,7	5,0	5,0
	Pouco Importante	4	14,8	20,0	25,0
	Importante	3	11,1	15,0	40,0
	Muito Importante	12	44,4	60,0	100,0
	Total	20	74,1	100,0	
Não	respondeu	7	25,9		
Total		27	100,0		

Quadro 40 – aspec. biol. – fator Importância do item 6.
FONTE: Elaborado pela autora

No geral, em relação à qualidade da atuação das CIPAs, a grande maioria composta por 81,5% relata que não existe na PMSM este tipo de programa para prevenção de acidentes de trabalho, 44,4% sente-se nada satisfeito com esta situação e 44,4% consideram muito importante ter este tipo de programa na prefeitura.

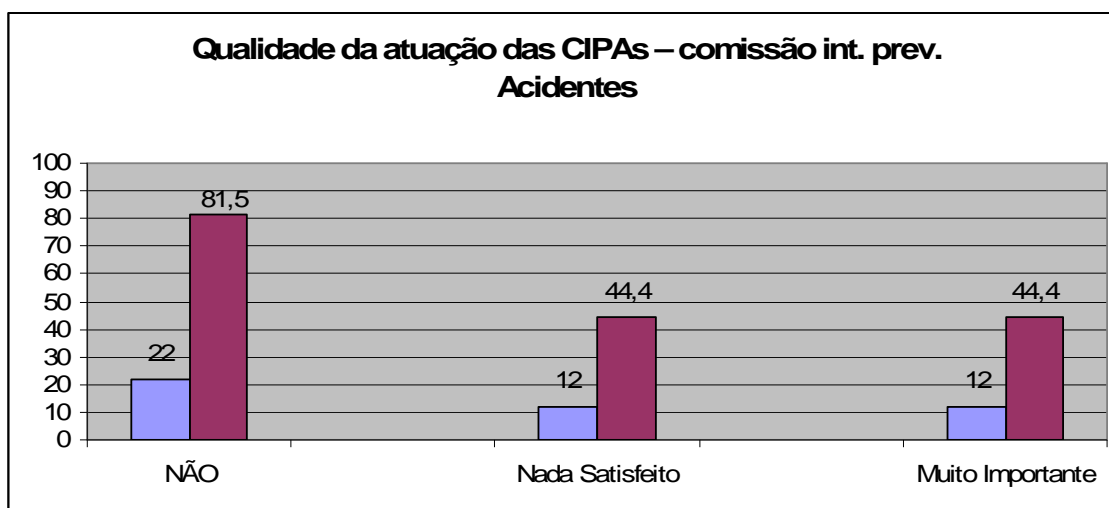


Gráfico 23 – Resultados significativos item 6 aspectos biológicos, Frequência e Porcentagem respectivamente.
FONTE: Elaborado pela autora

Item 7. Atendimento Odontológico

Quanto ao atendimento odontológico, questão 7, grande porcentagem, 85,2%, afirma não possuir este tipo de convênio na PMSM, 55,6% está nada satisfeito e 44,4% acha muito importante ter este tipo de convênio para os funcionários da prefeitura.

O quadro 41 descreve a existência de atendimento odontológico na PMSM, sendo que 85,2% (23 colaboradores) afirmam que não existe na prefeitura este tipo de benefício, já 7,4% (2 colaboradores) afirmam que existe, possivelmente possam ter entendido se o servidor possui, mesmo por conta própria, confirmando esta hipótese pela alta porcentagem de resposta negativa a este fator.

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	2	7,4	8,0	8,0
	NÃO	23	85,2	92,0	100,0
	Total	25	92,6	100,0	
Não respondeu		2	7,4		
Total		27	100,0		

Quadro 41 – aspec. biol. – fator tem na PMSM do item 7.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 42 descreve a satisfação dos servidores em relação ao atendimento odontológico, e a grande maioria composta por 55,6% (15 colaboradores) sentem-se nada satisfeitos em relação a este fator, possivelmente pela inexistência deste benefício aos servidores, 7,4% (2 colaboradores) sentem-se pouco satisfeitos. Cabe salientar que 37% (10 colaboradores) não responderam esta questão.

Atendimento Odontológico

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	15	55,6	88,2	88,2
	Pouco Satisfeito	2	7,4	11,8	100,0
	Total	17	63,0	100,0	
Não	respondeu	10	37,0		
Total		27	100,0		

Quadro 42- aspec. biol. – fator Satisfação do item 7.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 43 descreve a importância do atendimento odontológico aos servidores e a grande maioria, composta por 44,4% (12 colaboradores) consideram muito importante este fator para a prefeitura, no entanto, apenas 7,4% (2 colaboradores) consideram importante, pouco importante e nada importante este item para a PMSM. Cabe salientar que 33,3% (9 colaboradores) não responderam esta questão.

Atendimento Odontológico

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	2	7,4	11,1	11,1
	Pouco Importante	2	7,4	11,1	22,2
	Importante	2	7,4	11,1	33,3
	Muito Importante	12	44,4	66,7	100,0
	Total	18	66,7	100,0	
Não	respondeu	9	33,3		
Total		27	100,0		

Quadro 43 – aspec. biol. – fator Importância do item 7.

FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto ao atendimento odontológico, grande porcentagem dos colaboradores composta por 85,2%, afirma não possuir este tipo de convênio na PMSM, 55,6% está nada satisfeito e 44,4% acha muito importante ter este tipo de convênio para os funcionários da prefeitura.

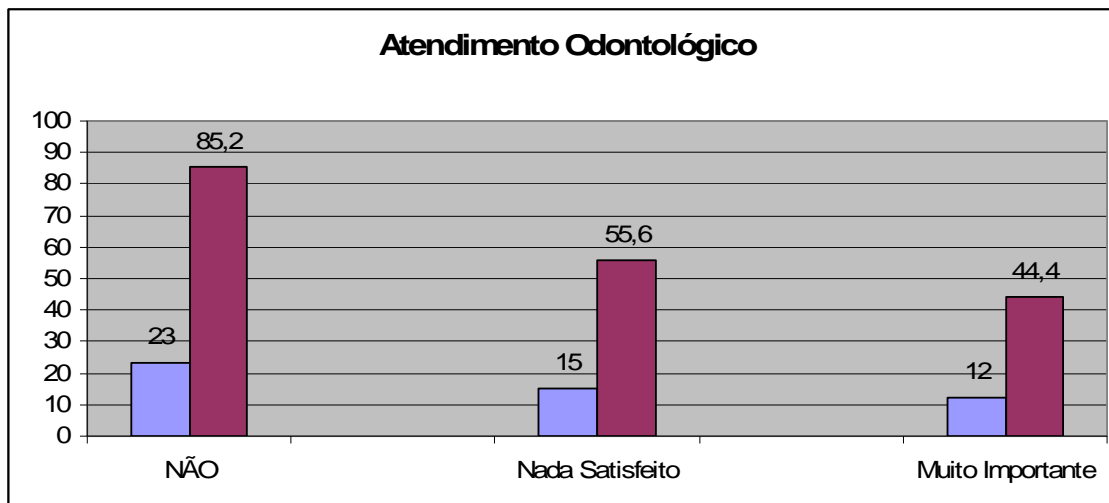


Gráfico 24 – Resultados significativos item 7 aspectos biológicos Frequência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 8. Programa de controle médico de saúde ocupacional

A questão 8 se refere à existência de um programa de controle médico de saúde dos servidores, sendo que 81,5% afirmam que não existe na PMSM este tipo de programa, 55,6% se sentem nada satisfeito e 44,4% acha muito importante a implantação deste tipo de programa de acompanhamentos e cuidado da saúde dos servidores.

O quadro 44 descreve a existência de um programa de controle médico de saúde ocupacional, onde a maioria dos entrevistados, 81,5% (22 servidores) afirmam não existir na prefeitura, e apenas 7,4% (2 servidores) afirmam que existe, isto pode demonstrar que talvez possa haver algumas ações isoladas em alguns setores da prefeitura.

Programa de controle médico de saúde ocupacional

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	2	7,4	8,3	8,3
	NÃO	22	81,5	91,7	100,0
	Total	24	88,9	100,0	
Não	Respondeu	3	11,1		
Total		27	100,0		

Quadro 44 – aspec. biol.– fator tem na PMSM do item 8.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 45 descreve a satisfação dos servidores em relação ao item controle médico da saúde no trabalho, e para tanto se encontrou 55,6% (15 funcionários) que se sentem nada satisfeitos em relação a este fator, talvez por não existir na prefeitura, 11,1% (3 funcionários) sentem-se pouco satisfeitos e apenas 3,7% (um funcionário) sente-se satisfeito com este fator. Cabe salientar que 29,6% (8 funcionários) não responderam esta questão.

Programa de controle médico de saúde ocupacional

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	15	55,6	78,9	78,9
	Pouco Satisfeito	3	11,1	15,8	94,7
	Satisfeito	1	3,7	5,3	100,0
	Total	19	70,4	100,0	
Não	respondeu	8	29,6		
	Total	27	100,0		

Quadro 45 - aspectos biol. – fator Satisfação do item 8.
FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 46 descreve a importância em relação ao item controle médico da saúde ocupacional, e 44,4% (12 funcionários) consideram muito importante este fator para a prefeitura, 14,8% (4 funcionários) consideram importante e apenas 7,4% (2 funcionários) consideram pouco importante. Cabe salientar que 33,3% (9 funcionários) não responderam esta questão.

Programa de controle médico de saúde ocupacional

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Pouco Importante	2	7,4	11,1	11,1
	Importante	4	14,8	22,2	33,3
	Muito Importante	12	44,4	66,7	100,0
	Total	18	66,7	100,0	
Não	respondeu	9	33,3		
	Total	27	100,0		

Quadro 46 – espec. biol. – fator Importância do item 8.
FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto à existência de um programa de controle médico de saúde dos servidores, 81,5% afirmam que não existe na PMSM este tipo de programa, 55,6% sentem-se nada satisfeito e 44,4% consideram muito importante a implantação deste tipo de programa de acompanhamentos e cuidado da saúde dos servidores.

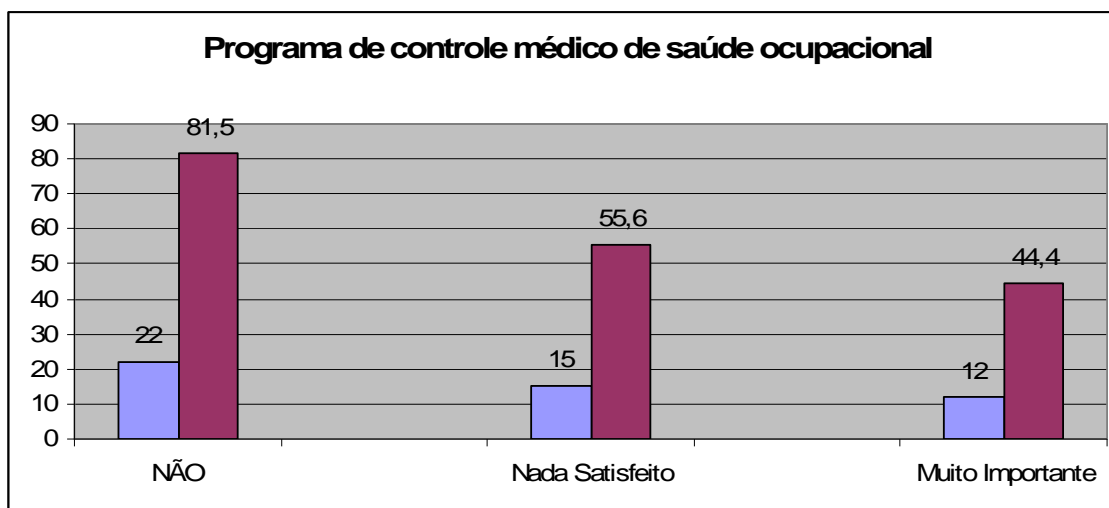


Gráfico 25 – Resultados significativos item 8 aspec. biol. Frequência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 9. **Qualidade da limpeza interna e externa à edificação**

A questão 9 avalia a qualidade da limpeza e quanto a este fator a maioria, 74,1% afirma que existe qualidade na limpeza interna e externa da prefeitura, 63% se sentem satisfeitos em relação à este item e 37% acha muito importante este fator para o desempenho do trabalho.

O quadro 47 descreve a existência de qualidade na limpeza interna e externa ao prédio dos serviços da prefeitura, e 74,1% (20 servidores) relatam que existe, no entanto, 22,2% (6 servidores) relatam que não existe qualidade na parte da limpeza na prefeitura.

