

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE MEDICINA – FAMED
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE

Thayse Justino Montenegro Falcão

AS INFLUÊNCIAS DO AMBIENTE DE TRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA DOS
DOCENTES

MACEIÓ/AL
2018

THAYSE JUSTINO MONTENEGRO FALCÃO

AS INFLUÊNCIAS DO AMBIENTE DE TRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA DOS
DOCENTES

Trabalho de conclusão de curso apresentada ao Programa de Pós-Graduação Educação em Ciências da Saúde da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), como requisito parcial para obtenção do título de Especialista.

Orientadora: Prof. Dr. Divanise Suruagy
Correia

MACEIÓ/AL
2018



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE MEDICINA
NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE – NDE
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE

DECLARAÇÃO

Declaro, para os devidos fins, que a(o) discente **THAYSE JUSTINO MONTENEGRO FALCAO**, matrícula nº 16220037, cumpriu todas as exigências para conclusão do curso de Especialização em Educação em Ciências da Saúde, Turma 2017.1 promovido pelo Núcleo Docente Estruturante – NDE da Faculdade de Medicina da UFAL.

Maceió/AL, 15 de julho de 2018.

Ângela Maria Moreira Canuto de Mendonça
Coordenadora do curso e do NDE da FAMED- UFAL.

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE MEDICINA - FAMED
Campus A. C. Simões
Av. Lourival Melo Mota, S/Nº - Tabuleiro do Martins
CEP 57072-900
Telefone: (82) 3214-1140 / 3214-1141 / 3322-1396

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO/JUSTIFICATIVA	3
1.1. Objetivos	4
1.1.1. Objetivo Geral.....	4
1.1.2. Objetivos Específicos	4
2. REFERENCIAL TEÓRICO	5
2.2. Docência e o contexto do trabalho	5
2.3. Qualidade de Vida no trabalho	6
3. METODOLOGIA	8
3.1 Tipo de estudo	8
3.2 Critérios de Inclusão	8
3.3 Critérios de Exclusão	8
3.4 Riscos	8
3.5 Benefícios	9
3.6 Declaração de interrupção de pesquisa	9
3.7 Procedimentos	9
3.8 Análise de Dados	10
4. CRONOGRAMA	11
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	12
APÊNDICE A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (T.C.L.E.) .	14
ANEXO 1: QUESTIONÁRIO IAQVT	18

1. INTRODUÇÃO/JUSTIFICATIVA

O notável processo de globalização vivenciado pela sociedade contemporânea impõe um ritmo acelerado de produção tecnológica e altera de maneira profunda as relações desenvolvidas no mundo do trabalho, provocando, por consequência, queda crescente na qualidade de vida da população trabalhadora (HECKERT et al.,2001).

As articulações existentes nas transformações do trabalho docente e a saúde do conjunto de trabalhadores das Instituições de Ensino Superior em suas múltiplas dimensões perpassa a qualidade de vida no contexto do trabalho. De modo que é notável a interferência desse aspecto nos processos de ensino-aprendizagem.

O trabalho estrutura a vida e o autoconhecimento do ser humano. Confere *status* aos indivíduos em seus grupos sociais. O trabalho permite criar, pensar e modificar o mundo. Mas o trabalho também pode adoecer, causar sofrimento e limitar os processos criativos.

As relações de trabalho produzem, de modo dialético, não só conflitos, mas também consensos; não só reprodução, mas também transformação. Tais afirmações justificam a necessidade de uma inserção mais enfática e direta do graduando em espaços de trabalho para a construção de um profissional mais sensível à sua realidade e consciente de seu compromisso ético com a sociedade. (LIMA, 2005).

Diante disso tem-se estudado a temática da qualidade de vida no trabalho como possibilidade de redução de mal-estar organizacional e consequente diminuição dos problemas que ocorrem neste contexto em face das situações de mal estar vivenciadas pelo docente e como o mesmo se comporta enquanto agente problematizador de uma educação crítica e reflexiva nas salas de aula e vivências com os alunos.

