



Universidade Federal do Pampa

Campus Santana do Livramento

Tecnólogo em Gestão Pública  
Trabalho de Curso

## A PERCEPÇÃO DOS AGENTES PÚBLICOS SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA E INCLUSÃO SOCIAL

Autoria: Debora da Silva de Andrade Borges

Orientador: Prof.º Luiz Edgar Araújo Lima

**Resumo:** A Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social desempenha importante papel para a sociedade. Isto porque para que a secretaria funcione de forma eficiente, é preciso estar atento à qualidade de vida propiciada aos seus servidores, fator primordial responsável por manter as pessoas motivadas e felizes. O presente estudo, tem o seguinte objetivo geral: descrever como os agentes de uma Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social perceberam a qualidade de vida em seu ambiente de trabalho. A metodologia utilizada foi o estudo de campo com abordagem descritiva e a pesquisa classificada como de caráter qualitativo. Destaca-se como principais resultados do estudo: a satisfação dos agentes em relação a segurança no trabalho; o bom equilíbrio existente entre vida pessoal e profissional e a excelente relação com a chefia e colegas de trabalho. Quanto aos aspectos não favoráveis da gestão, é importante salientar que em relação ao tipo de vínculo empregatício, a maioria dos agentes são contratados, a secretaria não desenvolve programas de prevenção de doenças, e alguns agentes elencam preconceitos como discriminação quanto à orientação sexual e étnico, cor da pele e *bullying*.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida. Ambiente Organizacional. Gestão Pública.

### PUBLIC AGENTS' PERCEPTION OF THE QUALITY OF WORK LIFE IN A MUNICIPAL SECRETARIAT OF ASSISTANCE AND SOCIAL INCLUSION

**Summary:** Summary: The Municipal Secretariat for Social Assistance and Inclusion plays an important role for society. This is because for the secretariat to function efficiently, it is necessary to pay attention to the quality of life provided to its employees, a key factor responsible for keeping people motivated and happy. The present study has the following general objective: to describe how agents from a Municipal Secretariat for Assistance and Social Inclusion perceived the quality of life in their work

environment. The methodology used was a field study with a descriptive approach and the research was classified as qualitative in nature. The main results of the study stand out: the satisfaction of agents in relation to safety at work; the good balance between personal and professional life and the excellent relationship with management and co-workers. Regarding the unfavorable aspects of management, it is important to highlight that in relation to the type of employment relationship, the majority of agents are hired, the secretariat does not develop disease prevention programs, and some agents list prejudices such as discrimination regarding sexual and ethnic orientation, skin color and bullying.

**Keywords:** Quality of Life. Organizational environment. Public Management.

## 1. INTRODUÇÃO

As pessoas pertencentes ao quadro funcional das organizações são um capital de grande valia, assim se faz necessário que essas pessoas se mantenham motivadas, na expectativa de alcançar um maior engajamento e comprometimento com a organização onde atuam.

Para elevar a motivação de uma equipe é preciso estar atento à qualidade de vida, propiciada dentro da organização.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), para Cavalcante et al. (2018), vem ganhando grande destaque nos últimos tempos. Dentro das organizações cresce o desafio de se ter um ambiente de trabalho saudável para os trabalhadores que nele atuam. A QVT pode ser a chave para que a relação de trabalho não passe a ser insalubre. Desta forma a QVT irá tratar do conforto, incentivo e empenho dos trabalhadores, buscando o alinhamento com os objetivos da organização, procurando alcançar prosperidade e competitividade para as organizações.

Para Limongi-França (2008, p 80), a QVT, é um “conjunto de ações no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhadas na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização”. Considerando que a QVT é um fator importante para garantir resultados eficazes e altas produtividades nas organizações, é fundamental que se conheça como os agentes de uma Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social percebem esse conceito em seu ambiente de trabalho.

Das inferências e fundamentos teóricos delineou-se o seguinte problema de pesquisa: como os agentes públicos de uma Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social percebem a qualidade de vida em seu ambiente de trabalho?

Diante do problema pesquisa exposto, estabeleceu-se que o objetivo geral do estudo - descrever como os agentes públicos de uma Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social percebem a qualidade de vida em seu ambiente de trabalho.

Para atingir o objetivo geral, estabeleceu-se os seguintes objetivos específicos: identificar as condições de higiene e segurança no trabalho da Secretaria; descrever como ocorrem as campanhas de conscientização para a qualidade de vida e detectar se existe um bom clima organizacional.

A Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social, desempenha um importante papel para os cidadãos, uma vez que realiza serviços de cunho social aos mais necessitados, promovendo qualidade de vida para essas pessoas. Para que o serviço de assistência social ocorra com a melhor qualidade possível é importante que os agentes públicos que desempenham o papel social, estejam preparados para a tarefa, além de possuir treinamento e capacitação adequada, é indispensável que estes profissionais tenham qualidade de vida no ambiente onde desempenham suas funções.

O Ministério da Cidadania (2022), menciona que a Assistência social é uma política pública e todo o cidadão tem direito no caso dela necessitar.

Para fazer frente ao que menciona o Ministério da Cidadania, a Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social (2023) elenca como atribuições:

Compete o desenvolvimento de atividades de assistência social direta e indireta; o desenvolvimento de ações voltadas ao auxílio dos necessitados e às entidades assistenciais e comunitárias, envolvendo o atendimento psicológico, jurídico e de assistência social; fomentar, desenvolver, acompanhar e fiscalizar os convênios e programas sociais de auxílio e inclusão social que envolve a pasta. (Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social, 2023).

