



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA PREFEITURA DE PELOTAS

DANIELE PERLEBERG KRUGER MASKE¹; LUCIANA FLORENTINO NOVO²

¹ Universidade Federal de Pelotas – danielepk10@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas – luciana_novo@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa um espaço considerável na vida das pessoas, gerando desse modo, uma série de preocupações sob os pontos de vista teórico e prático para que este tempo seja vivenciado com o máximo de qualidade no que se refere à saúde e ao bem estar dos colaboradores..

As pessoas investem seu tempo e esforços no trabalho para que possam atender suas necessidades, das mais básicas às mais elevadas, sendo que conforme ZANELLI (2010) o trabalho influencia nas aspirações e no estilo de vida e se coloca entre as atividades mais relevantes, sendo que se firma como a principal fonte de significado na constituição da vida daqueles que o exercem, em atividades formais ou informais.

Em vista disso, torna-se fundamental estudar a qualidade de vida no trabalho - QVT proporcionada pelas organizações, em especial, às organizações públicas da esfera municipal, visto a escassez de pesquisas abrangendo tais organizações. Assim, o presente trabalho tem como foco a investigação da qualidade de vida no trabalho na Prefeitura Municipal de Pelotas, tendo como lócus de estudo três secretarias, denominadas por A, B e C. Assim, definiu-se como objetivo geral analisar a qualidade de vida no trabalho proporcionada pela Prefeitura Municipal de Pelotas, de acordo com a visão dos servidores administrativos.

Para FREIRE et.al (2017), o estudo da Qualidade de vida no trabalho é importante visto que identifica o nível de satisfação dos colaboradores com a organização, apontando caminhos para a promoção de um ambiente mais saudável e produtivo. Além disso, para garantir a QVT, a organização não deve preocupar-se apenas com os fatores físicos do ambiente, mas também com os fatores psicológicos de seus funcionários.

Walton (1973) é um dos pioneiros a abordar e sistematizar os critérios para a análise da QVT, definindo-a como algo além da legislação trabalhista que surgiu no começo do século XX. Walton (1973) sistematizou oito fatores/critérios de análise da QVT, sendo eles: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Uso e desenvolvimento de capacidades; Oportunidade de crescimento e segurança; Integração social na organização; Constitucionalismo; Trabalho e espaço total de vida; Relevância social do trabalho.

2. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, cuja estratégia adotada foi o estudo de caso, que conforme Godoi (1995, p. 25), “se caracteriza como um tipo de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa profundamente. Visa ao exame detalhado de um ambiente, de um simples sujeito ou de uma situação em particular”. A partir disso, o presente trabalho foi desenvolvido, tendo como objeto de estudo os servidores estatutários ocupantes dos cargos de Agente



administrativo e Oficial administrativo que atuam junto à Prefeitura Municipal de Pelotas, especificamente em três secretarias, denominadas para fins deste estudo como Secretaria A, Secretaria B e Secretaria C, .

A escolha destas secretarias decorre do fato de abrangerem o maior número de servidores administrativos, possibilitando assim, uma constatação mais abrangente a respeito da QVT dos servidores administrativos da Prefeitura. Além disso, é importante destacar que a pesquisadora apresenta maior facilidade de acesso às referidas Secretarias Municipais.

O instrumento de coleta de dados adotado foi o questionário, que segundo GIL (2008, p. 121), “pode-se definir como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc.”

O questionário foi aplicado de forma eletrônica aos servidores dos cargos de Oficial Administrativo e Agente Administrativo das referidas secretarias, os quais totalizam uma população de oitenta e seis (86) servidores. O instrumento foi disponibilizado durante duas semanas do mês de julho, para que os servidores respondessem. Destaca-se que complementarmente ao questionário, serão realizadas entrevistas semiestruturadas a servidores administrativos durante o mês de agosto.

