



**FACULDADE UNIFAMETRO MARACANAÚ
ADMINISTRAÇÃO**

MARIA ELIZIMEIRE SANTOS HONORATO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E CLIMA ORGANIZACIONAL NA
SECRETARIA DE CULTURA E TURISMO DE CULTURA DO MUNICÍPIO DE
MARACANAÚ - CE**

**MARACANAÚ – CE
2021**

MARIA ELIZIMEIRE SANTOS HONORATO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E CLIMA ORGANIZACIONAL NA
SECRETARIA DE CULTURA E TURISMO DE CULTURA DO MUNICÍPIO DE
MARACANAÚ - CE

Artigo TCC apresentado ao curso de Bacharel em Administração da Faculdade Unifametro Maracanaú – como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da Prof.^a Dra. Kamila Lima do Nascimento.

MARACANAÚ - CE

2021

MARIA ELIZIMEIRE SANTOS HONORATO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E CLIMA ORGANIZACIONAL NA
SECRETARIA DE CULTURA E TURISMO DE MARACANAÚ - CE

Artigo TCC apresentada no dia dia 15 de junho de 2021 como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Administração da Faculdade Unifametro Maracanaú – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Dra. Kamila Lima do nascimento
Orientador – Faculdade Unifametro Maracanaú

Prof^a. Dra. Caroline Bianca Gräeff
Doutora em Ciência Política

Prof^o. Mestre Luiz Claudio Magalhães Florêncio.
Membro - Faculdade Unifametro Maracanaú

A professora Kamila Nascimento, que com sua dedicação, amor e cuidado de mestre, orientou-me na produção deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus pelo dom da vida, pela ajuda e proteção, pela sua força e presença constante, e por me guiar à conclusão de mais uma preciosa etapa de minha vida.

Meus agradecimentos aos meus familiares que compreenderam os momentos de ausência, em especial minha mãe Fatima que é meu exemplo de mulher, meus filhos Bruno e Eliabe e meu esposo Wagner.

A minha orientadora, Prof. Kamila Lima do Nascimento pelo, carinho, dedicação e paciência.

Aos meus amigos, que passei meus últimos três anos da faculdade, Angelina de Paula, Aparecida Rodrigues, Michelle Alves e Wanderson Magalhães que choraram comigo, me incentivaram, que realmente torceram por mim todo esse período.

A todos, que não foram citados, mas que contribuíram de alguma forma para que este trabalho se realizasse os meus sinceros agradecimentos.

Ebenézer! Até aqui me ajudou o Senhor.

I Samuel 7:12

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E CLIMA ORGANIZACIONAL NA SECRETARIA DE CULTURA E TURISMO DE MARACANAÚ – CE

Maria Elizimeire Santos Honorato¹
Kamila lima do Nascimento²

RESUMO

Os estudos dos fatores que interferem no clima organizacional, como a qualidade de vida no trabalho, são de grande importância, tanto no setor privado quanto no setor público. Este estudo teve como objetivo analisar a percepção dos servidores da Secretaria de Cultura e Turismo do Município de Maracanaú sobre o clima organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho na instituição optou-se por uma pesquisa de natureza qualitativa-quantitativa com um método de estudo de caso. Os dados foram recolhidos a partir de um questionário no google forms constituído por questões fechadas e abertas, enviadas para 16 servidores de todos os setores. O estudo levantou que a SECULT apresenta boas condições de trabalho para a maioria dos colaboradores, possuindo um bom clima organizacional e alto grau de satisfação com o ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Clima organizacional. Qualidade de vida. Trabalho.

1 Graduando do curso de Administração pela Faculdade Unifametro de Maracanaú
maria.honorato@aluno.unifametro.edu.br

2 Doutora em Ciência Política, professora do curso de Administração da Faculdade Unifametro de Maracanaú. kamila.nascimento@professor.unifametro.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

O tema deste artigo é a qualidade de vida no trabalho (QVT) e o clima organizacional. Ambos os assuntos têm ganhado relevância nos últimos anos na medida em que se têm demonstrado que pessoas satisfeitas trabalham mais e melhor e que, em contraste, um ambiente de trabalho desfavorável prejudica o desempenho dos colaboradores. Esta premissa não se limita às instituições privadas, abrangendo todas as organizações. Contudo, os fatores ligados à motivação e produtividade são comumente relacionados às instituições privadas. No intuito de colaborar com pesquisas que tratam da qualidade de vida no trabalho e o clima organizacional no setor público, este artigo visa responder a seguinte pergunta: como os funcionários da Secretaria de Cultura e Turismo de Maracanaú - CE percebem qualidade de vida e o clima organizacional em seu ambiente de trabalho?

A qualidade de vida no trabalho e o clima organizacional relacionam-se diretamente com a motivação e o comprometimento dos colaboradores. No primeiro caso, trata-se da preocupação da instituição com o bem-estar dos trabalhadores em suas atividades laborais. Já o clima organizacional trata da percepção dos trabalhadores sobre o seu local de trabalho em todos os seus aspectos. A compreensão sobre o clima organizacional é uma das principais ferramentas que uma instituição pode utilizar para melhorar o nível da QVT para os trabalhadores e, em consequência, obter resultados em suas atividades.

Este estudo propõe-se a analisar a percepção dos servidores da Secretaria de Cultura e Turismo do Município de Maracanaú sobre o clima organizacional e QVT na instituição. Justifica-se a importância desse trabalho pelo fato de que o resultado da pesquisa pode revelar aspectos importantes da gestão pública que possibilitem melhorar a qualidade de vida do trabalho (QVT), o clima organizacional e, conseqüentemente, a prestação de serviços aos cidadãos. E como objetivos específicos pretendeu-se destacar o papel do gestor dentro da instituição identificando as virtudes de um líder para um clima organizacional favorável e verificando os fatores motivadores para a qualidade de vida no trabalho.

Trata-se de um estudo de caso cujos dados foram coletados através da aplicação de um questionário de pesquisa para identificar se os funcionários da referida instituição se sentem satisfeitos com a QVT e o clima organizacional e se

existem questões relevantes que possam ser trabalhadas com a finalidade de melhorar o ambiente de trabalho.

O trabalho será dividido em cinco partes, sendo a primeira esta introdução, em que se apresentam os elementos relevantes que são a contextualização, a problemática, os objetivos e a justificativa. Na segunda parte, será apresentado o tratamento da informação envolvendo os conceitos de qualidade de vida no trabalho (QVT) e clima organizacional, as vantagens e os desafios enfrentados. A terceira parte irá apresentar a metodologia de pesquisa, contendo o método científico e o objeto de estudo. A quarta parte irá expor resultados e discussões da pesquisa. Por fim, apresenta-se as considerações finais do estudo.

2 TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Nesta seção, serão apresentados os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho e Clima Organizacional objetivando introduzir o leitor os conceitos mais relevantes sobre o tema do presente estudo.

2.1 A Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Chiavenato (2004, p. 448), “a gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano”. Estudos recentes demonstram que a baixa motivação, falta de atenção, baixa produtividade e alta rotatividade dentro de uma organização estão ligadas a ausência de qualidade de vida no meio de trabalho.