Assim, o presente estudo almeja identificar mecanismos administrativos que promovam ações que possam ser utilizadas para a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Ademais, em termos de estrutura, este artigo encontra-se subdividido em cinco capítulos: logo após este de caráter introdutório, a seguir, será abordado o referencial teórico, que embasou os principais temas relacionados com o presente trabalho e seus autores.

## **2.REFERENCIAL TEÓRICO**

Este referencial está dividido nos tópicos a seguir os quais irão buscar atender os objetivos do estudo:

### **2.1 Qualidade de Vida no Trabalho**

A percepção, necessidade, compreensão, e estudo a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), se inicia em meados de 1960, surge a partir dessa época nomes como Walton no ano 1973, Hackman e Oldhan em 1975 e Nadler & Lawler por volta de 1983 (RODRIGUES,2014), os quais desenvolvem experimentos e modelos relacionados à QVT e mostrando que esta tem papel importante no ambiente de trabalho. A QVT engloba várias áreas da organização e trata das condições físicas, ambientais e organizacionais, clima e gestão administrativa (AMORIN, 2010).

Para Rodrigues (1991) a QVT surgiu na Inglaterra, com objetivo de alcançar uma organização adequada e com ambiente seguro, possuindo direitos e equipamentos de segurança no trabalho.

Fernandes (1996), define que a QVT, é composta por diversas linhas que se complementam no sentido de buscar evoluções benéficas que permitam melhorar as

condições de trabalho, buscando alavancar rendimento nas tarefas e satisfação no ambiente de trabalho.

Para Maximiano (2000, p 498) “a QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano”.

Conforme Brasil (1988) a Constituição Federal de 1988, no seu Artigo 225 traz um conceito bastante amplo sobre a QVT:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para os presentes e futuras gerações. § 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público: V- controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente. (BRASIL, 1988 art 225).

Quanto a Qualidade de Vida, um dever constitucional, principalmente no que se refere às Organizações Públicas, Limongi-França (2004, p 24), acrescenta que: “as definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras”. Essa afirmação descreve que a organização pública, necessita de agentes públicos, que possam cumprir com suas atividades com excelência trazendo resultados positivos, isto anteriormente à constituição cidadã, era uma preocupação das organizações com objetivo de lucro.

Para Rossi (2002) pode-se dizer que a QVT, engloba muitos aspectos, entre eles os aspectos físicos e ambientais, também faz parte da QVT o bem-estar dos servidores internamente e externamente ao ambiente de trabalho. No entendimento de Silva (2001) a QVT, é um dos itens que compõem os programas de responsabilidade social das organizações. A QVT participa de programas com a intenção de buscar soluções e melhorias para um ambiente de trabalho que proporcione satisfação, bem-estar e remuneração justa.

Minayo et al. (2000) declaram que o ambiente agradável de produção tem impacto na eficiência dos servidores e pode contribuir na produtividade da organização.

Limongi-França (1996) considera que a QVT engloba todo o grupo de ações que as empresas realizam com o intuito de trazer melhorias nas áreas estruturais gerenciais e tecnológicas ligadas ao ambiente de trabalho e que estas melhorias possam fazer parte da cultura da organização. Limongi-França (2014), relata ainda que a QVT são práticas que as organizações adotam com o propósito de alavancar a saúde do ambiente organizacional, para isso é necessário definir métodos para realização de tarefas e ter cuidado com o ambiente físico. Assim percebe-se que é de relevante importância dar atenção especial à qualidade de vida dos trabalhadores, só assim é possível ter pessoas motivadas e produtivas, nunca esquecendo que além de tudo é necessário que os colaboradores se sintam valorizados e contentes com as tarefas que executam.

Limongi-França (2011) complementa também que a QVT possui grande ligação com a saúde e a segurança no ambiente de trabalho e que a qualidade de

vida engloba as áreas de bem-estar e interpretação das demandas que podem ser construídas para suprir desejos tanto de funcionários quanto da própria organização.

Limongi-França e Arellano (2002, p. 297) sugerem que “O conceito de qualidade de vida no trabalho tem sido avaliado e questionado através dos anos, definindo-se não como modismo passageiro, mas como um processo que consolida a busca do desenvolvimento humano e organizacional”.

Sobre melhorias da qualidade de vida, Limongi-França (2014), descreve uma série de medidas responsáveis por aprimorar o ambiente de trabalho, as melhorias são responsáveis por permitir bem-estar para os colaboradores, com o intuito de estes estarem sempre motivados para desempenhar suas tarefas com excelência e acima de tudo se sentirem valorizadas e satisfeitas com as tarefas que exercem.

Barros (2010) evidencia a satisfação como fator importante que interfere na QVT, explicando que altos níveis de satisfação propiciam maior QVT contribuindo de forma positiva para o clima organizacional e fala sobre a estabilidade, item importante que vai contribuir para a satisfação, uma vez que a estabilidade no emprego é percebida pelos colaboradores como segurança para a família.

Gil (2001 p.276) ressalta que, os programas de QVT têm como finalidade a busca de uma organização mais social, e:

[...] criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Nesse sentido, esses programas constituem uma das mais eficazes formas de obtenção do comprometimento das pessoas para os programas de qualidade total, já que favorecem o envolvimento dos empregados nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho (GIL,2001 p.276).

Conforme Marques (1996) apud Limongi-França (2004, p.47), retrata como é importante ter QVT atrelada com metas a serem cumpridas.

