

# ***Um modelo de pesquisa de avaliação da qualidade de vida no trabalho para pequenas e médias empresas.***

**Larissa Paganotti Fonseca**

Arquiteta e Urbanista, Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho  
Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos  
Av. Unisinos 950, 93022-000, São Leopoldo, RS  
51 3591-1166  
[lpaganottifonseca@gmail.com](mailto:lpaganottifonseca@gmail.com)

**Paulo Cidade**

Mestre em Engenharia de Produção - Ergonomia  
Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos  
Av. Unisinos 950, 93022-000, São Leopoldo, RS  
51 3591-1166  
[cidade@sobanebrasil.org](mailto:cidade@sobanebrasil.org)

---

## **Resumo**

Este trabalho tem por objetivo desenvolver um modelo de pesquisa capaz de identificar os indicadores de Saúde, Segurança e Bem-Estar do trabalhador dentro e fora das organizações e que possa ser aplicável em empresas de pequeno e médio porte. Esta pesquisa será uma importante ferramenta gerencial voltada para Qualidade de Vida no Trabalho e terá o propósito de fornecer aos gestores e suas equipes informações, sob o ponto de vista do trabalhador, que irão auxiliar na identificação de variáveis que influenciam diretamente nas condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho e, com isso, poder planejar ações de melhorias e implantá-las por ordem de prioridade.

**Palavras-chave:** saúde, segurança, qualidade de vida e bem-estar; instrumento de pesquisa; indicadores.

## **Abstract**

This paper has as objective to develop a research model capable of identifying indicators of the employees Health, Safety and Wellness, inside and outside the corporations, and applicable in smalls and mediums sizes companies. This research will be an important management tool, focused in Quality in Work Life, and will have the purpose to supply informations to the managers and theirs teams, from the point of view of the employee, that will assist identifying variables that influence directly on the full conditions of human development on the work and then be capable of planning improvements actions and put them in practice prioritizing the most important ones.

**Key words:** health, safety, quality of life, wellness, research tool, indicators.

## **1. Introdução**

O trabalho sempre foi parte integrante da vida dos indivíduos, contribuindo para sua sobrevivência e desenvolvimento pessoal. É através dele, que as pessoas buscam seus meios de satisfação e o significado para suas vidas gerado por tais conquistas, neste sentido o trabalho pode ser entendido como algo fundamental e com grande influência na qualidade de vida das pessoas, uma vez que grande parte do tempo dessas pessoas é dedicada para atividades laborais.

Neste contexto, as organizações começaram a se preocupar mais intensamente com os temas que envolvem saúde, segurança e bem-estar de seus colaboradores dentro do seu ambiente de trabalho. Segundo Berro "...avaliar o bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador é uma atividade cada dia mais importante dentro das organizações devido a importância do tema para o equilíbrio entre o paradoxo: interesses organizacionais X interesses pessoais dos colaboradores". Embora esses temas sejam itens cada vez mais presentes em qualquer situação de trabalho avaliá-los constantemente possibilita às organizações conhecerem de uma maneira mais clara e objetiva o que está ocorrendo nos seus ambientes internos, uma vez que estão focalizados no bem-estar do trabalhador e no meio o qual ele está inserido.

Diante desse cenário, refletindo-se sobre a importância do desenvolvimento da Qualidade de Vida nas organizações e com o intuito de contribuir para o tratamento dessa questão, este artigo tem como objetivo apresentar um modelo de instrumento de pesquisa permitindo identificar os indicadores de Saúde, Segurança e Bem-Estar e realizar um diagnóstico rápido, mas com rigor científico, de como os trabalhadores avaliam a Qualidade de Vida no Trabalho na empresa a qual trabalham, através do conjunto de condições que caracterizam o estado de satisfação dos colaboradores, e que possa ser aplicado em organizações de ocupações variadas.

Este artigo apresenta a seguinte estrutura: Conceitos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho e um breve histórico dos principais modelos existentes; descrição do modelo proposto, aplicação do modelo proposto, algumas considerações e por fim a conclusão.

## **2. Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

Ter uma melhor qualidade de vida. Essa é uma premissa que a cada dia está se fazendo mais presente na rotina das pessoas. Mas nos últimos anos, essa premissa não ficou restrita apenas ao campo pessoal. Hoje, com a competitividade do mercado atual, com os avanços tecnológicos e com a velocidade das informações, as organizações começaram a perceber que para serem eficazes e para sobreviverem nesse mercado necessitam do comprometimento e envolvimento de todos os trabalhadores nas organizações.

Diante disso, o tema Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser visto, dentro das organizações, como uma alternativa de fator de melhoria na gestão de pessoas, por está intimamente ligado a

promoção do bem estar tanto no ambiente de trabalho, bem como na sociedade, pois não há organizações que alcancem o sucesso sem a satisfação e bem estar do seu ativo mais importante que são as pessoas.

Muitas são as definições de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme Vasconcelos (1996) "Qualidade de vida no trabalho (QVT), é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa."

Amarildo e Edlene Cavassani e Biazin (2006) apud Davis e Newstrom (2001), define que a proposta de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é desenvolver um ambiente de trabalho que seja tão bom para as pessoas como para saúde econômica da organização. Para tanto, é necessário que haja um enriquecimento no trabalho, de forma a deixá-lo mais desafiador e *Amarildo et al (2006) ainda apud* Chiavenato (1999) relata que o termo Qualidade de Vida no Trabalho foi utilizado por Louis Davis na década de 1970 e para este estudioso o conceito refere-se à preocupação com o bem-estar dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

Neste contexto, observa-se que as questões relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho são bastante amplas e abrangentes, sendo influenciadas por diversos aspectos, tais como a satisfação com aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais. E esse conceito que engloba as relações de trabalho vem se tornando foco de estudos, análises, discussões e pesquisas por parte de diversos estudiosos. Segundo Ferreira "O movimento pela Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações, mesmo com seus momentos de altos e baixos, já tem mais de 30 anos se considerarmos os primeiros estudos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975)".

### **3. Modelos de Pesquisa de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho - Qvt**

A aplicação das pesquisas de QVT tem por base a percepção dos trabalhadores sob os diversos fatores que intervêm nas relações de trabalho, enfatizando determinadas categorias e indicadores que influenciam na qualidade da vida destes em situação dentro e fora do ambiente de trabalho.

Esta pesquisa foi desenvolvida com base em modelos propostos por André Luís Policani Freitas e Rennata Guarino Bastos de Souza (2008), o de Clima Organizacional de proposto por Carlos Alberto Ferreira Bispo (2006) bem como o modelo de QVT de Betina Inês Backes. Ressalta-se, porém, que foram buscados elementos em outros modelos encontrados na literatura, a fim de

abarcam, na pesquisa, as principais dimensões da vida do ser humano, tais como física, psicológica, social e intelectual, dimensões essas tão importantes para qualidade de vida dentro e fora das organizações.

### **3.1 O Modelo de Freitas e Souza (2008)**

O Modelo proposto por Freitas e Souza (2008) é um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Instituições de Ensino Superior (IES) e é baseado, principalmente, nos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho do pesquisador americano Richard Walton, professor da Harvard Business School. (1973). Para Freitas e Souza, "...os critérios apresentados por Walton são intervenientes na qualidade de vida no trabalho de um modo geral, sendo tais aspectos determinantes dos níveis de satisfação experimentados pelos clientes internos, repercutindo nos níveis de desempenho. É um modelo mais abrangente".

Walton apresenta oito critérios de análise de Qualidade de Vida no Trabalho e para construção do questionário que representa o modelo de avaliação, Freitas e Souza subdividiram em oito as dimensões relacionadas com as categorias conceituais presentes principalmente no modelo proposto por Walton, estes critérios encontram-se no quadro 1, a seguir:

**1) D1 - Dimensão 'Integração Social na Organização'** - esta dimensão permite investigar algumas das diversas formas de relacionamento pessoais dentro de uma organização: o relacionamento entre pares dentro do mesmo departamento e com outros departamentos, com superiores. Permite ter um panorama da cooperação entre colegas de setor e o grau de interação exigida pelo trabalho. Os modelos de Walton (1973) e de Hackman & Oldham (1975) tratam desta dimensão e suas subdimensões diferenciando-se apenas em nomenclaturas (para Hackman & Oldham o que se trata aqui é denominado inter-relacionamento). É dividida em 5 subdimensões:

- **Igualitarismo:** objetivo é analisar se há divisão de classes por *status*;
- **Ausência de preconceitos:** avalia se não há distinção de tratamento independente de raça, credo, sexo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física;
- **Facilidade de mobilidade social:** está relacionado ao potencial de ascensão do funcionário dentro da organização como forma de atingir níveis mais elevados hierarquicamente;
- **Apoio social:** Cooperação e colaboração entre os funcionários;
- **Condições de abertura interpessoal:** analisa a relação entre os membros da organização (entre funcionários e entre esses e seus chefes/gestores). Se há uma abertura para se expressar opiniões e contribuir no planejamento e realização do trabalho, sem medo de represália ou ameaças.

