



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

Curso de Graduação em Administração a distância

THAÍS LIANNE AUGUSTO AMANCIO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
A perspectiva do Ministério da Educação

Brasília – DF

2010

THAÍS LIANNE AUGUSTO AMANCIO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
A perspectiva do Ministério da Educação

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Prof. Dr. José Matias-Pereira

Professora Co-orientadora: Profa. M.Sc. Rosana Hoffman
Câmara

Brasília – DF

2010

Amancio, Thaís Lianne Augusto.

Qualidade de vida no trabalho: a perspectiva do Ministério da Educação / Thaís Lianne Augusto Amancio. – Brasília, 2010.
97 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração - EaD, 2008.

Orientador: Prof. Msc. Carlos André de Melo Alves, Departamento de Administração.

1. Qualidade de Vida no Trabalho. 2. Contexto de Trabalho Contemporâneo. 3. Qualidade de Vida no Ministério da Educação. I. Título.

THAÍS LIANNE AUGUSTO AMANCIO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
A perspectiva do Ministério da Educação

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília da
aluna

Thaís Lianne Augusto Amancio

Profa. M.Sc. Rosana Hoffman Câmara
Professor-Orientador

Titulação, nome completo
Professor-Examinador

Titulação, nome completo
Professor-Examinador

Brasília, de de

Dedico este trabalho aos meus pais, Ivo e Lenice que sempre me apoiaram e acreditaram em mim. E às minhas irmãs, Thainá e Thamires, pela alegria e amor fraterno.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente a Deus pelo dom da vida e por me dar saúde, força e disposição para seguir perseverante em meus estudos.

Ao meus colegas de trabalho do Ministério da Educação.

E um agradecimento especial a professora Rosana Hoffman Câmara que com sua sabedoria e paciência me orientou para o sucesso deste trabalho.

"Não quero problemas - quero soluções."

Henry Ford

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo identificar e avaliar dentro do Ministério da Educação (MEC) os fatores que influenciam, positiva e negativamente, a Qualidade de Vida no Trabalho, na percepção dos servidores do referido ministério. Buscando descrever a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas organizações, analisar a QVT do Ministério da Educação e sugerir soluções ou estratégias que resultem em uma adequada QVT, buscou-se, a priori, o embasamento teórico sobre o contexto do moderno modo de trabalho. O estudo foi realizado em várias coordenações do Ministério da Educação, por meio da abordagem quantitativa. O questionário aplicado foi a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). No universo de 1.129 servidores do quadro permanente do MEC, foram aplicados 800 questionários, obtendo-se retorno de 59% dos respondentes, totalizando 472 respostas. Foi possível constatar que com relação à Organização do Trabalho e às Relações Socioprofissionais, o resultado é negativo e produtor de mal-estar no trabalho com forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas nas causas visando eliminá-las e/ou atenuá-las. Foi sugerido para uma melhor QVT o treinamento de relacionamento pessoal, com acompanhamento psicológico já disponível na organização, o treinamento das chefias no que diz respeito à resultados adequados de liderança e relações interpessoais e, finalmente, a valorização dos servidores com recompensas. Tudo sendo feito de modo a causar um efeito direto no bem-estar, no desempenho dos funcionários, aumentando a produtividade no trabalho e a interação entre os superiores e os subordinados diminuindo, assim, o absenteísmo.

Palavras-chave: Qualidade de Vida, Trabalho, Serviço Público.

ABSTRACT

The present study had as objective evaluate and identify inside Minister of Education (MEC) the factors which influence, positive and negatively, the quality of life on work, on the public servers of that minister perspective. In order to describe the meaning of Quality of Life on Work (QLW) in organizations, analyse the QLW of Minister of Education and suggests solutions or strategies that result in a right QLW, first was searched a theoretic basis about the context of modern way of work. The study was made on several coordinations of Minister of Education, through a quantitative approach. The form applied was the Work's Context Scale of Evaluation (WCSA). On a universe of 1.129 permanent servers, was applied 800 forms, with a feedback of 59% of answered, giving a total of 472 answers. It was possible to see that in relation with Work's Organization and Socioprofessionals Relations, the result is negative and a malaise maker with a strong illness risks, requiring immediate providences in your causes in order to cut out or mitigate them. It was suggested for a better QLW a training of personal relationship with psychology monitoring already available at the organization, a bosses training for a leadership and personal relationship appropriate results and, finally, an appreciation of employees by giving them rewards. All of that being done to get an straight effect on welfare, servers performance, increase of work productivity and the interaction among ascendant and subordinates decreasing, therefore, the absenteeism.

Key-words: Quality of Life, work, Public Service.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Organograma do Ministério da Educação (MEC)

Figura 2 - Parâmetros Básicos para Interpretação de Resultados da EACT

Gráfico 1 – Sexo

Gráfico 2 – Idade

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Média e desvio padrão dos fatores de contexto de trabalho

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

MEC – Ministério da Educação

EACT – Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho

CT – Condições de Trabalho

OT – Organização do Trabalho

RS – Relações Socioprofissionais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 Formulação do problema	14
1.2 Objetivo Geral	14
1.3 Objetivos Específicos	15
1.4 Justificativa	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 Contexto de Trabalho Contemporâneo.....	16
2.2 Qualidade de Vida no Trabalho.....	17
2.3 Importância da QVT no Contexto de Trabalho Contemporâneo.....	19
3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	23
3.1 Tipo de Pesquisa.....	23
3.2 Caracterização da Organização.....	24
3.3 População e Amostra.....	25
3.4 Critérios de seleção dos respondentes.....	27
3.5 Caracterização dos instrumentos de pesquisa.....	28
3.6 Procedimentos de coleta de dados.....	28
3.7 Procedimentos de análise de dados.....	29
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	30
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	34
REFERÊNCIAS.....	37
ANEXOS.....	39
Anexo A – Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT).....	39

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser compreendida como um conjunto de ações que visam criar condições físicas, psicológicas, emocionais, econômicas e sociais para que os colaboradores desempenhem suas funções na organização de forma eficaz e eficiente.

As organizações, ao entender a necessidade de uma boa QVT de seus funcionários, estão cada vez mais preocupadas em garantir-lhes melhores condições para desempenhar suas funções, permitindo-lhes o equilíbrio entre

fatores externos e internos, objetivando, com isso, maiores níveis de produtividade e menos *stress* funcional.