Um dos fatores mais essenciais para assegurar a produtividade dos Recursos Humanos, sem dúvida alguma, é a garantia da plena saúde e vitalidade. Os programas de qualidade de vida mudam o comportamento, atuam preventivamente, reduzem custos e contribuem para atrair ou reter colaboradores. Ao elegermos SAÚDE E VITALIDADE como fatores essenciais para a produtividade, tínhamos em mente que a chave do desenvolvimento e o crescimento das organizações, e indiretamente da produtividade, está na capacidade cerebral dos Recursos Humanos. Em outras palavras, a capacidade de iniciativa, a competência profissional, a inventividade, a autodisciplina e o pensamento estratégico - o hábito de agir no presente, tendo em vista o futuro - estão diretamente ligados às condições de saúde e educação de cada um.

Torna-se importante conscientizar os colaboradores sobre Qualidade de Vida, principalmente em relação à saúde física e mental, pois irá resultar em melhores condições de vida com saúde, melhora na vivência junto com a família, companheiros (as), amigos (as) incidindo também na produtividade no trabalho. De acordo com Gil (2001) a produtividade está ligada diretamente com a valorização que a organização

demonstra a seus colaboradores, assim como a condição de estes estarem felizes com a tarefa que executam.

A seguir, são abordados temas referentes às condições de trabalho.

## **2.2 Condições de Trabalho**

Para definir o termo condição de trabalho Sell (2012), evidencia a amplitude do conceito, afirmando que nem só o ambiente físico interfere nas condições de trabalho, mas também às condições físicas dos trabalhadores, as quais englobam elementos temporais e sociais.

Conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), instrumento regulamentador das normas trabalhistas, todas as organizações devem seguir critérios que irão garantir as condições de trabalho ao seu quadro funcional, estas condições abrangem uma série de requisitos que regulamentam e protegem os direitos dos trabalhadores. Dentre as normas que abrangem os critérios estão: registro do trabalhador; jornada de trabalho; período de descanso; férias; organização sindical entre outros (CLT).

Sobre condições de trabalho Carneiro 2012, conceitua como uma série de fatores relacionados de forma direta ou indireta às atividades executadas pelos colaboradores. O mesmo autor ainda salienta que elementos como o ambiente, equipamentos, remuneração, processo de trabalho e clima social também atuam de forma positiva ou negativa nas condições de trabalho.

Pires, Lorenzetti e Gelbcke (2010, p. 2), concordam com o autor Carneiro, 2012 quando falam que que “condições de trabalho envolvem também a disponibilidade de instrumentos de trabalho em quantidade e qualidade e capacitação para operá-los, assim como as condições do ambiente onde o trabalho se desenvolve”.

Ainda em relação às condições de trabalho, a Norma Regulamentadora (NR) nº 17, do Ministério do Trabalho e Emprego “[...] estabelece parâmetros para permitir a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores”. Em sua última atualização, a NR 17(2018) acrescenta outro tópico “[...] referente à disposição sobre iluminância”, referenciando a “Norma de Higiene Ocupacional nº 11 (NHO 11) - Avaliação dos Níveis de Iluminamento em Ambientes de Trabalho Internos”.

A seguir, aborda-se sobre campanhas de conscientização.

## **2.3 Campanhas de Conscientização**

Nos últimos anos vem crescendo o movimento dos meses coloridos, criados com o objetivo de alertar sobre a importância da prevenção de diversas doenças. Para isso, mesmo que ainda sem um calendário oficial, diversas organizações engajam para chamar a atenção de seus colaboradores, estabelecendo uma cor para cada mês do ano e atribuindo a ela um tipo de prevenção.

Na figura 01 a seguir, pode-se observar as principais campanhas de conscientização elencadas aos seus respectivos meses de ocorrência, assim como as cores comumente utilizadas.

**Figura 01 - Campanhas de Conscientização e suas respectivas cores**



Fonte: Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Na Figura 1 pode-se observar um quadro colorido criado pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) utilizado em suas campanhas de conscientização, muitas destas campanhas e cores já estão institucionalizadas no âmbito nacional.

Karch (2000) apud Limongi França (2004, p 85) salienta que:

Programas de promoção de saúde e qualidade de vida vêm sendo cada vez mais adotados pelas organizações, mobilizando os profissionais de recursos humanos, para tornar o ambiente de trabalho mais produtivo e saudável. No ambiente atual de alta competição, os dirigentes das empresas preocupam-se cada vez mais com os maus hábitos de alguns profissionais, como fumo, álcool, dietas inadequadas, entre outros. Esses hábitos resultam, para a empresa, em elevação do absenteísmo e redução da produtividade e chegam a provocar stress e até mesmo doenças mais graves.

A seguir, aborda-se sobre o clima organizacional.

## 2.4 Clima Organizacional

Em um olhar na escrita de Robbins (2010), observa-se a necessidade de compreender o clima organizacional das organizações, com a compreensão do clima organizacional, vai possibilitar melhor desenvolver as estratégias a serem usadas no quadro funcional das organizações, estratégias estas que podem contribuir na produtividade, satisfação e lucratividade.

Nesse sentido Saldivia (2006, p. 33) define Clima Organizacional como:

[...] um conjunto de atitudes ou valores que afeta a forma como os indivíduos se relacionam uns com os outros e com a instituição; ele é medido pela percepção que os funcionários têm sobre o grau de satisfação em relação a determinadas características do ambiente de trabalho da instituição onde eles

atuam; é uma avaliação de até que ponto as aspirações dos funcionários estão sendo atendidas pela instituição. O Clima Organizacional está ligado à conjuntura interna e externa da instituição e é por definição circunstancial [...]