**2) D2 - Dimensão 'Utilização da capacidade humana'** – definida por Walton (1973) como "Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana" , é dividida em cinco subdimensões. Porém, no modelo aqui proposto são consideradas seis subdimensões por

tratar também do feedback. O feedback, que pode ser extrínseco ou intrínseco, é tratado por Hackman & Oldham (1975):

- **Autonomia:** analisa a independência dos funcionários para realizar suas atividades.
- **Uso Múltiplo de Habilidade:** analisa se as tarefas relacionadas a função exercida pelo funcionário leva-o a utilizar sua variedade de conhecimento, habilidades e talentos.
- **Quantidade e Qualidade de informações:** analisa se a quantidade e a qualidade das informações recebidas no âmbito organizacional são significativas para o processo total do trabalho, permitindo que este seja realizado da melhor maneira.
- **Execução de tarefas completas:** analisa o envolvimento do funcionário com o processo total do trabalho, sua realização como um todo e a responsabilidade pela qualidade e o bom desempenho do mesmo.
- **Planejamento do trabalho:** se há um planejamento do trabalho a ser realizado e se este é feito pelo próprio funcionário.
- **Feedback:** Este se divide em intrínseco, quando relacionado a informações geradas no ato da realização do trabalho, e extrínseco, quando estas vêm através de superiores e colegas de trabalho. Analisa através da percepção do próprio funcionário, os meios com que este *feedback* é feito.

**3) D3 - Dimensão 'Segurança e saúde nas condições de trabalho'** - analisa as condições físicas, ambientais e psicológicas que podem afetar o bem-estar dos funcionários. É dividida em 5 Subdimensões:

- **Horários:** avalia a carga horária de trabalho, a frequência com que ocorrem horas extras ou de trabalhos levados para casa que afetam a saúde do trabalhador.
- **Condições físicas:** trata da ergonomia, das condições ambientais de trabalho, do fornecimento e da utilização de equipamentos de segurança na realização do trabalho.
- **Limites de idade para o trabalho:** visa detectar condições de trabalho que são destrutivas para o bem-estar das pessoas de acordo com a idade, devido a limitações naturais do ser humano.
- **Qualidade e quantidade de recursos materiais:** Avalia se o recurso material fornecido tem a qualidade e tem quantidade certa para realização do trabalho.
- **Condições psicológicas:** analisa os fatores que podem levar a alienação no trabalho, ao desinteresse, que podem ocasionar problemas psicológicos, afetando no convívio com a sociedade e a familiares.

**4) D4 - Dimensão 'Constitucionalismo'** - direitos e deveres de um membro da organização. É dividida em 4 subdimensões:

- **Privacidade:** O comportamento do funcionário ou de seus familiares fora da organização não diz respeito à empresa.
- **Livre expressão:** analisa o direito de expressar opiniões e idéias abertamente.

- **Igualdade de tratamento:** Ou equidade, é o tratamento justo seja por recompensas ou compensação justa.
  - **Possibilidade de recurso:** é a possibilidade do funcionário se manifestar com relação a decisões organizacionais que o afetam direta ou indiretamente.
- 5) D5 - Dimensão 'Trabalho e espaço de vida'** – É dividida em 3 subdimensões:
- **Tempo de hora extras:** analisa a quantidade de horas extras dentro da organização e ao trabalho levado para ser realizado em casa.
  - **Tempo com família:** analisa o tempo de lazer, as atividades sociais, o tempo de convívio familiar sem ser afetado pelo trabalho.
  - **Atividades cívicas beneficentes:** analisa a realização de atividades recreativas, sociais e beneficentes para os funcionários, proporcionadas pela organização.
- 6) D6 - Dimensão 'Compensação adequada e justa'** – analisa a relação existente entre o valor de salário pago e o cargo ocupado.
- 7) D7 - Dimensão 'Oportunidade de carreira e garantia profissional'** – É dividida em 4 subdimensões:
- **Oportunidade de continuidade dos estudos:** refere-se à oportunidade de desenvolvimento, seja por oferecimentos de cursos dentro da própria organização ou por meio de permissões para realização de cursos ou de continuidade de estudos, se estes vierem a coincidir eventualmente com horário de trabalho.
  - **Incentivos ou investimentos em cursos complementares ou de especialização:** Financiamento integral ou parcial de cursos para progressos em termos organizacionais. E também o reconhecimento, através de promoções e/ou bonificações, de esforços do cliente interno em crescer em conhecimento.
  - **Estabilidade no emprego ou renda:** analisa o quanto o funcionário se sente estável em relação a sua renda e emprego.
  - **Oportunidade de expansão na carreira:** Utilização do conhecimento e habilidade adquirida em futuras atribuições do trabalho.
- 8) D8 - Dimensão 'Relevância social do trabalho'** - relaciona-se ao prestígio da organização alcançado por ser socialmente responsável e pelos benefícios proporcionados a comunidade em que está inserida.

Fonte: Freitas e Souza (2008) adaptado de Walton (1975).

### **3.2 O Modelo de Bispo (2006)**

Baseando-se nos modelos de pesquisas de clima organizacionais desenvolvidos por Litwin e Stringer (1968), Kolb (1986), Sbragia (1983) e outros modelos, Bispo desenvolveu um modelo de

pesquisa de clima organizacional adequado para aplicação em instituições públicas de grande porte.

O modelo proposto leva em consideração diversos fatores/indicadores apresentados na literatura, porém considera outros fatores que influenciam as decisões, as atitudes e o comportamento dos funcionários, além dos fatores externos à empresa. Conforme Bispo, " o modelo proposto leva em consideração a evolução do cenário político-econômico, sociocultural e ecológico nacional e internacional." Para elaboração do modelo, esses macrofatores foram divididos em internos e externos:

#### **Fatores internos de influência:**

- **Ambiente de trabalho** – estabelece o grau de relacionamento entre os colegas dtrabalho, necessário para realização das atividades individuais ou coletivas;
- **Assistência aos funcionários** – estabelece o nível da assistência médica, dentária, hospitalar e social aos funcionários;
- **Burocracia** – avalia se este item está compatível com as atividades realizadas pelos funcionários;
- **Cultura organizacional** – avalia o nível de interferência que as tradições, práticas e costumes, adotados informalmente na empresa, exercem sobre os funcionários e suas atividades;
- **Estrutura organizacional** – mede o nível de relacionamento e de capacitação dos elementos que compõem esta estrutura e sua interferência nas atividades realizadas pelos funcionários;
- **Nível sociocultural** – procura estabelecer se os níveis intelectual, cultural e social dos funcionários estão de acordo com as necessidades inerentes às suas atividades;
- **Incentivos profissionais** – visam estabelecer o nível de reconhecimento profissional dos funcionários;
- **Remuneração** – avalia se este item está de acordo com as atividades prestadas à empresa;
- **Segurança profissional** – avalia o risco de demissão sem motivo percebido pelos funcionários;
- **Transporte casa/trabalho – trabalho/casa** – mede o nível de dificuldade encontrado para a locomoção entre a casa dos funcionários e a empresa e vice-versa; e
- **Vida profissional** – estabelece o grau de identificação profissional dos funcionários com a empresa, tentando medir o nível de seu orgulho em relação à empresa e de seu sucesso profissional.

#### **Fatores externos de influência**

- **Convivência familiar** – procura avaliar o nível da convivência familiar dos funcionários, item necessário para uma boa produtividade nas atividades realizadas na empresa;
- **Férias e lazer** – avaliam o grau de satisfação dos funcionários com estes itens, os quais também são necessários para garantir uma boa produtividade;
- **Investimentos e despesas familiares** – procuram avaliar o nível do bem-estar proporcionado às famílias dos funcionários;
- **Política e Economia** – tentam avaliar o nível de interferência proporcionado por estes itens na motivação dos funcionários;
- **Saúde** – tenta avaliar a opinião dos próprios funcionários sobre suas respectivas saúdes física e mental;
- **Segurança Pública** – avalia o nível de influência deste item na vida diária dos funcionários;
- **Situação financeira** – Este item tenta avaliar como está a situação financeira dos funcionários;
- **Time de futebol** – item que já foi comprovado cientificamente que tem influência sobre a produtividade dos funcionários, este item tenta medir, portanto, o nível de interferência que os times de futebol exercem sobre a motivação e a produtividade dos funcionários; e
- **Vida social** – avalia o nível de satisfação dos funcionários com este item.

Fonte: Ferreira Bispo (2006).