Qualidade da limpeza interna e externa à edificação

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	20	74,1	76,9	76,9
	NÃO	6	22,2	23,1	100,0
	Total	26	96,3	100,0	
Não respondeu		1	3,7		
Total		27	100,0		

Quadro 47 – aspec. biol. – fator tem na PMSM do item 9.

FONTE: elaborado pela autora

O quadro 48 descreve a satisfação dos funcionários em relação ao item limpeza interna e externa, e 63% (17 servidores) sentem-se satisfeitos, 25,9% (7 servidores) sentem-se pouco satisfeitos e apenas 7,4% (2 servidores) sentem-se nada satisfeitos em relação a este fator.

Qualidade da limpeza interna e externa à edificação

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	2	7,4	7,7	7,7
	Pouco Satisfeito	7	25,9	26,9	34,6
	Satisfeito	17	63,0	65,4	100,0
	Total	26	96,3	100,0	
Não respondeu		1	3,7		
Total		27	100,0		

Quadro 48 – aspec. biol. – fator Satisfação do item 9.

FONTE: elaborado pela autora

O quadro 49 descreve a importância em relação ao fator limpeza interna e externa à edificação, e 37% (10 colaboradores) consideram muito importante este fator, 22,2% (6 colaboradores) consideram importante e apenas 11,1% (3 colaboradores) consideram pouco importante. Cabe salientar que 29,6% (8 colaboradores) não responderam esta questão.

Qualidade da limpeza interna e externa à edificação

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Pouco Importante	3	11,1	15,8	15,8
	Importante	6	22,2	31,6	47,4
	Muito Importante	10	37,0	52,6	100,0
	Total	19	70,4	100,0	
Não respondeu	8	29,6			
Total		27	100,0		

Quadro 49 – aspec. biol. – fator Importância do item 9.

FONTE: elaborado pela autora

No geral, quanto à qualidade da limpeza, 74,1% afirma que existe qualidade na limpeza interna e externa da prefeitura, 63% sentem-se satisfeitos em relação a este item e 37% acha muito importante este fator para o desempenho do trabalho.

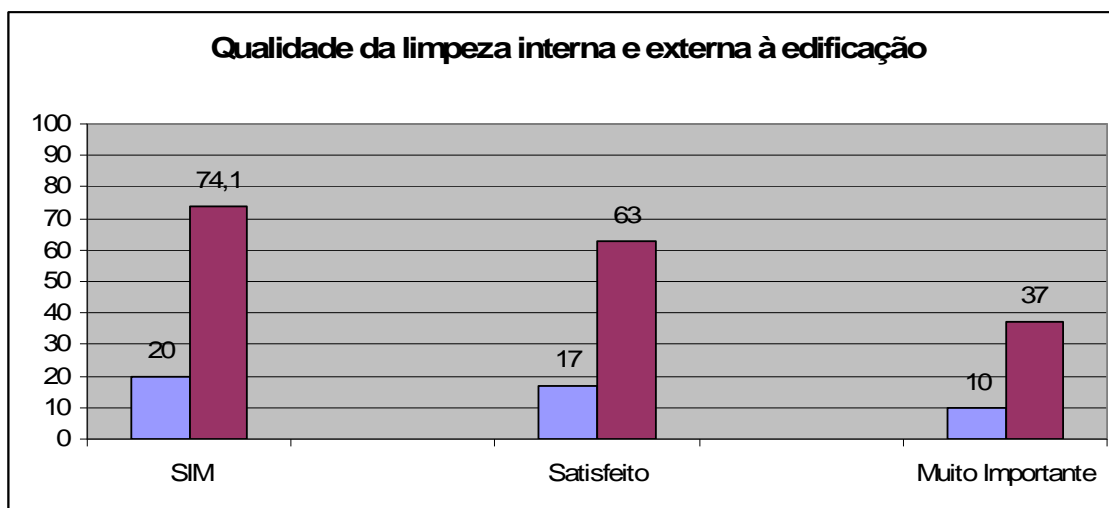


Gráfico 26 – Resultados significativos item 9 aspec. biol. Frequência e Porcentagem respectivamente.

FONTE: elaborado pela autora

Aspectos Psicológicos - foram analisados sete afirmações que assim seguem:

Neste aspecto, buscou-se analisar a percepção dos vigilantes sobre os aspectos psicológicos da PMSM tais como forma de avaliação do desempenho do trabalho, clima de camaradagem, oportunidade de carreira, satisfação com o salário, ausência de interferência na vida pessoal, contrato de trabalho, espírito de coletividade.

Em geral, as sete questões nos sugerem que: há locais e serviços da prefeitura que avaliam o desempenho dos funcionários e outros que não avaliam fator considerando muito importante. Em relação ao clima de camaradagem entre os funcionários, a maioria dos servidores se sente satisfeitos e acha muito importante existir clima um favorável entre os funcionários no ambiente de trabalho, já quanto à oportunidade de crescimento na carreira, segundo os colaboradores, a prefeitura não oferece este tipo de incentivo, a maioria não se sente satisfeito e acha um fator muito importante para o desenvolvimento do trabalho, no entanto se sentem satisfeitos quanto à satisfação salarial, e também consideram muito importante o funcionário se sentir satisfeito com o seu salário. No que diz respeito à interferência do trabalho na vida pessoal do servidor, alguns sugerem que interfere e outros sugerem que o trabalho não interfere na vida pessoal. A maioria revela que há espírito de coletividade e cooperação entre os vigilantes da prefeitura e consideram muito importante existir entre os colegas um clima favorável ao desempenho do trabalho.

Segundo Julião (2001), tem-se a contribuição do modelo de Walton para investigação e análise de qualidade de vida no trabalho, dividido em oito categorias que definem indicadores que influenciam na QVT dos funcionários, dentre as quais: Salário e jornada de trabalho, Ambiente físico seguro e saudável, salubridade, Carreira, desenvolvimento pessoal, estabilidade no emprego, Liberdade de expressão, vida pessoal preservada e horários previsíveis.

Tabela de freqüências e porcentagens:

Item 1. Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho

No item referente à avaliação de desempenho, os funcionários se dividiram em sua opinião, pois 48,1% referem que existe avaliação de desempenho e 48,1% afirma não possuir avaliação de desempenho em seu trabalho, tornado confuso o entendimento devido aos entrevistados possuírem o mesmo cargo, mesmo assim a maioria, 40,7% dos funcionários se sentem nada satisfeitos em relação a este fator e 37% acha muito importante haver avaliação continuada dos serviços e atividades.

O quadro 50 descreve a existência de avaliação de desempenho no trabalho, e segundo os colaboradores, 48,1% (13 servidores) relatam que não existe na prefeitura, no entanto, 48,1% (13 servidores) relatam que existe este tipo de procedimento.

Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	13	48,1	50,0	50,0
	NÃO	13	48,1	50,0	100,0
	Total	26	96,3	100,0	
Não	respondeu	1	3,7		
Total		27	100,0		

Quadro 50 – aspectos psicológicos- fator tem na PMSM do item 1.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 51 descreve a satisfação dos funcionários em relação à forma de avaliação de desempenho no trabalho, e obteve-se 40,7% (11 servidores) que se sentem nada satisfeitos em relação a este fator, talvez pela inexistência ou pela forma que é constituído o procedimento de avaliação, no entanto, 33,3% (9 servidores) sentem-se satisfeitos, e apenas 3,7% (um servidor) sente-se pouco e muito satisfeito. Cabe salientar que 18,5% (5 servidores) não responderam esta questão.

Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	11	40,7	50,0	50,0
	Pouco Satisfeito	1	3,7	4,5	54,5
	Satisfeito	9	33,3	40,9	95,5
	Muito Satisfeito	1	3,7	4,5	100,0
	Total	22	81,5	100,0	
Não	Respondeu	5	18,5		
Total		27	100,0		

Quadro 51 – aspec. psic. fator Satisfação do item 1.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 52 descreve a importância da avaliação de desempenho para desenvolvimento do trabalho na prefeitura e obteve-se 37% (10 servidores) que consideram

muito importante este fator, no entanto, 14,8% (4 servidores) consideram importante e pouco importante este item. Cabe salientar que 33,3% (9 servidores) não responderam esta questão.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Pouco Importante	4	14,8	22,2	22,2
	Importante	4	14,8	22,2	44,4
	Muito Importante	10	37,0	55,6	100,0
	Total	18	66,7	100,0	
Não Respondeu	9	33,3			
Total	27	100,0			

Quadro 52 – aspec. psic. fator Importância do item 1.
FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto à avaliação de desempenho, os funcionários se dividiram em sua opinião, pois 48,1% referem que existe avaliação de desempenho e 48,1% afirma não possuir avaliação de desempenho em seu trabalho, possivelmente possa haver este tipo de avaliação em alguns setores, mesmo assim a maioria, 40,7% dos funcionários se sentem nada satisfeitos em relação a este fator e 37% considera muito importante haver avaliação continuada dos serviços e atividades.

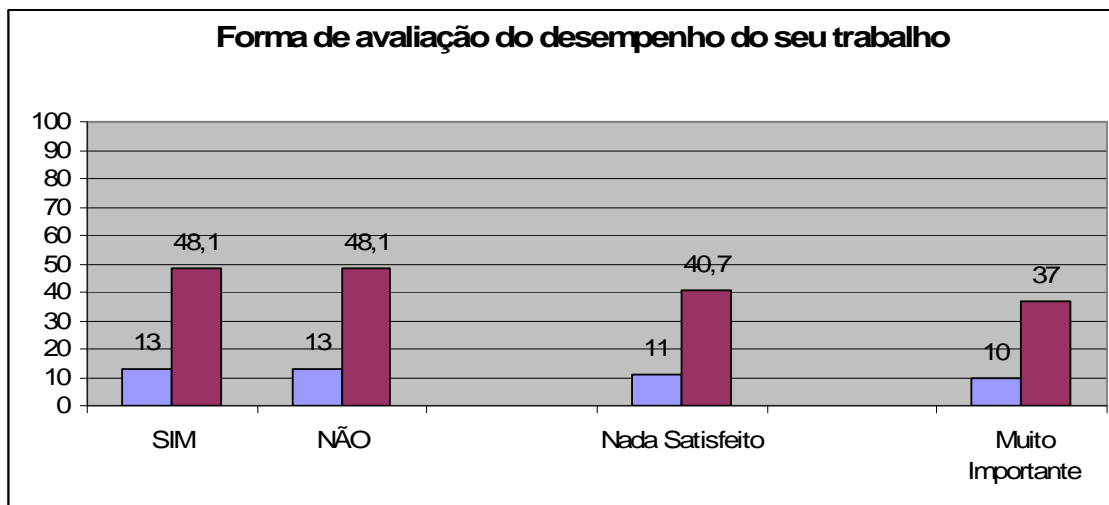


Gráfico 27 – Resultados significativos item 1 eixo 3 com Frequência e Porcentagem respectivamente.
FONTE: Elaborado pela autora

Item 2. Clima de Camaradagem entre as pessoas

Em relação ao clima de camaradagem entre os funcionários, 85,2% dos colaboradores sugerem que existe na PMSM, 48,1% se sentem satisfeitos e a maioria 44,4% acha muito importante existir clima favorável entre os funcionários no ambiente de trabalho.

O quadro 53 descreve a existência de um clima de camaradagem entre as pessoas no ambiente de trabalho, e obteve-se 85,2% (23 servidores) que afirmam existir na prefeitura e apenas 14,8% (4 servidores) afirmam que não existem este fator no ambiente de trabalho.

Clima de Camaradagem entre as pessoas

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	23	85,2	85,2	85,2
	NÃO	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Quadro 53 – aspec. psic. – fator tem na PMSM do item 2.
FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 54 descreve a satisfação dos funcionários em relação ao clima de camaradagem entre os colegas e obteve-se 48,1% (13 colaboradores) que se sentem satisfeitos em relação a este fator, já 25,9% (7 colaboradores) sentem-se pouco satisfeitos e apenas 3,7% (um colaborador) sente-se muito satisfeito e nada satisfeito em relação a este item. Cabe salientar que 18,5% (5 colaboradores) não responderam a esta questão.

Clima de Camaradagem entre as pessoas

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	1	3,7	4,5	4,5
	Pouco Satisfeito	7	25,9	31,8	36,4
	Satisfeito	13	48,1	59,1	95,5
	Muito Satisfeito	1	3,7	4,5	100,0
	Total	22	81,5	100,0	
Não	Respondeu	5	18,5		
Total		27	100,0		

Quadro 54 – aspectos psic. – fator Satisfação do item 2.
FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 55 descreve a importância de existir um clima de camaradagem entre as pessoas no ambiente de trabalho e obteve-se 44,4% (12 servidores) que consideram muito importante este fator na prefeitura, 25,9% (servidores) consideram importante, e apenas 11,1% (3 servidores) consideram pouco importante. Cabe salientar que 18,5% (5 servidores) não responderam a esta questão.