Luz (2007, p.12) conceitua que “Clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”.

Judge, Robbins e Sobral (2011), afirmam que o clima organizacional está intimamente ligado ao entendimento dos agentes atuantes nas organizações e versa a respeito do ambiente onde atuam.

Maximiano (2009), conclui que o clima organizacional, faz parte de uma métrica utilizada pelos colaboradores a respeito de como eles enxergam a organização e seus administradores, essa medida vai induzir o comportamento dos agentes atuantes.

Gil (2001), salienta ainda que o valor e a felicidade como fatores importantes para que as pessoas possam ser produtivas dentro de uma organização, quanto mais as pessoas se sentirem valorizadas e felizes, maior será seu desempenho. Outro ponto defendido por Gil (2001) se refere ao bem-estar dos colaboradores uma vez que está relacionado com o prazer de desempenhar suas tarefas. Quanto ao fator reconhecimento, Gil (2008) evidencia que ser reconhecido profissionalmente está intimamente ligado a fatores como padrões mínimos de qualidade oferecidos pelo empregador, boas relações com colegas de trabalho e possibilidade de crescimento na profissão, todos esses fatores ajudam a alavancar um bom clima organizacional.

### **3. MÉTODO**

Com o objetivo de sistematizar o presente trabalho, a seguir são apresentados os procedimentos metodológicos que foram utilizados durante a pesquisa, que contribuiu de forma assertiva a maneira de como atender os objetivos propostos. Nesse sentido, como descreve Richardson (2014, p.22):

O método em pesquisa científica tem o caminho ou maneira para chegar a determinado fim ou objetivo, distinguindo-se assim, do conceito de metodologia, que deriva do grego *méthodos* (caminho para chegar a um objetivo) + *logos* (conhecimento). Assim, a metodologia são os procedimentos e regras utilizadas por determinado método. Por exemplo, o método científico é o caminho da ciência para chegar a um objetivo, A metodologia são regras estabelecidas para o método científico, por exemplo: a necessidade de observar, a necessidade de formular hipóteses, a elaboração de instrumento (RICHARDSON,2014 p. 22).

Já o autor Yin (2001, p. 32-33) propõe para o método:

[...] uma investigação científica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos; enfrenta uma situação tecnicamente única em que haverá muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados e, como resultado, baseia-se em várias fontes de



evidência [...] e beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para conduzir a coleta e análise dos dados (YIN, 2001, p. 32-33).

O método utilizado foi o estudo de campo, Severino (2016) salienta que o estudo de campo é estudado em um único lugar, com observações de como os fenômenos ocorrem, sem interrupções dos pesquisadores.

A pesquisa de campo foi realizada na Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social em Santana do Livramento RS.

Ainda relação à pesquisa de campo, Gonçalves (2001) ressalta que:

A pesquisa de campo é o tipo de pesquisa que pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada. Ela exige do pesquisador um encontro mais direto. Nesse caso, o pesquisador precisa ir ao espaço onde o fenômeno ocorre, ou ocorreu e reunir um conjunto de informações a serem documentadas [...] (GONÇALVES, 2001, p.67).

Para a realização da presente pesquisa, os integrantes do quadro funcional de uma Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social, no total de 26 agentes responderam de forma espontânea um questionário com perguntas abertas e fechadas utilizando o google formulários, opinando sobre como percebem a qualidade de vida no ambiente de trabalho onde atuam. Todos os 26 agentes responderam ao questionário no mês de junho de 2023.

No próximo tópico, será apresentada a caracterização da pesquisa.

### **3.1 Contexto e Caracterização da Pesquisa**

O estudo foi realizado em uma Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social, unidade municipal com participação de 26 agentes públicos. A metodologia utilizada, foi o estudo de caso, que conforme Yin (2009), é uma metodologia de pesquisa utilizada de preferência com dados qualitativos e com acontecimentos realísticos, tendo como objetivo investigar e minuciar acontecimentos produzindo assim conhecimentos.

No que se refere ao tipo de pesquisa, optou-se pela pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. A pesquisa qualitativa é explicada pela autora Vergara (2007), como aquela que pretende descrever os fatos da forma que eles acontecem. A mesma autora (p.47), conceitua a pesquisa descritiva da seguinte maneira: “a pesquisa classificada como descritiva mostra as peculiaridades de uma determinada população ou determinado acontecimento, estipulando semelhanças entre suas variáveis não precisando para isso explicar os fenômenos, mas podendo servir de argumento para explicar”.

A abordagem da pesquisa é qualitativa combinada com a quantitativa, na visão de Gil (1999) a pesquisa qualitativa possui o objetivo de descrever o problema estudado, e se apropria do objeto de estudo com o objetivo de interpretar os componentes que fazem parte de seu contexto. Neste sentido Brandão (2001, p. 13), explica que:

A pesquisa qualitativa (...) está relacionada aos significados que as pessoas atribuem às suas experiências do mundo social e a como as pessoas compreendem esse mundo. Tenta, portanto, interpretar os fenômenos sociais (interações, comportamentos etc.), em termos de sentidos que as pessoas lhes dão; em função disso, é comumente referida como pesquisa interpretativa (BRANDÃO, 2001, p.13).

No próximo tópico, a técnica de coleta de dados.