### 3.3 O Modelo de Backes

A pesquisa realizada por Backes foi aplicada em uma indústria de confecções de médio porte. Este modelo de pesquisa foi desenvolvido a partir do modelo sugerido por Eda Fernandes (1996), que aborda fatores relacionados a condições de trabalho, saúde, moral, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação chefe-subordinado e organização do trabalho. Conforme Backes, a autora destaca a importância da QVT para as empresas que buscam a qualidade total, pois, sob sua ótica, não se pode falar de qualidade em produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho.

Em sua obra, Fernandes propõe uma metodologia para a mensuração dos níveis de satisfação dos empregados com relação a QVT, a partir de onze aspectos:

- **Percepção pessoal sobre QVT na empresa:** objetiva detectar a percepção do funcionário sobre a qualidade de vida global na empresa.
- **Condições de trabalho:** objetiva explorar a satisfação do funcionário com as condições físicas em que executa suas funções, englobando os itens: limpeza, arrumação, segurança e insalubridade.

- **Saúde:** objetiva explorar a satisfação dos empregados com relação às ações da empresa no que se refere à saúde preventiva e curativa, a partir dos seguintes itens: assistência a funcionários e dependentes, educação/conscientização e saúde ocupacional.
- **Moral:** objetiva constatar a efetividade das ações gerenciais referentes a aspectos psicossociais que têm reflexo na motivação e moral do indivíduo, englobando os itens: identidade na tarefa, reações interpessoais, reconhecimento/feedback, orientação para as pessoas e garantia de emprego.
- **Compensação:** objetiva levantar o grau de satisfação dos funcionários em relação a práticas de trabalho e política de remuneração, a partir dos seguintes itens: salários (equidade interna e externa), salário variável (PROFIT, bônus, participação nos resultados) e benefícios (oferecidos pela empresa e em relação a outras empresas).
- **Participação:** objetiva explorar a percepção do funcionário em termos de aceitação e engajamento nas ações da empresa no sentido de gerar a sua participação efetiva, a partir de oportunidades relacionadas a: criatividade, expressão pessoal, repercussão das idéias dadas, programas de participação e capacitação para o posto.
- **Comunicação:** objetiva investigar a eficácia das comunicações internas, em todos os níveis, para verificar o nível de informação com relação a: conhecimento de metas, fluxo de informações e veículos formais utilizados.
- **Imagem da empresa:** objetiva investigar a percepção do funcionário sobre os seguintes aspectos: identificação com a empresa, imagem interna, imagem externa, responsabilidade comunitária e enfoque no cliente.
- **Relação chefe-subordinado:** objetiva mensurar a satisfação do colaborador com relação à chefia, a partir dos seguintes itens: apoio sócio-econômico, orientação técnica, igualdade de tratamento e gerenciamento pelo exemplo.
- **Organização do trabalho:** objetiva avaliar a organização das novas formas de trabalho, considerando os seguintes itens: inovações/métodos/processos, grupos de trabalho, variedade de tarefas e ritmo de trabalho.
- **Dados de identificação:** objetiva mensurar a população pesquisada, com base nos seguintes segmentos: setor/departamento, posto, turno, idade, sexo, nível de instrução e tempo de empresa (FERNANDES, 1996).

Fonte: Backes adaptado de Eda Fernandes (1996).

#### 4. Construção do Modelo Proposto

Este trabalho teve como base a revisão dos conceitos e modelos descritos na literatura dos autores acima citados. Cada um dos referidos modelos apresentados foram aplicados em organizações específicas, de grande porte, tendo com isso, uma mais abordagem mais peculiar.

O modelo proposto trata-se de uma pesquisa, elaborada em forma de questionário, mais voltada para a realidade das pequenas e médias empresas, constituindo-se num importante instrumento para levantar os indicadores de qualidade de vida trabalho, ressaltando a necessidade de adotar o uso dessa ferramenta como um diferencial na gestão dessas organizações.

Conforme Vasconcelos (2001, pg. 25) "A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial...". Nota-se, portanto que a qualidade de vida no trabalho interfere não somente no ambiente de trabalho, mas tem implicações na esfera familiar e social dos indivíduos também.

Com base nisso, o questionário foi organizado de forma a avaliar e mensurar os níveis de satisfação dos empregados com relação à QVT dentro e fora do ambiente de trabalho, a partir de sete aspectos: Prioridades Pessoais, Vida Pessoal e Social, Vida Profissional, Oportunidade de Crescimento e Reconhecimento Profissional, Relações Interpessoais no Trabalho, Organização do Trabalho e Condições de Trabalho.

#### **4.1 Definição dos aspectos que influenciam na QVT**

- **Prioridades Pessoais:** Objetiva investigar o grau de prioridade que o indivíduo estabelece por questões básicas relacionadas a seu cotidiano. Analisar as prioridades permite identificar as necessidades e os desejos almejados pelos funcionários.
- **Vida Pessoal e Social:** Objetiva levantar o grau de satisfação dos fatores relacionados ao campo pessoal, fora do ambiente de trabalho, mas que influenciam diretamente dentro do ambiente de trabalho. Esse fator está dividido em 17 itens;
- **Vida Profissional:** Objetiva investigar a percepção e a satisfação do funcionário com relação à instituição e a identificação do seu trabalho na mesma. Esse fator está dividido em 10 itens;
- **Oportunidade de Crescimento e Reconhecimento Profissional:** Objetiva mensurar a satisfação do funcionário em relação a práticas profissionais, tais como a realização profissional, resultados alcançados, oportunidade, incentivos, entre outros. Esse fator está dividido em 5 itens;
- **Relações Interpessoais no Trabalho:** Objetiva medir o grau de relacionamento entre todos que compõem a organização, seja entre pares, superior e/ou subordinado. Situações

essas que influenciam diretamente as atividades do trabalho. Esse fator está dividido em 8 itens;

- **Organização do Trabalho:** Objetiva avaliar as formas de organização do trabalho, levando em consideração as seguintes variáveis: volume de trabalho, tempo de trabalho, treinamento e normas. Esse fator está dividido em 10 itens;
- **Condições de Trabalho:** Objetiva avaliar o grau de satisfação do funcionário com relação às condições físicas do seu ambiente de trabalho e que colocam em risco a sua saúde. Esse fator está dividido em 11 itens.

## 4.2 A aplicação da pesquisa de avaliação da QVT

O questionário constitui-se de perguntas fechadas e estruturadas, a partir dos modelos citados anteriormente. Cada questão contém cinco alternativas de resposta, baseadas na escala psicométrica do tipo Likert de 5 pontos, sendo: 1- Não concordo totalmente, 2- Não concordo parcialmente, 3- Indiferente, 4- concordo parcialmente e 5 – concordo totalmente.

A primeira parte do questionário é destinada às informações relacionadas aos funcionários, tais como setor no qual trabalha, idade, tempo de empresa, sexo, que retratam o perfil do pesquisado, sem a sua identificação. Formada por 62 perguntas fechadas, a segunda parte é destinada para aquelas questões relacionadas com a QVT e que estão enquadradas pelos sete aspectos já citados acima. E, na última parte, consta um espaço reservado aos pesquisados fazerem suas observações e/ou comentários a cerca dos itens relacionados na pesquisa.

Sabe-se que a pesquisa é um instrumento de medida e que para avaliar esse instrumento é preciso levar em consideração critérios como validade, confiabilidade e praticidade. Conforme Costa (2009):

A validade refere-se ao grau no qual um teste mede o que de fato se deseja medir; a confiabilidade está relacionada à acuidade e precisão do procedimento de mensuração e a praticidade está relacionada a fatores de economia, conveniência e interpretação. Contudo, quando se mede comportamento humano (e esta medida envolve a subjetividade das pessoas), a construção do instrumento de medida é um aspecto delicado e que impacta fortemente nos resultados da pesquisa.

Mas este artigo não tem a intenção de discutir esse assunto. Isto deverá ser estudado em outra etapa de trabalho. Neste estudo, o questionário foi aplicado em uma Instituição de Direito Público estabelecida em Porto Alegre – RS, servindo como teste piloto para demonstrar a importância dessa ferramenta no sentido de melhorar diagnósticos e avaliar a eficácia de sua aplicabilidade no ambiente de trabalho.

### 4.3 Análise dos resultados da pesquisa

O questionário foi aplicado em 23 funcionários da empresa, o que representa uma amostra de 46% da população. Dos pesquisados, 52% eram mulheres e 48% eram homens e a idade variou entre 31 a 40 anos. Com relação ao tempo de empresa, 35% estavam entre 1 a 4 anos e os demais tempos ficaram numa média de 22% cada. E, com relação à atual atividade exercida, 82% continuam na atividade para a qual foi contratada e 18% não continuam. Todos os pesquisados trabalham no turno diurno, pois esse é turno de funcionamento da empresa.