A qualidade de vida tem se tornado um fator de grande importância no ambiente da instituição e isso representa um destaque muito relevante na produtividade, na satisfação e na qualidade dos serviços ou produtos das organizações. São vários os fatores que atingem negativamente o ambiente de trabalho tais como: a falta de comunicação, insatisfação, falta de treinamento adequado, falta de feedback (MONTEIRO, 2015 *apud* CHIAVENATO, 2004).

Não são apenas as condições físicas de trabalho que importam. É preciso algo mais. A qualidade de vida (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de sua atividade na organização. Pesquisas recentes demonstram que, para alcançar

qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição (MONTEIRO, 2015 *apud* CHIAVENATO, 2004). A qualidade de vida também é do interesse do colaborador, segundo Marras (2000, p. 31):

Enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas e melhores a custos menores, os empregados buscam no interior da empresa onde trabalham a compensação do estresse causado pela busca frenética de resultados. A conscientização do desejo de “viver qualitativamente melhor” é algo patente e palpável para a grande massa dos trabalhadores.

Priorizar a qualidade de vida nada mais é do que manter o respeito e ter empatia com os funcionários, tanto fisicamente como mentalmente evitando o estresse, e as doenças, para que tenham boas condições para desenvolver suas atividades, afinal, eles passam a maior parte do seu dia dentro da instituição. A palavra que resume qualidade de vida é a satisfação, se o colaborador estiver satisfeito com o trabalho que desenvolve, com o ambiente de trabalho e a equipe e tem boas condições no seu ambiente profissional ele poderá trazer grandes rendimentos para a instituição.

Quando a satisfação das necessidades pessoais é suprida dentro de uma instituição, significa que a QVT está bem desenvolvida e valorizada pela instituição. São vários os fatores que envolvem a qualidade de vida no trabalho. Segundo Sachet (2019) *apud* Rodrigues (2009, p. 97) “o empregado que possui uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume um peso importante na vida.

De acordo com Frazão (2016) *apud* Barros (2009), um ambiente saudável deve proporcionar condições físicas e ambientais ao ser humano. A satisfação não se resume só a um bom salário, um cargo de gestão, claro tem um grande peso, mas vai além do que isso, um bom chefe, uma gestão que se coloque no lugar do funcionário, boas condições de trabalho influenciam muito na satisfação e nos resultados que a instituição espera por seu trabalho. São esses pequenos detalhes que fazem a diferença diretamente no desempenho do funcionário, não é só no setor privado, mas no setor público os funcionários buscam por isso também.

Já segundo Chiavenato (2014, p. 239) “ninguém trabalha de graça e ninguém investe esforço, dedicação, vibração e competências sem esperar por um

retorno adequado desse investimento”. Entende-se que todo trabalho, independente do que seja tem que ser remunerado, como se fosse uma troca de favor, eu trabalho e você me paga.

Observa-se, que não existe um padrão exato de qualidade de vida que possa ser satisfatório a todos, pois cada pessoa tem uma necessidade diferente, assim como sua cultura. O que se faz necessário é ter uma boa gestão de qualidade de vida dentro da instituição para diminuir ao máximo as necessidades de todos, tornando o ambiente de trabalho mais comunicativo, agradável, alegre, produtivo e sucessivamente trazendo vantagem para ambas as partes.

2.2 O Clima Organizacional

O Clima organizacional constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização. O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização fazem o seu trabalho (PINHO, 2014 *apud* CHIAVENATO, 1994).

Já Maximiano (2009) afirma que o Clima Organizacional é uma medida de como as pessoas se sentem em relação à organização e seus administradores, tendo seu ponto de vista evoluído para o conceito de qualidade de vida no trabalho.

Os sentimentos manifestam-se em relação a inúmeros aspectos da vida na organização: trabalhos, salários, comportamento dos chefes, colegas e por instalações físicas são alguns deles. O produto dos sentimentos individuais e grupais criado por esses aspectos chama – se clima organizacional. O clima é representado pelos conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho. Estudar o clima é necessário para entender se a organização e suas práticas administrativas favorecem ou não o interesse e o rendimento das pessoas (MAXIMIANO, 2010).

O Clima Organizacional envolve a maneira como os funcionários trabalham e se relacionam com os outros dentro da instituição, contagiando a todos o que torna diferente cada instituição. Isso acontece quando uma instituição tem suas próprias características, e até mesmo sua individualidade. Além disso, o clima organizacional pode sofrer alterações quando ocorrem mudanças na organização ou na gestão. Martins (2008, p.29) diz que:

Devido às rápidas mudanças que vem ocorrendo nos anos de globalização, as empresas têm tentado conhecer melhor a dinâmica da vida organizacional, buscando identificar como trabalhadores expostos a uma série de estímulos oriundos da organização e do ambiente de trabalho têm percepções similares e atribuem significados semelhantes aos aspectos importantes da vida organizacional.

O termo clima organizacional refere-se especificamente às propriedades motivacionais do ambiente interno de uma organização, ou seja, aqueles aspectos internos da organização que levam à provocação de diferentes espécies de motivação de seus participantes. Constitui a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influencia o seu comportamento. Assim, o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades (PINHO, 2014 *apud* CHIAVENATO, 1994).

Segundo Chiavenato (1999), o clima organizacional tem influência direta e indireta no comportamento dos colaboradores, na produtividade do trabalho, interação social, imagem da empresa, e profundamente na satisfação das pessoas envolvidas na organização. O clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras, com clientes e fornecedores internos e externos, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cerca. O clima organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo, ou desagradável, agressivo, frio e alienante em outro extremo.

Podemos ver que o clima organizacional influencia tanto a motivação, como o desempenho e a satisfação no trabalho, pois é através do clima dentro da instituição que as pessoas sentem-se familiarizadas e com vontade de permanecer mais tempo no local de trabalho, desde que seja agradável, aconchegante, saudável e favorável. O clima pode estar bom ou ruim de acordo com as circunstâncias do momento. Seja em momentos difíceis ou de tranquilidade, o gestor deve estar atento e agir no sentido mental da equipe. Quanto melhores, por exemplo, as relações entre colegas, o tratamento recebido do supervisor e o ambiente físico do trabalho, melhor será o clima. Quanto mais contente a pessoa estiver com seu salário, com seus colegas, chefe, menor será sua inquietação para reclamar desse aspecto de sua relação com a instituição. Conseqüentemente, é maior a satisfação do trabalhador com o ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2012, *apud* MAXIMIANO, 2010).

Existem várias maneiras de medir a satisfação no trabalho, que geralmente, é avaliada por meio do questionamento ao trabalhador sobre a forma como ele se sente em relação ao seu trabalho. Esta também será a metodologia utilizada neste estudo.

2.1.1 Qualidade de vida na Gestão Pública

A maior parte dos estudos sobre (QVT) estão voltados para os colaboradores do setor privado, onde programas de qualidade de vida e o aumento da satisfação no trabalho impactam a motivação, criatividade, inovação e contribuem para o aumento da produtividade (CORRÊA, 2012 *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2001). No entanto, no Brasil, uma parcela significativa da população trabalha no setor público, sendo aproximadamente 12,5% em todo o país e o Ceará ocupa a 4ª posição no Nordeste em número de funcionários públicos (IBGE, 2015).