### **3.2. Técnica de Coleta de Dados**

Para coleta dos dados utilizou-se a ferramenta google formulários, com perguntas abertas e fechadas, as quais se encontram no anexo 01, dirigido aos agentes públicos da Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social. O formulário em questão foi constituído dos seguintes blocos de pesquisa: perfil dos entrevistados; condições de trabalho; campanhas de conscientização e clima organizacional. Para isso realizou-se envio de e-mail com carta convite a todos os agentes públicos que atuam na Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social, todos os 26 (vinte e seis) agentes que receberam o e-mail responderam o formulário de pesquisa.

Ao que se refere a agente público, Brasil (2023), conceitua como:

O agente público é todo aquele que presta qualquer tipo de serviço ao Estado, que exerce funções públicas, no sentido mais amplo possível dessa expressão, significando qualquer atividade pública. A Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992) conceitua agente público como “todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior”. Trata-se, pois, de um gênero.

Logo, será abordado como realizou-se a análise dos dados coletados.

## **4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Esta seção versa sobre a análise e interpretação dos dados e informações obtidas através da pesquisa realizada com os agentes públicos que atuam na Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social. Inicialmente foi realizada a descrição do perfil dos respondentes e posteriormente a interpretação dos resultados obtidos, os quais serão elencados de acordo com os objetivos específicos.

### **4.1. Perfil dos Entrevistados**

A tabela 01, resume as características coletadas pelo google formulários dos agentes públicos participantes do estudo:

**Tabela 01 – Perfil dos entrevistados**

<b>Sexo</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Feminino	18	69,23%
Masculino	8	30,76%
Total	26	100%
<b>Estado Civil</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Solteiro	19	73,07%
Casado	7	26,93%
Viúvo	0	0%
Total	26	100%
<b>Grau de Instrução</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Ensino Superior	1	3.84%
Ensino Médio	6	23.07%
Ensino Fundamental	19	73.07%
Total	26	100%
<b>Cargo de Trabalho</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Estagiários	8	30.77%
Concursados	6	23.08%
Contratados	12	46.15%
Total	26	100%
<b>Tempo de Serviço</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1-12 meses	10	38.46%
1-2 anos	13	50.00%
1-4 anos	2	7.69%
Acima de 5 anos	1	3.85%
Total	26	100%

**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

Fazendo uma breve análise da tabela 01, verificou-se que o público feminino é maioria na Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social contando com 18 (dezoito) pessoas do total de 26 (vinte e seis), os solteiros representam 73,07% do total, apenas um agente público possui ensino superior e 73,07% dos entrevistados têm apenas ensino fundamental. No quesito cargos, os contratados são 12 (doze) dos 26 (vinte e seis) respondentes, seguido pelos estagiários com 8 (oito) pessoas e os concursados com 6 (seis) agentes. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2019), é crescente o número de funcionários sem vínculo permanente nos estados brasileiros, com incremento de pessoas contratadas em regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e estagiários, esse número passou de 27,9% em 2018, para 35,4% em 2019 e os números predominavam nos estados do Rio Grande do Sul e São Paulo.

Nota-se, em relação ao tempo de serviço, que apenas 01 (um) agente possui tempo de casa acima de 5 (cinco) anos e 50% dos entrevistados possuem entre 1 e 2 anos de atuação, isso pode ser compreendido pelo fato de haver grande número de estagiários, os quais possuem alta rotatividade.

#### 4.2. Identificar as Condições Higiene e Segurança no Trabalho da Secretaria

Na Tabela 02, a seguir, traz os resultados obtidos a respeito das condições de higiene e segurança no trabalho, os quais se encontram em números de frequência e percentuais.

**Tabela 02 – Condições higiene e segurança no trabalho da secretaria**

Formulário - Perguntas	Frequência	Percentual
a) O ambiente físico de trabalho, quanto à iluminação, ventilação, limpeza, arrumação etc. é adequado para a realização das tarefas?		
Sim	25	96,15%
Não	0	0%
Às vezes	1	3,84%
B) A execução da sua atividade é prejudicada por falta de equipamento adequado?		
Sim	2	7,69%
Não	21	80,76%
Às vezes	3	11,53%
C) As atividades realizadas prejudicam ou podem vir a prejudicar sua saúde física e mental?		
Sim	2	7,69%
Não	24	92,30%
D) Há na instituição materiais físicos e equipamentos de proteção individual para evitar risco de contaminação e acidentes de trabalho?		
Sim	20	76,92%
Não	6	23,07%

Fonte: Elaborado pela autora em 2023

De modo geral os respondentes da pesquisa se sentem satisfeitos com o que é oferecido pela Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social, considerando adequadas às condições de higiene e segurança no trabalho. Pode-se observar 96,15% dos entrevistados consideram adequado a iluminação, ventilação, limpeza e arrumação são adequados para a realização das tarefas, 80,76% respondem que não falta equipamento adequado, 92,30% não consideram as atividades prejudiciais à sua saúde física e mental e 76,92% dos agentes da Secretaria instituição acreditam que os equipamentos de proteção individual disponíveis são suficientes para evitar risco de contaminação e acidentes de trabalho.

No entanto ao descrever a situação quanto ao ambiente um dos entrevistados menciona que:

Há necessidade de cobertura no pátio para as pessoas que aguardam atendimento, seria adequado sempre ter materiais para que o trabalho possa ser desenvolvido, vejo necessidade de haver liderança organização dedicação comprometimento mais organização na distribuição de tarefa, precisando usar equipamentos de proteção para evitar eventuais acidentes, treinamentos ao uso dos extintores e mapas de localização (PARTICIPANTE DO ESTUDO).