De uma maneira geral, os itens investigados na pesquisa revelam que a maioria dos pesquisados sentem-se satisfeitos, ainda que não completamente, com a sua qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho, sendo que os maiores indicadores de insatisfação referem-se às questões relacionadas aos aspectos de oportunidade de crescimento e reconhecimento profissional e de comunicação entre a empresa e os funcionários.

No gráfico 1, tem-se os dados referentes ao aspecto: Prioridades Pessoais. Esse aspecto identifica as necessidades e os desejos almejados pelos funcionários. Os itens foram classificados de 1 a 5, onde 1 é o item menos importante e 5 o item mais importante. Nota-se que 60% dos pesquisados identificam a saúde como prioridade básica para o seu bem-estar. 57% priorizam a realização pessoal, item importante que sugere satisfação e felicidade. Chama a atenção que 39% é indiferente ao item alimentação e 61 % julga não ser algo tão importante. Vale salientar que sem uma alimentação equilibrada, a saúde fica comprometida e, conseqüentemente o rendimento no trabalho também.

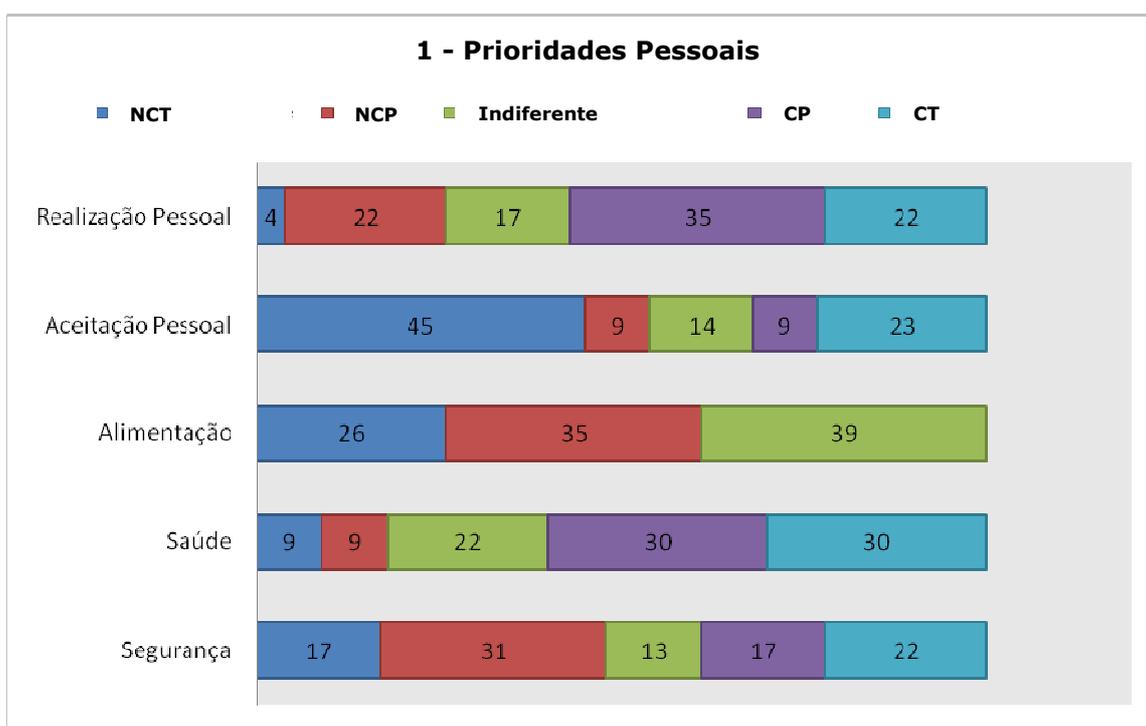
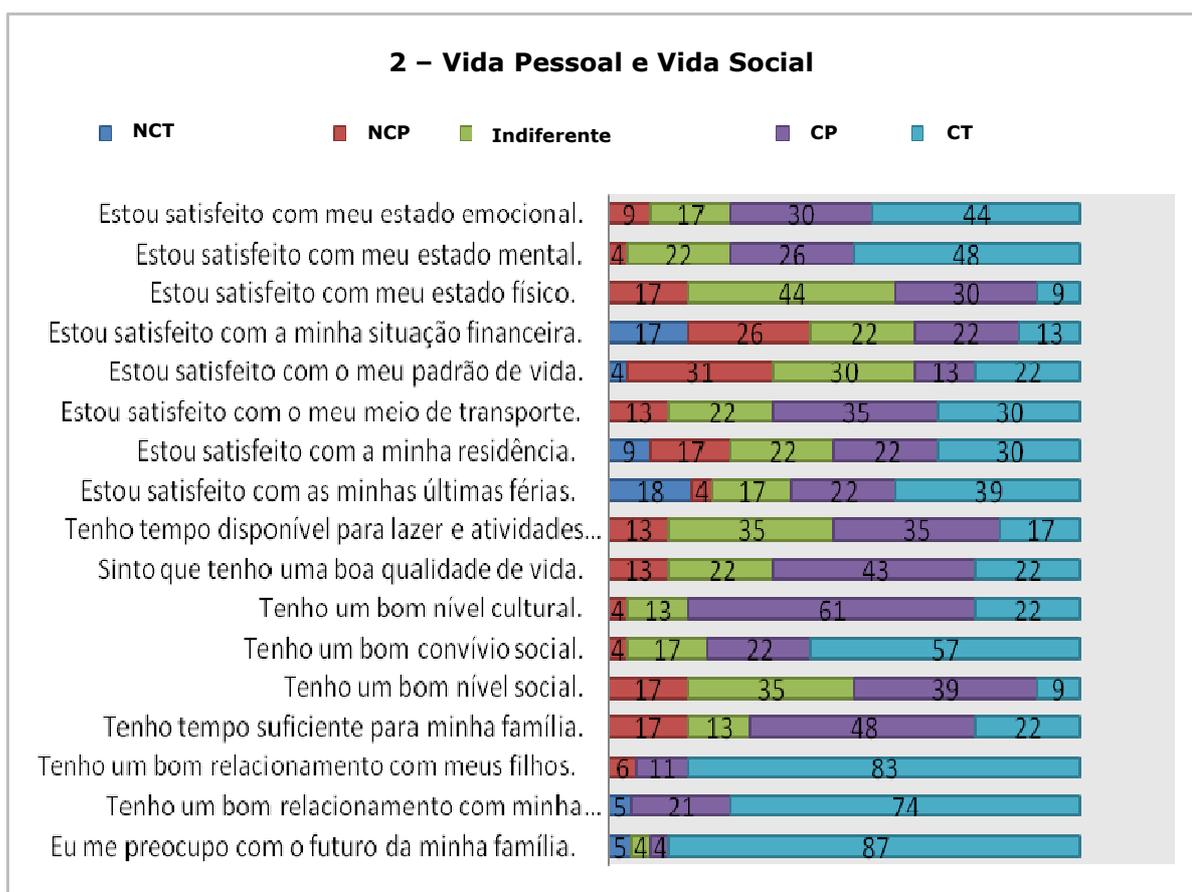


Gráfico 1: Análise dos itens referentes as prioridades pessoais. Dados expressos em porcentagem (%).