Salienta-se, por fim, que a presente pesquisa foi conduzida tendo por base os fatores/critérios do modelo de Walton (1973), especificamente: Compensação justa e adequada; Condições de Trabalho; Integração social na organização; Relevância Social do Trabalho na Vida.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise de dados demonstrou quanto ao perfil que os respondentes, possuem idade entre 20 e 55 anos. Em relação à escolaridade, 66,7% possuem ensino superior completo, 11,1% ensino superior incompleto e 16,7% possuem especialização. Baseado nestes percentuais supõe-se que os servidores têm buscado qualificação durante a trajetória profissional na Prefeitura.

Em relação ao tempo de atuação na prefeitura, 33,3 % estão de 1 a 5 anos, 33,3% estão de 6 a 10 anos e os demais trabalham há mais de 10 anos, distribuindo-se 38,9 % na Secretaria (A), 33,3% na Secretaria (B) e 27,8% na Secretaria (C).

Em relação ao fator Condições de trabalho, o ambiente de trabalho é considerado confortável para 94,4 % dos respondentes. Quanto à limpeza, condições de limpeza, 66,7% estão satisfeitos. E, em relação aos equipamentos disponíveis para a realização do trabalho 44,4% estão satisfeitos e 22,2% insatisfeitos, sendo este aspecto ligado às condições de trabalho que apresenta o mais baixo índice de satisfação. Supõe-se que isto se deve ao fato de que muitas vezes as secretarias não dispõem de recursos financeiros suficientes para a aquisição de equipamentos novos e adequados para a realização do trabalho.

Já em relação aos móveis disponibilizados pelas secretarias têm-se um elevado nível de satisfação, sendo 72,2% satisfeitos.

Quanto à carga de trabalho, 61,1% estão satisfeitos, 16,7% insatisfeitos e 16,7 % nem satisfeitos, nem insatisfeitos. E, no que diz respeito à jornada de trabalho semanal, verifica-se um alto índice de satisfação, sendo que 72,2 % estão satisfeitos e 16,7% muito satisfeitos.



Assim, o aspecto relacionado às condições de trabalho que foi melhor avaliado foi o ambiente confortável e o segundo aspecto avaliado de forma mais satisfatória foi a Jornada de trabalho semanal, o que parece ser um atrativo para o trabalho na organização.

Ao abordar-se o fator integração social, especificamente o relacionamento com a chefia imediata, constatou-se que 61,1% afirmaram que nunca ocorrem discussões e 33,3% responderam que raramente ocorrem. De modo semelhante percebe-se a avaliação dos respondentes quanto ao relacionamento com os colegas de trabalho, em que 50% afirmaram que nunca ocorrem discussões e 50% alegaram que raramente ocorrem.

Quanto às reuniões realizadas pelas chefias com os servidores, 44,4 % afirmaram que raramente ocorrem reuniões, 38,9% alegam que de vez em quando, 11,1% frequentemente. Identifica-se que este item é passível de melhoria, sendo que as reuniões são importantes para fortalecer o espírito de equipe. Além disso, identificou-se que raramente ocorrem confraternizações, aspecto que poderia receber uma atenção por parte dos gestores, visto que tais eventos contribuem para a integração dos servidores.

Ainda em relação ao mesmo fator, indagou-se quanto à ocorrência de discriminação (racial, social, religiosa, sexual) nas secretarias, 50 % responderam que nunca ocorre, 33,3 % raramente e 16,7 % de vez em quando.

Em relação aos casos de Assédio moral no local de trabalho, 61,1 % afirmaram que raramente ocorre e 33,3% nunca. E, quanto aos casos de Assédio sexual no trabalho, 55,6 % alegam que nunca ocorre, 27,8 % raramente e 16,7 % de vez em quando.

Pode-se entender que existe um bom relacionamento entre colegas e superiores, assim como também com colegas de outras secretarias, pois quando indagados sobre o principal aspecto positivo relacionado à QVT nas secretarias, obteve-se respostas como: “Bom convívio com os servidores”; “Relação com a chefia imediata e colegas do setor”; “Amizade entre colegas”; “A relação com colegas de trabalho”; “A boa convivência entre os colegas de trabalho é um dos aspectos positivos”; “Relação entre colegas, união no trabalho”, o que é bem positivo.