O setor público é composto por organizações da administração pública direta e indireta, nas quais servidores concursados convivem no trabalho com funcionários terceirizados e com aqueles que ocupam cargos públicos de livre nomeação (EMMENDOERFER, 2019, *apud* VALADARES; EMMENDOERFER, 2012). No setor público fala-se pouco em Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, porém percebe-se que o tema vem ganhando espaço nesse setor (EMMENDOERFER, 2019, *apud* GARCIA, 2007; MONACO; GUIMARÃES, 2000; STEFANO et al., 2005).

Assim como em qualquer organização, nas instituições públicas são as pessoas que fazem a diferença. A qualidade dessas organizações passa pela qualidade das pessoas que as constituem e das quais depende seu sucesso ou fracasso. Dessa forma, é imprescindível investir no capital humano, proporcionando um ambiente flexível e um clima participativo (EMMENDOERFER, 2019, *apud* MEZOMO, 1994).

O setor público vem se deparando com a necessidade de melhorar os serviços oferecidos à população, embora nesse setor não esteja presente a busca pelo lucro, porém, para que isso possa ser alcançado os profissionais devem se sentir satisfeitos, motivados e valorizados.

O gestor enfrenta dificuldades para implantar planos de QVT pois se encontra constantemente preso às amarras legais como limites de investimentos estabelecidos no orçamento, licitação, estrutura de cargos e carreira dos orçamentos e questões funcionais, independentemente de perceber que práticas que melhoram a qualidade de vida no trabalho corrigem lacunas sobre aspectos de um rendimento saudável do servidor. (AMORIM, 2010).

O servidor público está a serviço da sociedade, sendo imprescindível, portanto, dedicação e capacitação para atender a população. Um servidor público comprometido e dedicado garante uma Gestão Pública eficaz e eficiente, por isso, é necessário que o servidor tenha qualidade de vida no trabalho.

2.2.2 Clima organizacional na Gestão Pública

As instituições públicas, de acordo com Moro (2012) *apud* Rodriguez (1983), possuem um conjunto de características que as distinguem das demais organizações. São organizações que apresentam características burocráticas, possuem cargos definidos que seguem a hierarquia proposta no seu organograma institucional, sendo o trabalho realizado de forma sistemática e são organizadas por normas e regulamentos internos. Nessas instituições a mudança frequente das lideranças, o sistema burocrático, o plano de cargos e salários, entre outras variáveis, podem influenciar no desempenho dos colaboradores.

O setor público é detentor de algumas características que são essenciais na compreensão do comportamento dos servidores e conseqüentemente do clima da instituição. Essas particularidades das organizações públicas afetam o comportamento dos servidores e frequentemente pode-se perceber grande resistência na adaptação a mudanças, sentimentos de desestímulo, de estabilidade que, aliados à isonomia salarial e à falta de preocupação com os resultados, são algumas das características da maioria das organizações públicas (MORO, 2012, *apud* SARAIVA, 2002).

Moro (2012) *apud* Rizzatti (2002), afirma que nas instituições públicas, de um modo geral, são desenvolvidos poucos estudos na área de gestão de recursos humanos, resultando na falta de políticas internas e externas adequadas aos interesses sociais. Assim, uma gestão do clima organizacional possibilitaria aos líderes identificar e atacar os focos de problema, possibilitando a melhoria do ambiente, satisfação, elevação na qualidade de vida e maior comprometimento dos colaboradores.

Com o passar do tempo, o ambiente de trabalho tornou-se mais complexo e tal mudança não foi pertinente somente às organizações privadas, uma vez que as organizações públicas também passaram por tal transformação. Em função disso, cresceu o interesse pelo estudo sobre o clima organizacional, pois além de refletir a cultura institucional, também diz respeito a um conjunto de propriedades do ambiente de trabalho, percebido direta ou indiretamente pelas pessoas que vivem e trabalham nesse ambiente, e que acabam influenciando a motivação.

Segundo Moro (2012) *apud* Luz (2003, p.12), “o clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”. Verifica-se que o clima é a imagem da corporação e por consequência ele interfere nos resultados. Isso se deve ao fato de que a qualidade está atrelada à predisposição daqueles que fazem parte do processo produtivo ou da prestação de serviço.

O clima organizacional nas instituições públicas tem uma grande relevância neste contexto. Devido ao seu perfil, para a prestação dos serviços públicos, para a gestão dos bens públicos e dos interesses da comunidade. É importante trabalhar o clima e o comportamento das pessoas com a finalidade de se obter a boa convivência, motivação e o alcance das metas institucionais o que reflete diretamente na qualidade do serviço prestado à população. Para que haja motivação, de acordo com Herzberg, é preciso que a pessoa esteja sintonizada com seu trabalho, que enxergue nele a possibilidade de exercitar suas habilidades ou desenvolver suas aptidões. (MAXIMIANO, 2020 p.268-269).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa possui abordagem qualitativa e foi realizada através de estudo de caso com aplicação de questionário com perguntas abertas e fechadas aplicado junto aos servidores, contratados e de cargos comissionados da Secretaria de Cultura e Turismo de Maracanaú-CE.

3.1 Método

Em relação à pesquisa foi escolhida a abordagem qualitativa-quantitativa e o método foi de estudo de caso. Uma pesquisa qualitativa engloba uma série de

técnicas interpretativas que procura descrever, decodificar, traduzir, e chegar em termos com significados, não pela frequência, mas pela concordância sobre como fenômenos ocorrem naturalmente no mundo social. O estudo de caso é um método que permite o estudo detalhado de um “local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo” (VERGARA, 2009, p. 43).

3.2 Amostra

O estudo de caso foi realizado com nove servidores de vários segmentos (Tabela 1) da Secretaria de Cultura do Município de Maracanaú – CE. Trata-se de uma secretaria que busca manter a cultura e a tradição do Município que é referência nas cidades e regiões vizinhas por prestar serviços educacionais como: Aula de violão, teclado, sanfona e serviços tradicionais como: O São João de Maracanaú.

3.3 Coleta de dados

A coleta foi realizada através do google forms e com perguntas para verificar o que os funcionários acham da QVT e do clima organizacional dentro da Secretaria de Cultura de Maracanaú. A coleta foi realizada com 1 funcionário de cada setor, somente o setor de projetos realizou com dois funcionários. Buscou-se identificar qual o grau da QVT e o clima organizacional dentro da instituição.

A escolha por estes instrumentos foi feita por ser um modelo de fácil compreensão e aplicação, o que concedeu ao pesquisador o retorno imediato da pesquisa. Os questionários foram aplicados no próprio ambiente de trabalho, seguindo os horários de funcionamento da instituição.

3.4 Procedimentos metodológicos

O estudo foi iniciado pela leitura da produção bibliográfica que compôs o trabalho e que compreende as publicações de artigos científicos nos períodos 2011 a 2020. Após a leitura, separação de materiais e escrita do tratamento da informação iniciou-se o processo de coleta de dados. Os dados foram coletados de forma presencial no período de 05/03/2021 a 30/04/2021, após a coleta do material os dados foram organizados e analisados na seção seguinte.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção serão apresentados os resultados da coleta de dados que foram selecionados de acordo com os objetivos do trabalho, que era analisar a qualidade de vida no trabalho e o clima organizacional na secretaria. A seguir são apresentados os resultados obtidos com a aplicação do instrumento de pesquisa dispostos em gráficos e suas respectivas análises.