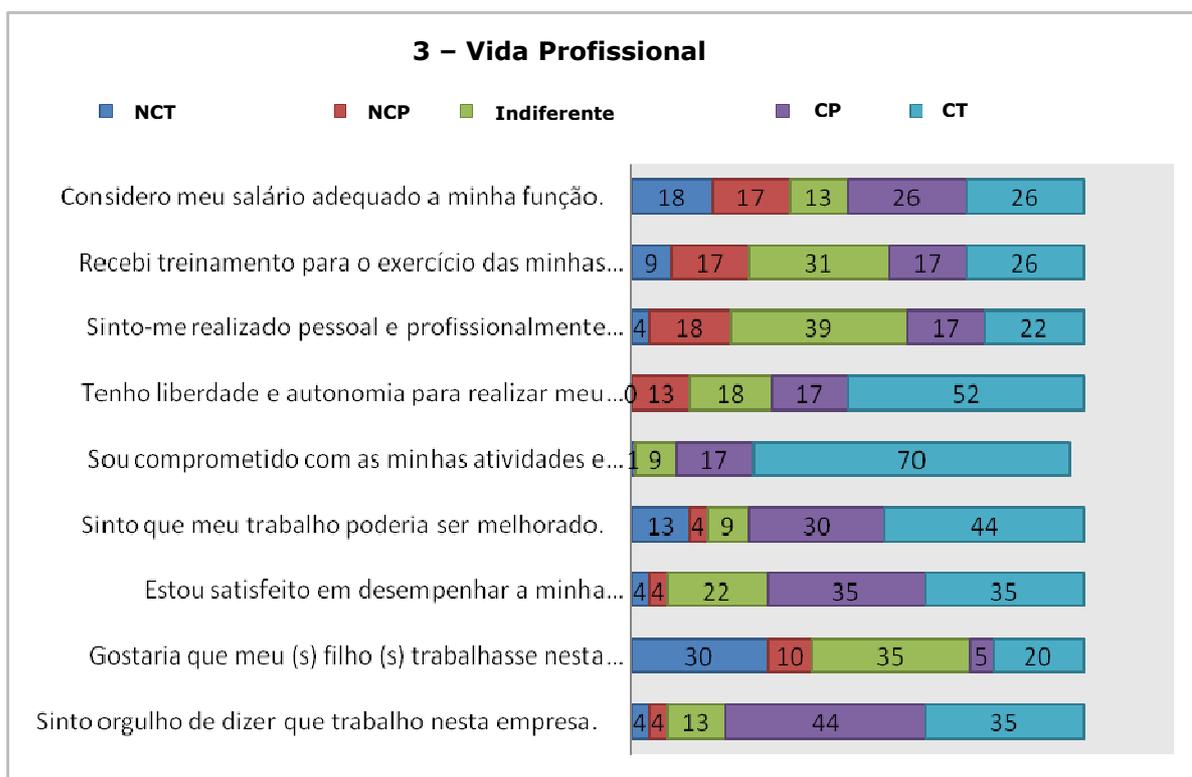
O gráfico 2 apresenta os resultados da satisfação dos funcionários referentes ao aspecto: Vida pessoal e Vida social. Dentro desse aspecto de percepção psicofisiológica nota-se que 74% dos entrevistados demonstram uma satisfação com seu estado emocional assim como 72% referem-se ao estado mental como sendo satisfatório. Já com relação ao estado físico a pesquisa mostra que somente 39% estão satisfeitos e isso pode ser devido as situações de trabalho ou a condição física dos entrevistados. Este item solicita um nível de atenção maior, uma vez que, as situações de desconfortos corporais podem levar ao afastamento do trabalho e, conseqüentemente, prejudicar a sua qualidade de vida. O item situação financeira e padrão de vida apresentam um baixo índice de satisfação de 35% cada. É um elemento de estudo relevante para identificação de melhorias. Outro item que chama atenção é que 70% dos entrevistados mostraram ter tempo suficiente para se dedicar a família. Esse percentual elevado é importante para gerar uma melhor satisfação dos mesmos e que irá refletir no índice de preocupação com a família que, neste caso, atingiu o percentual de 91%.



**Gráfico 2: Análise dos itens referentes a Vida Pessoal e Vida Social.  
Dados expressos em porcentagem (%).**

No gráfico 3 tem-se os dados referentes ao aspecto: Vida Profissional. Neste aspecto, 70% se dizem comprometidos com suas atividades e responsabilidades e 69% está satisfeito com a

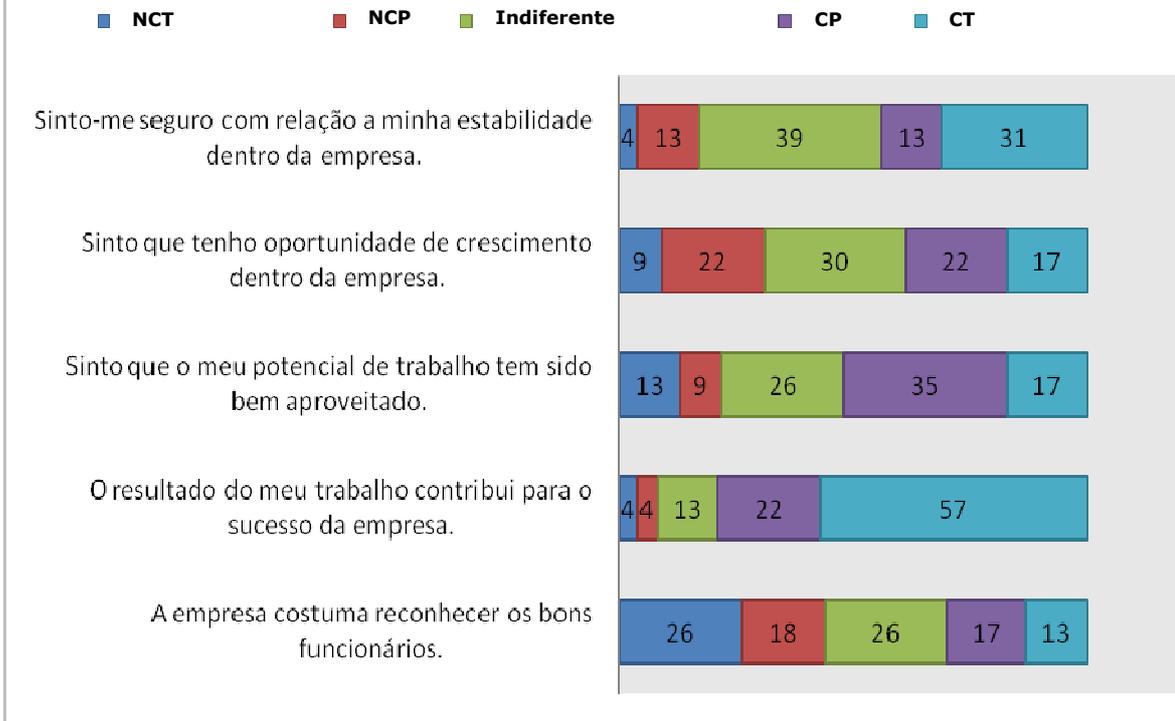
liberdade e autonomia para realização das atividades, porém 74% sentem que o seu trabalho poderia ser melhorado e apenas 39% diz se sentir realizado pessoal e profissionalmente. Um destaque positivo é que 79% dos funcionários concordam que sentem orgulho de trabalhar na empresa, porém esse item contrasta com os 40% que não desejariam que seus filhos trabalhassem na empresa. Dois itens que merecem atenções especiais e que são muito relevantes para o conhecimento da empresa.



**Gráfico 3: Análise dos itens referentes a vida profissional.  
Dados expressos em porcentagem (%).**

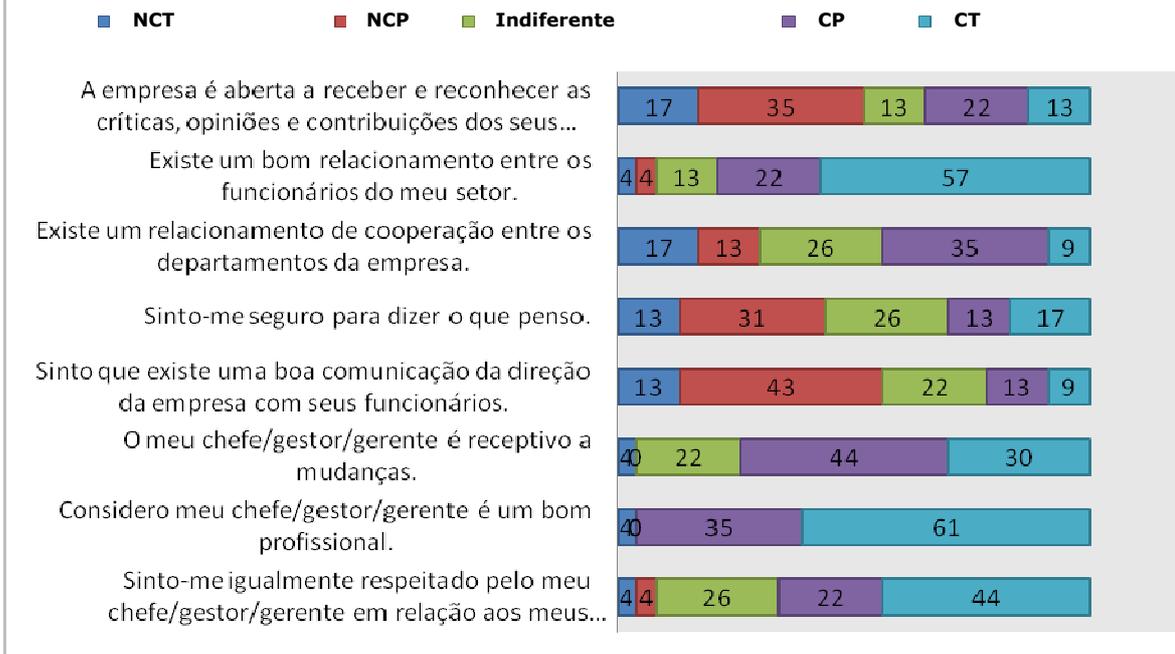
No gráfico 4 tem-se os dados referentes ao aspecto: Oportunidade de Crescimento e Reconhecimento Profissional. Os dados obtidos expressam uma grande indecisão nas respostas. Para 44% dos entrevistados a empresa não costuma reconhecer os bons funcionários. E 61% não sentem ou não souberam responder que tem oportunidade de crescimento dentro da empresa. Esses são dados importantes para uma análise mais profunda por parte da empresa, pois o não reconhecimento e a insegurança de um futuro melhor poderão gerar insatisfação e descontentamento bem como um baixo desempenho de trabalho por parte dos funcionários.