O presente estudo busca identificar e avaliar dentro do Ministério da Educação os fatores que influenciam positiva e negativamente a QVT, na percepção dos servidores do ministério e, assim, sugerir soluções ou estratégias que resultem em uma adequada QVT para a organização.

1.1 Formulação do problema

Um dos principais elementos para o sucesso de uma organização é a boa gestão de seus recursos humanos. Para uma empresa mostrar-se produtiva é fundamental que seus funcionários, além de estar capacitados, estejam bem motivados.

Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho assume papel essencial, pois ela está intimamente ligada à motivação dos trabalhadores.

Todavia, gerenciar a QVT não é tarefa simples e envolve uma série de fatores e questões psicológicas, legais, organizacionais e trabalhistas que o administrador deve conhecer e saber lidar.

Essa pesquisa objetivou estudar alguns aspectos da gestão da QVT aplicada ao Ministério da Educação, respondendo à seguinte pergunta:

Quais os fatores que influenciam positiva e negativamente a QVT do Ministério da Educação, na visão dos servidores?

1.2 Objetivo Geral

Identificar e avaliar dentro do Ministério da Educação os fatores que influenciam positiva e negativamente a QVT, na percepção dos servidores do ministério.

1.3 Objetivos Específicos

- Descrever a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas organizações;
- Analisar a QVT do Ministério da Educação;
- Sugerir soluções ou estratégias que resultem em uma adequada QVT para a organização.

1.4 Justificativa

A importância do trabalho aqui exposto dá-se pelo fato das empresas estarem descobrindo que investir na melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é a manutenção da produtividade. QVT é algo que envolve uma variedade de fatores como oportunidade de ascensão, treinamento, nutrição saudável, atividade física, lazer, ambiente físico, duração da jornada, entre outros.

As organizações que têm conseguido desenvolver ações que visam criar condições físicas, psicológicas, emocionais, econômicas e sociais para que os colaboradores desempenhem suas funções na empresa de forma cooperativa e qualitativa tem atingido o sucesso. O conjunto dessas ações é significativo tanto para o funcionário quanto para a empresa.

Dessa forma, faz-se necessário um estudo sobre a QVT no Ministério da Educação para identificar os fatores que interferem positiva e negativamente neste contexto, criando assim oportunidade para desenvolver uma adequada QVT na organização.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Contexto de Trabalho Contemporâneo

Desde a Antiguidade até os dias atuais a definição de trabalho foi sofrendo alterações. O trabalho escravo deu lugar ao trabalho como fonte de realização pessoal e social. Com a evolução das sociedades “o trabalho adquire um novo sentido associado à criação de valores úteis”.(MACHADO, 2006, p.6)

Machado (2006, p.3) afirma que de acordo com Giddens (1997, p.578), “podemos definir o trabalho como a realização de tarefas que envolvem o dispêndio de esforço mental e físico, com o objetivo de produzir bens e serviços para satisfazer necessidades humanas”.

No contexto da pós-modernidade, o trabalho contemporâneo mantém-se como referência importante pela posição que a sociedade lhe destina no ordenamento moral e social produzindo subjetividades, modos de trabalhar e de organizar a vida (ANDREAZZA, 2008).

Devido ao impacto da globalização, o trabalho está relacionado não mais somente a produtividade e lucratividade mas também à preocupação com os trabalhadores. A rigidez do fordismo é substituída pela ideia de flexibilidade e pela polivalência que o trabalhador deve desempenhar no uso de suas funções (ANDREAZZA, 2008).

Atualmente, os trabalhadores têm seus direitos resguardados na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, e também na Norma Regulamentadora NR-17, que trata da Ergonomia. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

Todo trabalhador deve ter condições de trabalho. As condições de trabalho, de acordo com a NR-17, incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho, e à própria organização do trabalho.

Face a essa realidade, torna-se de extrema importância a necessidade das organizações se preocuparem com seus funcionários, de modo que prevaleça um bom ambiente para se trabalhar, a possibilidade de expressão de pontos de vistas divergentes, a valorização dos trabalhadores, entre outros; prevalecendo, assim, a QVT.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA E ARRELANO, 2002).

Outrossim, Chiavenato (2004, p. 367) afirma que “a qualidade de vida no trabalho (QVT), representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua atividade na organização”.

Para Ferreira e Mendes (2005) a qualidade de vida no trabalho é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar coletivo, o desenvolvimento dos servidores e o exercício da cidadania na função pública.

Na década de 70, foi proposto um modelo conceitual de QVT, citado por Limongi-França e Arrelano (2002, p.297), com base nos seguintes fatores:

- **Remuneração justa e adequada** – para que os funcionários sintam-se bem e motivados a trabalhar em uma determinada organização empresarial, é

preciso que os seus serviços sejam remunerados de acordo com suas funções, atribuições, habilidades, competências e desempenho.

- **Segurança e salubridade do trabalho** – o ambiente de trabalho deve ser seguro e limpo, proporcionando aos trabalhadores condições de executar suas tarefas sem colocar em risco sua saúde e integridade física e mental.
- **Oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades** – além de bem remunerado e seguro, o funcionário precisa sentir que tem possibilidades e oportunidades para utilizar e desenvolver suas habilidades, demonstrando seus conhecimentos e aprendizados.
- **Oportunidade de progresso e segurança no emprego** – crescimento profissional e garantia de emprego são fundamentais para que o empregado perceba a qualidade de vida dentro da organização na qual trabalha.
- **Integração social na organização** – a interação e o bom entendimento entre os funcionários e entre estes e os dirigentes da empresa são fundamentais para que se desenvolva a qualidade de vida no trabalho.
- **Leis e normas sociais** – a empresa precisa desenvolver e cumprir normas, leis administrativas, políticas e sociais que garantam os direitos e deveres do indivíduo com pessoal, como profissional e como cidadão.
- **Trabalho e vida privada** – a empresa precisa adotar uma política na qual não se misturem os aspectos da vida profissional com os aspectos da vida privada e vice-versa, evitando que o funcionário leve os problemas do trabalho para casa ou que traga os problemas de casa para o trabalho.
- **Significado social da atividade do empregado** – antes de ser um profissional, cada empregado é um ser social, que vive em coletividade, cabendo a empresa preservar e motivar a socialização do indivíduo.

