

O TRABALHO COM QUALIDADE DE VIDA: UM ESTUDO DE CASO NA GUARDA MUNICIPAL DE CHAPECÓ

Adriano Cabral¹
Elton Zeni²
Niloar Bissani³
Roberto Kemper⁴
Mauro Juliani Junior⁵

RESUMO

Mensurar a qualidade de vida dos funcionários é fundamental para todas as organizações, portanto este artigo vai utilizar o método elaborado por Walton (1973), que apresenta oito indicadores, para realizar um estudo sobre a qualidade de vida dos Guardas Municipal de Chapecó-SC, a fim de mostrar quais aspectos influenciam a qualidade de vida no trabalho, bem como qual o nível que se encontra atualmente este grupo pesquisado. O trabalho demonstra, através de um levantamento bibliográfico, a importância da administração e da gestão de pessoas na obtenção de resultados positivos no funcionalismo público e privado, e a importância estratégica da gestão das pessoas nas empresas. O questionário aplicado a todo o grupo pesquisado permitiu avaliar a situação atual, e inferir análises que contribuem para entender o problema e atingir o objetivo deste trabalho que é desenvolver um programa que melhore os índices de autoestima e qualidade de vida dos Guardas Municipais de Chapecó. Este trabalho tem sua relevância ampliada por se tratar de uma instituição pública, pois os resultados terão reflexos em toda a população.

Palavras Chaves: Gestão de Pessoas. Qualidade de Vida no Trabalho. Guarda Municipal.

1 INTRODUÇÃO

A violência e a insegurança atingem todas as cidades e classes sociais. São situações que ameaçam a comunidade, e que colocam a vida e o patrimônio dos cidadãos em risco. Chapecó é uma cidade polo do oeste de Santa Catarina, em pleno desenvolvimento, e com a lei Complementar Estadual n. 377, de 04 de abril de 2007, foi criada a Região Metropolitana de Chapecó. Esta característica apresenta também essa preocupação em relação ao constante crescimento dos índices de criminalidade. Baseado nisso, a administração pública municipal cria a Guarda Municipal (GMC), destinada a proteger seus bens, patrimônio e serviços.

É nesse cenário que está inserido o profissional Guarda Municipal, que lida em seu trabalho no dia a dia com situações bem particulares de um agente da segurança pública, de que

¹ Graduado em Administração e Pós graduado em Gestão da Segurança Pública.

² Graduado em Administração, Mestre em Engenharia de Produção, Doutor em Engenharia de Produção, Diretor de Ensino da UCEFF Faculdades.

³ Orientador do curso de Administração da Uceff Faculdades. E-mail: niloar@uceff.edu.br.

⁴ Docente dos cursos de Gestão e negócios – UCEFF.

⁵ Docente dos cursos de Gestão e negócios – UCEFF.

sua saúde e vida estão sempre em risco, aumentando o nível de stress e podendo influenciar e interferir na sua qualidade de vida.

A sociedade depende dessas pessoas para o controle da ordem pública e geração da sensação de segurança na população, e o bom desempenho fazem com que as ações tomadas por eles reflitam positivamente ou negativamente na segurança dos munícipes. Esses cidadãos que cada vez mais exigem um serviço de qualidade em contrapartida das suas altas cargas tributária.

Existe por parte dos pesquisadores uma grande apreensão em não limitar os empregados em simples peças, que servem apenas para exercer suas funções e que podem ser substituídas a qualquer momento. Muito pelo contrário, estudos revelam que o profissional que trabalha não deve ser tratado como recurso, e sim como a pessoa que é, e que para produzir necessita de condições de trabalho, um bom clima organizacional e uma boa qualidade de vida dentro e fora do ambiente organizacional.

As empresas dependem cada vez mais de bons administradores e gestores de pessoas absorvidos pela satisfação em trabalhar em determinado lugar. As pessoas são a empresa, e buscam cada vez mais trabalhar em lugares que o ambiente de trabalho seja o melhor possível, e quando uma organização consegue um clima favorável, a possibilidade de sucesso e de superação.

Preocupado com esses fatores, foi desenvolvido esse trabalho para que seja levantada a realidade dos profissionais da guarda municipal de Chapecó em relação ao assunto. Buscar saber de cada membro da instituição os motivos e fatores do trabalho que interferem na qualidade de vida e na sua saúde

Chiavenato (2004), já trazia alguns fatores que geram qualidade de vida no trabalho (QVT) como: a) a satisfação com o trabalho executado; b) possibilidade de futuro na organização; c) reconhecimento pelos resultados alcançados; d) o salário percebido; e) benefícios auferidos; f) relacionamento humano dentro do grupo e da organização; g) ambiente psicológico e físico de trabalho; h) liberdade de decidir e i) possibilidade de participar e coisas assim.

A QVT busca oferecer boas condições de trabalho aos profissionais, desenvolvendo nesses a satisfação em realizar determinadas tarefas e o bem estar pessoal, auxiliando na motivação e diminuição do stress.