4.1 Identificação dos entrevistados

Tabela 1 - Dados dos entrevistados

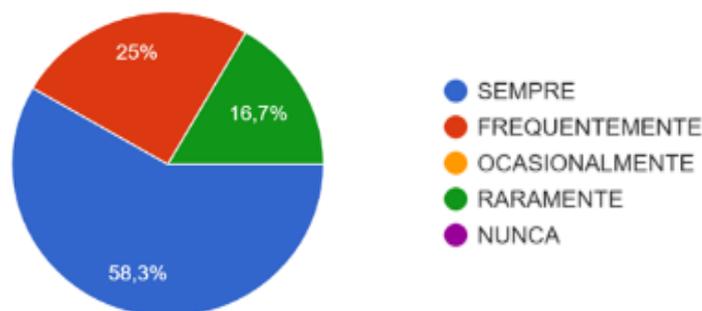
Entrevistados	Sexo	Setor
1	F	Financeiro
2	F	Administrativo
3	F	RH
4	M	Contabilidade
5	F	Jurídico
6	F	Cultura
7	F	Teatro
8	F	Música
9	F	Projetos
10	M	Projetos
11	F	Serviços gerais

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

4.2 Concentração necessária para executar as tarefas

Na primeira pergunta do questionário, buscou-se compreender se o atual ambiente de trabalho permite aos respondentes ter a concentração necessária para executar suas tarefas. Verificou-se, conforme gráfico 1, que 58,3% dos respondentes estão sempre concentrados para executar suas tarefas, 25% frequentemente enquanto 16,7% dos respondentes alegaram que raramente têm concentração no trabalho.

Gráfico 1 - Concentração para executar as tarefas



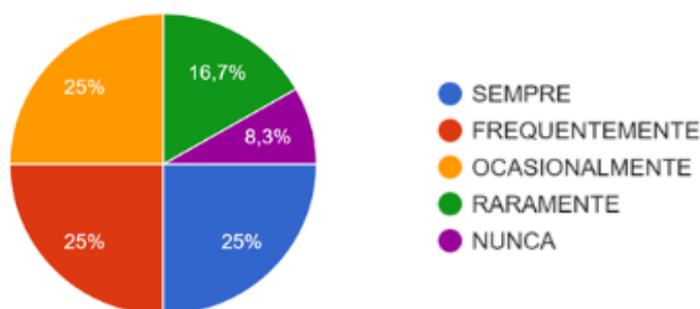
Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Nota-se que os servidores efetivos, contratados e cargo de comissão nesse quesito 58,3% destacam que possuem concentração para executar as tarefas. Ou seja, em se tratando de concentração, 25% dos servidores frequentemente possuem concentração 8,3% dos servidores estão insatisfeitos. E necessário que tenha alternativas que melhorem esse índice

4.3 Participação na tomada de decisões

A segunda pergunta representa os resultados sobre a opinião na tomada de decisões dos colaboradores e o objetivo era saber se a opinião era levada em consideração. Verificou-se, conforme gráfico 2, que 50% dos respondentes estão frequentemente participando das decisões, enquanto 16,7% dos respondentes alegaram que raramente participam da tomada de decisão no trabalho.

Gráfico 2 – Participação na tomada de decisões



Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

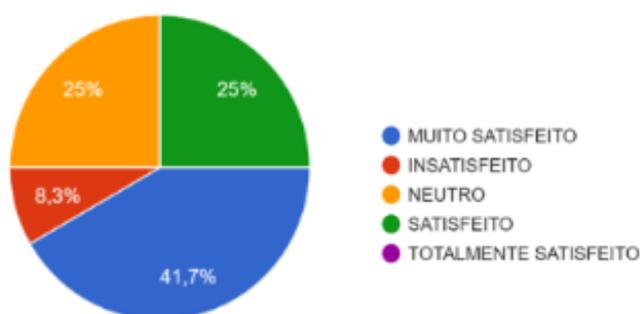
Os resultados demonstram que 25% dos servidores afirmaram que a sua opinião é levada em consideração O mesmo índice foi verificado entre os que responderam que sua opinião é ouvida frequentemente ou ocasionalmente Apenas 8,3% dos servidores disseram que suas sugestões nunca são aceitas. Ainda que este

último número represente a minoria dos respondentes, o dado é relevante para que os gestores possam verificar se é possível fazer adequações para que todos possam sentir-se bem no ambiente em que atuam.

4.4 Você está satisfeito com o nível participação nas decisões na instituição

Na terceira pergunta do questionário buscou identificar o nível de participação nas decisões. Verificou-se, conforme gráfico 3, que 41,7% dos respondentes avaliaram muito satisfeito com o nível de participação nas decisões da instituição, enquanto 25% ficaram neutros na pergunta. Também se verifica que 8,3% dos servidores que se encontram totalmente insatisfeitos.

Gráfico 3 - Participação nas decisões



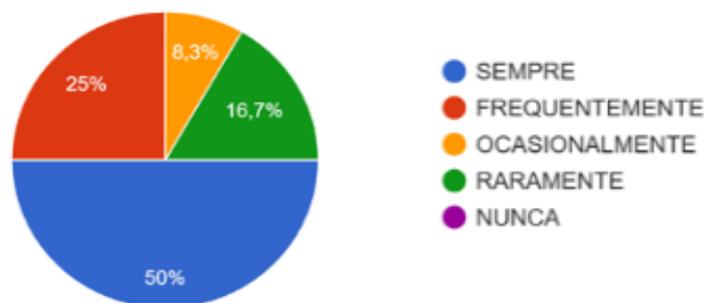
Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Verifica-se, no gráfico 2, que 8,3% dos servidores responderam que nunca participam nas decisões, novamente cabe destacar que essas pessoas são as mesmas do gráfico 2, que 8,3% responderam, que suas decisões nunca são aceitas.

4.5 Orgulho na organização a qual trabalha

A quarta pergunta representa os resultados da opinião dos respondentes, o objetivo é saber com que frequência eles sentem orgulho da instituição. Verificou-se, conforme gráfico 3, que 50% dos respondentes estão sempre sentindo orgulho, 25% frequentemente sentem orgulho, enquanto 16,7% dos respondentes alegaram que raramente sentem orgulho da instituição.

Gráfico 4 - Orgulho da organização



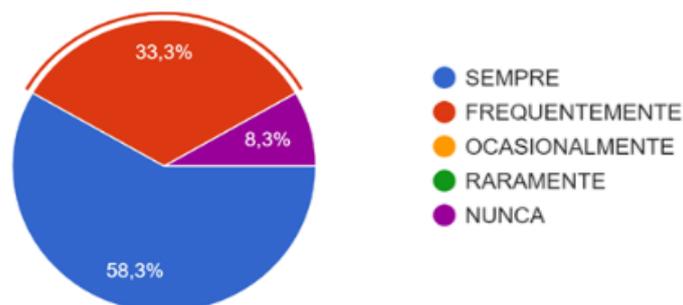
Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Verifica-se, no gráfico 3, que 8,3% dos servidores responderam neutro que as participações nas decisões gráfico 2, 8,3% dos respondentes disseram que nunca participam da tomada de decisões percebe-se que são as mesmas pessoas que responderam no gráfico 3.

4.6 Você se sente confortável no seu ambiente de trabalho

A quinta pergunta objetivava saber se os colaboradores sentem confortáveis no ambiente de trabalho. Verificou-se, conforme gráfico, que 58,3% dos respondentes estão sempre confortáveis, enquanto 8,3% dos respondentes alegaram que nunca se sentiram confortáveis em seu ambiente de trabalho.