É nesse contexto que se verifica a relevância de se explorar as nuances e traçar um diagnóstico da caracterização deste ser e do grupo como um todo que lida diariamente com as intempéries do trabalho, com base nos domínios de condições do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional, entre outros, que interferem diretamente na conduta e nas relações de ensino-aprendizagem. Assim como ressaltar a importância do autoconhecimento e julgamento da correlação na visualização do cenário laboral por cada indivíduo e as reais necessidades e falhas existentes neste contexto para então se traçar melhorias desse

ambiente de trabalho e conseqüente melhoria nas atividades de ensino. Como será a linguagem metodológica na prática do ensino de indivíduos insatisfeitos e descontentes com seu ambiente laboral? E como seria se os mesmos encontrassem nesse mesmo ambiente um local confortante, enriquecedor e motivador, onde há valorização do trabalho e condições viáveis a prática docente?

1.1. Objetivos

1.1.1. Objetivo Geral

Detectar quais são as influências do Ambiente de Trabalho na Qualidade de vida dos docentes.

1.1.2. Objetivos Específicos

- Traçar perfil dos docentes;
- Descrever as variáveis quantitativas e qualitativas achadas no IA_QVT;
- Correlacionar os achados encontrados no IA_QVT com as opiniões dos Docentes.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção visa apresentar as principais conceituações e fundamentos importantes para o desenvolvimento da pesquisa. Assim como explana a respeito das características do exercício da docência e qualidade de vida do trabalhador que dão embasamento para sua realização.

2.2. Docência e o contexto do trabalho

A profissão de docência superior pode ser uma atividade altamente enriquecedora que proporciona ao profissional diversas habilidades ligadas ao campo da saúde. A forma e a quantidade de como se processa é que vai levá-la a ser propiciadora ou não da qualidade de vida desses atores.

O professor na área da saúde, como agente de saúde, não é um simples transmissor de conhecimento, mas um agente de transformação. E suas práticas irão produzir efeitos na formação dos novos profissionais de saúde, pois a prática docente é um vetor importante nos processos de subjetivação do sujeito para formação profissional e pessoal.

À medida que o processo de reestruturação produtiva se consolida, cada vez mais os trabalhadores são compelidos a se adaptar a um perfil baseado no paradigma da flexibilidade. (HARVEY, 2003). No âmbito do Ensino Superior, esse processo tem causado grande impacto sobre o trabalho docente.

Na atual dinâmica das universidades federais há uma exigência maior do docente para se adaptar as condições de trabalho, bem como a mensurar o desempenho desses profissionais pelo número de publicações produzidas por eles, pelos recursos captados para projetos de pesquisa e/ou extensão com agências de fomento, bem como pelo envolvimento do docente com as questões institucionais e as comunidades que interagem no ambiente das universidades (PIZZIO; KLEIN, 2015).

Como consequência desse aumento da competitividade, observa-se, por um lado, o enfraquecimento da solidariedade entre os docentes, e de outro o surgimento de diversos sintomas institucionais como estresse, acidentes de trabalho, absenteísmo,

adoecimento, presenteísmo, queda da produtividade, reclamações sobre produtos e serviços de baixa qualidade, entre outro (PIZZIO; KLEIN, 2015).

A pesquisa desenvolvida por Pereira & Arno (1993) com professores da Universidade Federal do Rio de Janeiro sobre a qualidade de vida no trabalho universitário e o bem-estar com a vida em geral aponta que a satisfação do docente com seu trabalho tem ligação com as relações interpessoais no convívio acadêmico, social e cultural com os alunos e com os demais professores.

Situações como essa apontam um trabalho docente cujo ambiente de trabalho interfere nas suas atividades práticas e, contudo na sua didática e comportamento em sala e aula. Um docente insatisfeito com seu trabalho, reflete diretamente no processo de ensino e aprendizagem do aluno.

2.3. Qualidade de Vida no trabalho

Ferreira (2017) retrata em seu livro a importância de se entender a dimensão da Qualidade de Vida no trabalho (QVT) que perpassa por questões sociais, individuais, financeiras, hierárquica, entre tantas outras questões relevantes. O mesmo relata que a QVT transcende o viés do “Ofurô corporativo”, que se baseia em cardápios prontos e verdadeiros passes de mágica desenvolvidos por consultorias para resolver problemas de bem estar e desempenho de trabalhadores, com atividades que consideram o trabalhador como única variável de ajuste e apresentam ações pontuais e paliativas.