Com base no modelo criado por Walton (1973) do qual propõe oito categorias conceituais que enfatizam os fatores de influência na QVT: a) compensação justa e adequada;

b) condições de trabalho; c) uso das capacidades; d) oportunidades; e) integração social; f) constitucionalismo; g) trabalho e vida; e h) relevância social, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre assuntos e conceitos que envolvem a administração e a gestão de pessoas para dar suporte à pesquisa realizada com os membros da guarda municipal, dando assim subsídios para propor algumas ações que visam melhorar a qualidade de vida desses profissionais da Guarda Municipal.

Qualidade de vida é estar saudável. Sentir-se bem com a saúde física, mental, espiritual, profissional e social. Como um fator de excelência pessoal e organizacional, a QVT deixa de serem apenas algumas ações para com o funcionário, e passa a ser um diferencial competitivo das empresas no mercado. Perante esses fatores que envolvem as atividades de um guarda municipal pretende-se responder ao questionamento: **Quais são os fatores influenciadores e qual o nível de qualidade de vida no trabalho dos integrantes da Guarda Municipal de Chapecó?**

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAS

Taylor e Fayol são considerados os pais da Administração Clássica. Segundo Chiavenato (2003) os dois foram os que começaram a desenvolver os primeiros trabalhos de administração nas empresas. Taylor preocupou-se em aumentar a eficiência da indústria dando ênfase nas tarefas feitas pelos operários, enquanto Fayol procurava aumentar a eficiência por meio da organização e aplicações de conceitos de administração dando ênfase na estrutura da organização.

Segundo Morais (2004, p.3), administrar é o ato de realizar coisas por intermédio de pessoas, utilizando dos esforços de um grupo organizado e cooperativo nas realizações das tarefas, dos mais distintos setores de uma organização, sendo orientados para conseguir chegar ao resultado esperado.

Drucker (1998, p.2) diz que “administrar é manter as organizações coesas, fazendo-as funcionar”. A administração está ligada sempre aos resultados e tomadas decisões das organizações, principalmente dos recursos das empresas.

Conforme Katz *apud* Chiavenatto (2003), para adquirir um bom desempenho profissional, o administrador necessita ter algumas habilidades, que segundo o criador dessa

tipologia, são de natureza: técnica, humana e conceitual. Sendo uma das principais habilidades a Humana, pois é utilizada pelas pessoas que necessitam ou querem um bom relacionamento com os demais, sendo um diferencial grande para o administrador conseguir liderar e desenvolver as equipes para atingir os objetivos.

Na gestão pública os administradores têm maiores responsabilidades, pois esses gerenciam de forma indireta o que é de todos, o que é público. “A administração pública é uma atividade concreta do Estado, objetivando a realização das necessidades coletivas” (Meirelles, 2000).

A administração pública, segundo Di Pietro (2004) tem dois sentidos, que podem ser subjetivos ou então objetivos: Em sentido subjetivo, formal ou orgânico, ela designa os entes que exercem a atividade administrativa; compreende pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos incumbidos de exercer uma das funções em que se triparte a atividade estatal: a função administrativa; Em sentido objetivo, material ou funcional, ela designa a natureza da atividade exercida pelos referidos entes; nesse sentido, a administração pública é a própria função administrativa que incumbe, predominantemente, ao Poder Executivo.

Indiferentemente de a organização ser pública ou privada, é do administrador o papel de planejar, organizar e dirigir e controlar a processo de gestão organizacional. Para Takachizawa *et al* (2001) um novo modelo de gestão da organização está por vir, e esse tenderá a pautar-se por valores, e não por regras e papéis, enfatizando-se o aprendizado e o aperfeiçoamento contínuos. Para o autor, organização assimilará conceitos como sistemas maleáveis e procedimentos de fácil adequação, ampla delegação no processo de tomada de decisões, múltiplos fluxos de comunicação em todas as direções com base nas tecnologias da informação, recursos humanos de múltiplas habilidades cumprindo tarefas variáveis, auto-definidas e quase sempre auto-controladas.

Não existem mais regras prontas e receitas prontas, para os gestores adotarem no novo contexto organizacional. As múltiplas dimensões da mudança exigirão um reajustamento dos profissionais de administração ao novo paradigma da era pós-industrial. (Takachizawa *et al* 2001, p. 37)

Ribeiro (2005) mostra que a maioria das organizações fixou como fundamentais as características técnicas da visão múltipla do administrador, que passou a ser considerado o ideal para o profissional de Recursos Humanos, pois esse consegue ter uma visão holística e multidisciplinar de temas oriundos da economia, do marketing, da produção, das finanças, da psicologia, da sociologia e assim por diante.

Takachizawa *et al* (2001) mostra que estudos recentes no campo da administração abordam mudanças significativas no ambiente organizacional, os quais estão ligados as mudanças políticas e econômicas mundial, necessitando um novo referencial na administração das empresas, de uma abordagem fundamentalmente inovadora para poder compreender e tratar as novas realidades, sendo que para isso, as organizações vão requerer novos trabalhadores e gestores fortalecidos e autônomos, agrupados em equipes e despojados do tradicional conceitos de hierarquia, comando e controle.

Conforme Ribeiro (2005) lidar com pessoas nas organizações é uma responsabilidade que atualmente, se reveste de complexidade muito maior do que há poucos anos. A área de Recursos Humanos tem como objetivo principal administrar as relações das organizações com as pessoas que a compõe, consideradas, hoje em dia, parceira do negócio.