Na década de 80, a QVT passou a ser analisada sob o enfoque dos “efeitos das atividades profissionais sobre a saúde e bem-estar das pessoas e sua satisfação no trabalho” Limongi-França e Arrelano (2002, p.298). Neste período, a qualidade de vida no trabalho passou a ser conceituada como a prática de uma filosofia humanista que visava “modificar um ou vários aspectos do ambiente de

trabalho, a fim de criar uma situação favorável à satisfação dos empregados e produtividade”.

Este enfoque prevaleceu até finais da década de 90, quando a qualidade de vida no trabalho passou a ser abordada sob dois aspectos mais específicos: a preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas e sobre a efetividade organizacional; e a ideia de participação na tomada de decisões e na solução de problemas. (LIMONGI-FRANÇA e ARRELANO, 2002, p.299).

Rodrigues (1994, p.76) considera que a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, pois sempre houve, por parte da sociedade como um todo, a preocupação em desenvolver ações voltadas para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas.

Ferreira (2006, p. 214) enfatiza que

existe somente uma abordagem para que programas de QVT tenham êxito, uma abordagem de QVT preventiva, cujo horizonte busca compatibilizar três dimensões que devem ser indissociáveis: bem-estar de quem trabalha; produtividade saudável e responsabilidade social. Esse enfoque, para falar em poucas palavras, está ancorado em alguns pressupostos: participação dos trabalhadores no processo de tomada de decisão nas questões que lhes são concernentes; QVT é tarefa de todos; QVT é, antes de tudo, uma responsabilidade institucional; e, sobretudo, atuação prioritária nas causas dos problemas, ou seja, nas condições, organização e relações sócio-profissionais de trabalho. Afinal, são nesses fatores que residem as causas mais profundas do mal-estar no trabalho.

2.3 Importância da QVT no Contexto de Trabalho Contemporâneo

Na concepção apresentada por Chiavenato (2004, p.359), a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada com as condições sociais e psicológicas existentes no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, para satisfazer seus clientes, as organizações precisam também satisfazer aos seus funcionários, que são os responsáveis pela venda e comercialização dos produtos e da imagem da empresa. No setor público não é diferente, há a necessidade de se

ter uma adequada QVT aos funcionários públicos, pois ao final o beneficiário é a sociedade.

Patrício e Casagrande (1999, p. 134) em estudos sobre qualidade de vida do trabalhador, salientam que:

O significado do trabalho na qualidade de vida do ser humano está inserido na possibilidade não só de satisfações originadas a partir do uso de valor monetário oriundo do trabalho, mas também prazer pelo próprio trabalho. Precisamos pensar trabalho como ação humana que produz bens e serviços, não somente como meio de satisfazer necessidades de sobrevivência, mas também de transcendência: realização pessoal individual e coletiva, enquanto sujeito que transforma para si e para os outros seres humanos.

O sentido do trabalho é fortemente influenciado pela organização do trabalho, pois esta é capaz de alterar os comportamentos dos trabalhadores de forma que paulatinamente passem a ter atitudes positivas para com as funções que executam, com a organização e com eles mesmos (MORIN, 2001). O autor ainda ressalta que:

a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade e realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, de desenvolver seus julgamentos e seu livre arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar” (MORIN, 2001, p. 9).

O ambiente de trabalho e o perfil da organização são dois aspectos a serem relacionados com a qualidade de vida, pois conforme o ambiente de trabalho refere-se a:

Credibilidade: significa a confiança que os funcionários depositam na liderança;
Respeito: como as pessoas são tratadas. Quanto elas participam das decisões que afetam seu trabalho;
Imparcialidade: a justiça nas promoções e ausência de favoritismo;
Orgulho: é o brilho no olhar das pessoas. É o prazer no que faz e o vestir a camisa da empresa com sentimento de dignidade pessoal, brilho e altivez;
Camaradagem: reflete a convivência agradável entre os colegas.
(CHIAVENATO, 2004, P.365)

O perfil da empresa, por sua vez, apresenta-se relacionando os fatores como:

Benéficos: nem sempre são os investimentos financeiros que fazem a diferença aos funcionários;
Remuneração: ela se refere a como os empregados se sentem em relação ao que recebem pelo trabalho realizado;
Ética e cidadania: a ética refere-se aos mecanismos oficiais e a cidadania refere-se aos programas criados visando ao bem-estar da comunidade onde a empresa está inserida.
Desenvolvimento profissional: diz respeito às oportunidades de crescimento à equipe.

Equilíbrio (trabalho e vida pessoal): a pontuação máxima é dada às organizações que conseguem que seus colaboradores harmonizem vida pessoal e profissional. (CHIAVENATO, 2004, p.366).

De acordo com Bom Sucesso (2002, p.26), a qualidade de vida na organização empresarial apresenta relação direta com a valorização do indivíduo enquanto ser humano, considerando-se os diversos aspectos que se relacionam com seus sentimentos e emoções, pois o trabalho consiste na forma como o homem interage e transforma o meio ambiente para assegurar sua sobrevivência, estabelecer relações interpessoais e manter a sociedade à qual pertence. Assim sendo, a autora afirma que:

Qualidade de vida não decorre apenas de salário acima do mercado e de invejável plano de benefícios. Resulta também do tratamento humano, da gentileza, de leveza nas relações, da possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito aos ausentes e do orgulho pelo que se faz. Atenção, elogio e consideração constituem ingredientes indispensáveis quando se busca lealdade, qualidade e produtividade.

Observa-se, portanto, que a QVT está relacionada diretamente com o atendimento das necessidades e aspirações humanas, focando-se na ideia de humanização e responsabilidade social da organização.

Para Bom Sucesso (2002, p.33), a conquista da qualidade de vida apresenta uma estreita relação com o próprio indivíduo, com os valores que ele atribui à vida, como se desenvolve sua autoestima e autoimagem, de que forma ocorre seu engajamento profissional, político e social e que postura ele assume diante da sua realidade de vida, do papel de cidadão e da consciência que ele tem de seus direitos e deveres. Assim sendo, considera que:

Viver com qualidade de vida é ter consciência do próprio comportamento e autocrítica que permitam avaliar as consequências do estilo de vida na relação consigo e com o outro. Essa parte é de responsabilidade do indivíduo. Por mais que sejam realizados seminários e promovidos eventos de autoconhecimento e mudanças de hábitos, não se assegura a mudança de comportamento. Entre a consciência da necessidade da mudança de comportamento e sua real efetivação, uma longa distância se estabelece. O estímulo ao autoconhecimento pode ajudar pessoas desmotivadas ou das adaptadas funcionalmente a procurar formas de resgatar o entusiasmo e a vontade de produzir algo que faça sentido, que leve a marca pessoa.