Progressivamente tem sido difundida a ideia de que o ensino, quando desarticulado da realidade focaliza o conteúdo por si só, gerando visão distorcida da realidade e alienando os alunos de sua verdadeira responsabilidade profissional. Esse tipo de ensino cria dissociação entre o pensar e o fazer, limitando o questionamento, uma vez que o que importa é o volume produzido no menor tempo. (PEREIRA; FRACOLLI, 2009)

Alguns estudos apontam o mundo do trabalho como um fator determinante na qualidade de vida e saúde humana e vice-versa (CODÓ; SAMPAIO, 1993; DEJOURS, 1992; OLIVEIRA; CIAMPONE, 2006). O trabalho docente tem sido abordado em diversos estudos (LEMOS, 2005; LOPES, 2006; PEREIRA; ARNO, 1993) relatando

uma variedade de fatores relacionados ao processo de ensino-aprendizagem que podem interferir na qualidade de vida e saúde dos professores. Assim como se evidencia as situações geradas nos microcontextos das interações e também na relação do docente com a instituição.

A necessidade de um olhar sobre QVT deve acontecer de maneira contra-hegemônica, cujo conteúdo deve contribuir para se alcançar as seguintes dimensões: vigilância em saúde e segurança; assistência psicossocial aos trabalhadores e promoção do bem estar do trabalho (FERREIRA, 2012).

A Intervenção no campo de QVT requer teoria, método e cuidados éticos. A abordagem utilizada por Mario Cesar Ferreira (2017), identificando os reais domínios que envolvem o ambiente de trabalho tais como: Condições de trabalho, organização de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional, relações socioprofissionais e elo trabalho- vida social pressupõe resultados mais significativos que interferem direto no cerne das questões que envolvem mal estar ou bem estar no trabalho.

A grande questão é que as organizações buscando encontrara melhorias no ambiente segue com atividades que mais parecem um “cardápio” de ações (IOGA, Massoterapia, Ginástica laboral) e vislumbra situações momentâneas de um individuo que retorna par seu local de trabalho muitas vezes desestabilizado e replicando isso par todos os que estão a sua volta. Vale ressaltar que atividades de promoção a saúde são sempre bem vindas e relevantes, entretanto, é preciso encontrar e sanar primeiro os fatores que permanecem no percurso laboral.

3. METODOLOGIA

A proposta apresenta um caminho metodológico que envolve diversos atores presente no âmbito da docência de maneira a refletir as reais necessidades para intervenção, bem como estimular a participação e a comunicação entre gestores e servidores. Os docentes que concordarem em participar assinará o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A).

3.1 Tipo de estudo

Trata-se de estudo de abordagem quanti-qualitativa com os Docentes da Faculdade de Medicina da UFAL escolhidos por amostra não probabilística por conveniência.

3.2 Critérios de Inclusão

Docentes e Técnicos que exercem suas atividades na Faculdade de Medicina (FAMED).

3.3 Critérios de Exclusão

Aqueles que não desejem participar da pesquisa mediante abordagem de coleta de dados.

3.4 Riscos

O indivíduo pode se sentir constrangido devido as respostas dadas e preocupar-se com a questão do sigilo, risco esse que será prontamente corrigido pelo pesquisador nas orientações iniciais e durante a coleta.

3.5 Benefícios

Devolutiva para instituição dos achados quanto às questões que envolvem bem estar e mal estar ao trabalhador e a caracterização ou inconsistências que poderão vir a existir relativas aos pontos de vista de cada individuo em relação aquele ambiente

3.6 Declaração de interrupção de pesquisa

A pesquisa poderá ser interrompida na ocorrência de uma greve longa no ambiente onde será feita a pesquisa que impossibilite a coleta de dados no momento apropriado