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Pouco Importante	3	11,1	13,6	13,6
	Importante	7	25,9	31,8	45,5
	Muito Importante	12	44,4	54,5	100,0
	Total	22	81,5	100,0	
Não	Respondeu	5	18,5		
Total		27	100,0		

Quadro 55 – aspec. psic. – fator Importância do item 2.
 FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto ao clima de camaradagem entre os funcionários, 85,2% dos colaboradores sugerem que existe na PMSM, 48,1% se sentem satisfeitos e a maioria 44,4% consideram muito importante existir clima favorável entre os funcionários no ambiente de trabalho.

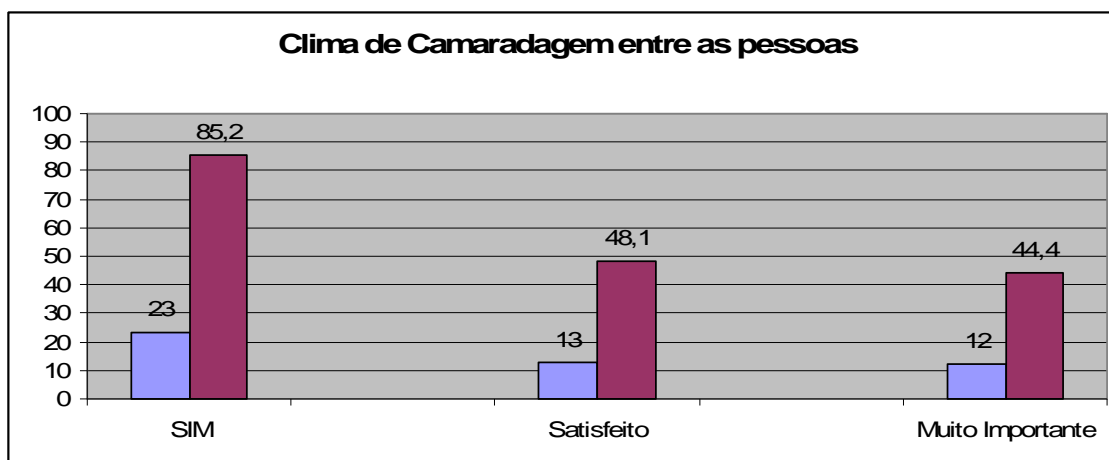


Gráfico 28 – Resultados significativos item 2 aspec. psic. Freqüência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 3. Oportunidade de carreira

O item 3 se refere à oportunidade de crescimento na carreira, onde 74,1% afirmam não possuir na prefeitura oportunidade de crescimento, 29,6% se sente nada satisfeito e 59,3% acha muito importante este fator.

O quadro 56 descreve a existência na prefeitura de oportunidade de carreira e a maioria composta por 20 funcionários, 74,1%, afirma que não existe na prefeitura este fator, no entanto, 7 funcionários, 25,9%, relatam que existe este tipo de oportunidade.

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	7	25,9	25,9	25,9
	NÃO	20	74,1	74,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Quadro 56 – aspec. psic. – fator tem na PMSM do item 3.
FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 57 descreve a satisfação dos funcionários em relação à oportunidade de carreira e a maioria dos respondentes, composta por 8 servidores, 29,6% sentem-se nada satisfeitos em relação a este fator, possivelmente por não existir na prefeitura, no entanto 5 servidores, 18,5% sentem-se satisfeitos com este item e apenas 4 servidores, 14,8%, sentem-se pouco satisfeitos. Cabe salientar que a grande maioria dos entrevistados, composta por 10 servidores, 37%, não responderam esta questão.

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	8	29,6	47,1	47,1
	Pouco Satisfeito	4	14,8	23,5	70,6
	Satisfeito	5	18,5	29,4	100,0
	Total	17	63,0	100,0	
Não	Respondeu	10	37,0		
Total		27	100,0		

Quadro 57 – aspec. psic. – fator tem Satisfação do item 3.
FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 58 descreve a importância dada pelos entrevistados em relação à oportunidade de carreira na prefeitura e obteve-se 59,3%, 16 funcionários, que consideram muito importante este fator para o desenvolvimento no trabalho, 11,1%, composta por 3 funcionários consideram importante este fator, e apenas 3,7%, 1 funcionário, considera pouco e nada importante este item para a prefeitura. Cabe salientar que 22,2%, 6 funcionários, não responderam esta questão.

		Oportunidade de carreira			
		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	1	3,7	4,8	4,8
	Pouco Importante	1	3,7	4,8	9,5
	Importante	3	11,1	14,3	23,8
	Muito Importante	16	59,3	76,2	100,0
	Total	21	77,8	100,0	
Não	Respondeu	6	22,2		
Total		27	100,0		

Quadro 58 - aspec. psic.- fator Importância do item 3.
 FONTE: Elaborado pela autora

No geral, o gráfico 29 se refere à oportunidade de crescimento na carreira, obteve-se 74,1% dos funcionários que afirmam não possuir na prefeitura oportunidade de crescimento, 29,6% se sente nada satisfeito em relação a este item e 59,3% consideram muito importante este fator para melhorar o desenvolvimento das atividades no trabalho.

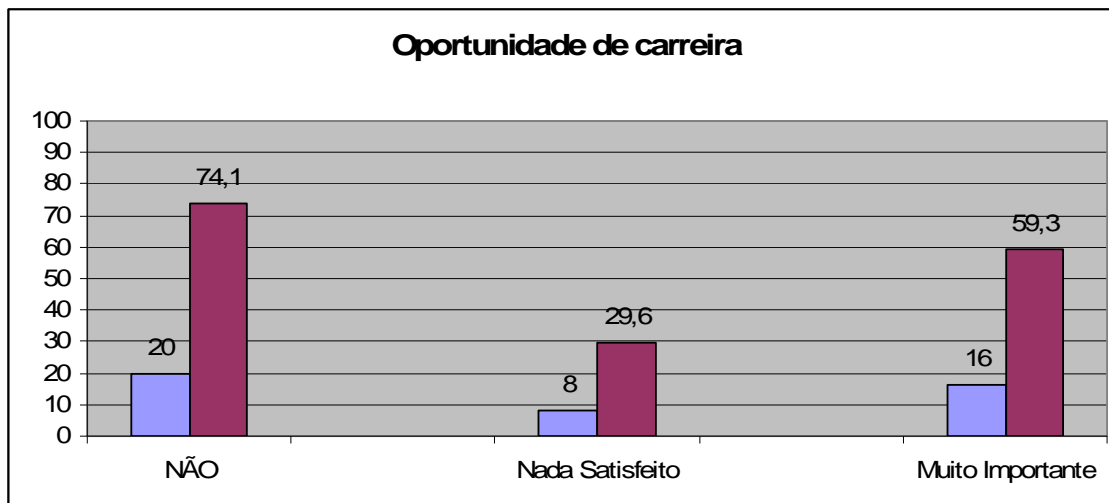


Gráfico 29 – Resultados significativos item 3 aspec. psic. Frequência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 4. **Satisfação com o salário**

Quanto à satisfação salarial, item 4, 48,1% dos funcionários sugerem que existe satisfação com o salário da prefeitura, 40,7% se sente satisfeito com o fator salarial e 48,1% considera muito importante o funcionário se sentir satisfeito com o seu salário.

O quadro 59 descreve a existência de satisfação em relação ao salário da prefeitura e obteve-se 48,1%, 13 funcionários, que afirmam que há satisfação quanto a este item, no entanto 40,7%, 11 funcionários, relatam que não há satisfação em relação a este fator.

Satisfação com o salário

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	13	48,1	54,2	54,2
	NÃO	11	40,7	45,8	100,0
	Total	24	88,9	100,0	
Não	Respondeu	3	11,1		
Total		27	100,0		

Quadro 59 – aspec. psic. – fator tem na PMSM do item 4.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 60 descreve a satisfação dos servidores em relação ao salário da prefeitura e obteve-se 40,7%, 11 servidores, que se sentem satisfeitos em relação a este fator confirmando a tabela anterior quanto a existência de satisfação na prefeitura, no entanto, 25,9%, 7 servidores sentem-se pouco satisfeitos em relação ao salário e 11,1%, 3 servidores, estão nada satisfeitos em relação a este item. Cabe salientar que 22,2%, 6 servidores, não responderam esta questão.

Satisfação com o salário

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	3	11,1	14,3	14,3
	Pouco Satisfeito	7	25,9	33,3	47,6
	Satisfeito	11	40,7	52,4	100,0
	Total	21	77,8	100,0	
Não	Respondeu	6	22,2		
Total		27	100,0		

Quadro 60 – aspec. psic. – fator Satisfação do item 4.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 61 descreve a importância em relação à satisfação com o salário e obteve-se 48,1%, 13 colaboradores, que consideram muito importante este item para o desenvolvimento do trabalho, 11,1%, 3 colaboradores, consideram importante, 7,4%, 2 colaboradores, consideram pouco importante, e apenas 3,7%, 1 colaborador, considera nada importante este item para a prefeitura. Cabe salientar que 8 servidores, 29,6%, não responderam a esta questão.

Satisfação com o salário

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nada Importante	1	3,7	5,3	5,3
	Pouco Importante	2	7,4	10,5	15,8
	Importante	3	11,1	15,8	31,6
	Muito Importante	13	48,1	68,4	100,0
	Total	19	70,4	100,0	
Missing	System	8	29,6		
Total		27	100,0		

Quadro 61 – aspec. psic. – fator Importância do item 4.
 FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto à satisfação salarial, 48,1% dos funcionários sugerem que existe satisfação com o salário da prefeitura, 40,7% se sente satisfeito com o fator salarial e 48,1% consideram muito importante o funcionário se sentir satisfeito com o seu salário.

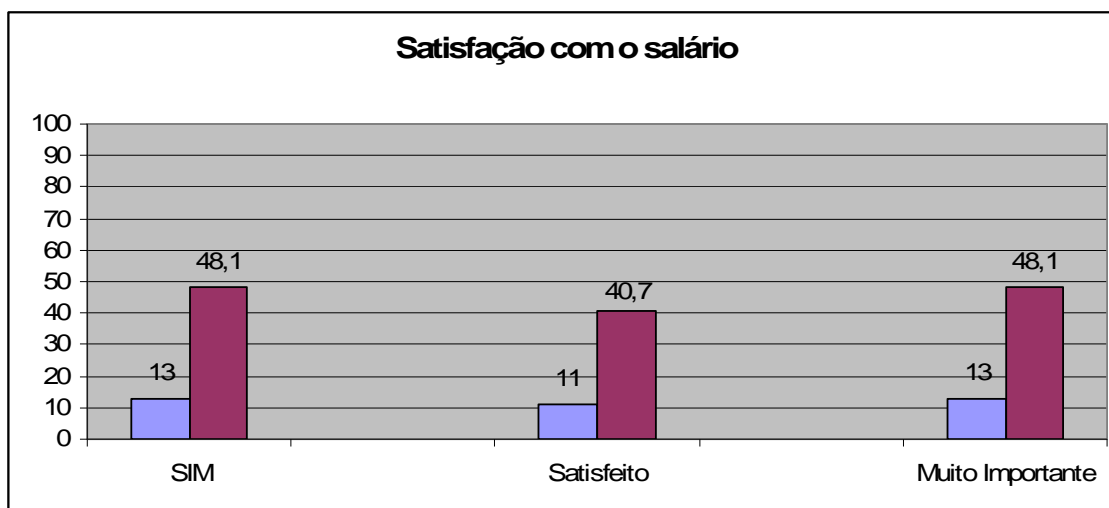


Gráfico 30 – Resultados significativos item 4 aspec. psic. Frequência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 5. Ausência de interferência na vida pessoal

O item 5 se refere à interferência do trabalho na vida pessoal do servidor, sendo que a metade, 40,7% dos entrevistados, relata que o trabalho interfere em sua vida fora da prefeitura e 40,7% referem que o trabalho não interfere sua vida pessoal.

O quadro 62 descreve a existência de ausência de interferência na vida pessoal e obteve-se 40,4%, 11 servidores, que revelam que o trabalho não interfere na vida pessoal e a mesma porcentagem de entrevistados relata que o trabalho interfere na vida pessoal.