Gráfico 5 - O ambiente de trabalho é confortável



Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Nota-se que os servidores efetivos, contratados e cargo de comissão nesse quesito 58,3% destacam que o ambiente de trabalho é sempre confortável. Ou seja,

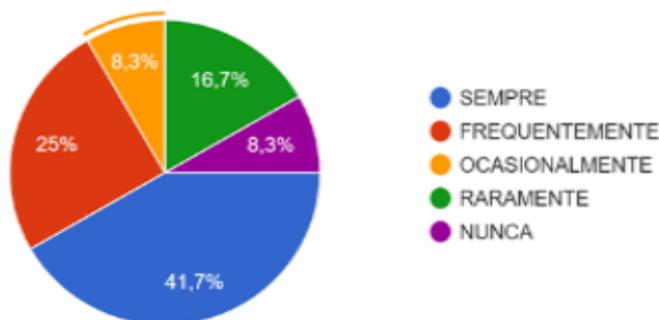
em se tratando do ambiente de trabalho, 33,3% dos servidores frequentemente se sentem satisfeitos 8,3% dos servidores estão insatisfeitos. E necessário que tenha alternativas que melhorem esse índice.

O que se faz necessário é ter uma boa gestão de qualidade de vida dentro da instituição para minimizar ao máximo as necessidades do coletivo, tornando o ambiente de trabalho mais produtivo e sucessivamente trazendo vantagem a instituição

4.7 Você tem liberdade de criar coisas novas no trabalho.

A sexta pergunta representa os resultados sobre a liberdade de criar coisas novas no trabalho e a autonomia que o colaborador tem para propor melhorias na execução do seu trabalho. Verificou-se, conforme gráfico 6, que 41,7% dos respondentes têm sempre liberdade de criar coisas novas, 25% frequentemente, 8,3% ocasionalmente, 16,7% raramente enquanto 8,3% dos respondentes alegaram que nunca tiveram liberdade de criar coisas novas no trabalho.

Gráfico 6 - Liberdade de criar coisas novas



Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

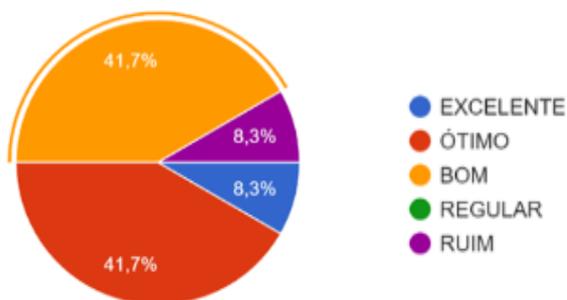
Verifica-se que, no gráfico 5, que 8,3% dos servidores disseram que nunca acha confortável o ambiente de trabalho, novamente cabe destacar que são as mesmas pessoas do gráfico 4, que 8,3% ocasionalmente sentem orgulho da organização.

4.8 Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários

Na sétima pergunta do questionário, buscou-se identificar se o

relacionamento entre os colegas de trabalho é favorável. Verificou-se, conforme gráfico 6, que 8,3% dos respondentes avaliaram um excelente tratamento entre os servidores, 41,7% dos respondentes avaliaram ótimo o tratamento de igualdade entre os colaboradores, 41,7% avaliaram bom, enquanto 8,3% dos respondentes alegaram ruim o tratamento de igualdade.

Gráfico 7 - Tratamento entre os funcionários



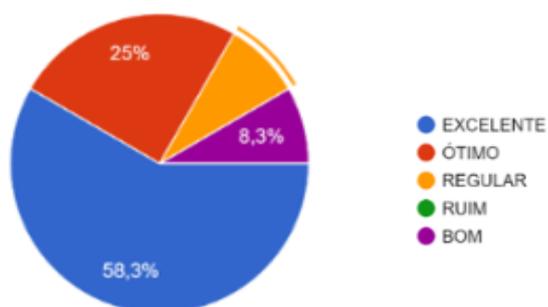
Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Verifica-se, no gráfico 6, que 8,3% dos servidores disseram que nunca tem oportunidade de criar coisas novas, novamente cabe destacar que essas pessoas são as mesmas do gráfico 5, que responderam que nunca acham o ambiente de trabalho confortável.

4.9 Como é sua relação com seus superiores.

A oitava pergunta do questionário buscou verificar como é o relacionamento entre o superior e os subordinados, os resultados demonstraram a manutenção de um bom relacionamento, o que é ótimo para a instituição, pois com um bom relacionamento entre o líder e demais colaboradores o trabalho torna-se mais produtivo.

Gráfico 8 - Relação com os superiores



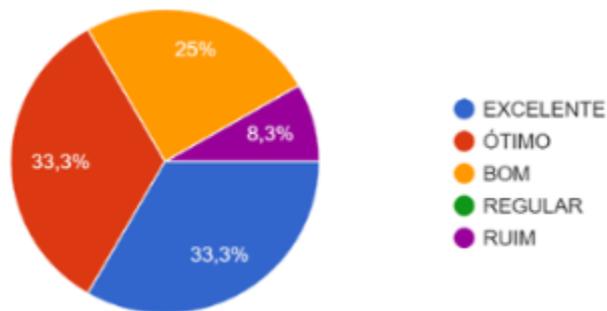
Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Podemos observar no Gráfico 7, que em sua maioria, 41,7% dos servidores têm uma relação ótima com seus superiores, enquanto 41,7% têm uma boa relação, e 8,3% têm um excelente relacionamento.

4.10 Quão motivado você se sente para trabalhar

Na nona pergunta do questionário buscou identificar o percentual dos colaboradores respondentes o quão motivados eles se sentem para trabalhar. Verificou-se que o nível de motivação para trabalhar é ótimo para 25%, enquanto 8,3% alegaram ser ruim.

Gráfico 9 - Motivação para trabalhar



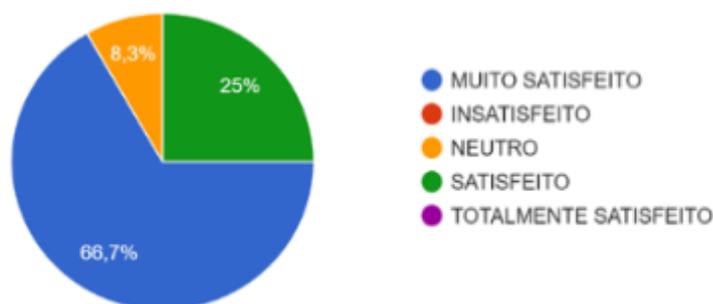
Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Verifica-se, no gráfico 8, que 8,3% dos servidores disseram que tem um bom relacionamento com seus superiores, novamente cabe destacar que essas pessoas são as mesmas do gráfico 7, que 8,3% responderam, que acham ruim o Tratamento entre os funcionários.

4.11 Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza.

Na décima pergunta, buscou identificar o grau de satisfação dos respondentes com a variedade de tarefas que realizam. Verificou-se, conforme gráfico 10, que 66,7% dos respondentes estão muito satisfeitos, enquanto 8,3% dos respondentes ficaram neutros na pergunta.