O profissional de Recursos Humanos deve possuir o poder de diferenciar as pessoas com as quais lida em seu dia a dia, pois os seres humanos são dotados de personalidades próprias, profundamente diferentes entre si, além de possuírem conhecimentos, habilidades, destrezas e capacidades, indispensáveis à adequada gestão dos recursos organizacionais. É fundamental ainda considerar pessoas como pessoas e não como meros recursos (Ribeiro, 2005).

A busca por vantagens competitivas no concorrido mercado não podem ser representadas apenas com altos investimentos nos setores de uma empresa, como por exemplo, financeiros ou marketing, mas devem sim ser investido nas pessoas que formam esses setores e compõem as organizações, que essas sim são as principais responsáveis pelo andamento e rendimento diário.

Pensando nisso, Takachizawa *et al* (2001) diz que nessa competição econômica global da sociedade da informação, da qual se encontra o mundo atual, a capacidade de inovar a política de gestão de pessoas constituirá o diferencial competitivo das organizações.

A distinção de Gestão de Pessoas é mostrada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do profissional, sendo este considerado um ativo intangível. Para Ribeiro (2005) a principal vantagem competitiva das empresas decorre das pessoas que mantêm e conservam o status. São as pessoas que produzem, vendem, servem o cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios das empresas.

Devido a isso se faz necessário um papel de parceria entre os profissionais e a organização, pois as empresas, como as pessoas, também têm seus objetivos de crescimento.

Atualmente o trabalho é mais exigente que nunca. Os funcionários estão constantemente chamados a fazer mais, geralmente com menos recursos, e quando a empresa trata o funcionário como recurso, o relacionamento entre eles torna-se transacional, concedem seu tempo, mas não contribuem com seus esforços mais plenos e não tentam superar o nível básico de competência ou de engajamento nas ações da empresa (Ulrich, 1998 p. 157).

Administrar com as pessoas significa tocar a organização juntamente com os colaboradores, e os parceiros internos, que mais entendem dela e de seu futuro. Trata-se de uma nova visão das pessoas, não mais como recursos de uma organização, mas como um objetivo. Passam a ser vistas como um sujeito ativo e provocador das decisões, empreendedor das ações e criador da inovação dentro das organizações (Ribeiro 2005, p. 4).

Segundo Vroom (1997) as atividades que envolvem o setor de recursos humanos, como recrutamento, seleção, treinamento, remuneração e desenvolvimento competem à gestão de pessoas, pois se essas atividades forem bem desenvolvidas e realizadas as empresas terão um grupo de funcionários com motivos, hábitos e comportamentos apropriados, e ainda se a gerencia agir de forma coerente e aplicar essas políticas que induzam ao comportamento desejado, o resultado será um ambiente saudável.

Conforme as empresas crescem em porte, junto aumentam as dificuldades em gerenciar as relações com os funcionários. Começam a surgir problemas internos e externos a empresa que interferem no clima organizacional e na qualidade de vida das pessoas envolvidas com o trabalho, podendo causar um prejuízo enorme a instituição.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

Salles e Federighi (2006) descreverem a qualidade de vida como um conceito amplo e complexo, podendo ser afetado "pela saúde física da pessoa, estado psicológico, convicções pessoais, relações sociais e pela sua relação com as características provenientes do ambiente".

Para Chiavenato (2004) a qualidade de vida no trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua atividade na organização.

Qualidade de vida no trabalho busca a satisfação pessoal em trabalhar em determinada empresa, com segurança e saúde num ambiente agradável. Segundo França (1999), o conceito de QVT constitui um conjunto de ações de uma empresa que envolve o diagnóstico e a implementação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do

ambiente de trabalho, no intuito de proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

“Qualidade de vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja nas suas condições físicas - higiene e segurança - seja nas suas condições psicológicas e sociais” (Chiavenato, 2004, p.348). França (1999) acrescenta ainda que a qualidade de vida no trabalho envolve tanto os aspectos intrínsecos, como os aspectos extrínsecos e contextuais do cargo, afetando as atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade, como: motivação para o trabalho, adaptabilidade e flexibilidade para as mudanças no ambiente, criatividade e um ambiente propício à inovação.

Qualidade de vida é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações. Fernandes (1996, p.40) diz que “o conceito engloba, além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calçado na idéia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa”.

Freitas e Souza (2008) dizem que são inúmeros os modelos construídos com intuito de investigar a qualidade de vida no trabalho, dentre eles o de Walton (1973), considerado um dos mais abrangentes e utilizado em diversos estudos e pesquisas de QVT. Walton *apud* Fernandes (1996) estabeleceu critérios para a Qualidade de Vida no Trabalho. Estes se dividem em oito categorias conceituais, assim descritas:

Quadro1: Modelo de Walton para avaliação da Qualidade de vida no trabalho

| CRITÉRIOS | INDICADORES DE QVT |
|---|--|
| 1.COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA | Equidade Interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários |
| 2. CONDIÇÕES DE TRABALHO | Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade |
| 3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES | Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho |
| 4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA | Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego |
| 5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO | Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário |
| 6. CONSTITUCIONALISMO | Direitos de proteção do trabalhador Privacidade pessoal |

| | |
|---|---|
| | Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas |
| 7. TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA | Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família |
| 8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA | Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego |

Fonte: Adaptado de Walton *apud* Fernandes 1996, p.48.