Ausência de interferência na vida pessoal

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	11	40,7	50,0	50,0
	NÃO	11	40,7	50,0	100,0
	Total	22	81,5	100,0	
Não	Respondeu	5	18,5		
Total		27	100,0		

Quadro 62 – aspec. psic. – fator tem na PMSM do item 5.
FONTE: Elaborado pela autora

O Quadro 63 descreve a satisfação em relação à ausência de interferência na vida pessoal e obteve-se dos respondentes, a maioria composta por 8 servidores, 29,6%, que se sentem satisfeitos em relação a este item, no entanto, 4 servidores, 14,8% sentem-se nada satisfeitos, 2 servidores, 7,4%, sentem-se pouco satisfeitos e apenas 1 servidor, 3,7%, sente-se muito satisfeito. Cabe salientar que a grande maioria dos entrevistados composta por 12 servidores, 44,4%, não responderam esta questão.

Ausência de interferência na vida pessoal

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	4	14,8	26,7	26,7
	Pouco Satisfeito	2	7,4	13,3	40,0
	Satisfeito	8	29,6	53,3	93,3
	Muito Satisfeito	1	3,7	6,7	100,0
	Total	15	55,6	100,0	
Não	Respondeu	12	44,4		
Total		27	100,0		

Quadro 63 – aspec. psic. – fator Satisfação do item 5.
FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 64 descreve a importância atribuída pelos funcionários em relação a ausência de interferência na vida pessoal e obteve-se 29,6%, 8 servidores, que consideram muito importante este fator para o bom desenvolvimento do trabalho, 11,1%, composta por 3 servidores, consideram importante e também pouco importante este item e apenas 7,4%, 2 servidores, consideram nada importante para a prefeitura este fator. Cabe salientar que 40,7%, 11 funcionários, não responderam esta questão.

Ausência de interferência na vida pessoal

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	2	7,4	12,5	12,5
	Pouco Importante	3	11,1	18,8	31,2
	Importante	3	11,1	18,8	50,0
	Muito Importante	8	29,6	50,0	100,0
	Total	16	59,3	100,0	
Não	Respondeu	11	40,7		
Total		27	100,0		

Quadro 64 – aspec. psic. – fator Importância do item 5.
FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto à interferência do trabalho na vida pessoal do servidor, 40,7% dos entrevistados relatam que o trabalho interfere em sua vida fora da prefeitura e 40,7% referem que o trabalho não interfere sua vida pessoal, 29,6% sentem-se satisfeitos em relação a este item e 29,6% consideram muito importante para o desenvolvimento do trabalho.

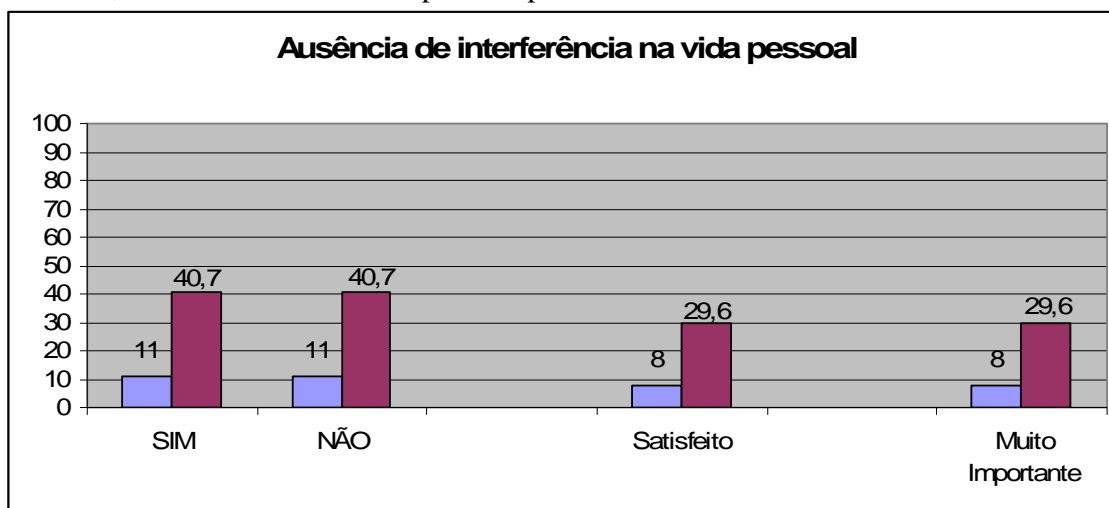


Gráfico 31 – Resultados significativos item 5 aspec. psic. Freqüência e Porcentagem respectivamente.
FONTE: Elaborado pela autora

Item 6. Contrato de trabalho (quadro permanente, temporário, terceirizados)

Em relação ao contrato de trabalho, a maioria 55,6% afirma que existem diversos tipos de contratos na prefeitura, onde a maioria, 33,3% se sente satisfeito quanto a este fator e 44,4% dos funcionários consideram importante e muito importante haver na prefeitura estes tipos de contratos.

O quadro 65 descreve a existência de diferentes contratos de trabalho na prefeitura, e a maioria composta por 15 funcionários afirma que existe este item na prefeitura, no entanto, 25,9%, 7 funcionários, relatam que não existe diferentes contratos, possivelmente a maioria dos respondentes possam ter entendido sobre a existência de diversos contratos na prefeitura como um todo, pois a maioria dos vigilantes possui cargo permanente, sendo pouca ou nula a contratação temporária deste tipo de cargo na prefeitura.

Contrato de trabalho (quadro permanente, temporário, terceirizados)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	15	55,6	68,2	68,2
	NÃO	7	25,9	31,8	100,0
	Total	22	81,5	100,0	
Não	Respondeu	5	18,5		
Total		27	100,0		

Quadro 65 – aspec. psic. – fator tem na PMSM do item 6.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 66 descreve a satisfação dos funcionários em relação ao contrato de trabalho e 33,3%, 9 servidores, sentem-se satisfeitos em relação a este fator, 18,5%, 5 servidores, sentem-se pouco satisfeitos, 7,4%, 2 servidores, sentem-se muito satisfeitos e apenas 3,7%, um servidor, sente-se nada satisfeito com este item. Cabe salientar que houve uma significativa porcentagem de entrevistados que não responderam esta questão, composta por 10 servidores, equivalendo a 37%.

Contrato de trabalho (quadro permanente, temporário, terceirizados)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	1	3,7	5,9	5,9
	Pouco Satisfeito	5	18,5	29,4	35,3
	Satisfeito	9	33,3	52,9	88,2
	Muito Satisfeito	2	7,4	11,8	100,0
	Total	17	63,0	100,0	
Não	Respondeu	10	37,0		
Total		27	100,0		

Quadro 66 – aspec. psic. – fator Satisfação do item 6.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 67 descreve a importância do contrato de trabalho e 22,2%, 6 servidores, consideram muito importante e importante este item, já 18,5%, 5 servidores, consideram pouco importante. Cabe salientar que a grande maioria dos entrevistados composta por 10 servidores, 37%, não responderam esta questão.

Contrato de trabalho (quadro permanente, temporário, terceirizados)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Pouco Importante	5	18,5	29,4	29,4
	Importante	6	22,2	35,3	64,7
	Muito Importante	6	22,2	35,3	100,0
	Total	17	63,0	100,0	
Não	Respondeu	10	37,0		
Total		27	100,0		

Quadro 67 - aspec. psic. – fator Importância do item 6.
 FONTE: Elaborado pela autora

No geral, em relação ao contrato de trabalho, a maioria 55,6% afirma que existem diversos tipos de contratos na prefeitura, onde 33,3% sentem-se satisfeitos quanto a este fator e 44,4% dos funcionários consideram importante e muito importante haver na prefeitura estes tipos de contratos.

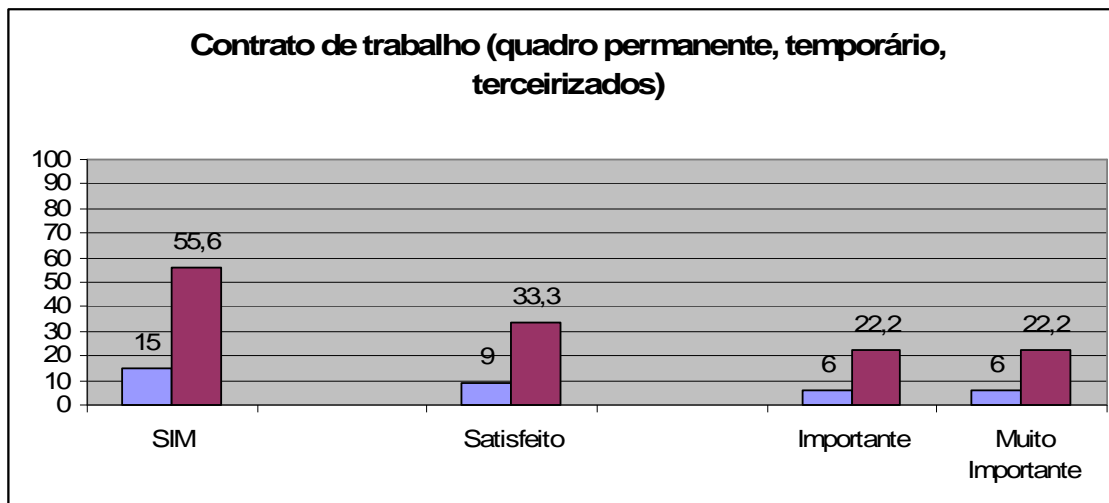


Gráfico 32 – Resultados significativos item 6 aspec. psic. Frequência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 7. Espírito de coletividade/cooperação

O item 7 avalia o espírito de coletividade e cooperação presentes entre os vigilantes na prefeitura e 70,4% considera que existe entre os colegas este fator, sendo que 40,7% se sente satisfeito em relação a isso e 51,9% acha muito importante existir entre os colegas um clima favorável ao desempenho do trabalho.

O quadro 68 descreve a existência de espírito de coletividade e cooperação no ambiente de trabalho e obteve-se 70,4%, 19 servidores, que afirmam existir na prefeitura, no entanto, 29,6%, 8 servidores, afirmam não existir este fator no ambiente de trabalho.

Espírito de coletividade/cooperação

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	19	70,4	70,4	70,4
	NÃO	8	29,6	29,6	100,0
Total		27	100,0	100,0	

Tabelas 68 – aspec. psic. – fator tem na PMSM do item 7.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 69 descreve a satisfação dos funcionários em relação ao espírito de coletividade e cooperação, e para tanto 40,7%, 11 funcionários, sentem-se satisfeitos em

relação a este fator, já 18,5%, 5 funcionários, sentem-se nada satisfeitos, 14,8%, 4 funcionários, sentem-se pouco satisfeitos e apenas 3,7%, um funcionário sente-se muito satisfeito em relação a este item, cabe salientar que 22,2%, 6 funcionários, não responderam esta questão.

Espírito de coletividade/cooperação

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	5	18,5	23,8	23,8
	Pouco Satisfeito	4	14,8	19,0	42,9
	Satisfeito	11	40,7	52,4	95,2
	Muito Satisfeito	1	3,7	4,8	100,0
	Total	21	77,8	100,0	
Não	Respondeu	6	22,2		
Total		27	100,0		

Quadro 69 - aspec. psic. – fator Satisfação do item 7.
FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 70 descreve a importância do espírito de coletividade e cooperação e para tanto, 51,9%, 14 servidores, consideram muito importante este fator para otimização do trabalho, 14,8%, 4 servidores, consideram importante, 11,1%, 3 servidores, consideram pouco importante e apenas 3,7%, um servidor considera nada importante este item. Cabe salientar que 18,5%, 5 servidores, não responderam esta questão.

Espírito de coletividade/cooperação

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	1	3,7	4,5	4,5
	Pouco Importante	3	11,1	13,6	18,2
	Importante	4	14,8	18,2	36,4
	Muito Importante	14	51,9	63,6	100,0
	Total	22	81,5	100,0	
Não	Respondeu	5	18,5		
Total		27	100,0		

Quadro 70 - aspec. psic. – fator Importância do item 7.
FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto ao espírito de coletividade e cooperação presentes entre os vigilantes na prefeitura, 70,4% considera que existe entre os colegas este fator, 40,7% sente-se satisfeito em relação a este fator e 51,9% considera muito importante existir entre os colegas um clima favorável ao desempenho do trabalho.