Gráfico 10 - Satisfação com a variedade de tarefas



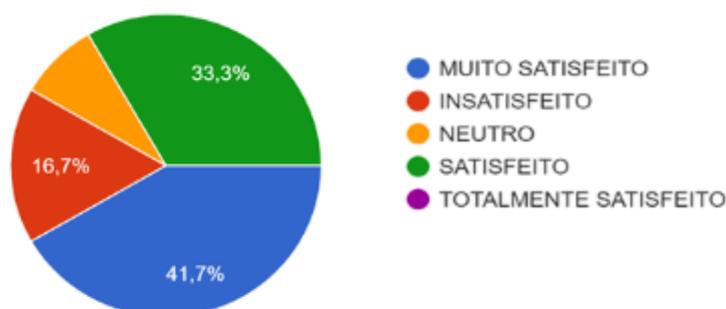
Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Verifica-se, no gráfico 10, que 8,3% dos servidores responderam neutro a satisfação com a variedade de tarefas, novamente cabe destacar que essas pessoas são as mesmas do gráfico 9, que 8,3% responderam que acham ruim a participação nas decisões

4.12 Você está satisfeito com sua qualidade de vida no trabalho.

Na décima primeira pergunta do questionário buscou identificar a satisfação com a qualidade de vida no trabalho. Observar-se que em sua grande maioria, 41,7%, os servidores se encontram muito satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho. Outros 33,3% dizem-se satisfeitos, e 16,7% se encontram insatisfeitos.

Gráfico 11 - Satisfação com a qualidade de vida



Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

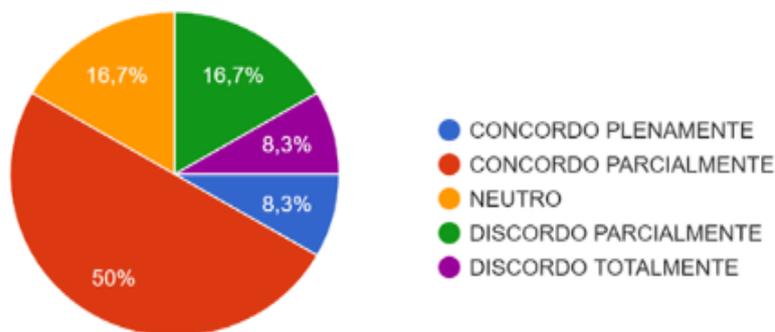
No gráfico 10 a satisfação quanto a qualidade de vida oferecida pela organização está presente na maior parte dos colaboradores que responderam o questionário. 41,7% se mostraram muito satisfeito e 16,7% se mostraram insatisfeito

com a qualidade de vida no trabalho.

4.13 Satisfação com o salário

A décima segunda pergunta representa os resultados sobre a satisfação dos respondentes com o salário e o objetivo é identificar se eles estavam satisfeitos com o salário que receberam. Verificou-se conforme gráfico 12, que 8,3% concordam plenamente, 50% dos respondentes concordam parcialmente, 16,7% não se manifestaram, 16,7% discordaram parcialmente enquanto 8,3% dos respondentes alegaram que discordam parcialmente.

Gráfico 12 - Satisfação com o salário



Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

O gráfico 12 indica, que em sua maioria, 50,0% dos servidores concordam parcialmente com o salário que recebem na Secretaria, isso mostra que a gestão precisa ter um olhar mais apurado e ver o motivo desse resultado.

4.14 O que você acha que poderia melhorar no ambiente de trabalho

A pergunta 13 foi aberta e buscava perceber na opinião dos respondentes o que poderia ser melhorado no ambiente de trabalho e as respostas foram bastantes variadas, sendo as pautas apontadas. Apesar de nas perguntas anteriores apenas 8,3% dos entrevistados terem se manifestado como insatisfeitos todos eles fizeram algum tipo de contribuição que poderia melhorar e entre as principais contribuições ou sugestões de melhorias estão: Planejamento entre os setores, organização, maior participação entre as equipes, segurança, tecnologia, diálogo, respeito.

Em linhas gerais, nota-se que os respondentes nesse quesito destacam que sempre pode melhorar. Ou seja, em se tratando do ambiente de trabalho, de acordo com os entrevistados da pergunta 4, 8,3% os servidores estão insatisfeitos. É necessário que tenha alternativas que melhorem esse índice. Os entrevistados queixam-se pela falta de planejamento entre os setores, organização, maior participação entre as equipes, segurança, tecnologia, diálogo, respeito. É de suma importância ouvir o que os colaboradores têm a dizer e tão importante quanto ouvir é fazer o possível para que suas sugestões sejam atendidas.

4.15. Qual o maior desafio no ambiente de trabalho

A pergunta 14 foi aberta e buscava perceber na opinião dos respondentes qual o maior desafio no ambiente de trabalho e as respostas foram bastantes variadas, sendo as pautas apontadas. Em relação, as respostas sobre o desafio foram unânimes: houve sim desafios e eles fizeram algum tipo de contribuição que poderia melhorar e entre as principais melhorias estão: Falta de planejamento, falta de comunicação, lidar com a burocracia no ambiente público, A falta de empatia.

Foi perguntado também qual era o maior desafio no ambiente de trabalho e as respostas foram bastantes variadas, percebe-se que desses itens alguns já foram mencionados na pergunta anterior o que poderia ser melhorado e entre as principais contribuições ou sugestões de melhorias foi encontrado alguns desafios ou dificuldades relacionadas ao ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho apresenta uma análise sobre percepção dos servidores efetivos, contratados e cargo de comissão de alguns setores da Secretaria de Cultura de Maracanaú – CE, com relação aos aspectos ligados ao clima organizacional e a qualidade de vida (QVT).

Verificou-se que apesar da instituição estudada não possuir nenhum modelo de gestão formal envolvendo a qualidade de vida no trabalho de seus funcionários, esta possui bom clima organizacional e a boa qualidade de vida no trabalho (QVT) para a maioria dos respondentes. No geral, através dos resultados

encontrados, constata-se que existe um clima e uma (QVT) bastante favorável e propício ao desempenho.

Ainda assim, também se observou uma minoria dos respondentes, em torno de 9% estão, de modo geral, insatisfeitos com o seu ambiente de trabalho. Este é um dado que não pode ser desconsiderado pela gestão pública, pois o objetivo da Qualidade de Vida no Trabalho e o Clima Organizacional é proporcionar um ambiente favorável para todos os colaboradores faz-se necessário, desse modo, que a equipe da gestão possa aprofundar as causas que podem estar levando uma porcentagem dos colaboradores ao desconforto para que possam tomar as decisões adequadas para ajustar a situação evidenciada.

Porém, em relação a algumas perguntas abertas, foram observadas algumas deficiências, como a falta de segurança, falta de planejamento, falta de uma boa tecnologia, falta de diálogo.

Poderiam enviar uma CI para o gabinete do prefeito solicitando um guarda Municipal para fazer a segurança da Secretaria de Cultura e Turismo, já que é tão isolada do centro da cidade. Fazer reuniões mensais para falar de planejamento nos setores, poderiam contratar uma empresa de alta tecnologia e quando se sentir insatisfeito com algo chegar para o gestor e conversar.

REFERÊNCIAS

AHRENS, Rudy de Barros et al. **Análise do ambiente de trabalho com foco em qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional: uma proposta de instrumento**. 2020. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?cluster=9033228521259692245&hl=pt-BR&as_sdt=0,5>. Acesso em: 20/02/2021.