Com base no referencial teórico, esse trabalho será baseado no modelo elaborado por Walton (1973), para fim de contribuir nas pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho direcionado para a Guarda Municipal de Chapecó.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 MÉTODO

Para este trabalho, o método utilizado procura a generalização de um fato, isto é, parte de algo particular para uma questão mais aberta, mais geral.

Indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas. Portanto, o objetivo dos argumentos indutivos é levar a conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam (Lakatos e Marconi 2003, p. 86).

No método indutivo observa-se algum fato ou fenômeno da qual gerou curiosidade, e começa a se fazer comparações, e buscar relações entre estes. Após verificar algo em comum procede generalizando com base na relação dos fatos ou fenômenos observados. Desta forma o estudo e análise dos indivíduos, ou seja, os guardas municipais de Chapecó levarão a generalização acerca da qualidade de vida no trabalho.

3.2 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

3.2.1 Questionário

Foi aplicado um questionário com os guardas municipais, que teve por objetivo levantar as informações, partindo deles, sobre o tema abordado. Foram distribuídos 33 questionários,

dos quais foram devolvidos 31, entre o período de 19/03/2014 a 08/04/2014. Esse questionário foi composto de perguntas de múltiplas escolhas de avaliação, que segundo Lakatos e Marconi (2003) consistem em emitir um julgamento através de uma escala com vários graus de intensidade para um mesmo item, proporcionando uma exploração em profundidade quase tão boa quanto a de perguntas abertas e mais informações sobre o assunto.

Para Quivy e Campenhoudt (1992) o questionário é um instrumento de observação não participante, baseado numa seqüência de questões escritas, que são dirigidas a um conjunto de indivíduos, envolvendo as suas opiniões, representações, crenças e informações factuais sobre eles próprios e o seu meio.

3.3 QUANTO À ANÁLISE E ABORDAGEM

Para Gil (2008, p. 13), “quantidade e qualidade são características imanescentes a todos os objetos e fenômenos e estão inter-relacionados. No processo de desenvolvimento, as mudanças quantitativas graduais geram mudanças qualitativas e essa transformação opera-se por saltos”.

A abordagem se dará de forma qualitativa e quantitativa. A análise dos dados levantados com o questionário será de forma quantitativa, medindo a quantidade de vezes que as ocorrências aparecem para assim realizar o levantamento e análise desses dados, mas ao mesmo tempo será feita uma avaliação qualitativa dessas respostas a fim de avaliar as respostas e atingir o objetivo do trabalho.

3.3.1 Pesquisa Qualitativa

A pesquisa qualitativa é “a busca por uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais dos fenômenos” (Richardson (2012, p.79-80). Para Minayo *apud* Campos (2006) método qualitativo é aquele capaz de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações, e às estruturas sociais, sendo essas últimas tomadas tanto no seu advento quanto na sua transformação, como construções humanas significativas.

Os métodos qualitativos se assemelham a procedimentos de interpretação dos fenômenos que empregamos no nosso dia a dia, que têm a mesma natureza dos dados que o pesquisador qualitativo emprega em sua pesquisa. Tanto em um como em outro caso, trata-se de dados simbólicos, situados em determinado contexto; revelam parte da realidade ao mesmo tempo em que escondem outra parte (NEVES, 1996 p. 1).

3.3.2 Pesquisa Quantitativa

A pesquisa quantitativa caracteriza-se “pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas” (Richardson, 2012, p. 70). Para Lakatos e Marconi (2003) o papel do método estatístico é fornecer uma descrição quantitativa da sociedade, considerada como um todo organizado.

Os processos estatísticos permitem obter, de conjuntos complexos, representações simples e constatar se essas verificações simplificadas têm relações entre si. Assim, o método estatístico significa redução de fenômenos sociológicos, políticos etc. a termos quantitativos e a manipulação estatística, que permite comprovar as relações dos fenômenos entre si, e obter generalizações sobre sua natureza, ocorrência ou significado (Lakatos e Marconi, 2003 p. 108 - 109).

Conforme Gil (2008), mediante a utilização de testes estatísticos, torna-se possível determinar, em termos numéricos, a probabilidade de acerto de determinada conclusão bem como a margem de erro de um valor obtido. Portanto o método estatístico passa a caracterizar-se por razoável grau de precisão, o que o torna bastante aceito por parte dos pesquisadores com preocupações de ordem quantitativa.