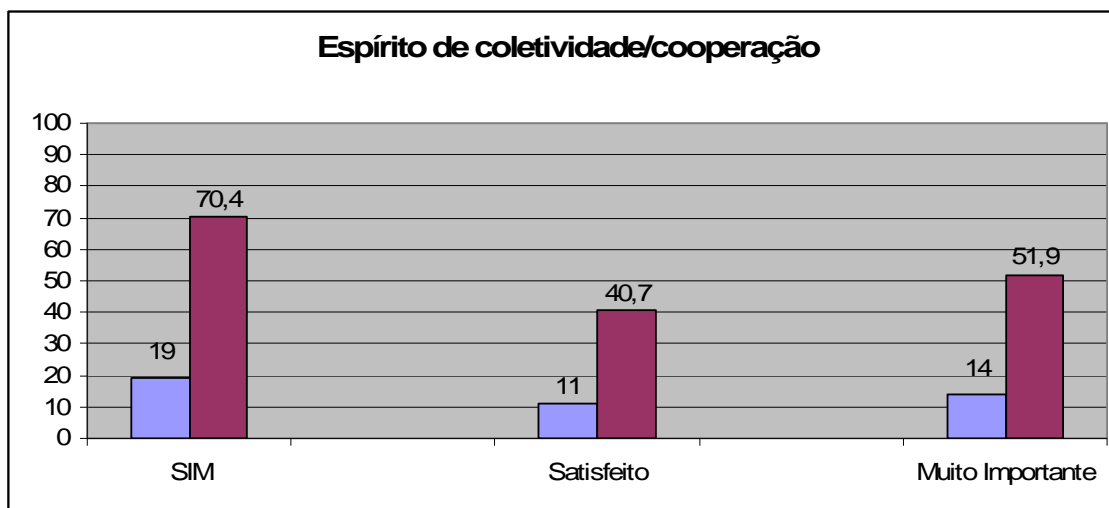


Gráfico 33 – Resultados significativos item 7 aspec. psic. Frequência e Porcentagem respectivamente.
FONTE: Elaborado pela autora

Aspectos Sociais - foram analisadas sete afirmações que assim seguem:

Nesse aspecto, buscou-se analisar a percepção dos vigilantes sobre os aspectos sociais da PMSM tais como qualidade de convênios, oportunidade de distração (futebol, passeios, área de lazer), atendimento aos filhos (creche, escola), financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, técnica), formas de organizações dos funcionários e auxílio alimentação.

Em geral, as seis questões nos sugerem que: A prefeitura oferece a oportunidade de convênio aos funcionários que se sentem satisfeitos com a qualidade dos serviços prestados por eles. Segundo a maioria dos servidores, a prefeitura não oferece a possibilidade de realizar atividades de lazer, de esportes, cultura, que possibilite a integração dos servidores, que consideram muito importante para integração social e familiar. Em relação ao auxílio creche a prefeitura não oferece este tipo de incentivo, sendo considerado este fator muito importante para os colaboradores. Em relação ao financiamento de cursos externos, grande maioria, afirma que a prefeitura não oferece este tipo de benefício aos servidores e, portanto os funcionários se sentem nada satisfeitos em não poder contar com o apoio institucional para crescimento e qualificação profissional e consideram muito importante para capacitação e desenvolvimento profissional. No que diz respeito às formas de organizações dos servidores,

a maioria afirma que existe associações, sindicatos ou conselhos, sentem-se satisfeitos com a atuação dos mesmos e consideram muito importante os servidores se organizarem em associações e sindicatos para defesa de seus direitos. Para finalizar, segundo os servidores, a prefeitura oferece auxílio alimentação aos funcionários, no entanto, sentem-se pouco satisfeito com o benefício e considera muito importante este fator.

Conforme França (2009), nos anos 90 surge diversas ações associadas e reforçadas pelas necessidades de renovação do estilo de vida, tais como estudos e práticas gerenciais voltadas a qualidade de pessoal, tendo em vista a gestão de qualidade de vida no trabalho, com enfoque sistêmico, a administração participativa, os diagnósticos de clima organizacional, a educação nutricional, a promoção de saúde, a prevenção, ações de ergonomia e cuidados com a saúde mental do trabalho, unidos ao processo de valorização de atividades de lazer, esporte e cultura e recentemente trabalhando propostas de cidadania e responsabilidade social.

Tabela de freqüências e porcentagens:

Item 1. Qualidade de convênios (farmácia, mercado)

Quanto ao item 1 convênios, 55,6% dos funcionários afirmam que existe na Prefeitura este incentivo, sendo que 37% estão satisfeitos com a qualidade dos convênios ofertados e 29,6% consideram importante a prefeitura firmar convênio com outros serviços para facilitar a aquisição de produtos e serviços aos funcionários.

O quadro 71 descreve a existência de qualidade nos convênios da prefeitura e para tanto, obteve-se 55,6%, 15 servidores, que afirmam que existe, no entanto 40,7%, 11 servidores, afirmam que não existe qualidade nos serviços prestados pelos convênios.

Qualidade de convênios (farmácia, mercado)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	15	55,6	57,7	57,7
	NÃO	11	40,7	42,3	100,0
	Total	26	96,3	100,0	
Não	Respondeu	1	3,7		
Total		27	100,0		

Quadro 71 – aspectos sociais – fator tem na PMSM do item 1.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 72 descreve a satisfação dos funcionários em relação aos convênios e obteve-se 37%, 10 servidores, que se sentem satisfeitos com este fator, já 22,2%, 6 servidores, sentem-se pouco e nada satisfeitos. Cabe salientar que 18,5%, 5 servidores, não responderam esta questão.

Qualidade de convênios (farmácia, mercado)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	6	22,2	27,3	27,3
	Pouco Satisfeito	6	22,2	27,3	54,5
	Satisfeito	10	37,0	45,5	100,0
	Total	22	81,5	100,0	
Não	Respondeu	5	18,5		
Total		27	100,0		

Quadro 72 - aspec. sociais – fator Satisfação do item 1.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 73 descreve a importância dos convênios na prefeitura e obteve-se 29,6%, 8 servidores, que consideram importante este fator, 22,2%, 6 servidores, consideram muito importante e apenas 18,5%, 5 servidores, consideram pouco importante. Cabe salientar que 29,6%, 8 funcionários, não responderam esta questão.

Qualidade de convênios (farmácia, mercado)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Pouco Importante	5	18,5	26,3	26,3
	Importante	8	29,6	42,1	68,4
	Muito Importante	6	22,2	31,6	100,0
	Total	19	70,4	100,0	
Não	Respondeu	8	29,6		
Total		27	100,0		

Quadro 73 – aspec. sociais – fator Importância do item 1.

FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto aos convênios, 55,6% dos funcionários afirmam que existe na Prefeitura este incentivo, 37% estão satisfeitos com a qualidade dos convênios ofertados e 29,6% consideram importante a prefeitura firmar convênio com outros serviços para facilitar a aquisição de produtos e serviços aos funcionários.

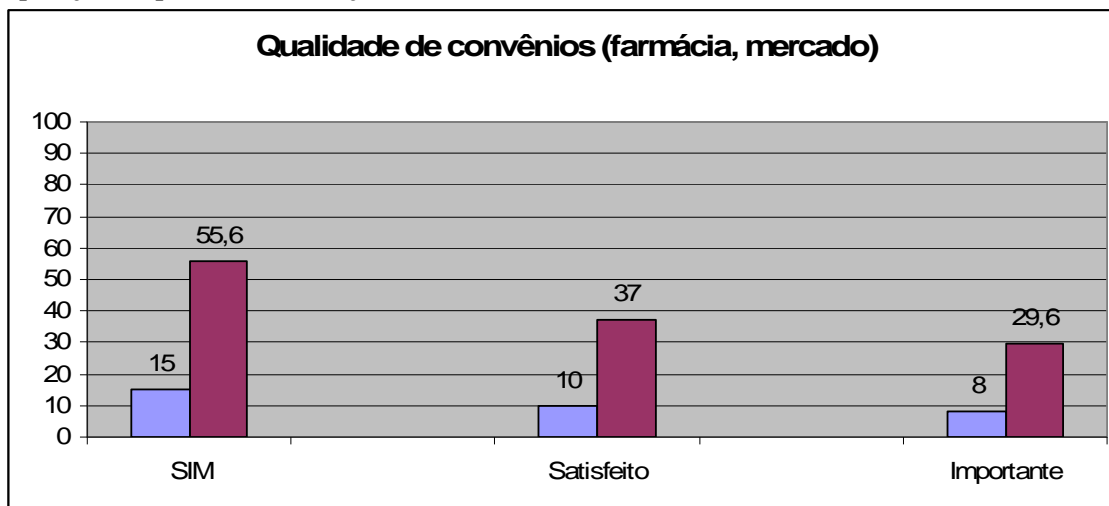


Gráfico 34 – Resultados significativos item 1 aspec. sociais Freqüência e Porcentagem respectivamente.

FONTE: Elaborado pela autora

Item 2. Oportunidade para distração (futebol, passeios, área de lazer)

Em relação à questão 2, a maioria dos servidores, 70,4% afirma que não existe na prefeitura a oferta ou possibilidade de realizar atividades de lazer, de esportes, cultura que possibilite a integração dos funcionários, 25,9% se sente nada satisfeito em relação a este

fator e 37% considera muito importante a prefeitura disponibilizar ações de esporte e lazer aos servidores.

O quadro 74 descreve a existência de oportunidade para distração na prefeitura e para tanto 70,4%, 19 funcionários, afirmam que não existe esta possibilidade na prefeitura, já 22,2%, 6 funcionários, afirmam que existe oportunidade de integração social e lazer, possivelmente possa existir na prefeitura algumas ações isoladas e em alguns setores.

Oportunidade para distração (futebol, passeios, área de lazer)

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	6	22,2	24,0	24,0
	NÃO	19	70,4	76,0	100,0
	Total	25	92,6	100,0	
Não	Respondeu	2	7,4		
Total		27	100,0		

Quadro 74 – aspec. sociais – fator tem na PMSM do item 2.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 75 descreve a satisfação dos funcionários em relação a oportunidade de distração e obteve-se 25,9%, 7 colaboradores, que se sentem nada satisfeitos quanto a este fator, possivelmente por não existir na prefeitura, 22,2%, 6 colaboradores, sentem-se pouco satisfeitos e 14,8%, 4 colaboradores, sentem-se satisfeitos. Cabe salientar que a grande maioria dos entrevistados composta por 10 funcionários, correspondendo 37%, não responderam a esta questão.

Oportunidade para distração (futebol, passeios, área de lazer)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	7	25,9	41,2	41,2
	Pouco Satisfeito	6	22,2	35,3	76,5
	Satisfeito	4	14,8	23,5	100,0
	Total	17	63,0	100,0	
Não	Respondeu	10	37,0		
Total		27	100,0		

Quadro 75 - aspec. sociais – fator Satisfação do item 2.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 76 descreve a importância atribuída pelos funcionários a respeito da oportunidade para distração e para tanto, obteve-se 37%, 10 servidores, que consideram muito importante este fator para o bom desempenho e motivação no trabalho, 33,3%, 9 servidores, consideram importante, e apenas 11,1%, 3 servidores consideram pouco importante. Cabe salientar que 18,5%, 5 servidores, não responderam a esta questão.

Oportunidade para distração (futebol, passeios, área de lazer)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Pouco Importante	3	11,1	13,6	13,6
	Importante	9	33,3	40,9	54,5
	Muito Importante	10	37,0	45,5	100,0
	Total	22	81,5	100,0	
Não	respondeu	5	18,5		
Total		27	100,0		

Quadro 76 – aspec. sociais – fator Importância do item 2.

FONTE: Elaborado pela autora

No geral, em relação à oportunidade de distração, a maioria dos servidores, 70,4% afirma que não existe na prefeitura a oferta ou possibilidade de realizar atividades de lazer, de esportes, cultura que possibilite a integração dos funcionários, 25,9% sentem-se nada satisfeitos em relação a este fator e 37% considera muito importante a prefeitura disponibilizar ações de esporte e lazer aos servidores.

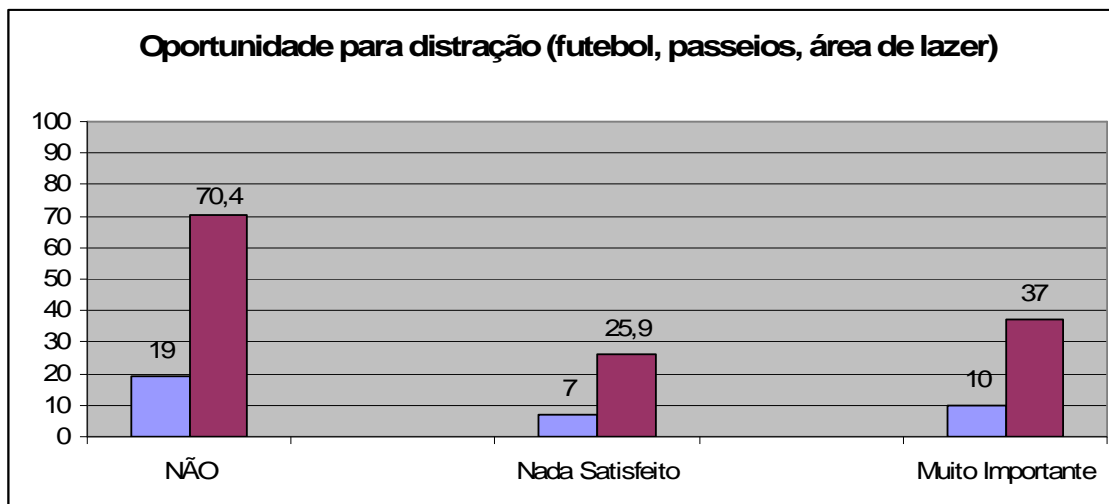


Gráfico 35 – Resultados significativos item 2 aspec. sociais Frequência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 3. **Atendimento aos filhos (creche, escola)**

Quanto ao item da questão 3, grande parte dos funcionários, 55,6% afirma que a prefeitura não oferece atendimento ou auxílio aos filhos para inclusão na creche ou pré-escola, sendo que 29,6% se sente nada satisfeito em não poder contar com este incentivo e 48,1% considera este fator muito importante para facilitar e melhorar a situação familiar.