ANDRADE, Rubia Manarim. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. 2012. Disponível: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/1077/1/Rubia%20Manarim%20Andrade.pdf>. Acesso em: 20/02/2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública**. 2006. Rio de Janeiro: Elsevier, 6ª edição. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=uhU9a2W0M6EC&oi=fnd&pg=PA5&dq=CHIAVENATO,+Idalberto.+Administra%C3%A7%C3%A3o+geral+e+p%C3%BAblica,+2006.+Rio+de+Janeiro:+Elsevier,+6%C2%AA+edi%C3%A7%C3%A3o.+Dispon%C3%ADvel+em:%3Chttp://books.google.com.br/books%3F+id%3DuhU9a2W0M6EC%26pg%3DPA273%26dq%3Dclima%2Borganizacional%26hl%3Dpt-BR%26sa%3DX%26ei%3Ds1-T5H4HYmv6AGY6sRQ%26ved%3D0CFoQ6AEwBA%23&ots=KHiAmJbKeY&sig=_Uq7rn8fio0GllwxbP1UGUuH0-k#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 02/03/2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel de recursos humanos nas organizações**—4. ed. prefácio IX p. 401—Barueri. SP: Manole, 2014.

CORRÊA, Dalila Alves et al. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise crítica da produção bibliográfica brasileira na área de gestão**. In: Resumo do 2º Congresso Transformare de Paris, 2012.

COSTA, Vívian Flores; SCHETINGER, Maria Rosa Chitolina. **Avaliação do clima organizacional dos servidores técnico-administrativos de uma instituição pública de ensino**. Anais do Encontro de Administração Pública e Governo-EnPAG, 2012. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EnAPG494.pdf>. Acesso em: 25/03/2021.

CRUZ ALVES, Jesimar da; VAL, Claudenir Pereira do; FEIJÓ, Rosimere Lavinias. **Pesquisa de clima organizacional como impacto na motivação das gerações X e Y**. Revista Mosaico, v. 6, n. 2, p. 41-47, 2015. Disponível em: <<http://editora.universidadedevassouras.edu.br/index.php/RM/article/view/139/74>>. Acesso em 18/03/2021.

EMMENDOERFER, Magnus Luiz. **Inovação e empreendedorismo no setor público**. 2019. Disponível em: <6_Livro_Inovação e empreendedorismo no setor público.pdf>. Acesso em: 24/03/2021.

FONSECA, Thayná Imbroinisio da. **A qualidade de vida no trabalho, o estresse e seus impactos no ambiente de trabalho e a síndrome de Burnout**. 2018. Tese de Doutorado. Universidade Candido Mendes. Disponível em: <<https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt->

BR&as_sdt=0%2C5&q=http%3A%2F%2Fwww.avm.edu.br%2Fdocpdf%2Fmonografi
as_publicadas%2FK237741.pdf&btnG=>. Acesso em: 17/02/2021.

FRANÇA, Jennifer Ramos Novais; LISBOA, Tainá da Mota; ERCOLIN, Eliza Helena. **A comunicação empresarial e sua influência no clima organizacional.** Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico, v. 1, n. 10, 2017. Disponível em:
<https://scholar.google.com.br/scholar?cluster=3154092628791751337&hl=pt-BR&as_sdt=0,5>. Acesso em: 22/02/2021.

FRAZÃO, Edjane Borges et al. **Índice de satisfação no trabalho e sua relação com o clima organizacional entre servidores de uma instituição pública federal.** 2016. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=%C3%8Dndice+de+Satisfa%C3%A7%C3%A3o+no+Trabalho+e+sua+rela%C3%A7%C3%A3o+com+o+Clima+Organizacional+entre+Servidores+de+uma+Institui%C3%A7%C3%A3o+P%C3%ABlica+Federal&btnG=>>. Acesso em: 08/03/2021.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 15 abr 2021.

IORKORKI, Cássia R. Baruffi; RISSI, Vanessa. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho:** estudo de caso no setor público. v. 14, 2011. Disponível em:
<https://www.caxias.ideau.com.br/wp-content/files_mf/dc61ca869342653b3d692d0d2c9959e4119_1.pdf>. Acesso em: 24/03/2021.

MARAFON, Rubens; BOFF, Edenilson; BRESSAN, Gabriel. **O clima organizacional e sua influência na qualidade de vida no trabalho:** um estudo de caso no banco bradesco sa de Xanxerê-SC. Seminário de Iniciação Científica e Seminário Integrado de Ensino, Pesquisa e Extensão, 2016. Disponível em:
<https://scholar.google.com.br/scholar?cluster=5353105740294862575&hl=pt-BR&as_sdt=0,5>. Acesso em 15/02/2021.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração.** 5. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2000. Disponível em:
<http://ftp.demec.ufpr.br/disciplinas/EngMec_NOTURNO/TM038/2013-1/Livro_-_Introdu%E7%E3o_%E0%A0_Administra%E7%E3o_-_Antonio_Cesar_Amaru_Maximiano_-_5%B0Ed.pdf>. Acesso em: 20/03/2021.

MAXIMIANO, A. C. A. Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009;

MIRANDA, Ronaldo Leão de; WNATUBA, Berenice Beatriz Rossner; SEIBERT, Rosane Maria. **Clima organizacional como instrumento de gestão e legitimação:** um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. revista de contabilidade dom alberto, v. 4, n. 7, p. 1-20, 2015. Disponível em:
<https://scholar.google.com.br/scholar?q=related:wyQ_Yx11-AkJ:scholar.google.com/&scioq=CLIMA+ORGANIZACIONAL+COMO+INSTRUMENTO+DE+GEST%C3%83O+E+LEGITIMA%C3%87%C3%83O:+UM+ESTUDO+DE+C>

ASO+EM+UMA+INSTITUI%C3%87%C3%83O+DE+ENSINO+SUPERIOR&hl=pt-BR&as_sdt=0,5>. Acesso em: 25/02/2021.

MONTEIRO, Greice Marta Spananberg. **Qualidade de vida no trabalho: o estudo de caso no setor de serviços de limpeza, copa e cozinha da UNIJUÍ–Câmpus Santa Rosa**. 2015. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=QUALIDADE+DE+VIDA+NO+TRABALHO%3A++O+estudo+de+caso+no+setor+de+Servi%C3%A7os+de+Limpeza%2C+Copa+e++Cozinha+da+UNIJU%C3%8D+%E2%80%93+C%C3%A2mpus+Santa+Rosa+&btnG=>>. Acesso em: 18/03/2021.

MORO, Angélica Balconi; BALSAN, Laércio André Gassen; COSTA, Vânia Medianeira Flores; COSTA, Vívian Flores; SCHETINGER, Maria Rosa Chitolina. **Avaliação do clima organizacional dos servidores técnicoadministrativos de uma instituição pública de ensino**. Encontro de administração pública e governo. Salvador/BA. 18 a 20 de novembro de 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EnAPG494.pdf. Acesso em: 22/03/2021.

NESPECA, Milena; CYRILLO, Denise Cavallini. **Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos: papel da nutrição e da qualidade de vida**. Acta Scientiarum. Health Sciences, v. 33, n. 2, p. 187-195, 2011. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHealthSci/article/view/7885/pdf>>. Acesso em: 24/03/2021.