3.4 POPULAÇÃO

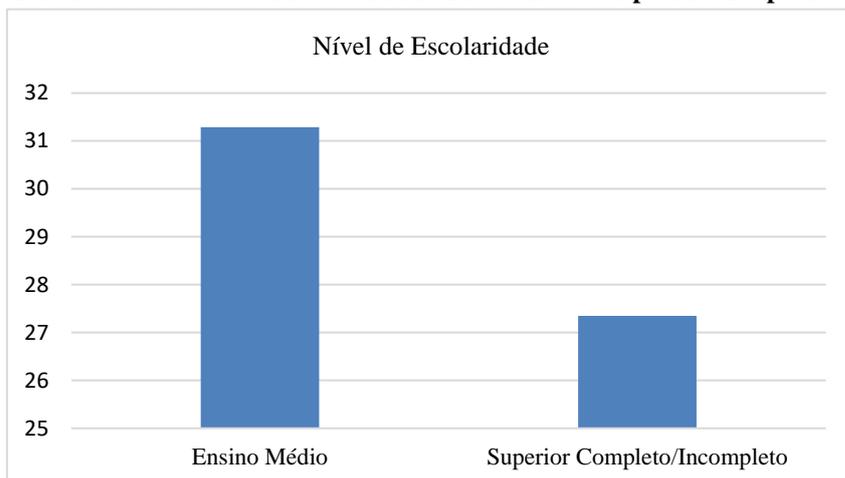
Hoje a instituição conta com 34 Guardas, que ingressaram na instituição através de concurso público, da qual foram realizadas em cinco etapas: prova, exame físico, médico e psicológico e curso de formação. Trabalham em quatro turnos e estão presentes nos principais pontos públicos e de circulação de pessoas da cidade, como terminal urbano, rodoviária, aeroporto, além de rondas constantes nas escolas e praças do município.

4 ANÁLISE DE DADOS

Os dados revelaram questões bastante significativas para compreender a realidade da Guarda municipal quanto à qualidade de vida no trabalho. O parâmetro básico e geral dos resultados mostrou um nível bastante baixo de satisfação pois a média geral ficou em 27.86%, numa escala onde 0,00% é totalmente insatisfeito e 100% representa totalmente satisfeito.

A análise dos dados revelaram que os entrevistados com maior nível de escolaridade apresentaram maior insatisfação em relação a qualidade de vida no trabalho, de acordo com o Gráfico 1.

Gráfico 01: Nível de Escolaridade dos Guardas Municipais de Chapecó.

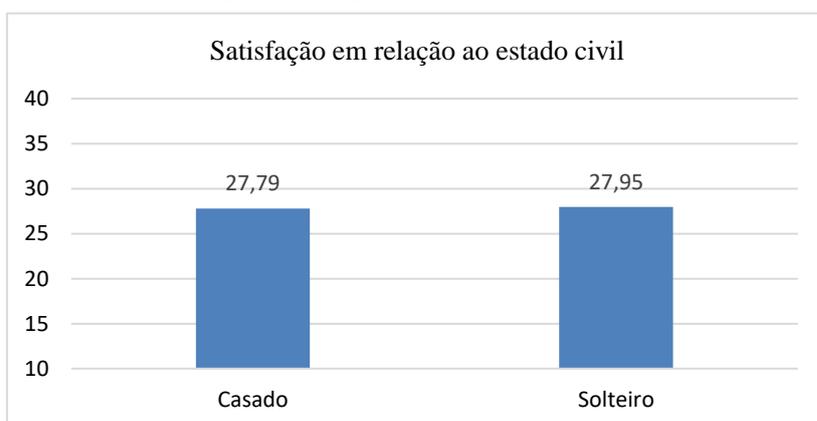


Fonte: dados da pesquisa

Desta forma o grupo avaliado que estão cursando ou já concluíram o nível superior apresentou média 27,35 e o grupo que cursaram nível técnico ou ensino médio apresentou média de 31,29. Houve uma pequena, mas significativa, diferença entre os grupos mostrando sensibilidade da qualidade de vida em relação ao nível de escolaridade.

O estado civil dos guardas municipais da prefeitura municipal de Chapecó não é sensível com relação à percepção da qualidade de vida, sendo que a média dos casados é de 27,79 e a média dos solteiros foi de 27,95, apresentando uma insignificante variação no resultado conforme o Gráfico 2.

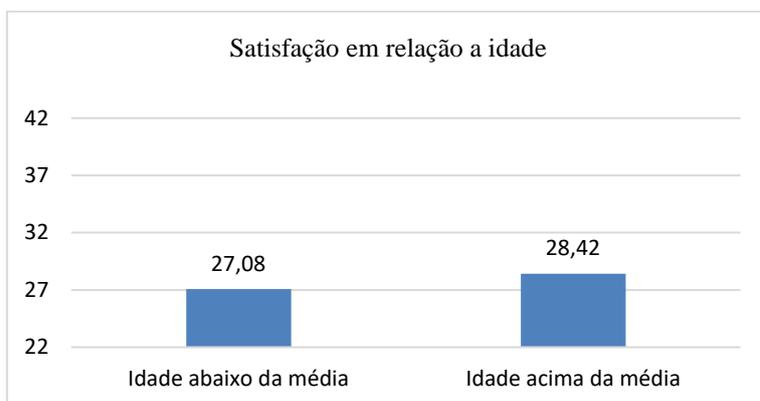
Gráfico 02: Satisfação em relação ao estado civil.



Fonte: dados da pesquisa.

A idade dos guardas municipais de Chapecó é relativamente baixa, sendo que a pesquisa apontou uma média de 28.84 anos, variando de 22 anos o guarda com menor idade e 44 anos o guarda mais velho.

Gráfico 3: Satisfação em relação a idade.



Fonte: dados da pesquisa.

A pesquisa avaliou a relação da satisfação com relação à idade, agrupando os guardas com menor idade e outro grupo os guardas com maior idade. No entanto este quesito apresentou baixa variação, pois o grupo mais jovem teve uma média de 27,08% e o grupo mais velho apresentou uma média de 28,42%. É possível observar uma pequena influência da idade em relação ao nível de satisfação.