Segundo Gil (2007, p.276) os programas de Qualidade de Vida no Trabalho têm como objetivo criar uma organização mais humana, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefa e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Nesse sentido, esses programas constituem uma das mais eficazes formas de obtenção do comprometimento das pessoas para os programas de qualidade total, já que favorecem o envolvimento nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho.

Para que os servidores da Coordenação de Administração de Pessoal do Ministério da Educação absorvam a necessidade do bem-estar é necessário que estejam abertos a novos hábitos possibilitando que a motivação se instale, e, conseqüentemente, uma maior contribuição para com o órgão.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Compreende-se por metodologia uma sequência de processos que visa analisar uma determinada realidade, investigando fatos para constatar a sua veracidade.

Para Matias-Pereira (2006, p. 28):

A metodologia é o conjunto dos métodos que cada ciência particular põe em ação. A colaboração entre demonstração lógica e experimentação, a interação entre ciência pura e tecnologia, é uma característica do espírito científico contemporâneo.

Por meio da metodologia consegue-se investigar e encontrar o caminho para atingir os objetivos de estudos científicos e assim atingir a meta de se conhecer a situação atual do Ministério da Educação (MEC) no que se refere á QVT.

3.1 Tipo de Pesquisa

Escolhido o problema de pesquisa, que deve estar formulado de forma clara e concisa, identificado o tipo de informação que é necessária, e definido como o investigador conduzirá a pesquisa, tem início o processo de definição do tipo da pesquisa que será realizado. (MATIAS-PEREIRA, 2006).

Com o objetivo de identificar e avaliar dentro do Ministério da Educação os fatores que influenciam positiva e negativamente a QVT, quanto aos fins, a pesquisa é descritiva.

De acordo com Vergara (2009, p. 42), “a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno”.

Assim, o presente estudo caracteriza-se como descritivo, pois leva em consideração as características da população e do ambiente da pesquisa e descreve a percepção e a expectativa dos servidores do MEC em relação a Qualidade de Vida no Trabalho.

Quanto aos meios, a pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso, porque estuda um caso específico.

Para Godoy (1995, p. 25), o estudo de caso se caracteriza como "um tipo de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa profundamente. Visa ao exame detalhado de um ambiente, de um simples sujeito ou de uma situação em particular".

Para Matias-Pereira (2006, p. 97) o estudo de caso "é uma construção apropriada sob várias circunstâncias. Ele pode ser percebido como algo análogo a um experimento, e muitas das mesmas condições que também justificam uma experiência e um estudo de caso".

Quanto aos meios a pesquisa caracteriza-se, também, como pesquisa de campo porque é realizada no próprio ambiente da análise – o Ministério da Educação, buscando analisar informações acerca da QVT.

Segundo Marconi e Lakatos (2005, p. 188) a pesquisa de campo é "aquela utilizada com objetivos de conseguir informações ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que a queria comprovar, ou ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles".

Por fim, quanto às técnicas, a pesquisa é quantitativa. Segundo Matias-Pereira (2006, p. 57):

sob o enfoque da pesquisa quantitativa, tudo pode ser mensurado numericamente, ou seja, pode ser traduzido em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.).

Quanto à técnica, a pesquisa classifica-se como quantitativa, pois as informações serão colhidas por meio de um questionário estruturado com perguntas claras e objetivas. Isto garantirá a uniformidade de entendimento dos entrevistados.

3.2 Caracterização da Organização

O Ministério da Educação (MEC) é um órgão do Governo Federal fundado em 1930, que tem por competência:

- política nacional de educação;
- educação infantil;

- educação em geral, compreendendo ensino fundamental, ensino médio, ensino superior, ensino de jovens e adultos, educação profissional, educação especial e educação a distância, exceto ensino militar;
- avaliação, informação e pesquisa educacional;
- pesquisa e extensão universitária;
- magistério;
- assistência financeira a famílias carentes para a escolarização de seus filhos ou dependentes.

3.3 População e Amostra

A população busca restringir o elemento a ser estudado na pesquisa de campo.

População, segundo Richardson (1999, p. 157), é conceituada da seguinte forma:

População é o conjunto de elementos que possuem determinadas características, fala-se de população ao se referir a todos os habitantes de determinado grupo ou lugar. Em termos estatísticos, população pode ser o conjunto de indivíduos que trabalham em um mesmo lugar, os alunos matriculados em uma universidade, toda a produção de refrigerantes de uma fábrica, todos os habitantes de uma determinada cidade, etc.

A população, neste estudo, foi composta por 800 servidores públicos do Ministério da Educação. No Ministério existem 1129 servidores do quadro permanente, distribuídos em 7 Secretarias, conforme mostrado no organograma abaixo:

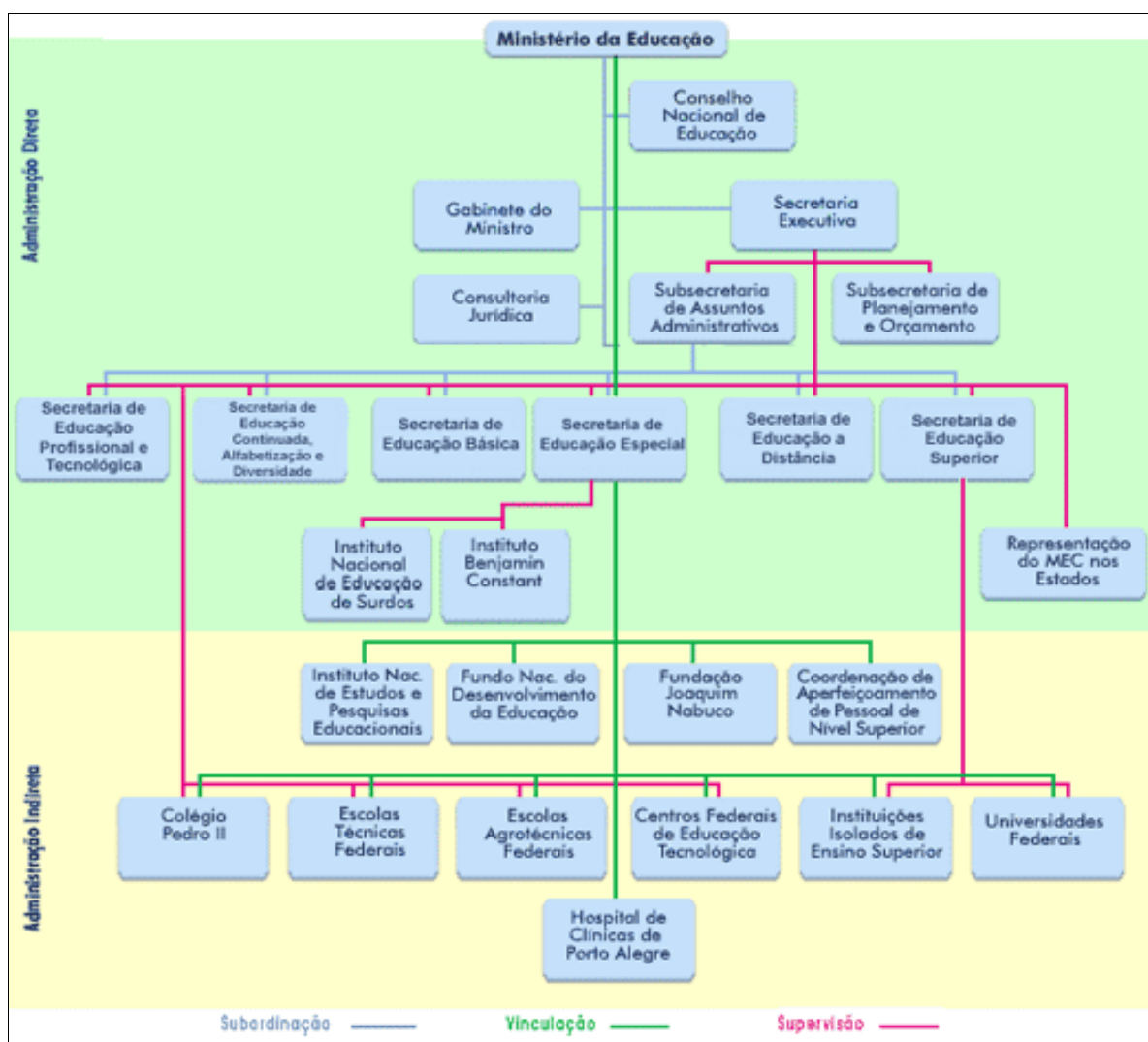


Figura 1: Organograma do Ministério da Educação (MEC)

Fonte: [MEC \(2010\)](#)

Utilizou-se a amostra 800 servidores do MEC - 100 destes lotados no Gabinete do Ministro e 700 nas demais secretarias.

A amostra é uma parte que é extraída da população para análise do estudo, dos quais 800 servidores participaram da pesquisa de campo.

Por meio desta amostragem pode-se avaliar os pontos principais da pesquisa de campo voltada para a Qualidade de Vida no Trabalho.

3.4 Critérios de seleção dos respondentes

O critério de seleção da amostra foi o de acessibilidade. Gil (1989, p. 104) descreve que:

A amostragem por acessibilidade ou por conveniência constitui o menos rigoroso de todos os tipos de amostragem. Por isso é destruída de qualquer rigor estatístico. O pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo, que estes possam de alguma forma, representar o universo.

Os grupos foram determinados de acordo com as divisões do próprio Ministério. São elas:

- Gabinete do Ministro: 100 servidores
- Secretaria Executiva: 100 servidores
- Secretaria de Educação Superior - SESU: 100 servidores
- Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica – SETEC: 100 servidores
- Secretaria de Educação Básica – SEB: 100 servidores
- Secretaria de Educação a Distância – SEED: 100 servidores
- Secretaria de Educação Especial- SEESP: 100 servidores
- Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade – SECAD: 100 servidores

A escolha dessa população se deu devido a facilidade de acesso aos servidores e ao próprio ambiente de trabalho estudado. Com isso, buscou-se conhecer os fatores que influenciam positiva e negativamente a QVT do Ministério da Educação, na visão de seus servidores.

3.5 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

Os dados necessário para a abordagem proposta foram levantados por meio da aplicação de questionário estruturado, composto por questões fechadas, para obter dados que permitiram definir o perfil dos servidores que trabalham na CAP, juntamente com a qualidade de vida no referido ambiente organizacional.

Segundo Roesch (2007, p. 142):

O questionário é o instrumento utilizado em pesquisa quantitativa, principalmente em pesquisas de grande escala, como as que se propõe levantar a opinião política da população ou a preferência do consumidor, não é apenas um formulário, ou um conjunto de questões listadas sem muita reflexão. O questionário é um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa.

É por meio do questionário que se pode conhecer as opiniões, sentimentos, interesses, expectativas e situações de maior conflito dos servidores do MEC. Segundo Oliveira (2002, p. 165):

Serve de apoio ao pesquisador para coleta de dados. Todo questionário deve ter uma extensão e um escopo limitados. ... Os dados deverão construir-se numa hipótese que será a resposta para o problema formulado.

Por meio do questionário, o estudo buscou atingir o maior número de respondentes, gerou maior rapidez para responder às questões devido a sua objetividade e não houve interferência do pesquisador ao entrevistado quanto ao ponto de vista observado.

O questionário para coleta de dados encontra-se no Anexo A.

3.6 Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados foi aplicada por email, identificando o objetivo do estudo, e estipulando um prazo para encerramento das respostas. Foi reforçada a questão de que os resultados seriam representados de modo geral não permitindo a sua divulgação, a fim de preservar a fidedignidade das respostas dos pesquisados.

O instrumento de coleta de dados (Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho) foi validado com 5.437 trabalhadores de empresas públicas federais do DF.