3.7 Procedimentos

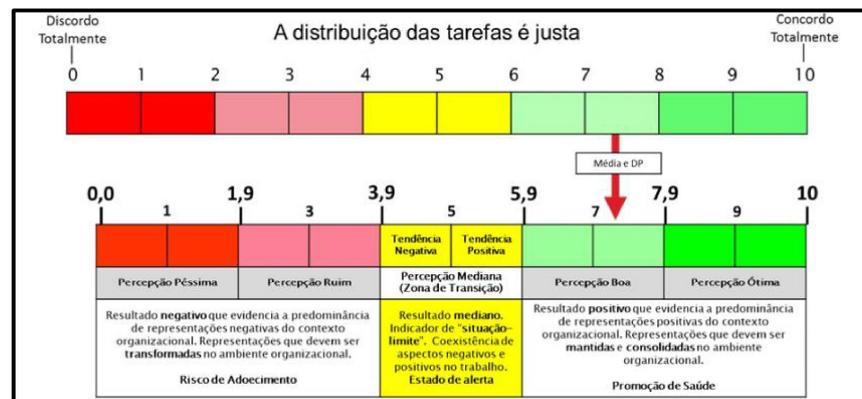
Inicialmente será traçado o perfil desses trabalhadores através de questionário formulado para este fim e a posteriori será utilizado O IA_QVT (Inventário de Avaliação de Qualidade de vida no trabalho, proposto pela equipe da Ergopublic/UNB (Anexo 1). O Inventário é constituído por dois eixos instrumentais: uma parte quantitativa (escala psicométrica do tipo Likert) e outra qualitativa (questões abertas). Esses eixos são complementares e permitem realizar um diagnóstico em QVT com alto grau de confiabilidade. A parte quantitativa possui 61 itens que se enquadram em 5 fatores maiores que estruturam conceitualmente a ações de QVT sob a ótica dos respondentes: condições de trabalho; organização do trabalho; relações socioprofissionais de trabalho; reconhecimento e crescimento profissional; e elo trabalho-vida social correspondendo a parte quantitativa. A parte qualitativa possui 3 questões abertas.

Tendo o diagnóstico em mãos será feita a correlação do conhecimento do trabalhador quanto a QVT e sua influência no processo ensino-aprendizagem em vistas do contexto e necessidades em quem estão inseridos. Até que ponto esse contexto influencia na abordagem no aluno no contexto da preceptoria e como poderá ser vislumbrada uma intervenção que minimize ou melhore as questões inerentes ao ambiente laboral

3.8 Análise de Dados

A parte quantitativa será calculada pelo SPSS gerando resultados descritivos e inferenciais. O IA_QVT, em sua parte quantitativa, é composto por três escalas: “Contexto de Trabalho”, “Práticas de Gestão” e “Impactos do Trabalho”. Trata-se de escalas psicométricas de concordância do tipo Likert com 11 pontos, variando de 0=Discordo Totalmente a 10=Concordo Totalmente. Para interpretação dos resultados é utilizada uma cartografia psicométrica específica (Figura 1). Em sua parte qualitativa, consta de 3 perguntas abertas que serão analisadas por meio do *Software IRaMuTeq (Interface de R pour les analyses multidimensionnelles de textes et de questionnaires)* para construção de um diagnóstico situacional destes trabalhadores. O uso deste *software* no tratamento das questões abertas permite refinar, enriquecer e agregar precisão aos resultados obtidos na parte quantitativa

Figura 1- Cartografia psicométrica



Fonte: Ferreira, 2012.

O IRaMuTeq é um aplicativo de acesso livre que faz análise estatística de dados textuais se ancorando no *software* R¹ e linguagem Python². Ele identifica as informações essenciais das respostas às questões abertas a fim de extrair as classes temáticas que lhe são características.

¹ www.r-project.org
² www.python.org

4. CRONOGRAMA

ATIVIDADES	2018											
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	X	X	X	X	X	X	X	X				
SUBMISSÃO AO COMITÊ DE ÉTICA							X					
COLETA DE DADOS									X	X		
ANÁLISE DE DADOS									X	X	X	
RELATÓRIO												X

Obs: O projeto só terá início após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CODO W.; SAMPAIO, J. Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1993.

DEJOURS, C.A loucura do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2 ed, Brasília, Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3 ed. Brasília. 2017.

HECKERT, A.L.; ARAGÃO, E.; BARROS, M. E. B.; OLIVEIRA, S. A dimensão coletiva da saúde: uma análise das articulações entre gestão administrativa-saúde dos docentes, a experiência de Vitória. In: ATHAYDE, M.; BARROS, M. E. B.; BRITO, J. C.; NEVES, M. Y. (Org.). Trabalhar na escola? Só inventando o prazer. Rio de Janeiro: IPUB/CUCA; 2001. p. 123-62.

LE MOS, J.C. Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários. Florianópolis; 2005. Doutorado [Tese] - Universidade Federal de Santa Catarina.