Apenas 3 questões tiveram avaliações razoável, com mais de 50% de média. As questões 27, 24 e 12 com 59.74, 57.35 e 54.77% respectivamente. Sendo um número baixo de questões bem avaliadas, gerando indícios de baixa qualidade de vida.

Das questões avaliadas, 5 questões tiveram media abaixo dos 15%. Foram elas a 9, 18, 20, 22, e 16 com médias que chegaram a 13.81, 12.90, 12.52, 9.94 e 9.35 respectivamente, apontando grande insatisfação.

Entre os 31 questionários respondidos, as questões que apresentaram maior número de respostas negativas (0%) foram as perguntas número 22 com 11, a 9 e 16 com 8 e a 20 com 7. A questão 22, com maior número ao extremo negativo, investiga o tratamento que a Guarda Municipal utiliza para toda a equipe, podendo ser observado um tratamento desigual, por parte do comando superior, entre os membros. Esta questão deve ser salientada, pois se mostra mais importante que as questões salariais representadas pelas questões 9 e 16, que indagam sobre crescimento salarial e realização pessoal e profissional e desenvolvimento de novas habilidades.

A questão 20 investiga o tratamento que os gestores atribuem à equipe para que utilizem todo o conhecimento no ambiente organizacional. Essa é uma decisão estratégica que deve partir da gerência da guarda municipal para “abrir as portas” para os funcionários desenvolverem todas as suas habilidades.

4.1 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

A necessidade de utilizar empréstimos para os guardas municipais é baixa, cerca de 21% usam dessa forma de levantar dinheiro, que significa que a minoria está endividada ou utiliza boa parte de seus salários para saldar dívidas oriundas de empréstimos. Apesar de a minoria não precisar sempre de empréstimos poucos conseguem guardar parte de seu salário, 29.4% tem essa possibilidade de poupar parte de seus ganhos.

Quanto ao crescimento salarial, 86.2% das respostas apontam certo pessimismo e 41.3% das avaliações feitas sobre os benefícios sociais são positivas.

4.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO – JORNADA DE TRABALHO

As avaliações mostram que as funções na guarda municipal trazem desgastes emocionais e psicológicos devido a intensidade, cerca de 72,2% das respostas mostram isso. Comparado com as médias gerais das questões, a carga horária proposta pela guarda municipal para realização das tarefas tem boa avaliação na pesquisa, 54.8% das avaliações foram positivas.

Perguntado sobre o ambiente de trabalho é seguro e saudável apenas 17.8% avaliam que positivamente. Isso mostra o que os guardas sentem quanto à possibilidade de ocorrência de acidentes no trabalho, sendo que esse não é um local seguro.

4.3 USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES – AUTONOMIA

Segundo a pesquisa, 84.1% avaliaram negativamente quanto o desenvolvimento de iniciativa para solução de problemas dentro da guarda municipal. E quando indagados sobre a satisfação das tarefas realizadas no ambiente de trabalho, avaliações bem próximas do nunca, com números que mostram 27.4%.

Quando se trata de a instituição promover e desenvolver novas habilidades diferentes a das realizadas na função tiveram uma das piores avaliações, 90.65% mostram proximidades do nunca para essa questão. E a respeito do acesso e distribuição das informações repassadas pela guarda municipal 72.3% avaliam mal a forma adotada pela instituição.

4.4 CHANCES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA – POSSIBILIDADE DE CARREIRA

Conforme as avaliações quase nunca a guarda oferece oportunidades considerando o seu desempenho, apenas 12.9% tiveram respostas mais otimistas. Com os números que chegam 37.9%, os guardas não estão satisfeitos com os resultados do seu trabalho.

Há um descontentamento geral dos pesquisados, 87.5% estão insatisfeitos quando se trata de permitir que utilizem o conhecimento que possuem dentro da guarda. Isso acaba gerando alguns problemas como o da acomodação de buscar novos conhecimentos e desenvolver novas habilidades, sendo que é um emprego público com certa estabilidade. Também gera falta de engajamento, pois parece que seus conhecimentos e habilidades não trazem resultados e reconhecimento, podendo ter problemas até mesmo com exonerações devido a essas atitudes.

De um lado a guarda não permite utilizar o conhecimento e de outro não promove com frequência e/ou qualidade os cursos de aperfeiçoamento. 82.8% avaliam mal esse quesito na guarda municipal. Essas atitudes arbitrárias acabam gerando uma desconfiança na continuidade e crescimento da instituição, tão importante para a qualidade de vida no trabalho.

4.5 INTEGRAÇÃO SOCIAL NA EMPRESA – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A avaliação dos guardas quando se trata de tratamento impessoal dos funcionários é bem próximo do nunca, apenas 9.94% julgaram que a forma de gestão das igualdades de oportunidade se aproxima de bom.

Essa uma atitude bem complicada, pois podem gerar diversos problemas pessoais para os servidores: Stress, depressão, assédio moral, queda de produtividade, relacionamento interpessoal afetado, entre outros, prejudicando e muito na qualidade de vida do empregado. Apenas 16% tiveram avaliações positivas das ações de integração proporcionada pela empresa. Sendo que tiveram vários questionários respondidos como péssimo.