Entre as técnicas de análise de dados, foi utilizada a análise estatística buscando por meio de gráficos e tabelas visualizar, da melhor forma possível, o quantitativo dos respondentes e a porcentagem de cada resposta, buscando interpretar o perfil, as concepções e as expectativas na QVT dos servidores do MEC.

3.7 Procedimentos de análise de dados

O processo de análise de dados tem por objetivo reduzir grandes quantidades de dados brutos a uma forma interpretável e mensurável.

Entre as técnicas de análise de dados, foi utilizada a análise estatística buscando por meio de gráficos e tabelas visualizar, da melhor forma possível, o quantitativo dos respondentes e a porcentagem de cada resposta, buscando interpretar o perfil, as concepções e as expectativas na QVT dos servidores do MEC.

A análise estatística utilizada restringiu-se apenas à descritiva, onde obteve-se a frequência, o percentual, a média e o desvio-padrão dos dados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No questionário, a análise da resposta foi feita com base no grau de satisfação e insatisfação dos respondentes sobre as questões a eles propostas. As opções de respostas era “Nunca”, “Raramente”, “Às vezes”, “Frequentemente” e “Sempre”.

Na população de 1129 servidores do quadro permanente do MEC, foram aplicados 800 questionários – (N=100) aos servidores lotados no Gabinete do Ministro e 100 em cada Secretaria (N=700).

Houve resposta de 59% dos respondentes, totalizando 472 respostas.

Os dados foram coletados via email, e posteriormente tabulados e organizados em gráficos e tabelas para que se tenha uma melhor visualização.

A amostra foi composta por servidores do gênero masculino (40%) e feminino (59%), como demonstrado no Gráfico 1.

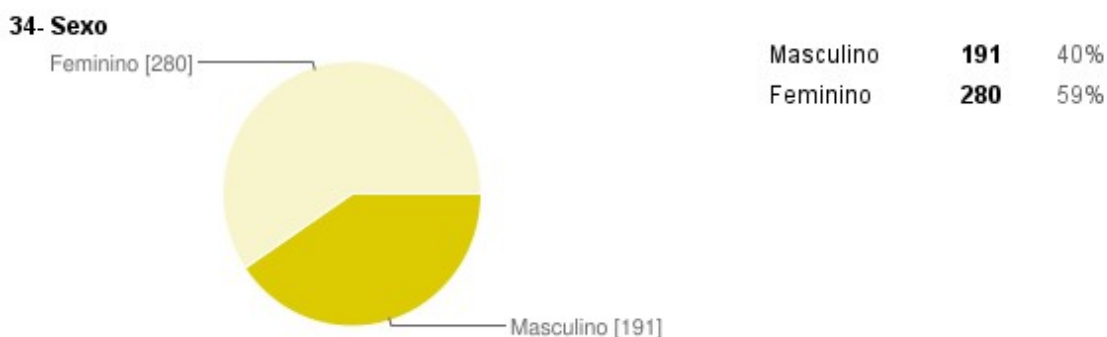


Gráfico 1
Fonte: Pesquisa Própria

Grande parte dos entrevistados (44%) tem entre 18 a 24 anos, 38% tem entre 25 a 34 anos, 6% entre 35 a 44 anos, 12% entre 45 a 60 anos e 2 entrevistados tem mais de 60 anos, é o que revela o Gráfico 2:

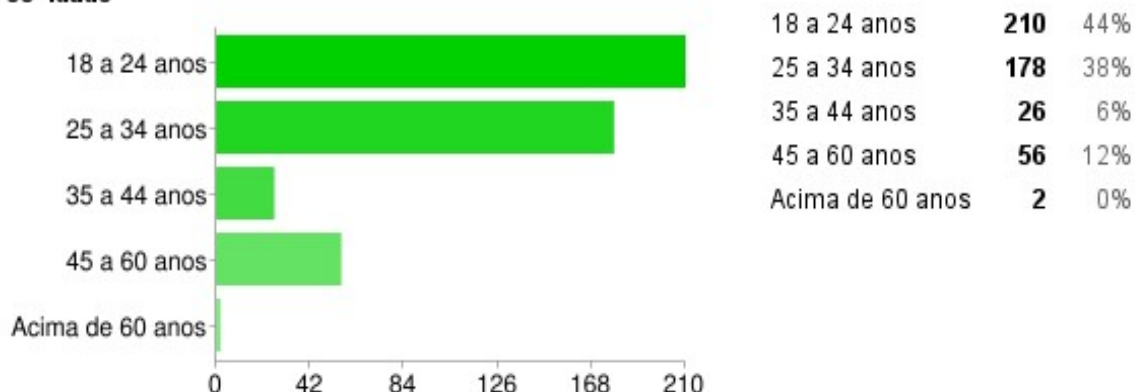
35- Idade

Gráfico 2

Fonte: Pesquisa Própria

Este dado demonstra que o Ministério da Educação possui uma grande quantidade de servidores jovens, isso se dá principalmente pelo recente concurso aplicado no final de 2009 que recrutou novos servidores.

Para a análise dos resultados relativos às respostas aos fatores da escala EACT, as opções de resposta eram “Nunca”=1 , “Raramente”=2, “Às vezes”=3, “Frequentemente”=4 e “Sempre”=5.

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho - EACT é construída com base em itens negativos, devendo sua análise ser feita por fatores, considerando o desvio padrão em relação ao ponto médio. Os Parâmetros básicos para interpretação dos resultados da escala, são definidos conforme Figura 2:

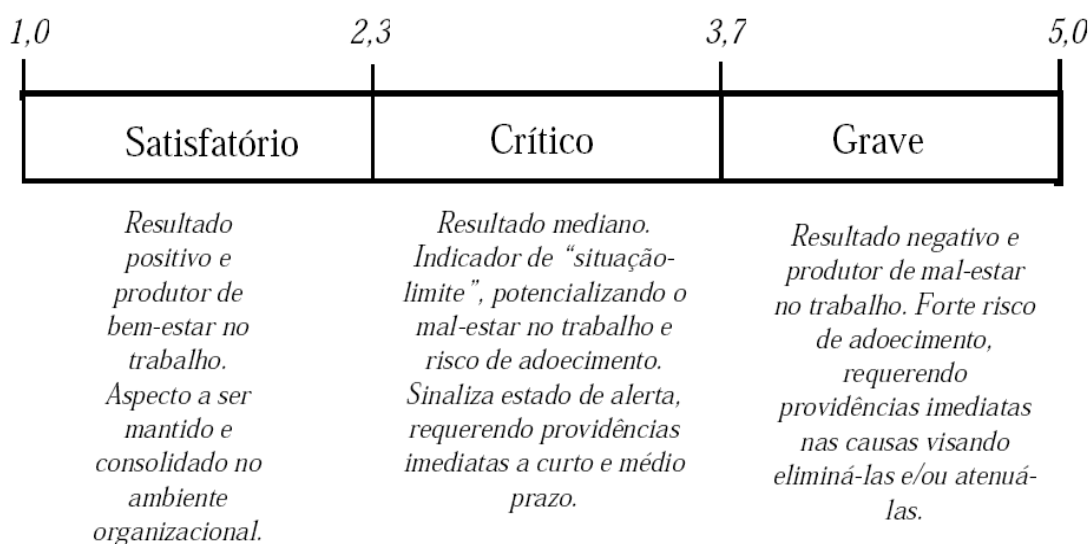


Figura 2: Parâmetros Básicos para Interpretação de Resultados da EACT

Fonte: MENDES, A. M.; FERREIRA, M.C. (2008)

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT é constituída pelos seguintes fatores e itens:

<i>Dimensões Analíticas</i>	<i>Definição</i>	<i>Componentes</i>
Organização do Trabalho (OT)	É constituída pelos elementos prescritos (formal ou informalmente) que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes no <i>lôcus</i> de produção e que balizam o seu funcionamento.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Divisão do trabalho: hierárquica, técnica, social; ✓ produtividade esperada: metas, qualidade, quantidade; ✓ regras formais: missão, normas, dispositivos jurídicos, procedimentos; ✓ tempo: duração da jornada, pausas e turnos; ✓ ritmos: prazos e tipos de pressão; ✓ controles: supervisão, fiscalização e disciplina; ✓ características das tarefas: natureza e conteúdo.
Condições de Trabalho (CT)	É constituída pelos elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presentes no <i>lôcus</i> de produção e caracterizam sua infra-estrutura, apoio institucional e práticas administrativas. Os seguintes elementos integram essa dimensão:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ambiente físico: sinalização, espaço, ar, luz, temperatura, som; ✓ instrumentos: ferramentas, máquinas, documentação; ✓ equipamentos: materiais arquitetônicos, aparelhagem, mobiliário; ✓ matéria prima: objetos materiais/simbólicos, informacionais; ✓ suporte organizacional: informações, suprimentos, tecnologias; e ✓ práticas de remuneração, desenvolvimento de pessoal, benefícios.
Relações Socioprofissionais (RS)	É constituída pelos elementos interacionais que expressam as relações socioprofissionais de trabalho, presentes no <i>lôcus</i> de produção e caracterizam sua dimensão social.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interações hierárquicas: chefias imediatas, chefias superiores; ✓ interações coletivas intra e inter-grupos: membros da equipe de trabalho; membros de outros grupos de trabalho; e ✓ interações externas: usuários, consumidores, representantes institucionais (fiscais, fornecedores).

A partir da pesquisa aplicada, foi possível verificar os fatores que necessitam atenção e, dependendo do caso, reestruturação.

Após calcular a média dos fatores de contexto de trabalho (Tabela 1), foi constatado que em relação ao fator Condições de Trabalho a maioria dos respondentes situava-se entre “nunca” e “raramente” e em relação aos fatores

Organização do Trabalho e Relações Socioprofissionais a média encontrava-se entre “sempre” e “frequentemente”.

Tabela 1: Média e desvio padrão dos fatores de contexto de trabalho

Variáveis	Média	Desvio Padrão
Organização do trabalho	3,68	0,59
Relações Sociais	2,83	0,72
Condições de trabalho	1,82	0,68

Nesta condição, quanto ao fator Condições de Trabalho (CT) concluiu-se que os respondentes consideram satisfatório, pois o ambiente físico não é desconfortável, raramente existe muito barulho no ambiente de trabalho, e raramente as condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas. O que nos leva a constatar que este aspecto deverá ser mantido e consolidado no ambiente organizacional.

Porém, ao analisar os fatores Organização do Trabalho (OT) e as Relações Socioprofissionais (RS) concluiu-se que o resultado é negativo e produtor de mal-estar no trabalho com forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas nas causas visando eliminá-las e/ou atenuá-las.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O objetivo desta pesquisa foi identificar e avaliar dentro do Ministério da Educação os fatores que influenciam positiva e negativamente a QVT, na percepção dos servidores do ministério.

Para isso, foi utilizada como metodologia nesse trabalho a pesquisa quantitativa, por se tratar de uma coleta de dados com um grande número de pessoas, o que facilitou a análise e interpretação dos dados levantados.

A população deste estudo foi constituída pelos servidores do quadro permanente do Ministério da Educação, que totalizam 1129 servidores. Foram enviados 800 questionários – 100 para os servidores lotados no Gabinete do Ministro e 100 para cada uma das Secretarias do órgão. Houve resposta de 59% dos questionários enviados, totalizando 472 respostas.

Para diagnosticar a organização, as condições e as relações socioprofissionais de trabalho sob a ótica dos próprios trabalhadores, foi aplicada a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – (EACT), que se apoia no conceito de “Contexto de Produção de Bens e Serviços – CPBS” (Ferreira, & Mendes, 2003) e busca, mais precisamente, se constituir em um instrumento de diagnóstico das componentes desta noção.

No contexto de intervenção profissional, constatar como os trabalhadores avaliam o seu ambiente de trabalho constitui, para Ferreira & Mendes (2008), um importante desafio para as abordagens das ciências do trabalho.

Os resultados encontrados permitiram identificar e analisar as representações que os indivíduos fazem de seu contexto de trabalho. Esta percepção pode ser um diferencial, e em certa medida um requisito central, para adoção de mudanças que visem promover o bem-estar no trabalho, a eficiência e a eficácia dos processos produtivos.

Neste sentido, foram obtidas informações necessárias sobre a atual situação da Qualidade de Vida no Trabalho do MEC em seus aspectos positivos e negativos, o que permite pensar os meios necessários e sugerir soluções ou estratégias que resultem em uma adequada QVT para a organização. Conclui-se, portanto que os objetivos, tanto o geral quanto os específicos, foram atingidos.