O quadro 77 descreve a existência de atendimento aos filhos pela prefeitura e obteve-se 55,6%, 15 funcionários, que afirmam não possuir este tipo de benefício, já 33,3%, 9 funcionários afirmam que possuem.

Atendimento aos filhos (creche, escola)

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	9	33,3	37,5	37,5
	NÃO	15	55,6	62,5	100,0
	Total	24	88,9	100,0	
Não respondeu	3	11,1			
Total		27	100,0		

Quadro 77 – aspec. sociais – fator tem na PMSM do item 3
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 78 descreve a satisfação dos colaboradores em relação ao atendimento aos filhos e obteve-se 29,6%, 8 servidores, que se sentem nada satisfeitos, 14,8%, 4 servidores, que se sentem satisfeitos e pouco satisfeitos em relação a este fator e apenas 3,7%, um servidor, sente-se muito satisfeito. Cabe salientar que a grande maioria dos entrevistados composta por 10 servidores, 37%, não respondeu a esta questão.

Atendimento aos filhos (creche, escola)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	8	29,6	47,1	47,1
	Pouco Satisfeito	4	14,8	23,5	70,6
	Satisfeito	4	14,8	23,5	94,1
	Muito Satisfeito	1	3,7	5,9	100,0
	Total	17	63,0	100,0	
Não	Respondeu	10	37,0		
Total		27	100,0		

Quadro 78 – aspec. sociais – fator Satisfação do item 3
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 79 descreve a importância atribuída pelos funcionários em relação ao atendimento aos filhos e para tanto se obteve 48,1%, 13 servidores, que consideram muito importante este fator, 25,9%, 7 servidores, consideram importante e apenas 3,7%, um servidor, considera pouco importante. Cabe salientar que 22,2%, 6 servidores, não responderam esta questão.

Atendimento aos filhos (creche, escola)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Pouco Importante	1	3,7	4,8	4,8
	Importante	7	25,9	33,3	38,1
	Muito Importante	13	48,1	61,9	100,0
	Total	21	77,8	100,0	
Não	Respondeu	6	22,2		
Total		27	100,0		

Tabelas 79 - eixo 4 – fator Importância do item 3.
 FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto ao atendimento aos filhos, grande parte dos funcionários, 55,6% afirma que a prefeitura não oferece atendimento ou auxílio aos filhos para inclusão na creche ou pré-escola, sendo que 29,6% sente-se nada satisfeito em não poder contar com este incentivo e 48,1% considera este fator muito importante para facilitar e melhorar a situação familiar.

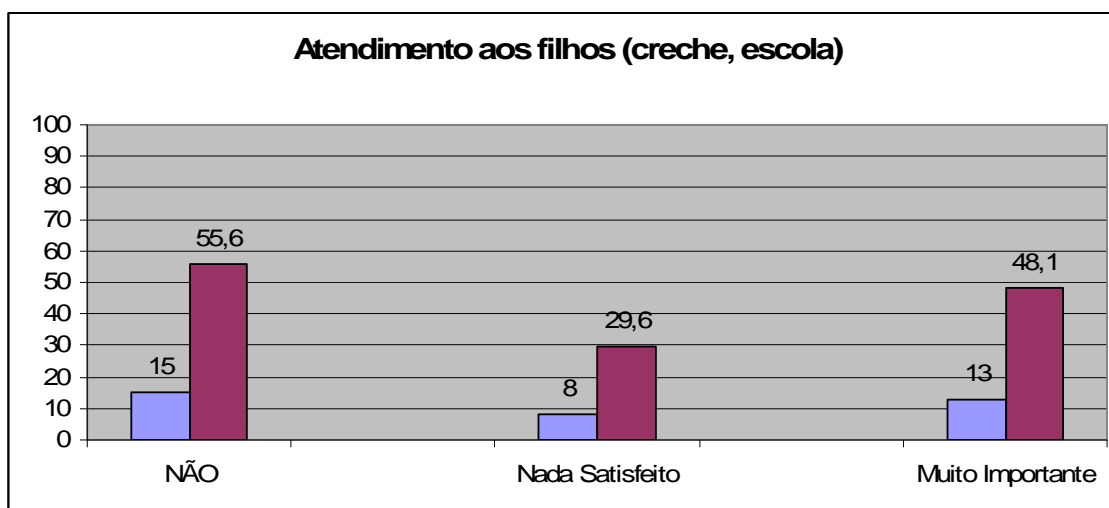


Gráfico 36 – Resultados significativos item 3 aspec. sociais Frequência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 4. **Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, técnica)**

Em relação ao financiamento de cursos externos, grande maioria, 77,8% afirma que a prefeitura não oferece este tipo de benefício aos servidores, 33,3% dos funcionários se sentem nada satisfeitos em não poder contar com o apoio institucional para crescimento e qualificação profissional e 55,6% consideram este fator muito importante para capacitação e desenvolvimento profissional.

O quadro 80 descreve a existência de financiamento para cursos externos na prefeitura e para tanto se obteve 77,8%, 21 funcionários, que afirmam não existir na prefeitura este tipo de benefício, já 22,2%, 6 funcionários, afirmam que existe este tipo de estímulo para qualificação profissional, provavelmente possam ter pensado em cursos de capacitação internos da prefeitura.

Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, técnica)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	6	22,2	22,2	22,2
	NÃO	21	77,8	77,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Quadro 80 – aspec. sociais – fator tem na PMSM do item 4.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 81 descreve a satisfação dos funcionários em relação ao financiamento para cursos externos, e 33,3%, 9 servidores, sentem-se nada satisfeitos, possivelmente pela inexistência deste tipo de benefício na prefeitura, 18,5%, 5 servidores, sentem-se pouco satisfeitos e 14,8%, 4 servidores, sentem-se satisfeitos. Cabe salientar que 33,3%, 9 servidores, não responderam esta questão.

Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, técnica)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	9	33,3	50,0	50,0
	Pouco Satisfeito	5	18,5	27,8	77,8
	Satisfeito	4	14,8	22,2	100,0
	Total	18	66,7	100,0	
Não	Respondeu	9	33,3		
Total		27	100,0		

Quadro 81 – aspec. sociais – fator Satisfação do item 4.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 82 descreve a importância atribuída pelos funcionários em relação ao financiamento para cursos externos e obteve-se 55,6%, 15 servidores, que consideram muito importante este fator para desempenho profissional, já 14,8%, 4 servidores, consideram pouco importante, 7,4%, 2 servidores, consideram importante e apenas 3,7%, um servidor, considera nada importante este item. Salienta-se que 18,5%, 5 servidores, não responderam esta questão.

Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, técnica)

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	1	3,7	4,5	4,5
	Pouco Importante	4	14,8	18,2	22,7
	Importante	2	7,4	9,1	31,8
	Muito Importante	15	55,6	68,2	100,0
	Total	22	81,5	100,0	
Não	Respondeu	5	18,5		
Total		27	100,0		

Quadro 82 – aspec. sociais – fator Importância do item 4.
 FONTE: Elaborado pela autora

No geral, em relação ao financiamento de cursos externos, grande maioria, 77,8% afirma que a prefeitura não oferece este tipo de benefício aos servidores, 33,3% dos funcionários sentem-se nada satisfeitos em não poder contar com o apoio institucional para crescimento e qualificação profissional e 55,6% consideram este fator muito importante para capacitação e desenvolvimento profissional.

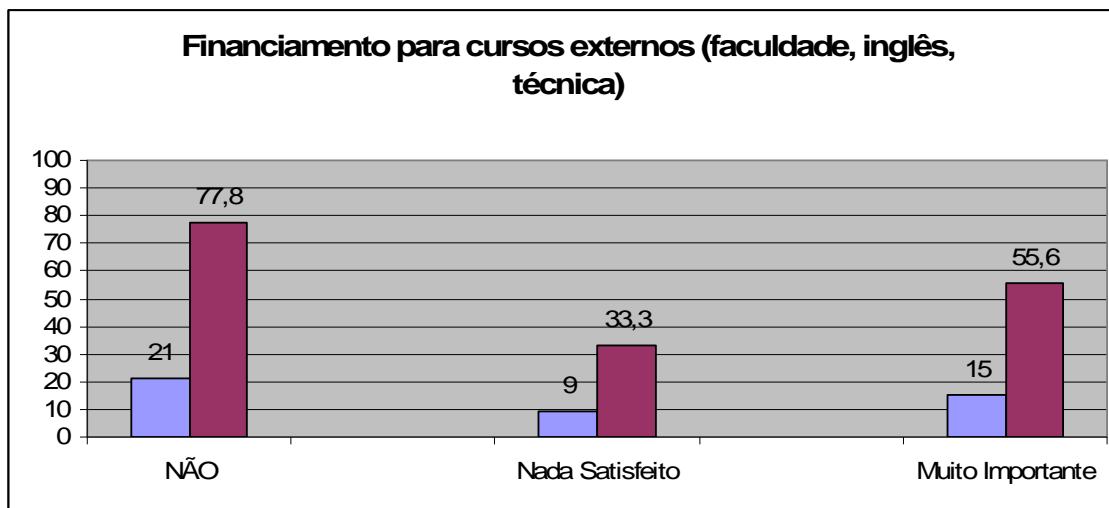


Gráfico 37 – Resultados significativos item 4 aspec. sociais Freqüência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 5. Formas de organizações dos funcionários (Associações, conselhos, sindicatos

No que diz respeito às formas de organizações dos servidores, a maioria afirma que existe a presença de associações, sindicatos ou conselhos, onde a maioria 33,3% se sente satisfeito com a atuação dos mesmos e 40,7% consideram muito importante os servidores se organizarem em associações e sindicatos para defesa de seus direitos.

O quadro 83 descreve a existência de formas de organizações dos funcionários e a grande maioria composta por 25 servidores, 92,6%, relata que os funcionários organizam-se em associações e sindicatos e apenas 2 funcionários, 7,4%, afirma que não, possivelmente por não participarem destas organizações sindicais.

Formas de organizações dos funcionários (Associações, conselhos, sindicatos

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	25	92,6	92,6	92,6
	NÃO	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Tabelas 83 – aspec. sociais – fator tem na PMSM do item 5.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 84 descreve a satisfação dos colaboradores em relação às formas de organizações dos funcionários e 33,3%, 9 servidores, sentem-se satisfeitos quanto a atuação das mesmas, já 29,6%, 8 servidores, sentem-se pouco satisfeitos e 22,2%, 6 servidores, sentem-se nada satisfeitos em relação a este fator. Analisando estes dois últimos fatores, juntos, tem-se 51,8% de servidores com sentimento desfavorável em relação a este fator. Salienta-se que 14,4%, 4 servidores, não responderam esta questão.

Formas de organizações dos funcionários (Associações, conselhos, sindicatos

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	6	22,2	26,1	26,1
	Pouco Satisfeito	8	29,6	34,8	60,9
	Satisfeito	9	33,3	39,1	100,0
	Total	23	85,2	100,0	
Não	Respondeu	4	14,8		
Total		27	100,0		

Quadro 84 – aspec. sociais – fator satisfação do item 5.

FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 85 descreve a importância atribuída pelos colaboradores em relação às formas de organizações dos funcionários e para tanto, encontrou-se 11 servidores, 40,7% que consideram muito importante este fator, 6 servidores, 22,2%, que consideram importante, 3 servidores, 11,1%, que consideram pouco importante e 2 servidores, 7,4%, que consideram nada importante este item. Salienta-se que 5 servidores, 18,5%, não responderam esta questão.

Formas de organizações dos funcionários (Associações, conselhos, sindicatos

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	2	7,4	9,1	9,1
	Pouco Importante	3	11,1	13,6	22,7
	Importante	6	22,2	27,3	50,0
	Muito Importante	11	40,7	50,0	100,0
	Total	22	81,5	100,0	
Não	Respondeu	5	18,5		
Total		27	100,0		

Tabelas 85 - eixo 4 – fator Importância do item 5.

FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto às formas de organizações dos servidores, a maioria afirma que existe a presença de associações, sindicatos ou conselhos, onde a maioria 33,3% se sente satisfeito com a atuação dos mesmos e 40,7% consideram muito importante os servidores se organizarem em associações e sindicatos para defesa de seus direitos.

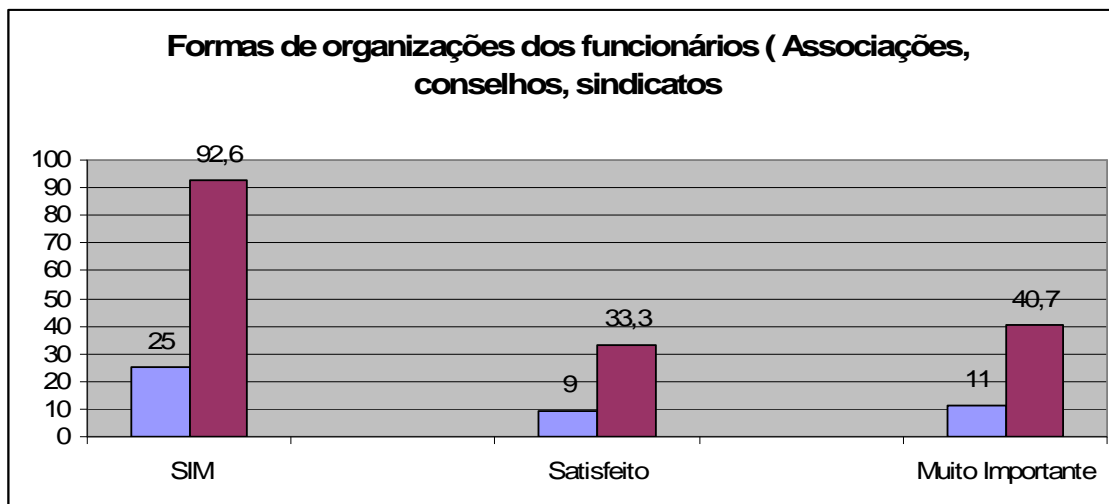


Gráfico 38 – Resultados significativos item 5 aspec. sociais Frequência e Porcentagem respectivamente.
 FONTE: Elaborado pela autora

Item 6. **Auxílio Alimentação**

Quanto ao último item deste eixo, 96,3% afirma que a prefeitura oferece auxílio alimentação aos funcionários, no entanto, 40,7% se sentem pouco satisfeito com o benefício e a grande maioria 51,9% considera muito importante este fator.

O quadro 86 descreve a existência de auxílio alimentação na prefeitura e obteve-se 96,3%, 26 servidores, que afirmam que existe na prefeitura este tipo de benefício e apenas 3,7%, um servidor, que afirma não existir este tipo de benefício.

Auxílio Alimentação

		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	SIM	26	96,3	96,3	96,3
	NÃO	1	3,7	3,7	100,0
Total		27	100,0	100,0	

Quadro 86 – aspec. sociais– fator tem na PMSM do item 6.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 87 descreve a satisfação dos funcionários em relação ao auxílio alimentação fornecido pela prefeitura e para tanto obteve-se 40,7%, 11 servidores, que se sentem pouco

satisfeitos em relação a este fator, já 33,3%, 9 servidores, sentem-se satisfeitos, 11,1%, 3 servidores, sentem-se nada satisfeitos e apenas 3,7%, um servidor, sente-se muito satisfeito.

Auxílio Alimentação					
		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Satisfeito	3	11,1	12,5	12,5
	Pouco Satisfeito	11	40,7	45,8	58,3
	Satisfeito	9	33,3	37,5	95,8
	Muito Satisfeito	1	3,7	4,2	100,0
	Total	24	88,9	100,0	
Não	Respondeu	3	11,1		
Total		27	100,0		

Quadro 87 – aspec. sociais – fator Satisfação do item 6.
 FONTE: Elaborado pela autora

O quadro 88 descreve a importância atribuída pelos colaboradores em relação ao auxílio alimentação e obteve-se como resultado, 51,9%, 14 servidores, que consideram muito importante este item, 11,1%, 3 servidores, consideram importante, 7,4%, 2 servidores, consideram pouco importante e apenas 3,7%, um servidor, considera nada importante. Salienta-se que 25,9%, 7 servidores, não responderam a esta questão.

Auxílio Alimentação					
		Freqüência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Válidos	Nada Importante	1	3,7	5,0	5,0
	Pouco Importante	2	7,4	10,0	15,0
	Importante	3	11,1	15,0	30,0
	Muito Importante	14	51,9	70,0	100,0
	Total	20	74,1	100,0	
Não	Respondeu	7	25,9		
Total		27	100,0		

Quadro 88 – aspec. sociais – fator Importância do item 6.
 FONTE: Elaborado pela autora

No geral, quanto ao auxílio alimentação, 96,3% afirma que a prefeitura oferece auxílio alimentação aos funcionários, no entanto, 40,7% se sentem pouco satisfeito com o benefício e a grande maioria 51,9% considera muito importante este fator.

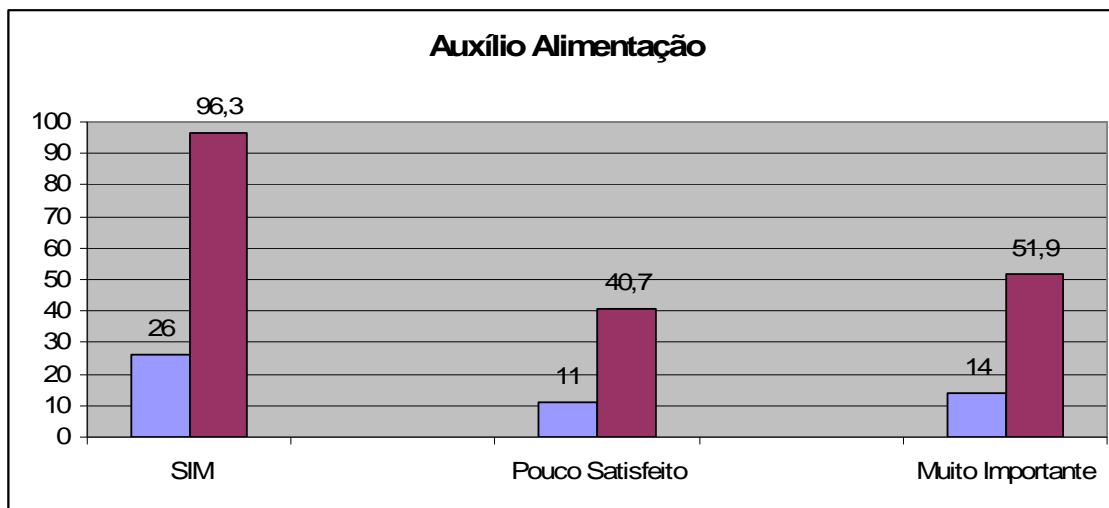


Gráfico 39 – Resultados significativos item 6 aspec. sociais Frequência e Porcentagem respectivamente.
FONTE: Elaborado pela autora

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização do presente estudo permitiu ampliar a compreensão sobre um tema relevante no cenário atual das organizações que é a qualidade de vida no trabalho. Assim, o objetivo geral deste estudo constituiu em analisar a qualidade de vida no trabalho na perspectiva dos vigilantes da Secretarias de Município de gestão e modernização administrativa da Prefeitura Municipal de Santa Maria - RS.

No que diz respeito ao perfil dos entrevistados, os resultados revelaram que a maioria é do sexo masculino (82%), no que tange ao estado civil, a maior parte dos entrevistados são casados (64%). Com relação à idade dos funcionários que compuseram a amostra, a maior parte possui entre 36 a 45 anos, perfazendo um total de 36%. A maioria dos servidores possui um filho compondo sua estrutura familiar e a média salarial está entre 2 a 5 salários mínimos. O somatório de colaboradores que possui ensino fundamental (11%) ou ensino médio (67%) alcança um índice de 78%, evidenciando que os funcionários pesquisados não possuem um grau de instrução elevado e que a maioria dos entrevistados trabalha em regime jurídico efetivo (64%). Outro fator relevante encontrado em relação ao peso dos entrevistados foi que a grande maioria se encontra na fase de sobrepeso indicando um alerta para a atenção e cuidados de saúde para esta categoria funcional que necessita de resistência física para desempenho de seu trabalho. Quanto ao tempo na prefeitura, 54% possui entre 5 a 10 anos e a mesma faixa para o tempo de serviço no cargo, perfazendo um total de 46%.

Em relação aos dados específicos, destaca-se a análise às respostas sobre os aspectos abordados, sendo que no aspecto organizacional, no fator treinamento, haveria de ter melhora na oferta ou na qualidade dos cursos, já quanto a implementação de novas tecnologias, a prefeitura, segundo seus colaboradores, necessita se modernizar para se adaptar e dar conta das novas demandas tecnológicas. Os funcionários não possuem a possibilidade de participar das decisões de trabalho, sugerindo um modelo tradicional de gestão. Na percepção dos funcionários entrevistados, há integração entre as equipes, e ainda sugerem a criação de uma ouvidoria interna, sendo considerado muito importante.

Na análise realizada sobre o aspecto biológico, em geral, não existe na PMSM um programa de prevenção em acidentes, sendo um fator considerado muito importante por parte dos funcionários, também não existe um controle efetivo que de conta dos riscos ergonômicos e ambientais, no entanto a prefeitura oferece convênio médico aos servidores, mas quanto à ginástica no trabalho, os colaboradores não possuem oportunidade de realizar, fator

considerado relevante pelos funcionários. Os servidores não estão satisfeitos com a saúde de seus colegas e consideram relevante que a prefeitura promova atenção à saúde dos trabalhadores. Outro fator de afirmação negativa é o fato de que não existe na PMSM a atuação de CIPAs, e também não possui convênio odontológico, nem controle médico da saúde dos servidores fatores que não geram satisfação nos funcionários por considerarem importante para desenvolvimento do trabalho.

As questões sobre o aspecto psicológico nos sugerem que: há locais e serviços da prefeitura que avaliam o desempenho dos funcionários e outros que não avaliam, fator considerado muito importante. A maioria dos servidores possui clima de camaradagem entre os colegas, fator considerado muito importante, já quanto à oportunidade de crescimento na carreira, segundo os colaboradores, a prefeitura não oferece este tipo de incentivo, fator também considerado muito importante para o desenvolvimento do trabalho, no entanto se sentem satisfeitos quanto à satisfação salarial. Alguns funcionários sugerem que o trabalho interfere na sua vida pessoal.

Por último o aspecto social, nos demonstra que a prefeitura oferece a oportunidade de convênio aos funcionários, no entanto, a prefeitura não oferece aos servidores a possibilidade de realizar atividades de lazer, de esportes, cultura, que possibilite a integração dos funcionários, que consideram muito importante para integração social e familiar, também não proporciona auxílio creche nem financiamento de cursos externos, somente auxílio alimentação.

Em relação às sugestões de melhoria em relação à QVT na PMSM foram apresentadas as seguintes:

- Valorização
- Excesso de trabalho
- Criação CIPAs
- Palestras sobre saúde
- Qualificação das chefias
- Curso de relações humanas
- Falta de oportunidade
- Salário básico baixo
- Estudo ergométrico e ginástica laboral
- Satisfação com o trabalho dos vigilantes

Na opinião dos entrevistados, as sugestões acima citadas, se implementadas, podem representar significativa melhoria do processo de QVT da PMSM. Sugere-se a análise mais detalhada e a verificação da viabilidade das propostas consideradas mais relevantes para posterior implementação.

Estes resultados conduzem a uma compreensão de que os funcionários da organização investigada têm consciência da importância da QVT para o desenvolvimento organizacional favorável e que a prefeitura carece de investimentos que valorize e promova a saúde e bem-estar do servidor, os quais podem resultar em entraves para o melhor funcionamento da PMSM.

Constatou-se, ao final do estudo, que não existe na prefeitura um programa que enfoque ações nos 4 eixos estudados: aspectos biológicos, psicológicos, organizacionais e sociais, porém, os entrevistados apresentam ciência do quanto é importante se obter qualidade de vida no trabalho para que possa minimizar os impactos das rotinas diárias refletindo em melhorias e no bom funcionamento da organização.