#### 4 – Oportunidade de Crescimento e Reconhecimento Profissional



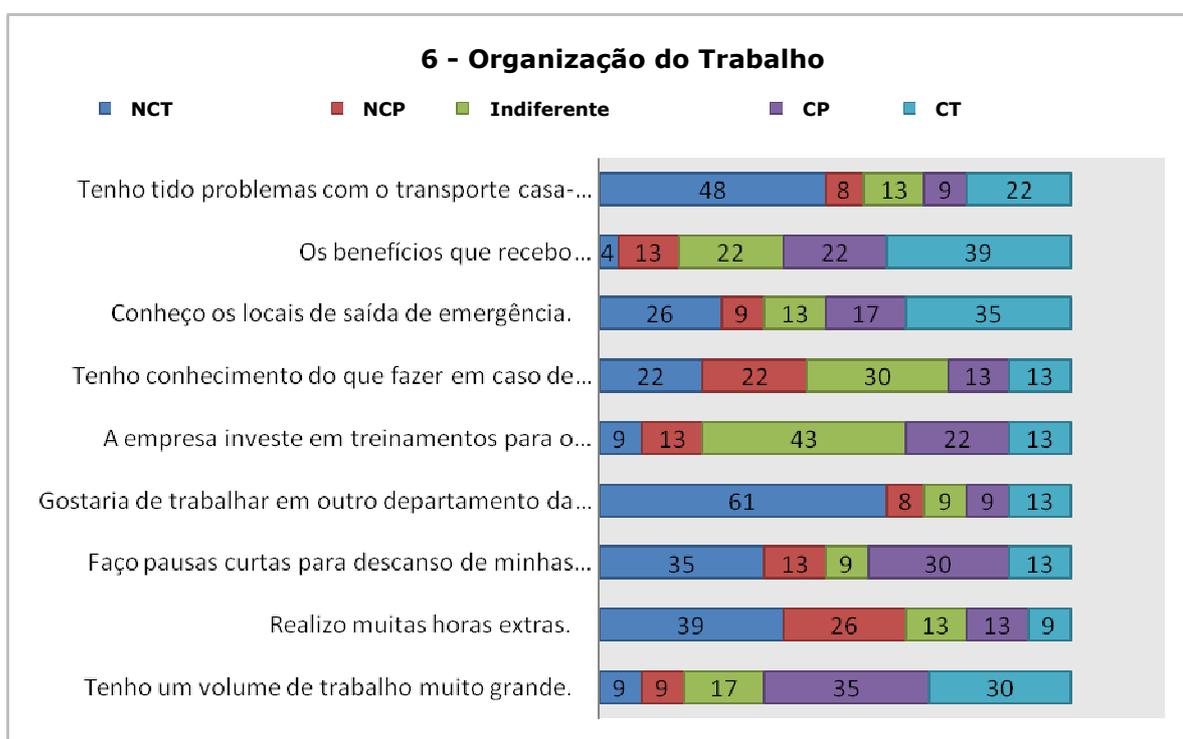
**Gráfico 4: Análise dos itens referentes a oportunidade de crescimento e reconhecimento profissional. Dados expressos em percentagem (%).**

#### 5 - Relações Interpessoais no Trabalho



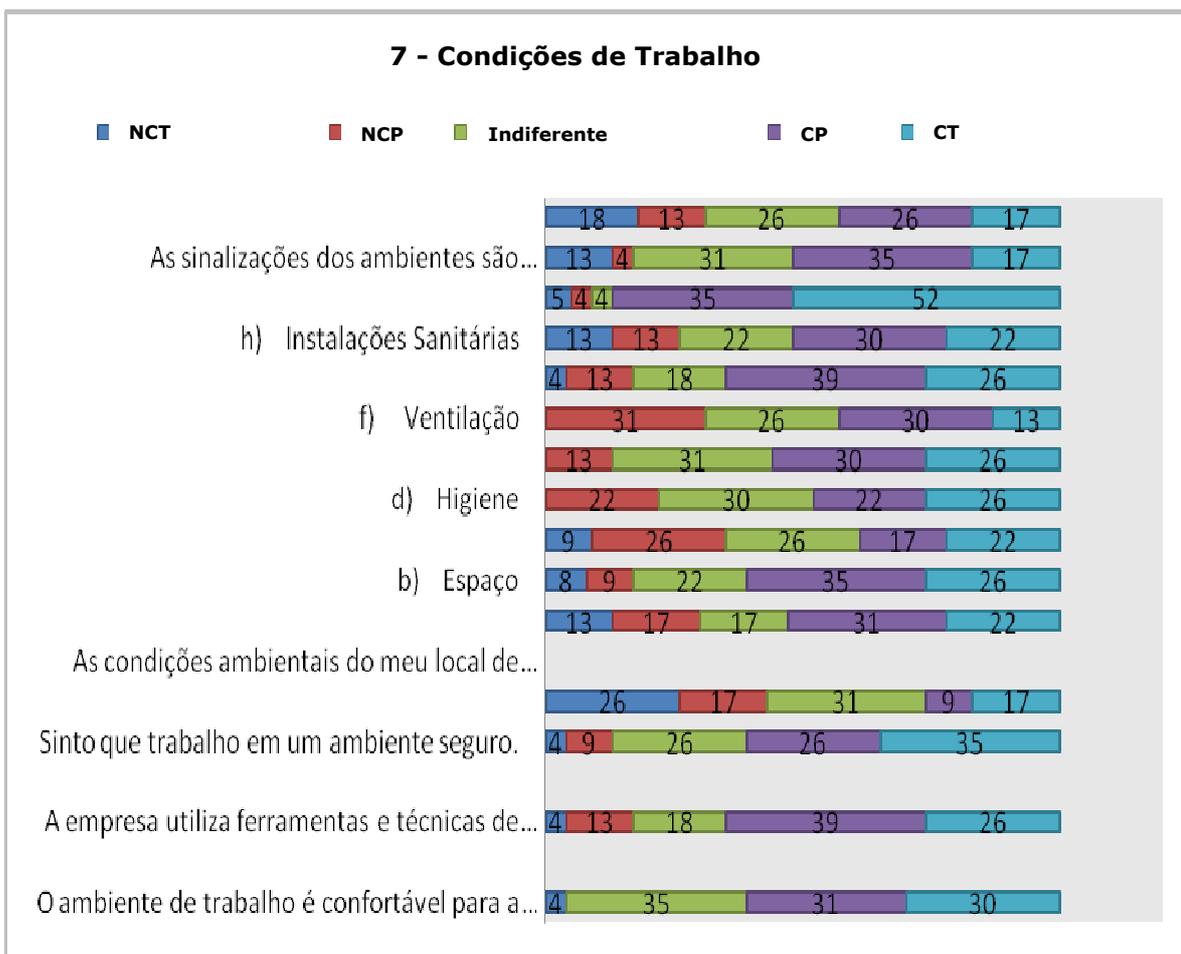
**Gráfico 5: Análise dos itens referentes as relações interpessoais no trabalho. Dados expressos em percentagem (%).**

No gráfico 5 tem-se os dados referentes ao aspecto: Relações interpessoais no Trabalho. Nota-se, de um modo geral, que os itens relacionados a alta direção da empresa ficam depreciados. Dos pesquisados, 56% relatam a falta de comunicação da direção da empresa com seus funcionários, 52% dizem que esta não está aberta a críticas e sugestões e 44% não se sentem seguros no que diz respeito a falarem o que pensam. Esses dados merecem um cuidado maior por parte da direção da empresa. A falta de comunicação, de liberdade de expressão e de diálogo geram desconfiança, insegurança por parte dos funcionários, propiciando um ambiente de trabalho desarmonioso, com conflitos, com alto índice de stress, e que pode gerar um grande número de absenteísmo.