LOPES, M.C.R. Universidade produtiva e trabalho docente flexibilizado. Est Pesq Psicol [periódico na Interent]. 2006[acesso em 02 maio 2007];6(1): [aproximadamente 13p.]. Disponível em: <http://www.revispsi.uerj.br/v6n1/artigos/PDF/v6n1a04.pdf>.

MERHY, E. E. Saúde: A cartografia do trabalho vivo. 3 ed. São Paulo: Hucitec; 2002.

OLIVEIRA, R. A; CIAMPONE M. H. T. A universidade como espaço promotor de qualidade de vida: vivências e expressões dos alunos de enfermagem. *Texto Contexto – Enf* 2006; 15(2)254-261.

PEREIRA C.A.; ARNO E. Um estudo da qualidade de vida universitária no trabalho entre docentes da UFRJ. *Arq Bras Psicol.* 1993; 45(3/4):12-48.

PIZZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. *Educ. Soc. Campinas*, v. 36, n° 131, p. 493-51, 2015.

SANTOS, E. G.; FERREIRA, R. R.; MANNARINO, V. L.; LEHER, E. M. T.; GOLDWASSER, R. S.; BRAVO NETO, G. P. Avaliação da preceptoria na residência médica em cirurgia geral, no centro cirúrgico, comparação entre um hospital universitário e um hospital não universitário. *Rev. Col. Bras. Cir.* 2012; 39(6): 547-552.

APÊNDICE A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (T.C.L.E.)

Você está sendo convidado (a) a participar do projeto de pesquisa **As influências do Ambiente de Trabalho na Qualidade de vida dos docentes**, dos pesquisadores Thayse Justino Montenegro Falcão, Divanise Suruagy Correia. A seguir, as informações do projeto de pesquisa com relação a sua participação neste projeto:

1. O estudo se destina a detectar quais as influências do ambiente de trabalho exercidas sobre a Qualidade de vida do trabalhador, respeitando e correlacionado a opinião dos mesmos quanto as variáveis favoráveis ou não;
2. A importância deste estudo é a de identificar possíveis inconsistências nas detecções pessoais e o que de fato existe de benéfico e maléfico no ambiente de trabalho ao qual está inserido;
3. Os resultados que se desejam alcançar são os seguintes: Traçar um diagnóstico situacional dos fatores correspondentes a qualidade de vida do trabalhador da FAMED e construir correlações ou não com os achados obtidos a partir da avaliação pessoal e subjetiva do trabalhador;
4. A coleta de dados ocorrerá em Março/2018;
5. O estudo será feito da seguinte maneira: Mediante contato com os trabalhadores da FAMED/ UFAL (Docentes e Técnicos) será feita apresentação do trabalho e solicitado ao mesmo o preenchimento do IA-QVT (Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho). Após preenchimento os dados serão colocados em planilha para estudo e correlação;
6. A sua participação será nas seguintes etapas: No preenchimento dos dados pessoais e do IA_QVT;

7. Os incômodos e possíveis riscos à sua saúde física e/ou mental são: o indivíduo pode se sentir constrangido devido as respostas dadas e preocupar-se com a questão do sigilo, risco esse que será prontamente corrigido pelo pesquisador nas orientações iniciais e durante a coleta;

8. Os benefícios esperados com a sua participação no projeto de pesquisa, mesmo que não diretamente são: devolutiva para instituição dos achados quanto às questões que envolvem bem estar e mal estar ao trabalhador e a caracterização ou inconsistências que poderão vir a existir relativas aos pontos de vista de cada individuo em relação aquele ambiente;

9. Você poderá contar com a assistência dos Pesquisadores :

Thayse Justino Montenegro Falcão (Orientanda);

Divanise Suruagy Correia(Orientador).

10. Você será informado(a) do resultado final do projeto e sempre que desejar, serão fornecidos esclarecimentos sobre cada uma das etapas do estudo;

11. A qualquer momento, você poderá recusar a continuar participando do estudo e, também, que poderá retirar seu consentimento, sem que isso lhe traga qualquer penalidade ou prejuízo;

12. As informações conseguidas através da sua participação não permitirão a identificação da sua pessoa, exceto para a equipe de pesquisa, e que a divulgação das mencionadas informações só será feita entre os profissionais estudiosos do assunto após a sua autorização;

13. O estudo não acarretará nenhuma despesa para você;

14. Você será indenizado (a) por qualquer dano que venha a sofrer com a sua participação na pesquisa (nexo causal);

15. Você receberá uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado por todos.

Eu,
tendo compreendido perfeitamente tudo o que me foi informado sobre a minha participação no mencionado estudo e estando consciente dos meus direitos, das minhas responsabilidades, dos riscos e dos benefícios que a minha participação implicam, concordo em dele participar e para isso eu DOU O MEU CONSENTIMENTO SEM QUE PARA ISSO EU TENHA SIDO FORÇADO OU OBRIGADO.