Assim fica evidente que o quesito de higiene e segurança, o ambiente cumpre com o esperado pelos servidores, porém, às vezes eles relacionam alguns fatores que prejudicam o bom funcionamento da secretaria, como a necessidade um pátio coberto, pois as pessoas ficam expostas aos intempéries, a falta de materiais básicos para o trabalho, equipamentos de informática ultrapassados, material didático deficiente e equipamentos de proteção individual (EPI's) muitas vezes não disponíveis e falta de organização na distribuição de tarefas.

Nesse sentido, Cavassani et al. (2006) ressaltam que a qualidade de vida no ambiente de trabalho não pode ser restrita aos meios utilizados para prevenir acidentes de trabalho, ela precisa abranger a organização como um todo.

### 4.3. Campanhas de Conscientização para a Qualidade de Vida

Quando questionados sobre as campanhas de conscientização, os respondentes foram unânimes em dizer que não acontece nenhum tipo de programa que possa atender diretamente os agentes públicos, mas são cientes que desenvolvem as campanhas de conscientização à saúde, as quais são doze, uma a cada mês do ano. As referidas campanhas estão elencadas na Tabela 03 a seguir:

**Tabela 03 – Campanhas de conscientização e ações**

Campanhas	Ações
Janeiro – branco	Cuidado com a parte física e emocional.
Fevereiro – roxo e laranja	Prevenção ao lúpus; leucemia; alzheimer e fibromialgia.
Março – azul escuro	Prevenção ao câncer de colorretal.
Abril – azul	Dia Mundial de Conscientização do Autismo.
Maiο – vermelho	Prevenção à hepatite.
Junho – vermelho	Campanha de doação de sangue.
Julho – amarelo	Conscientização das hepatites virais e câncer ósseo.
Agosto – dourado	Aleitamento materno.
Setembro – verde e amarelo	Verde - doação de órgãos. Amarelo prevenção de suicídio.
Outubro – rosa	Prevenção do câncer de mama.
Novembro – azul	Combate ao câncer de próstata.
Dezembro – vermelho	Prevenção contra a AIDS.

**Fonte:** Elaborado pela autora (2023) conforme o respondido pelos participantes do estudo.

Deste modo os respondentes deixam claro a falta de programas internos para promoção da saúde dos trabalhadores, lembrando que Karch (2000) apud Limongi França (2004) evidenciam os programas de prevenção à saúde como hábitos eficientes para alcançar altos índices de produtividade, pois diminuem o stress, doenças e absenteísmo.

#### 4.4. Clima Organizacional

O clima organizacional percebido pelos agentes públicos é visto como excelente/ótimo, dando ênfase nos seguintes aspectos: relacionamento com a chefia; relacionamento com colegas; equilíbrio de vida pessoal e profissional e diálogo e troca de ideias entre colaboradores.

Fazendo uma breve análise dos resultados percentuais, os dados obtidos pela pesquisa junto aos agentes que responderam, 69,23% consideram o seu relacionamento com a chefia excelente; 80,76% dos respondentes consideram excelente/ótimo o relacionamento com os colegas; 73,09% acreditam que há um equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional; 88,46% dos agentes têm possibilidade de debater problemas de trabalho pois a chefia é aberta ao diálogo e a troca de ideias e 92,30% afirmam não ter nenhum tipo de preconceito na instituição; porém 7,69% citam algum tipo de preconceito, citando caso de discriminação quanto à orientação sexual e étnico; cor da pele e bullying.

A seguir, na tabela 04 pode-se ver os resultados obtidos em relação ao clima organizacional.

**Tabela 04 – Clima Organizacional**

Formulários- Perguntas	Frequência	Percentual
a) Como você considera o seu relacionamento com a chefia?		
Excelente	18	69,23%
Ótimo	4	15,38%
Bom	4	15,38%
Ruim	0	0%
b) Como você considera seu relacionamento com os colegas?		
Excelente	8	30,76%
Ótimo	13	50%
Bom	5	19,23%
Ruim	0	0%
c) Há um equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional?		
Sim	19	73,09%
Não	2	7,69%
Parcialmente	5	19,2%
d) Há possibilidade de debater problemas de trabalho pois a chefia é aberta ao diálogo e a troca de ideias?		
Sim	23	88,46%
Não	0	0%
Às vezes	3	11,53%
Nunca	0	0%
e) Existe algum tipo de preconceito na instituição?		
Sim	2	7,69%
Não	24	92,30%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Essa compreensão vai ao encontro no que menciona o autor Gil (2001), afirmando que o desempenho das pessoas dentro das organizações possui ligação

clara com fatores como valor e felicidade, também está relacionado o fator reconhecimento o qual faz parte dos padrões de qualidade oferecido pelo empregador, o mesmo autor ainda deixa claro que os fatores citados alavancam o clima organizacional.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social, desempenha importante papel para a sociedade, uma vez que é responsável por aproximar pessoas com desigualdade social aos programas oferecidos pelos órgãos governamentais. Também é função da Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social promover e coordenar programas sociais voltados para os cidadãos mais desfavorecidos. É notório que cada vez mais, dentro das organizações, a busca por excelência em desempenhar todos os processos relativos aos objetivos da organização.