**Gráfico 6: Análise dos itens referentes a organização do trabalho.  
Dados expressos em porcentagem (%).**

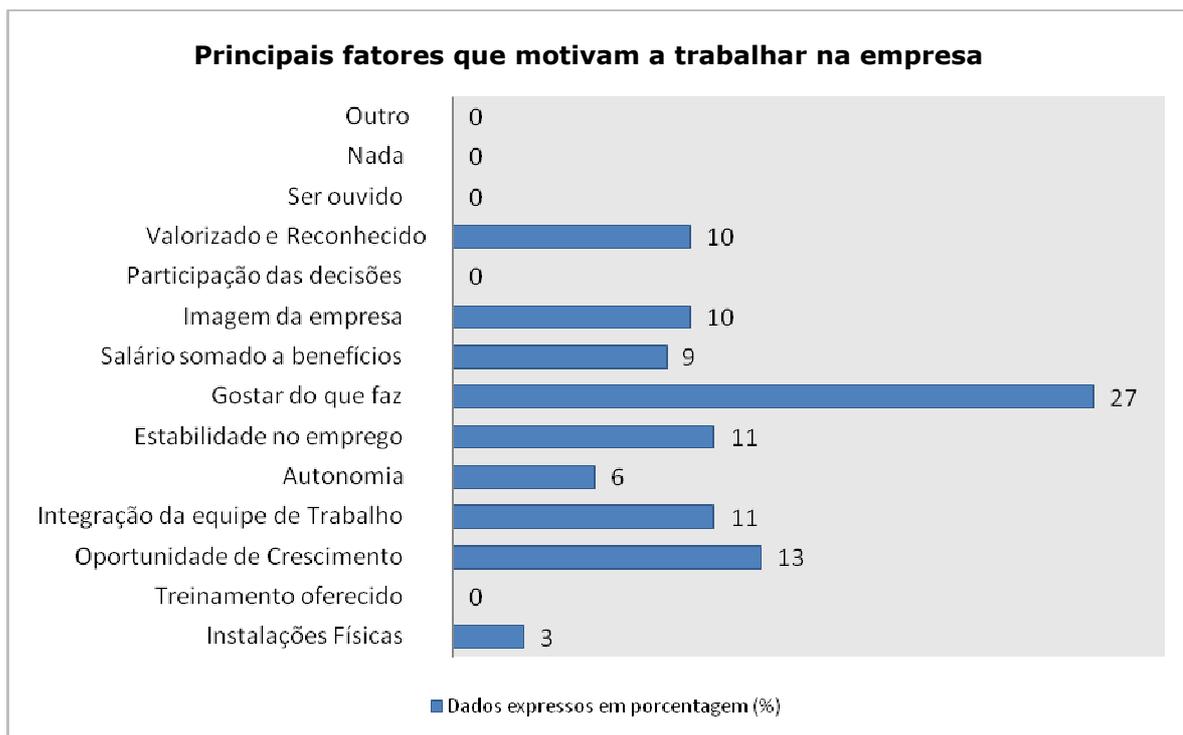
No gráfico 6 tem-se os dados referentes ao aspecto: Organização do Trabalho. Os dados levantados demonstram que, de uma maneira geral, os pesquisados sentem-se satisfeitos no que diz respeito à forma de organização do trabalho, porém destaca-se aqui que 65% dos pesquisados consideram o volume de trabalho excessivo e 48% consideram as pausas para descanso insuficientes. 65% dos pesquisados desconhecem ou dizem que a empresa não investe em treinamentos para desenvolvimento profissional dos seus funcionários. Um item muito importante e que merece uma atenção especial é que 74% dos pesquisados desconhecem o que fazer numa situação de emergência. Isso deve ser item básico, de conhecimento de todos dentro de uma empresa, pois está diretamente relacionado à segurança dos funcionários.



**Gráfico 7: Análise dos itens referentes as condições de trabalho. Dados expressos em porcentagem (%).**

No gráfico 7 tem-se os dados referentes ao aspecto: Condições de Trabalho. Os dados demonstram que as condições de trabalho oferecidas pela empresa são bem satisfatórias e que não trazem riscos para a saúde física do trabalhador. 61% dos pesquisados sentem que trabalham num ambiente seguro, 65% dizem que a empresa utiliza ferramentas e técnicas de proteção e segurança no trabalho. 61% consideram o ambiente de trabalho confortável para execução das suas atividades, destacando-se apenas os itens ventilação e mobiliário, onde 57% e 61% dos pesquisados, respectivamente, estão insatisfeitos.

Outro aspecto interessante foi levantar os principais fatores que motivam o trabalho na empresa (gráfico 8). Dos pesquisados, 27% responderam que gostar do que faz é o que os motiva a trabalhar na empresa.



**Gráfico 8: Análise dos itens referentes aos principais fatores que motivam a trabalhar na empresa.**

Os resultados obtidos na pesquisa foram bastante satisfatórios e positivos, demonstrando que a empresa está proporcionando boas condições de trabalho nos diversos aspectos abordados. Porém, analisar os aspectos negativos torna-se indispensável e ressalta a importância de um olhar mais atento no processo de gestão de pessoas, pois isso é determinante para a satisfação e bem-estar no trabalho e conseqüentemente para um melhor desempenho deste.

## 5. Conclusão

Sem dúvida, as questões relacionadas ao tema abordado neste trabalho são de extrema importância para o sucesso das organizações. A busca pela qualidade de vida no trabalho deixou de ser um diferencial para as empresas. Muitas estão percebendo que melhorar a qualidade de vida seus funcionários as torna mais saudável, competitiva e bem-sucedida.

O objetivo deste trabalho foi desenvolver um modelo de avaliação de qualidade de vida no trabalho voltado para pequenas e médias empresas, com o propósito de fornecer as mesmas, uma importante ferramenta gerencial capaz de mensurar os níveis de satisfação dos empregados sobre aspectos relacionados à sua condição de trabalho dentro e fora do ambiente laboral.

Este modelo de avaliação proposto é um teste piloto, ainda não validado, baseado nas literaturas citadas anteriormente. Diante disso, ainda há espaço para melhoria e aperfeiçoamento do instrumento, porém aplicá-lo na Instituição de Direito Público serviu para demonstrar a importância do seu uso para identificação das variáveis que influenciam a QVT na empresa. Com o presente

estudo, constatou-se que a empresa pesquisada, de uma maneira geral, se preocupa com o bem-estar e com a satisfação das necessidades de seus funcionários. Muitas ainda são as mudanças necessárias, mas esse questionário proporcionou levantar apontamentos relevantes, frente à percepção de seus funcionários, e que servirão para melhorias futuras.

Espera-se que este instrumento possa nortear as empresas a promover saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores em toda a sua esfera de trabalho.

---

## **Referências Bibliográficas:**

ARAÚJO, R.P.; SANTOS, N. e MAFRA, W.J. 2007. *Gestão da segurança e saúde do trabalho*. In: III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende, RJ, Brasil, 2007.

BACKES, B.I. *Qualidade de Vida no Trabalho e Sua Relação com a Qualidade Total: O caso de uma indústria de confecção*. Santa Cruz do Sul, RS. UNISC, 20p. Acessado em 01/08/2011.

BERRO, D. Qualidade de Vida no Trabalho. *Jornal Vale Paraibano*. São José dos Campos, SP. Entrevista concedida ao *Jornal Vale Paraibano*. Acessado em: 19/07/2011, disponível em: <http://www.artigos.com>

BISPO, C.A.F. 2006. *Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional*. *Revista Produção*, v. 16, n. 2, p. 258-273, Maio/Ago. 2006.

CAVASSANI, A.P., CAVASSANI, E.B. e BIAZIN, C.C. *Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações*. XIII SIMPEP. Bauru, SP, 2006 – acessado em 3/08/2011.

COSTA, R.S. *Validade e Confiabilidade de pesquisas*. 2009. Disponível em: <http://www.administradores.com.br> Acessado em: 05/08/2011.

DESSEN, M.C. e PAZ, M.G.T. 2010. *Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações*. *Psicologia em estudo*, Maringá, V.15, n.2, p-409-418, abr/jun. 2010.

FERREIRA, M.C. Qualidade de Vida no Trabalho: Instrumento de Análise. *Revista Proteção*. n.231, p.81, 2011.

FERREIRA, M.C. Qualidade de Vida no Trabalho: Enfoque Alternativo. *Revista Proteção*. n.225, p.110, 2010.

FREITAS, A.L.P e SOUZA, R.G.B. 2008. *Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas*. In: IV congresso nacional de Excelência em Gestão, Niterói, RJ, Brasil, 2008.

GRUPO DE ESTUDOS EM ERGONOMIA APLICADA AO SETOR PÚBLICO – ERGOPUBLIC - Acessado em 25/07/2011, disponível em: <http://www.ergopublic.com.br>

GRUPO WHOQOL. *Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL)*.1998. FAMED - Universidade Federal do Rio Grande Do Sul - UFRGS. Disponível em <http://www.ufrgs.br> Acessado em: 12/07/2011.

TEZZA, R. e BORNIA, A.C. *Teoria da Resposta ao Item: Vantagens e Oportunidades Para a Engenharia de Produção*. XXIX Encontro Nacional de Engenharia de Produção. A Engenharia de Produção e o Desenvolvimento Sustentável: Integrando Tecnologia e Gestão. Salvador, BA, Brasil, 2009. Acessado em 05/08/2011.