Quanto ao fator Condições de Trabalho (CT), que expressa a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e material disponibilizado para a execução do trabalho, concluiu-se que os respondentes consideram satisfatório este fator, pois o ambiente físico não é desconfortável, raramente existe muito barulho no ambiente de trabalho, e raramente as condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas. O que nos leva a constatar que este aspecto deverá ser mantido e consolidado no ambiente organizacional.

Porém, ao analisar os fatores Organização do Trabalho (OT), que expressa a divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho, e as Relações Socioprofissionais (RS), que expressam os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional, concluiu-se que o resultado é negativo e produtor de mal-estar no trabalho com forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas nas causas visando eliminá-las e/ou atenuá-las.

Considerar ações estratégicas que levem em conta o cuidado com o trabalhador constitui postura inteligente que colabora para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e auxilia a organização como um todo a atingir os objetivos inclusive em nível institucional. Na concepção apresentada por Chiavenato, a Qualidade de Vida no Trabalho está diretamente relacionada com as condições sociais e psicológicas existentes no ambiente de trabalho e está claro que essa dimensão do trabalho organizacional não pode ser menosprezada ou ignorada, sob pena de se incorrer em desmotivação dos trabalhadores e improdutividade por má gestão do ambiente organizacional interno.

Com a finalização do trabalho realizado, algumas sugestões tornaram-se relevantes.

Foi sugerido, para uma melhor QVT no Ministério da Educação, treinamento de relações pessoais, com acompanhamento psicológico disponível na organização; assim como capacitação das chefias, no que diz respeito à liderança e à condução das relações interpessoais; e, ainda, a valorização dos servidores com sistemas de recompensas que estimulem a produtividade.

Esta proposta teve o intuito de colaborar para entender os componentes da Qualidade de Vida no Trabalho, objetivando auxiliar a reduzir os problemas ocasionados pela má gestão da QVT e, por consequência, contribuir para a melhoria e aumento da motivação, do desempenho funcional e das atitudes de prevenção de

doenças ocupacionais. Desse modo, conhecendo e investindo na QVT, é possível causar um efeito direto no bem-estar e desempenho dos funcionários, gerando ganhos na produtividade do trabalho, melhorando a interação entre os superiores e subordinados, e diminuindo o absenteísmo.

REFERÊNCIAS

- ANDREAZZA, Jaqueline Perozzo. **O trabalho contemporâneo e os efeitos da flexibilização no trabalho do setor administrativo**. 2008. 147 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Social e Institucional) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.
- BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- FERREIRA, M.C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**. In: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. (orgs). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- GIL, A.C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**-1ª.ed.-7ª reimpressão. São Paulo. Atlas, 2007.
- GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos**. São Paulo: Futura, 2001.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARRELANO, Eliete Bernal. **Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Phorte, 2003.
- MACHADO, Deolinda Carvalho. **O conceito “Trabalho”**. Lisboa, 2006.
- MATIAS-PEREIRA, José. **Metodologia Científica: manual de Pesquisa Científica**. Brasília, 2006.
- MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução a Administração**. São Paulo : 2004.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Organograma do Ministério da Educação**. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/index.php>
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Nr 17- Ergonomia**. Disponível em http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_17.asp
- MORIN, Estelle M., **Os Sentidos do Trabalho**. In Revista de Administração de Empresas – RAE, v.41, nº 3, jul./set. 2001.
- OLIVEIRA, Silva L. **Tratado de Metodologia Científica**. São Paulo, 2002.
- PATRÍCIO, Z. M.; CASAGRANDE, J. L.; ARAÚJO, M. F. de. (Orgs.). **Qualidade de vida do trabalhador: uma abordagem qualitativa do ser humano através de Novos Paradigmas**. Florianópolis: Ed. do Autor, 1999.
- RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 5 ed. São Paulo: Vozes, 1998.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ANEXOS

Anexo A – Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)

Questionário - QVT

Caro colaborador,

O presente questionário é uma coleta de dados para fins acadêmicos, foi baseado em Ferreira e Mendes (2003) e tem como objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho.

Sua opinião é muito importante para podermos avaliar com maior grau de precisão. Por isso, solicito sua colaboração, respondendo com sinceridade a todos os itens.

Os resultados serão representados de modo geral não permitindo a sua divulgação.

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

Obrigada pela colaboração!

Thais Lianne Augusto Amancio

1- O ritmo de trabalho é acelerado.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

2- As tarefas são cumpridas sob forte pressão temporal.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

3- A cobrança por resultados é presente.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

4- As normas para execução das tarefas são rígidas.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

5- As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

6- Existe divisão entre quem planeja e quem executa.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

7- As tarefas são repetitivas.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

8- Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

9- O material de consumo é insuficiente.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

10- Existe fiscalização do desempenho.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

11- O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

12- Os resultados esperados estão fora da realidade.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

13- As tarefas não estão claramente definidas.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

14- A autonomia é inexistente.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

15- A distribuição das tarefas é injusta.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

16- Os funcionários (servidores, contratados, estagiários) são excluídos das decisões.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

17- Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

18- Existem disputas profissionais no local de trabalho.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

19- Existe individualismo no ambiente de trabalho.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

20- Existem conflitos no ambiente de trabalho.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

21- A comunicação entre funcionários (servidores, contratados, estagiários) é insatisfatória.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

22- Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

23- As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

24- O bem-estar dos funcionários (servidores, contratados, estagiários) não é uma prioridade.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

25- As condições de trabalho são precárias.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

26- O ambiente físico é desconfortável.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

27- Existe muito barulho no ambiente de trabalho.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

28- O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

29- Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

30- O posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

31- Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

32- O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

33- As condições de trabalho oferecem riscos de acidente.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

34- Sexo

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

35- Idade

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

36- Casado (a)

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

37- Tem filhos

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

38- Tempo de serviço no MEC

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

39- Possui função gratificada

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

40- Lotação

- ☐ Gabinete do Ministro
- ☐ Secretaria Executiva
- ☐ Secretaria de Educação Superior - SESU
- ☐ Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica - SETEC
- ☐ Secretaria de Educação Básica - SEB
- ☐ Secretaria de Educação a Distância - SEED
- ☐ Secretaria de Educação Especial- SEESP
- ☐ Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade - SECAD