<p>Instituição: Universidade Federal de Alagoas Pesquisador Responsável: Thayse Justino Montenegro Falcão Endereço: Rua Missionário John Mein Cidade/CEP: Maceió/57055790 Telefone: 991066898</p>

<p>ATENÇÃO: <i>O Comitê de Ética da UFAL analisou e aprovou este projeto de pesquisa. Para obter mais informações a respeito deste projeto de pesquisa, informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação no estudo, dirija-se ao:</i></p> <p>Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alagoas Prédio do Centro de Interesse Comunitário(CIC),Térreo, Campus A. C. Simões, Cidade Universitária</p> <p>Telefone: 3214-1041 – Horário de Atendimento: das 8:00 as 12:00hs. E-mail: comitedeeticaufal@gmail.com</p>

Maceió, de de .

Assinatura ou impressão datiloscópica d(o,a) voluntári(o,a) ou responsável legal e rubricar as demais folhas	Thayse Justino Montenegro Falcão (Pesquisador Responsável)
	Divanise Suruagy Correia (Orientadora)

ANEXO 1: QUESTIONÁRIO IAQVT

Prezado Servidor,

Este questionário consiste em um instrumento de **avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)** baseado na percepção do servidor quanto aos ambientes e processos relacionados ao desenvolvimento de suas atividades laborativas. Sendo assim, solicitamos responder estas questões com bastante atenção no objetivo de promover melhorias nas condições de trabalho de seu setor, contribuindo assim para a saúde e segurança de todos durante as atividades laborativas. **Não é necessário se identificar.**

Os resultados individuais serão mantidos em sigilo e serão tratados de forma agrupada para fins de avaliação. Fique tranquilo quanto ao sigilo de suas respostas.

O presente instrumento de pesquisa consiste no Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), proposto pelo ErgoPublic/UnB como ferramenta de elaboração de uma Política de QVT e definição dos programas a serem implementados nesta área.

Informações Iniciais:

Campus/Polo: _____

Cargo: _____

Função: _____

Horário de Trabalho: _____

Carga Horária Semanal: _____

Sexo: () Masculino () Feminino

Idade: _____

Tempo de Trabalho na UFAL: _____

Tempo de Trabalho no Setor: _____

Escolaridade:

- Comentários e sugestões

Responda as questões a seguir assinalando com um X no quadro correspondente a sua percepção sobre cada item.

- Espaço físico

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Insatisfatório

Satisfatório

- Conforto do local de trabalho

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Insatisfatório

Satisfatório

- Material de consumo

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Insuficiente

Suficiente

- Mobiliário existente no local de trabalho

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Inadequado

Adequado

- Nível de iluminação para executar as atividades.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
<table border="1" style="width: 100%; height: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;"></td> </tr> </table>																					
Inadequado											Adequado										

- Posto de trabalho para realização das tarefas.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
<table border="1" style="width: 100%; height: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;"></td> </tr> </table>																					
Inadequado											Adequado										

- Temperatura no ambiente de trabalho

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
<table border="1" style="width: 100%; height: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;"></td> </tr> </table>																					
Ruim											Ótima										

- Equipamentos necessários para a realização das tarefas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
<table border="1" style="width: 100%; height: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;"></td> </tr> </table>																					
Inadequado											Adequado										

- Instrumentos de trabalho para realizar as tarefas.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
<table border="1" style="width: 100%; height: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;"></td> </tr> </table>																					
Insuficiente											Suficientes										

- Segurança física no trabalho que realizo

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
<table border="1" style="width: 100%; height: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;"></td> </tr> </table>																					
Inadequada											Adequada										

- Condições de trabalho

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Inadequadas

Adequadas

- Apoio técnico para as atividades

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Insuficiente

Suficiente

- Tempo para pausa de descanso no trabalho.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Insuficiente