Ao abordar o fator Compensação justa e adequada, quanto à remuneração percebe-se um alto nível de insatisfação, sendo que apenas 11,1 % afirmaram estar satisfeitos. O mesmo percebe-se em relação aos benefícios oferecidos pela prefeitura, sendo que apenas 11,1% estão satisfeitos.

Quanto ao auxílio alimentação, 44,4% afirmaram estar muito insatisfeitos, 27,8% insatisfeitos, 22,2 % nem satisfeitos nem insatisfeitos e os demais satisfeitos.

Em relação à possibilidade de construção de uma carreira profissional na Prefeitura têm se um alto índice de insatisfação, sendo que 33,3 % alegam estarem muito insatisfeitos, 33,3 % insatisfeitos e 33,3% nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Quando indagados sobre o pensamento de mudar de emprego devido à remuneração, 38,9% afirmaram que frequentemente, 33,3% sempre, 22,2% de vez em quando. Portanto, pode-se confirmar que a remuneração é a principal razão para que os servidores pensem em mudar de emprego e buscar novas oportunidades.

Em relação ao fator relevância social do trabalho, quando questionados a respeito do orgulho de trabalhar na Prefeitura, 44,4 % afirmaram estarem satisfeitos, 33,3 % nem satisfeitos nem insatisfeitos e 11,1 % insatisfeitos.



Em relação a imagem da prefeitura perante a sociedade, apenas 11,1 % alegaram estarem satisfeitos, sendo este um aspecto preocupante e que será melhor elucidado nas entrevistas.

Quanto à qualidade dos serviços prestados, 16,7 % estão insatisfeitos, 44,4 % nem satisfeitos nem insatisfeitos e 33,3 % satisfeitos.

Em relação ao pensamento de mudar de emprego, 38,9 % afirmaram sempre pensar, 22,2% frequentemente e 33,3 % pensarem de vez em quando. Logo, têm-se a constatação de que o principal motivo que os leva a pensar em deixar a Prefeitura é a remuneração.

Ainda, quando questionados no geral como se sentem em relação a qualidade de vida no trabalho, 33,3% estão satisfeitos, 27,8% nem satisfeitos nem insatisfeitos, 22,2% insatisfeitos, 11,1 % muito insatisfeitos e 5,6% muito satisfeitos, o que releva a importância da gestão atentar para a melhoria dos aspectos apontados como apresentando problemas.

Quanto às sugestões de melhoria no âmbito das secretarias, as propostas concentraram-se principalmente em: valorização e reconhecimento dos servidores, uma melhor remuneração e, a criação de um plano de carreira.

4. CONCLUSÕES

O presente trabalho permitiu obter conclusões parciais sobre a pesquisa, visto que estarão sendo realizadas entrevistas complementares no mês de agosto. Apesar disso, pode-se constatar que o principal aspecto da QVT avaliado de forma mais negativa é a remuneração oferecida pela Prefeitura de Pelotas. E o principal aspecto positivo relacionado a qualidade de vida no trabalho é a carga horária semanal.

Como principal sugestão de melhoria na qualidade de vida no trabalho da Prefeitura de Pelotas, aponta-se a possibilidade de criação de um plano de carreira para os servidores, que promova a valorização e a retenção de talentos no Setor Público Municipal. Desse modo, ter-se-á reduzida a rotatividade de pessoal e incentivo à busca por maior qualificação profissional.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FREIRE, Arlete Chagas; PAIXÃO, Juscélia Valeriana Jesus Machado; RODRIGUES, Luzia Coelho; LEAL, Raquel Silva; MEDEIROS, Vanessa de Paula Rosa. Qualidade de vida no trabalho: Uma análise sobre o ponto de vista dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Capim Grosso – Bahia. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, Julho de 2017, vol.11, n.36, p. 363-384. ISSN: 1981–1179.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa**. 6. ed. Editora Atlas: São Paulo, 2008.

GODOI, Arilda Schmidt. Pesquisa Qualitativa Tipos Fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**: São Paulo, 1995.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho**. Compreensão e intervenção baseado em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.