Sendo assim, dentre os mais variados assuntos que envolvem a busca pelo alto nível de qualidade, está a qualidade de vida dos agentes envolvidos nos mais variados processos. Deste modo, estudar e compreender como a qualidade de vida, alavanca o desempenho de uma organização, se faz necessário, pois colaboradores que enxergam no ambiente onde atuam, índices de qualidade de vida, estarão mais focados, e as entregas mais eficazes.

Ao responder ao objetivo geral do estudo que foi descrever como os agentes públicos de uma Secretaria Municipal de Assistência e Inclusão Social percebem a qualidade de vida em seu ambiente de trabalho, foi possível concluir que os agentes públicos percebem a qualidade de vida no ambiente onde atuam com ótimos níveis de satisfação, apesar de uma minoria achar que existam algumas especificidades, que precisam ser revistas e melhoradas.

Quanto às condições de higiene e segurança no trabalho, os colaboradores acreditam ter uma condição ideal, pois consideram adequado para a realização das tarefas, itens como iluminação, ventilação, limpeza e arrumação. Os agentes não consideram as atividades prejudiciais à sua saúde física e mental.

Ao responderem sobre campanhas de conscientização para a qualidade de vida, os agentes públicos não reconhecem nenhuma campanha direcionada ao público interno da secretaria, mas elencam campanhas direcionadas ao público externo.

Sobre o clima organizacional, os colaboradores estão satisfeitos, e evidenciam como pontos positivos, o relacionamento com a chefia e colegas acreditam que há um equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional. Além disso, a maioria dos entrevistados afirma não ter nenhum tipo de preconceito na instituição, mas uma pequena parcela dos respondentes cita orientação sexual e étnico; cor da pele e bullying como intolerâncias.

O que chama a atenção é que até o presente momento não há por parte da secretaria, ações que possam resolver o problema da cobertura do pátio utilizado para o atendimento dos usuários, ato que representa grande número de reclamações e descontentamentos.

Como limitações encontradas para realização do presente trabalho pode se elencar a falta de estudo em relação a qualidade de vida no ambiente público municipal e a dificuldade de acesso aos servidores para a aplicação do questionário.

Ademais, fica em aberto, o estudo sobre Qualidade de Vida mais amplo, em outros departamentos públicos, para que se tenham dados mais expandidos e possam ser generalizados a respeito do setor público de uma determinada região.



## REFERÊNCIAS

AMORIM, T. G. F. N. **Qualidade de vida no Trabalho**: preocupação também para servidores públicos? RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio/2010.

BARROS, S.P. **A Promoção de qualidade de vida para os trabalhadores**: Discurso, Poder e Disciplina. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) Programa de Pós-graduação em Psicologia. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010

BRANDÃO, Z. **A dialética macro/micro na sociologia da educação**. Cadernos de Pesquisa. São Paulo, SP, n. 113, p. 153-165, jul. 2001.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (redação original). Brasília,4; DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília, DF: 2019a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm). Acesso em: 21 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Norma Regulamentadora No. 17 (NR-17) Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17#:~:text=Caracterizada%20como%20Norma%20Geral%20pela,%C3%A0s%20caracter%C3%ADsticas%20psicofisiol%C3%B3gicas%20dos%20trabalhadores>. Acesso em: 18 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. **Controladoria Geral da União**. Agentes Públicos e Agentes Políticos. Disponível em <https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/assuntos/perguntas-frequentes/agentes-publicos-e-agentes-politicos>. Acesso em: 23 nov. 2023.

CARDOSO, Silvy Priscilla de Queiroz Cerqueira. **Capacitação dos técnicos administrativos com base na gestão de pessoas por competências**: o caso do IF Sertão-PE. 160 f. il. 2017. Dissertação (Mestrado) - Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/25723/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20de%20Mestrado%20-%20Silvy%20Priscila%20de%20Queiroz%20Cerqueira%20Cardoso.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2023.

CARNEIRO, T. M. **Condições de trabalho em enfermagem na unidade de terapia intensiva**. Salvador, 2012. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal da Bahia.

CAVALCANTE, R. M. F., Pontes, K. V., Bandeira, A. A., & Rocha, A. L. (2018) **Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão bibliográfica**. Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia, 12(40), 21-31.

CAVASSANI, Amarildo Pereira et al. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. Disponível em: <[https://www.simpmp.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/784.pdf](https://www.simpmp.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf)> Acesso em: 28 out 2023

**Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)** Disponível em <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm> acesso em outubro de 2023

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_ Ana Cristina. **Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

\_\_\_\_\_ **Qualidade de Vida no Trabalho-QVT: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade pós-industrial**. Ed. Atlas São Paulo 2011

\_\_\_\_\_ **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho. Tese doutorado**. São Paulo: USP, 1996.

GIL, Antonio. Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GONÇALVES, Elisa Pereira. **Iniciação à pesquisa científica**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2001.

\_\_\_\_\_ **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

IBGE. Disponível em [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29567-estadic-em-2019-pessoal-ocupado-nas-administracoes-estaduais-diminui-4-6-em-relacao-a-2018#:~:text=O%20n%C3%BAmero%20de%20pessoas%20ocupadas,\(435.351\)%20%C3%A0%20administra%C3%A7%C3%A3o%20indireta](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29567-estadic-em-2019-pessoal-ocupado-nas-administracoes-estaduais-diminui-4-6-em-relacao-a-2018#:~:text=O%20n%C3%BAmero%20de%20pessoas%20ocupadas,(435.351)%20%C3%A0%20administra%C3%A7%C3%A3o%20indireta). Acesso em 21/11/2023

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. **Práticas de recursos humanos – prh: conceitos, ferramentas e procedimentos**. In: \_\_\_\_\_. **Qualidade de vida, saúde e ergonomia**. 1. ed. 14. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014. cap. 8.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. **Qualidade de vida no trabalho**. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord). **As pessoas na organização**. 7. ed. São Paulo: Gente, 2002. p. 295-306.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Métodos de coleta de dados: observação, entrevista e análise documental**. In: LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. 8. ed. São Paulo: EPU, 2004. cap. 3, p. 25-44.

LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional**. 3º Ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MINISTÉRIO DA CIDADANIA. **Ações e Programas Sociais** Disponível em: <https://www.gov.br/cidadania/pthttps://www.gov.br/cidadania/pt-br/acoes-e-programas/assistencia-social>, <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/acoes-e-programas/assistencia-social>. Acesso\_em 10 nov 2023

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2009;

PIRES, D.; LORENZETTI, J.; GELBCKE, F. L. **Enfermagem: condições de trabalho para um fazer responsável**. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENFERMAGEM, 62., 2010, Florianópolis. Anais... Florianópolis: ABEn, 2010. p. 1-14.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas** /; colaboradores José Augusto de Souza Perez...(et al.).-3.ed.-15.reimpr.-São Paulo: Atlas, 2014.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, S. P.; JUDGE; T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. 14ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010;

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial 14 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis, Editora Vozes, 1999.

ROSSI, Ana M. **Autocontrole: uma nova maneira de controlar o stress**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2002.

SALDIVIA, M. E. T. **A relação causal entre comprometimento e desempenho: um estudo em Centros de Pesquisa**. 2006. Tese (Doutorado em Tecnologia Nuclear - Materiais). Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

SANTOS N, Fialho FAP. **Manual de análise ergonômica no trabalho**. Curitiba (PR): Genesis, 1995. SELL, I. Projeto de trabalho humano: melhorando as condições de trabalho. Florianópolis: EDUFSC, 2002.

SEVERINO, Antônio Joaquim, 1941- **Metodologia do trabalho científico** / Antônio Joaquim Severino.-24. ed. rev. e atual.-São Paulo: cortez, 2016

SILVA, A. B. **O equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal: uma missão (im)possível**. 2001. Disponível em <http://www.administradores.com.br>. Acesso em: 25 maio 2023.

Universidade federal de gerais (UFMG) Espaço do Conhecimento. **As Cores dos Meses e Seus Significados** disponível em <https://www.ufmg.br/espacodocohhecimento/as-cores-dos-meses-e-seus-significados/> acesso em 23/10/2023.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2002.

## ANEXO 01

### QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

#### "A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA E INCLUSÃO SOCIAL".

1. O referido estudo tem como objetivos;
2. Identificar as condições higiene e segurança no trabalho da Secretaria;
3. descrever como ocorrem as campanhas de conscientização para a Qualidade de Vida;
4. detectar se existe um bom clima organizacional;

#### Perfil dos entrevistados

- a) Sexo: ( ) masculino ( ) feminino
- b) Estado civil: ( ) solteiro ( ) casado ( ) viúvo
- c) Grau de instrução: ( ) fundamental ( ) médio ( ) superior
- d) Cargo de trabalho: ( ) estagiário ( ) concursado ( ) contratado
- e) Tempo de serviço: ( ) 1-12 meses ( ) 1-2 anos ( ) 1-4 anos ( ) + 5 anos

#### Condições de trabalho

- a) O ambiente físico de trabalho, quanto à iluminação, ventilação, limpeza, arrumação etc. é adequado para a realização das tarefas:  
(..) Sim ( ) Não ( ) Às vezes
- b) Quais as necessidades que você julga necessárias?
- c) A execução da sua atividade é prejudicada por falta de equipamento adequados:  
(..) Sim ( ) Não ( ) Às vezes
- d) Se sim quais os equipamentos que estão faltando?
- e) As atividades realizadas prejudicam ou podem vir a prejudicar sua saúde física e mental:  
( ) Sim ( ) Não
- f) Se sim faça uma breve descrição?
- g) Há na instituição materiais físicos e equipamentos de proteção individual para evitar risco de contaminação e acidentes de trabalho:  
( ) Sim ( ) Não
- h) Julga serem necessários ou que estão faltando?

#### Campanhas de conscientização

- a) As campanhas de conscientização realizadas pela Secretaria contribuem para a qualidade de vida:

Sim  Não

b) Se sua resposta for sim quais as contribuições o que você considera importantes?

c) Você considera que as campanhas de conscientização realizadas são eficazes:

Sim  Não

d) Quais das campanhas você considera indispensável?

### **Clima organizacional**

a) Como você considera o seu relacionamento com a chefia:

Excelente  Ótimo  Bom  Ruim

b) Se ruim qual seria a proposta de melhoria?

c) Como você considera seu relacionamento com os colegas:

Excelente  Ótimo  Bom  Ruim

d) Se ruim qual seria a proposta de melhoria?

e) Há um equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional:

Sim  Não  Parcialmente

f) Se não o que está faltando para haver este equilíbrio?

g) Há possibilidade de debater problemas de trabalho pois a chefia é aberta ao diálogo e a troca de ideias:

Sim  Não  Às vezes  Nunca

h) Existe algum tipo de preconceito na instituição:

Sim  Não

i) Se sim qual?