A partir dos resultados analisados, elaborou-se um plano de ação composto por sugestões e/ou ações direcionadas para a melhoria da Qualidade de Vida no ambiente de Trabalho da PMSM. Para a elaboração das ações, levaram-se em consideração as questões que obtiveram maior destaque na análise dos resultados, tais como:

Fatores	Sugestões – Ações
Programa de QVT	<p>SAÚDE - Mental/Física/Social - Acompanhamentos Funcionais, Prevenção às Substâncias Psicoativas, Ginástica Laboral, Atividades Físicas, Atividades Esportivas, Palestras de saúde, e Plano odontológico.</p> <p>CULTURA E LAZER – Promover ações na semana do servidor, semana farroupilha, oportunizar oficinas de arte, cursos de dança, participação em teatros. Promover passeios, cafés, almoços, jantás, campeonatos poliesportivos entre outros.</p> <p>DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL – Criar um Programa de desenvolvimento e capacitação em Rh, oferecer curso de integração ao serviço público, oficinas preparação para aposentadoria, cursos para planejamento financeiros.</p> <p>RESPONSABILIDADE SÓCIOAMBIENTAL – projeto primeiros socorros, brigadista de incêndio, participação em campanhas de prevenção e de arrecadação de alimentos.</p>
Reuniões	<p>- Elaboração de Reuniões periódicas para o favorecimento de trocas de informações e de conhecimentos, gerando integração, capacitação e educação continuada.</p>
Site da PMSM	<p>Criação no site, de um “Mural Digital”, com acesso restrito aos servidores, para divulgação sobre cursos, treinamentos, eventos e divulgar projetos na área de Rh, bem como a criação de um blog para interação, discussão sobre temas e entretenimento.</p>

Manual de Atividades	- Elaboração de um manual, constando detalhamento das competências de cada função, assim como suas responsabilidades e deveres, a fim de orientar o servidor em seu trabalho, assim como minimizar a má distribuição de trabalho.
-----------------------------	--

Quadro 88 – Diretrizes do Plano de Ação.

Fonte: Elaborado pela autora

As principais impressões da realização desta pesquisa estão relacionadas à demonstração de receio por parte dos servidores, de exporem sua opinião ou de serem identificados seus questionários pelos gestores, relatados pelos entrevistados, além da percepção sobre o descrédito de que a pesquisa possa mobilizar os dirigentes municipais.

Finalizando, conclui-se que o tema QVT é de grande relevância para as organizações e, portanto este estudo não deve esgotar por aqui, e fica como sugestão a promoção de outras pesquisas, podendo as variáveis serem cruzadas e relacionadas com outros fatores como motivação, estresse, depressão, absenteísmo e entre outros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTLOGA, C. E MENDES, A. **Sofrimento e adoecimento dos vendedores de uma empresa de material de construção.** Psic.: Teor. E Pesq. [online]. 2009, vol.25.ISSN 0102-3772.

BARROS, M. V. G.; SANTOS, S. G. **A atividade física como fator de qualidade de vida e saúde do trabalhador.** 2005. Disponível em [HTTP://www.eps.ufsc.br/ergon/revista/artigos/saray.PDF](http://www.eps.ufsc.br/ergon/revista/artigos/saray.PDF).

BITENCOURT, M.S.; CALVO, M; RÉGIS FILHO, G. I. **Qualidade de vida no trabalho em serviços públicos de saúde: um estudo de caso.** RFO-UPF; vol. 12, n.1, jan/abr, 2007

FERREIRA, Rodrigo R., et al. **Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores.** R. Adm., São Paulo, v. 44, n.2, p.147-157, abr./maio/jun.2009.

FRANÇA, A. C. L. **Prática de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** - 1. ed. – 3. reimpr: - São Paulo: Atlas, 2009.

GONZÁLES, Rosa. Maria. B. et al. **O Estado de alerta: um estudo exploratório com o corpo de bombeiros.** Escola de Enfermagem Anna Nery. V. 10, n.3, rio de Janeiro, dez. 2006

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1991.

LIMA, M. C. R.; QUEIROZ, S. S. Organizações que mudam vidas que se transformam: a posição dos sujeitos diante de processos de reestruturação organizacional na administração pública. Ver. **Psicol. Organ. Trab.**, v.3, n.1, Florianópolis, jun. 2003.

JULIÃO, Patrícia. **Qualidade de vida no trabalho: avaliação em empresa do setor automobilístico a partir do clima organizacional e do sistema da qualidade baseado na especificação técnica ISO/TS 16.949.** Universidade de São Paulo. Departamento de Administração. São Paulo. 2001

MELO, M. C. de O. L.; SPERLING, L. G. **Administração pública gerencial: percepção e reação do grupo gerencial intermediário em organizações estatais brasileiras.** VII Congresso Internacional del CLAD sobre La Reforma Del Estado Y de La Administración Pública. Lisboa, Portugal, 2002.

MORAES, L. F. R. **Estresse e qualidade de vida no trabalho na polícia militar de Minas Gerais.** ANAIS. ENANPAD, 2000.

PENTEADO, R. Z.; PEREIRA, I. M. T. B. **Qualidade de vida e saúde vocal de professores.** Rev. Saúde Pública, v. 41, n.2. São Paulo, Abr. 2007.

SANTA MARIA. Lei n. 5189, de 30 de abril de 2009. Dispõe sobre a estrutura, organização e funcionamento do Poder Executivo Municipal, altera a Lei n. 4821, de 18 de janeiro de 2005, e dá outras providências. **LEGISIS.** Santa Maria, RS, 30 abr. 2009. Disponível em: <<http://www.santamaria.rs.gov.br/legisis/detalhes.aspx?cod=5097>>. Acesso em: 21 jun. 2010.

SCHIRRMESTER, Renata. **Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento Organizacional:** um estudo em equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica. Dissertação de Mestrado. São Paulo, 2006.

STRAUB, Richard O. **Psicologia da Saúde.** Porto Alegre: Artmed, 2005.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Pró-Reitoria de Pós- Graduação e Pesquisa. **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 : Ed. da UFSM, 2006. 67 p. ISBN: 85-7391-074-7

VASCONCELOS, Anselmo F. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas.** Caderno de pesquisas em administração, São Paulo, v.08. nº1, jan/março 2001.

VISSANI, Amauri., et al. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Curso de Administração. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Nov 2002. Disponível http://search.4shared.com/q/BBQD/1/books_office/VISSANI. Acesso março de 2011.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos.** 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ANEXOS

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO



Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Curso Pós-graduação Gestão Pública

Pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

Prezado participante, esta pesquisa está relacionada ao tema Qualidade de Vida no Trabalho, no âmbito do Serviço Público, e de cunho acadêmico sendo parte integrante para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública e tem por objetivo analisar a percepção dos vigilantes da Prefeitura Municipal de Santa Maria PMSM a respeito deste tema nas suas rotinas de trabalho com o propósito de propor um plano de ação como estratégias na melhoria e bem-estar no ambiente de trabalho.

Não é necessário sua identificação. Agradeço, desde já, a sua participação!

Como preencher o questionário:

- 1º. Leia cuidadosamente e responda este questionário da forma mais sincera possível.
- 2º. Todas as questões devem ser assinaladas. Não pule item, mesmo que ache difícil responder, assinale apenas a alternativa que se adapte melhor a sua opinião.

1. RESULTADOS INTERNOS DE SATISFAÇÃO EM QVT

Atribua notas de **1 à 4 (um a quatro)** de acordo com a legenda abaixo, que expressem a sua satisfação com as ações de qualidade de vida no trabalho na PMSM e a importância que você dá a elas, caso não exista deixe em branco:

LEGENDA:

INSATISFEITO	POUCO SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
1	2	3	4

SEM IMPORTÂNCIA	POUCO IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
1	2	3	4

1.1. ASPECTOS ORGANIZACIONAIS	TEM NA PMSM	SATISFAÇÃO				IMPORTÂNCIA			
1.1.1. Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.1.2. Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.1.3. Oportunidade de participar	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4

das decisões de trabalho									
1.1.4. Qualidade dos procedimentos administrativos	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.1.5. Atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentos)	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.1.6. Mecanismos de integração da Equipe	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.1.7. Ouvidoria Interna	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4

1.2. ASPECTOS BIOLÓGICOS	TEM NA PMSM	SATISFAÇÃO				IMPORTÂNCIA			
1.2.1. Programa de Prevenção em Acidentes de trabalho	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.2.2. Controle dos riscos ergonômicos e ambientais	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.2.3. Atendimento do Convênio Médico	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.2.4. Oportunidade de realizar Ginástica no Trabalho	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.2.5. Estado geral de saúde dos colegas	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.2.6. Qualidade da atuação das CIPAs – comissão int. prev. Acidentes	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.2.7. Atendimento Odontológico	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.2.8. Programa de controle médico de saúde ocupacional	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.2.9. Qualidade da limpeza interna e externa à edificação	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4

1.3. ASPECTOS PSICOLÓGICOS	TEM NA PMSM	SATISFAÇÃO				IMPORTÂNCIA			
1.3.1. Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.3.2. Clima de Camaradagem entre as pessoas	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.3.3. Oportunidade de carreira	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.3.4. Satisfação com o salário	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.3.5. Ausência de interferência na vida pessoal	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.3.6. Contrato de trabalho (quadro permanente, temporário, terceirizados)	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.3.7. Espírito de coletividade/cooperação	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4

1.4. ASPECTOS SOCIAIS	TEM NA PMSM	SATISFAÇÃO				IMPORTÂNCIA			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1.4.1. Qualidade de convênios (farmácia, mercado)	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.4.2. Oportunidade para distração (futebol, passeios, área de lazer)	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.4.3. Atendimento aos filhos (creche, escola)	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.4.4. Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, técnica)	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.4.5. Formas de organizações dos funcionários (Associações, conselhos, sindicatos)	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4
1.4.6. Auxílio Alimentação	() SIM () NÃO	1	2	3	4	1	2	3	4

2. DADOS GERAIS

2.1. COMENTÁRIOS E SUGESTÕES:

2.2. OUTRAS INFORMAÇÕES:

a. SEXO:	b. N° DEPENDENTES:	c. ALTURA:	d. PESO:
----------	--------------------	------------	----------

e.IDADE:		f. ESTADO CIVIL		g. ESCOLARIDADE:	
de 18 a 25 anos		Solteiro		Ens. Fundamental	
de 26 a 35 anos		Casado		Ens. Médio	
de 36 a 45 anos		Viúvo		Superior	
mais de 45 anos		Outro		Pós-graduação	

h. REGIME JURÍDICO		i.FAIXA SALARIAL:	
Efetivo		Até 1 sal. min.	

CLT		De 1 a 2 sal.	
CC		De 2 a 5 sal.	
Outro		Mais de 5 sal.	

I. TEMPO NA PREFEITURA:	m. TEMPO NO CARGO ATUAL:
--------------------------------	---------------------------------

Muito obrigada pela sua participação!

APÊNDICE B – Carta Autorização Pesquisa



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA CENTRO CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS - CCSH PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

Santa Maria 10 de outubro de 2010.

A/C
CARLOS PIPPI BRISOLA
SECRETARIO DE GESTÃO E MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

CARTA APRESENTAÇÃO E AUTORIZAÇÃO PESQUISA ACADÊMICA

Senhor Secretário,

Eu, Luciana Dimpério, Psicóloga e acadêmica do **Curso de Pós-graduação em Gestão Pública** pela Universidade Federal de Santa Maria - UFSM, venho através deste solicitar a autorização para realização da pesquisa de campo na Prefeitura Municipal de Santa Maria, sobre o tema **Qualidade de Vida no Trabalho**, orientada pelo professor Breno Pereira, com o propósito de analisar a percepção dos servidores a respeito das ações de qualidade de vida proporcionadas no trabalho para posterior elaboração de um plano de ação visando contribuir para a melhoria na qualidade de vida e bem - estar no ambiente de trabalho.

Desde já agradeço a atenção,

Psic. Luciana Dimpério
Acadêmica Pós-graduanda da pesquisa

APÊNDICE C – Carta Autorização Pesquisa



Estado do Rio Grande do Sul
Prefeitura Municipal de Santa Maria
Secretaria de Município de Gestão e Modernização Administrativa

Santa Maria, 25 de outubro de 2010.

Psic. Luciana Dimpério
Pós-graduanda Gestão Pública - UFSM

Prezada Luciana,

Estamos de acordo com a sua solicitação para realizar a pesquisa acadêmica através de levantamento de campo, sobre o tema “Qualidade de Vida no Trabalho: percepção dos vigilantes da Prefeitura Municipal de Santa Maria”, para o Curso de Especialização em Gestão Pública da Universidade Federal de Santa Maria,

Encaminhamos sua solicitação à Gerente setorial da secretaria, Sra. Jose Aline Munhoz Walter (39217013), que dará o suporte necessário à sua solicitação.

Cordialmente,

Adm. Carlos Brasil Pippi Brisola
Secretário de Gestão e Modernização Administrativa