4.6 CONSTITUCIONALISMO – RESPEITO ÀS LEIS E DIREITOS TRABALHISTAS

Na avaliação sobre os funcionários não serem discriminados pela sua aparência, estilo de vida, opção política, religiosa ou sexual é um tanto abaixo do ideal, chega próximo dos 57.4% que pensam assim, esses números deveriam ser mais altos, pois retrata ao respeito com o servidor, para assim influenciar positivamente na qualidade de vida.

Próximo de 24.3% responderam positivamente quando lhe perguntado sobre o respeito dos deveres trabalhistas, número preocupante, pois é uma porcentagem alta insatisfeito com o cumprimento das leis pela instituição. Quando se trata de ter a sua privacidade respeitada dentro e fora da GM, 76.3% responderam negativamente e 40.3% é o número que aparece quando questionados sobre se realizam atividade que não faz falta da sua função. Isso mostra algo arbitrário, pois a questão sobre pro-atividade foi mal avaliada, o guarda não é estimulado a utilizar suas habilidades, mas faz coisas que não estão na sua função.

4.7 TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA – PAPEL BALANCEANDO DO TRABALHO

Quanto ao equilíbrio da vida pessoal com a profissional está bom a comparar com a média geral, próximo de 40.3%, isso pode ser reflexo da boa avaliação feita dos horários de trabalho propostos pela guarda municipal.

Cerca de 30% quando aproxima o horário de chegar ao serviço sentem prazer ou felicidade. O sentimento de felicidade está completamente ligado à qualidade de vida, e esse é um quesito gritante que mostra a baixa qualidade de vida dos guardas.

4.8 RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO – IMAGEM DA EMPRESA

Aproximadamente 32% avaliam positivamente quanto à estimativa feita pela sociedade a respeito de suas atividades realizadas e 34% vê algo que está sendo feito atividades de cunho social pela guarda municipal. 31.5% realiza alguma atividade social conforme avaliação, de forma pessoal e individual.

5 INTERPRETAÇÕES DOS DADOS

É possível analisar que os guardas estão satisfeitos com o salário atual, mas não demonstram muitas expectativas de crescimento nessa questão. A maioria consegue viver e manter suas famílias e seus hábitos apenas com os salários. A avaliação em relação aos benefícios sociais apresentados pela prefeitura municipal são considerados bons, quando comparados com a média geral das respostas.

As condições de trabalho dos guardas municipais não apresentaram boa avaliação, pois os mesmos trabalham com segurança pública, as atribuições do cargo já trazem esse ônus para os servidores. A avaliação e controle dos desgastes psicológicos ocupacionais devem ser mapeados e tratados para que não se transforme em um problema crônico, sendo que esse stress não tratado pode gerar outros problemas de relacionamentos com a família e amigos, que tem importante papel na qualidade de vida de um funcionário. Um fator bem preocupante para a saúde e qualidade de vida e que deve ser preocupação da Guarda e da Prefeitura, é fazer acompanhamentos nessa área através de psicólogos para não acarretar problemas maiores se acumulados.

A autonomia no trabalho é um dos principais quesitos que influencia a qualidade de vida no trabalho, conforme IBC- instituto brasileiro de Coaching, este aspecto confere a confiança necessária para o colaborador executar suas atividades com excelência, liberdade para tomar decisões gerando responsabilidade e comprometimento. É de suma importância o acesso e a disseminação de informações dentro das organizações, isso gera produtividade e qualidade de vida.

A guarda municipal precisa evoluir muito nesses quesitos do uso e desenvolvimento de capacidade e autonomia, pois quando não os faz de forma eficiente, acaba diretamente influenciando na motivação dos guardas, as pessoas precisam de informações, precisa ser investida nelas em novas capacitações, com isso ela se sentirá mais motivada e ao mesmo tempo com maior qualidade de vida em seu trabalho, conseqüentemente produzirá mais.

A oportunidade de fazer algo diferente acaba estimulando o empregado à criatividade e gera motivação e não está sendo feito algo nesse sentido. É de grande importância que os funcionários sintam que seus serviços sejam úteis para alguém, no entanto o resultado apresentado na pesquisa, próximo do péssimo, é bem preocupante.

Apesar de a empresa não ter nenhuma obrigação de fomentar ações nesse sentido, é algo importante o desenvolvimento de ações que visam à integração entre os funcionários, para todos “falarem a mesma língua” nas atividades. A falta dessas ações influencia negativamente na qualidade de vida.

O respeito às leis e a pessoa dos trabalhadores é muito importante e influencia diretamente na qualidade de vida de uma pessoa em seu trabalho, ainda mais em um ambiente público, onde tudo deve ser regido por lei, algo pontual deve ser feito para que mude esses números, ou o engajamento, a iniciativa, a vontade e o prazer de trabalhar estará comprometido. Um dos principais fatores da QVT são o equilíbrio e respeito mútuo dos funcionários e da empresa.