VASCONCELOS, A.F. *Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas*. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, V.08, nº 1, jan/mar 2001. Acessado em 28/06/2011.

ANEXO: Pesquisa de avaliação sobre a Qualidade de Vida no Trabalho

## ANEXO

---

---

### PESQUISA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

---

---

Este questionário tem por objetivo avaliar os fatores que influenciam a sua qualidade de vida no trabalho.

Responda a todas as questões de maneira sincera e objetiva analisando como elas estão relacionadas à sua vida e ao seu ambiente de trabalho. Esta pesquisa é uma oportunidade para você contribuir com sua opinião. Suas respostas são totalmente confidenciais.

Se desejar incluir comentários, por favor, escreva-os no local apropriado, no final da pesquisa.

#### Dados de Identificação:

**Setor/Depto:** \_\_\_\_\_

**Tempo de Empresa:** ( ) menos de 1 ano ( ) De 1 a 4 anos ( ) De 5 a 10 anos ( ) Mais de 10 anos

**Turno de Trabalho:** ( ) Diurno ( ) Noturno ( ) Turno intermediário

**Idade:** (..) Menos de 20 anos ( ) De 21 a 30 anos ( ) De 31 a 40 anos ( ) De 41 a 50 anos ( ) Mais de 51 anos

**Sexo:** Feminino ( ) Masculino ( )

**Sua atividade atual está de acordo com o cargo/função para o qual você foi contratado (a)?** Sim ( ) Não ( )

#### Levantamento dos fatores que influenciam a produtividade humana DENTRO e FORA do seu ambiente de trabalho.

##### Prioridades Pessoais

1. Indique a prioridade que VOCÊ dá aos itens a seguir. Classifique-os de 1 a 5, sendo 1 o item MENOS IMPORTANTE e 5 o item MAIS IMPORTANTE. (Não repetir nenhum número)

- Segurança ( )
- Saúde ( )
- Alimentação ( )
- Aceitação Pessoal ( )
- Realização Pessoal ( )

Nas demais questões, marque com um **X** uma única alternativa para cada afirmativa. As respostas vão do número 1 ao número 5, sendo: **1- Não concordo totalmente, 2- Não concordo parcialmente, 3- Indiferente 4- concordo parcialmente e 5 - concordo**

**totalmente.** É importante que todos os itens sejam preenchidos, mas se não souber uma questão pode deixá-la em branco.

### **Vida Pessoal – Vida Social**

2. Eu me preocupo com o futuro da minha família.  
 1     2     3     4     5
3. Tenho um bom relacionamento com minha esposa/companheira ou o meu marido/companheiro.  
 1     2     3     4     5
4. Tenho um bom relacionamento com meus filhos.  
 1     2     3     4     5
5. Tenho tempo suficiente para minha família.  
 1     2     3     4     5
6. Tenho um bom nível social.  
 1     2     3     4     5
7. Tenho um bom convívio social.  
 1     2     3     4     5
8. Tenho um bom nível cultural.  
 1     2     3     4     5
9. Sinto que tenho uma boa qualidade de vida.  
 1     2     3     4     5
10. Tenho tempo disponível para lazer e atividades sociais  
 1     2     3     4     5
11. Estou satisfeito com as minhas últimas férias.  
 1     2     3     4     5
12. Estou satisfeito com a minha residência.  
 1     2     3     4     5
13. Estou satisfeito com o meu meio de transporte.  
 1     2     3     4     5
14. Estou satisfeito com o meu padrão de vida.  
 1     2     3     4     5
15. Estou satisfeito com a minha situação financeira.  
 1     2     3     4     5
16. Estou satisfeito com meu estado físico.  
 1     2     3     4     5
17. Estou satisfeito com meu estado mental.  
 1     2     3     4     5
18. Estou satisfeito com meu estado emocional.  
 1     2     3     4     5

### **Vida Profissional**

19. Sinto orgulho de dizer que trabalho nesta empresa.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
20. Gostaria que meu (s) filho (s) trabalhasse nesta empresa.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
21. A empresa se preocupa com a satisfação de seus clientes externos.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
22. Estou satisfeito em desempenhar a minha atividade dentro da empresa.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
23. Sinto que meu trabalho poderia ser melhorado.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
24. Sou comprometido com as minhas atividades e responsabilidades.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
25. Tenho liberdade e autonomia para realizar meu trabalho da forma que considero melhor.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
26. Sinto-me realizado pessoal e profissionalmente com o meu trabalho.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
27. Recebi treinamento para o exercício das minhas atividades.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
28. Considero meu salário adequado a minha função.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5

#### **Oportunidade de Crescimento e Reconhecimento Profissional**

29. A empresa costuma reconhecer os bons funcionários.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
30. O resultado do meu trabalho contribui para o sucesso da empresa.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
31. Sinto que o meu potencial de trabalho tem sido bem aproveitado.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
32. Sinto que tenho oportunidade de crescimento dentro da empresa.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
33. Sinto-me seguro com relação a minha estabilidade dentro da empresa.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5

#### **Relações Interpessoais no Trabalho**

34. Sinto-me igualmente respeitado pelo meu chefe/gestor/gerente em relação aos meus colegas.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
35. Considero meu chefe/gestor/gerente é um bom profissional.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
36. O meu chefe/gestor/gerente é receptivo a mudanças.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
37. Sinto que existe uma boa comunicação da direção da empresa com seus funcionários.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5
38. Sinto-me seguro para dizer o que penso.  
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5

39. Existe um relacionamento de cooperação entre os departamentos da empresa.

1    2    3    4    5

40. Existe um bom relacionamento entre os funcionários do meu setor.

1    2    3    4    5

41. A empresa é aberta a receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições dos seus funcionários.

1    2    3    4    5

### **Organização do Trabalho**

42. Tenho um volume de trabalho muito grande.

1    2    3    4    5

43. Ocorrem retrabalhos nas tarefas que executo.

1    2    3    4    5

44. Realizo muitas horas extras.

1    2    3    4    5

45. Faço pausas curtas para descanso de minhas atividades.

1    2    3    4    5

46. Gostaria de trabalhar em outro departamento da empresa.

1    2    3    4    5

47. A empresa investe em treinamentos para o desenvolvimento profissional e pessoal dos seus funcionários.

1    2    3    4    5

48. Tenho conhecimento do que fazer em caso de emergência e/ou acidente de trabalho.

1    2    3    4    5

49. Conheço os locais de saída de emergência.

1    2    3    4    5

50. Os benefícios que recebo (transporte, alimentação, assistência médica e odontológica) me motivam para a execução do meu trabalho.

1    2    3    4    5

51. Tenho tido problemas com o transporte casa-empresa/empresa/casa.

1    2    3    4    5

### **Condições de Trabalho**

52. O ambiente de trabalho é confortável para a execução das minhas atividades na empresa.

1    2    3    4    5

53. Considero satisfatória a forma como me posiciono para executar as minhas atividades.

1    2    3    4    5

54. A empresa utiliza ferramentas e técnicas de proteção e segurança no trabalho.

1    2    3    4    5

55. A empresa se preocupa com a saúde preventiva dos funcionários, ou seja, realiza exames periódicos e desenvolve programas voltados para a prevenção de problemas de saúde.

1    2    3    4    5

56. Sinto que trabalho em um ambiente seguro.

1    2    3    4    5

57. Sinto que a poeira, o ruído e o calor estão prejudicando a minha saúde.

1     2     3     4     5

58. As condições ambientais do meu local de trabalho são satisfatórias em relação a:

- |                           |                            |                            |                            |                            |                            |
|---------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a) Temperatura            | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b) Espaço                 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| c) Mobiliário             | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d) Higiene                | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| e) Iluminação             | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| f) Ventilação             | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| g) Organização            | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| h) Instalações Sanitárias | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

59. Os recursos materiais necessários para a minha atividade são adequados e estão em bom estado de conservação.

1     2     3     4     5

60. As sinalizações dos ambientes são organizadas, legíveis e estão em locais adequados.

1     2     3     4     5

61. Os veículos de comunicação utilizados para repassar informações sobre a empresa são suficientes e adequados (cartazes, murais, virtual, etc.).

1     2     3     4     5

62. Dos itens abaixo relacionados, marque até 3 opções que você considera, hoje, como os principais fatores que te motivam a trabalhar na sua empresa:

- Instalações Físicas
- Treinamento oferecido
- Oportunidade de Crescimento
- Integração da equipe de Trabalho
- Autonomia
- Estabilidade no emprego
- Gostar do que faz
- Salário somado a benefícios
- Imagem da empresa
- Participação das decisões
- Ser valorizado e reconhecido pelo trabalho que executa
- Ser ouvido
- Nada
- Outro