Suficiente

- Pressão para execução das tarefas

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Excessivo

Adequado

- Grau de rigidez das normas para execução das tarefas

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Excessivo

Adequado

- Cobrança por prazos para o cumprimento de tarefas.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Excessivas Adequadas

- Carga de trabalho/tarefas no desenvolvimento das atividades

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Excessivas Adequadas

- Tempo para executar o meu trabalho com zelo.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Insuficiente Suficiente

- Cobrança por resultados.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Excessivas Adequadas

- Característica das tarefas realizadas

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Repetitivas Diversificadas

- Ritmo de trabalho

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Excessivo Adequado

- Fiscalização do desempenho.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Excessiva Adequada

- Distribuição de tarefas

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Injusta Justa

- Comunicação entre os servidores

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Insatisfatória Satisfatória

- Convivência no ambiente de trabalho

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Péssima Ótima

- Grau de harmonia da convivência no ambiente de trabalho.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo Máximo

- Acesso à chefia imediata.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Difícil Fácil

- Acesso às chefias superiores.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Difícil Fácil

- Comunicação chefia-subordinado.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Difícil Fácil

- Grau de confiança entre os colegas.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo Máximo

- Grau de disposição dos colegas em ajudar com meu trabalho

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo Máximo

- Interesse da chefia imediata em ajudar com meu trabalho.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo Máximo

- Grau de cooperação das minhas relações de trabalho com a chefia

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo Máximo

- Grau de harmonia de minhas relações de trabalho com os colegas

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo

Máximo

- Grau de liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo

Máximo

- Diálogo no comportamento gerencial

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Péssimo

Ótimo

- Conclusão dos trabalhos iniciados

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nunca

Sempre

- Grau de liberdade na execução das tarefas.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo

Máximo

- Grau de contribuição do reconhecimento do meu trabalho na minha realização profissional.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mínimo										Máximo

- Grau de apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mínimo										Máximo

- Grau de igualdade a todos servidores das oportunidades de crescimento profissional.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mínimo										Máximo

- Incentivo para o crescimento na carreira.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mínimo										Máximo

- Reconhecimento de minha dedicação pelo trabalho

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mínimo										Máximo

- Reconhecimento do resultado obtido com o meu trabalho

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mínimo										Máximo

- Incentivos recebidos por minha chefia.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo Máximo

- Qualidade das oportunidades de crescimento profissional.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Insatisfatórias Satisfatórias

- Possibilidades reais de desenvolvimento pessoal

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo Máximo

- Grau de reconhecimento do trabalho coletivo

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo Máximo

- Grau de reconhecimento do trabalho individual

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo Máximo

- Grau de reconhecido pela instituição onde trabalho.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo Máximo

- Tenho a impressão de que ao existo para a instituição que trabalho.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Discordo Concordo
totalmente totalmente

- Possibilidade de ser criativo no meu trabalho.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínima Máxima

- Grau de reconhecimento da sociedade sobre importância do meu trabalho.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo Máximo

- Grau de satisfação pessoal com a instituição onde trabalho.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínimo Máximo

- Sensação de prazer nas atividades que realizo

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínima Máxima

- Sensação de felicidade n tempo que passo no trabalho

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínima Máxima

- Sensação de utilidade social do trabalho desenvolvido

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mínima

Máxima

- Sinto que o trabalho me faz bem

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Discordo
totalmente

Concordo
totalmente

- Sinto-me mais feliz no trabalho do que com minha família.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Discordo
totalmente

Concordo
totalmente

- Sinto-me mais feliz no trabalho do que com meus amigos.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Discordo
totalmente

Concordo
totalmente

- Sinto-me mais feliz no trabalho do que em minha casa.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Discordo
totalmente

Concordo
totalmente

Desses pontos abaixo relatados, no seu contexto de trabalho, qual você refere ser o mais deficitário e/ou problemático para viabilização de suas atividades?

Condições de trabalho ()

Crescimento e reconhecimento Profissional ()

Relações interpessoais ()

Organização de trabalho ()

Elo trabalho e vida social ()

E Aquele que tem sido melhor trabalhado e mais saudável no seu local de trabalho e que influencia positivamente nas suas atividades?

Condições de trabalho ()

Crescimento e reconhecimento Profissional ()

Relações interpessoais ()

Organização de trabalho ()

Elo trabalho e vida social ()