5.1 PROPOSTA DE AÇÃO

Os resultados apresentados apontam para a necessidade de desenvolver ações no sentido de melhorar a QVT dos Guardas Municipais de Chapecó, para tanto segue proposição que podem alterar os pontos críticos levantados na pesquisa.

a) Criar e implantar um plano de carreira: Visualização de crescimento profissional e salarial dentro da guarda municipal. Um plano voltado à meritocracia, que permite os guardas de carreira comandar e gerenciar a instituição, com a criação de cargos específicos de hierarquia. Aumentando as responsabilidades desses servidores, incentivando assim a autonomia e a participação no processo de tomada de decisão.

b) Elaborar um plano de gestão da informação: como forma de repassar melhor as informações internas, com uma comunicação mais eficaz e de forma mais direta, realizar feedbacks contínuos, imparciais e respeitosos a fim de evolução da instituição. E também a divulgação para a população em geral das informações sobre a guarda municipal, a respeito de atuações e ocorrências.

c) Criar um plano periódico de aperfeiçoamento: treinamentos e de Gestão para os cargos que assim exigir. De imediato, a chefia deve passar por instruções de gestão de conflitos, constitucionalidade das leis trabalhistas e de gestão organizacional.

d) Promover, Incentivar e proporcionar junto da comunidade ações sociais: como doações de sangue, ruas de lazer, encontro e palestras nas escolas como forma de divulgar a Instituição e seus membros para a sociedade de uma forma que integre a GM e a sociedade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos estudos de Walton (1973) sobre qualidade de vida, foram aplicados os questionários e apontados os níveis de qualidade de vida no trabalho dentro da guarda municipal

de Chapecó. Foi possível verificar que existem diversos problemas que influenciam o comportamento desses servidores no desenvolvimento de suas atividades, sendo preocupantes os resultados obtidos com a pesquisa, que mostram números bem abaixo do ideal, e apresentam uma instituição doente quando se trata de qualidade de vida.

Os gestores da Guarda Municipal devem pensar de forma urgente, em fazer mudanças significativas, principalmente nos pontos que abordam as realizações pessoais e profissionais de seus subordinados. Que sejam acatadas e desenvolvidas as sugestões apontadas para que os funcionários passem perceber e buscar as oportunidades de crescimento, utilizando aquilo que aprenderam em prol da Guarda Municipal, e a chefia passe a tratar de forma mais igual às pessoas e estimular nelas habilidades que farão diferença no trabalho desenvolvido.

Cada vez mais as pessoas estão em alta nas empresas nos dias atuais, líderes visionários e estudos nas áreas de gestão revelam que são elas que vão fazer a diferença nas estratégias e no desempenho das organizações, sejam para melhor ou pior. Existem na guarda municipal diversas influências, internas e externas que comprometem a QVT, e é necessário elaborar “vacinas” contra problemas que possam ocasionar desmotivação e estresses dessas pessoas, pois profissionais de segurança pública devem ter um tratamento emocional diferenciado.

Neste sentido é importante que trabalhos futuros possam abordar este assunto em demais departamentos da Prefeitura, como o objetivo de identificar as melhores práticas e disseminar estas melhores práticas em todos os departamentos.

Também é desejável que esta avaliação tenha certa periodicidade na Guarda Municipal de Chapecó, com o objetivo de acompanhar o desenvolvimento deste assunto neste departamento e possibilitar análises da evolução.

REFERÊNCIAS

CAMPOS, Claudinei José Gomes. **Metodologia qualitativa e método clínico qualitativo: um panorama geral de seus conceitos e fundamentos** – UNICAMP – 2006. Disponível em: <http://www.sepq.org.br/Isipeq/anais/pdf/poster1/05.pdf>. Acesso em: setembro de 2013.

CHIAVENATO, Idalberto; **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações** (8ª ed.). São Paulo: Editora Atlas, 2004.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DRUCKER, Ferdinand P. **A Profissão de Administrador**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 1998.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**. Ed. Casa da Qualidade. Salvador, 1996.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Por melhores condições de trabalho**. Informativo da rede de gestão da qualidade de vida no trabalho. São Paulo, 1999.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas**. Rio de Janeiro – 2008. Revista Eletrônica Sistemas e Gestão, v. 4, n.2, p. 136-154.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social** - 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social** - 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 5 ed. São Paulo : 2003.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2000.

MORAES, Anna Maris Pereira de. **Introdução à administração**. 3. ed. São Paulo. 2004.

NEVES, José Luis. **Pesquisa qualitativa: Características, usos e possibilidades**. FEA-USP. 1996. Disponível

http://www.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/pesquisa_qualitativa_caracteristicas_usos_e_possibilidades.pdf. Acesso em: outubro de 2013.

QUIVY, R; CAMPENHOUDT, L. **Manual de investigação em ciências sociais**. Lisboa: Gradiva, 1992.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005, cap. 1 a 3.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 2011.

SALLES, P. E. M. de; FEDERIGHI, W. J. **Qualidade de Vida no Trabalho (QTV): a visão dos trabalhadores**. O mundo da Saúde. 30. São Paulo: 2006.

S.N, **Autonomia no trabalho em equipe**, 01/2014. Disponível em:

<http://www.ibccoaching.com.br/uncategorized/autonomia-no-trabalho-em-equipe/>.

Acesso em: 06/2014.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1990.

ULRICH, Dave. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter melhores resultados** – São Paulo: Futura, 1998.

VROOM, Victor H. **Gestão de pessoas, não de pessoal: Os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho.** – Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.