OLIVEIRA, Daniele de; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos Moraes. **Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização**. Simpósio de Eficiência em Gestão e Tecnologia, v. 9, 2012. Disponível em: < https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Clima+Organizacional%3A+Fator+de+Satisfa%C3%A7%C3%A3o+no+Trabalho+e+Resultados+Eficazes+na+Organiza%C3%A7%C3%A3o&btnG=#d=gs_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3Acy_Rxcf1Y9EJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Dpt-BR>. Acesso em: 02/03/2021.

PINHO, LFSV. **Cultura e clima organizacional: as causas do absenteísmo visto como efeito e não como causa do comportamento organizacional**. Revista Eletrônica Gestão e Negócios, v. 1, n. 5, p. 1-20, 2014. Disponível em: < https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Cultura+e+Clima+Organizacional%3A+As+causas+do+absente%C3%ADsmo+visto+como+efeito+e+n%C3%A3o+como+causa+do+comportamento+organizacional&btnG=#d=gs_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3A2H9BcAALoZoJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Dpt-BR>. Acesso em: 18/03/2021.

RHODEN, Juliana Lima Moreira; ZANCAN, Silvana. **A perspectiva da abordagem qualitativa narrativa de cunho sociocultural: possibilidade metodológica na pesquisa em educação**. Educação (UFSM), v. 45, p. 61-1-22, 2020. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=A+perspectiva+da+abordagem+qualitativa+narrativa+de+cunho+sociocultural%3A+possibilidade+metodol%C3%B3gica+na+pesquisa+em+educac%C3%A7%C3%A3o&btnG=>>. Acesso em: 06/03/2021.

SÁ, Adriana Müller Saleme de; MARTINS-SILVA, Priscilla de Oliveira; FUNCHAL, Bruno. Burnout: **O impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem**. *Psicologia & Sociedade*, v. 26, n. 3, p. 664-674, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/psoc/v26n3/a15v26n3.pdf>>. Acesso em: 18/03/2021.

SACHET, Sara Biava. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho – uma revisão bibliográfica**. 2019. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?cluster=15212674900841218769&hl=pt-BR&as_sdt=0,5>. Acesso em: 18/02/2021.

SILVA FILHO, Antônio Ferreira da; SILVA, Marcos Aurélio Maia. **Satisfação no ambiente de trabalho no setor de manutenção de elevadores da OTIS Fortaleza**. *Revista de Administração da UNI7*, v. 1, n. 2, p. 045-073, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/revistadaadministracao/article/view/530>>. Acesso em: 08/03/2021

SILVA, Érika Fontes da et al. **A influência do estilo de liderança na satisfação do trabalho: estudo em uma unidade de ensino particular no município de Bananeiras-PB**. *Qualitas Revista Eletrônica*, v. 20, n. 2, p. 89-114, 2020. Disponível em: <<http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/3985/pdf>>. Acesso em: 08/03/2021.

SILVA, Lucas Elias da; SANTOS, Carlos Henrique Koslinski; SILVA, Daniel Marcos Oliveira da; SILVA, Lucas Antônio S.; VIEIRA, Wender Portugal; MARTINS, Daiane Fabricia Carvalho Barros; RODRIGUES, Fábio da Silva. **A revolução na comunicação de uma organização não governamental: o caso da Casa Lar Santo Antônio**. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?cites=3154092628791751337&as_sdt=2005&sciodt=0,5&hl=pt-BR>. Acesso em: 22/02/2021.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Editora Atlas, 11ª Ed., 2009, p.43. <https://editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2020/TRABALHO_EV140_MD1_SA19_ID6213_01092020174753.pdf>. Acesso em: 24/03/2021.

ANEXO I

QUESTIONÁRIO

Prezado (a) colega

Meu nome é Maria Elizimeire Santos Honorato Assistente Administrativo do setor financeiro, na - SECULT e estou no 8º semestre do curso de Administração. Minha pesquisa refere-se a clima organizacional e qualidade de vida no trabalho na SECULT. Venho solicitar sua colaboração no sentido de responder as questões deste questionário relativas ao tema. Esta pesquisa tem finalidade exclusivamente acadêmica, com título: CLIMA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Estudo de caso da Secretaria de Cultura de Maracanaú.

TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO –
Secretaria de Cultura e Turismo do Município de Maracanaú – CE

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO E SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES, CONTRATADOS E CARGOS DE COMISSÃO – SECULT

1 - O ATUAL AMBIENTE DE TRABALHO TE PERMITE TER A CONCENTRAÇÃO NECESSÁRIA PARA EXECUTAR SUAS TAREFAS?

() SEMPRE () FREQUENTEMENTE () OCASIONALMENTE () RARAMENTE () NUNCA

2 - VOCÊ SENTE QUE SUA OPINIÃO É LEVADA EM CONSIDERAÇÃO NAS TOMADAS DE DECISÃO?

() SEMPRE () FREQUENTEMENTE () OCASIONALMENTE () RARAMENTE () NUNCA

3 - VOCÊ POSSUI ORGULHO DA ORGANIZAÇÃO NA QUAL TRABALHA?

() SEMPRE () FREQUENTEMENTE () OCASIONALMENTE () RARAMENTE () NUNCA

4 - VOCÊ SE SENTE CONFORTÁVEL NO AMBIENTE DE TRABALHO

() SEMPRE () FREQUENTEMENTE () OCASIONALMENTE () RARAMENTE () NUNCA

5 – VOCÊ TEM LIBERDADE PARA CRIAR COISAS NOVAS NO TRABALHO?

() SEMPRE () FREQUENTEMENTE () OCASIONALMENTE () RARAMENTE () NUNCA

<p>6 - COMO VOCÊ AVALIA A IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE OS FUNCIONÁRIOS?</p> <p>() EXCELENTE () ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM</p>
<p>7 – COMO É SUA RELAÇÃO COM SEUS SUPERIORES?</p> <p>() EXCELENTE () ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM</p>
<p>8 - QUAL MOTIVADO VOCÊ SE SENTE PARA TRABALHAR?</p> <p>() EXCELENTE () ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM</p>
<p>9 - VOCÊ ESTÁ SATISFEITO COM O SEU NÍVEL DE PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES NA INSTITUIÇÃO?</p> <p>() MUITO SATISFEITO () INSATISFEITO () NEUTRO () SATISFEITO () TOTALMENTE SATISFEITO</p>
<p>10 - VOCÊ SE SENTE SATISFEITO COM A VARIEDADE DAS TAREFAS QUE REALIZA?</p> <p>() MUITO SATISFEITO () INSATISFEITO () NEUTRO () SATISFEITO () TOTALMENTE SATISFEITO</p>
<p>11 - VOCÊ ESTÁ SATISFEITO COM A SUA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO?</p> <p>() MUITO SATISFEITO () INSATISFEITO () NEUTRO () SATISFEITO () TOTALMENTE SATISFEITO</p>
<p>12 - VOCÊ ACHA QUE SEU SALÁRIO É JUSTO PARA AS FUNÇÕES QUE DESEMPENHA?</p> <p>() CONCORDO PLENAMENTE () CONCORDO PARCIALMENTE () NEUTRO () DISCORDO PARCIALMENTE () DISCORDO TOTALMENTE</p>
<p>13 – O QUE VOCÊ ACHA QUE PODERIA MELHORAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?</p>
<p>14 – QUAL O MAIOR DESAFIO NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO?</p>

Muito obrigado pela sua colaboração!