

Universidade Federal de Itajubá

Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção

**UMA FERRAMENTA PARA AVALIAR A QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIFEI**

Valéria Marcondes Pereira

Itajubá

2003



Universidade Federal de Itajubá

Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção

UMA FERRAMENTA PARA AVALIAR A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA
UNIFEI

Valéria Marcondes Pereira

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Engenharia de Produção da Universidade Federal de
Itajubá como requisito parcial para obtenção do título de
Mestre em Engenharia de Produção

Orientador: *Paulo Roberto Labegalini*

Itajubá
2003

ANEXO I

Dedico este trabalho a Deus, que enviou seu filho ao mundo para vivenciar a vida humana e morrendo por nós em morte de cruz para nos proporcionar vida!

A minha princesinha Taynara...

Aos únicos: Jeferson e Everton...

Aos insubstituíveis: Sandra e Jáson sem os quais seria impossível de concretizar meus estudos, meu muito obrigada!

Agradecimentos

*Ao orientador Prof. Dr. Paulo Roberto Labegalini,
pela amizade nos momentos de desespero e pelas palavras de carinho e
acompanhamento pontual.*

*Ao colega e professor Carlos Eduardo Sanches da Silva,
pelo carinho, paciência, compreensão, respeito e amizade.*

*A professora Ana Cristina Limongi França,
pela oportunidade de crescimento e trocas de experiências...*

*A UNIFEI através de seus representantes, obrigada pela oportunidade de
crescimento!*

*Dedico este trabalho a todos que um dia acreditaram na mudança e que
contribuíram para a realização desta pesquisa.*

***“O mundo está sendo!
Somos sujeitos de ocorrências e não
apenas objeto da história.”***

Paulo Freire

SUMÁRIO

Lista de Figuras	p. vii
Lista de Quadros	p. viii
Lista de Tabelas	p. viii
Resumo	p. ix
Abstract	p. x
Capítulo 1. INTRODUÇÃO	p. 1
1.1. O Problema	p. 2
1.2. Objetivos	p. 4
1.3. Justificativa	p. 5
1.4. O Campo de Estudo	p. 5
1.5. Metodologia	p. 10
1.6. Estrutura do Trabalho	p. 13
Capítulo 2. REFERENCIAL TEÓRICO	p. 14
2.1. Os Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho	p. 14
2.2. A Origem e a Evolução dos Estudos sobre a QVT	P. 19
2.3. O Enfoque da Qualidade de Vida no Trabalho	p. 21
2.4. Os Modelos para Avaliação da QVT	P. 23
2.4.1. Modelo de Walton	P. 23
2.4.2. Modelo de Hackman & Oldham	P. 27
2.4.3. Modelo de Westley	P. 28
2.4.4. Modelo de Werther & Davis	P. 29
2.4.5. Modelo de Nadler & Lawler	P. 30
2.4.6. Modelo de Huse & Cummings	P. 31
2.4.7. Modelo de Quirino & Xavier	P. 32
2.4.8. Modelo de Siqueira & Coletta	P. 32
2.5. Justificativa da Escolha do Modelo de Walton	p. 35

Capítulo 3. ANÁLISE DOS RESULTADOS	p. 36
3.1. Dados Gerais	P. 36
3.2. Remuneração	P. 39
3.3. Condições de Trabalho	P. 40
3.4. Uso e Desenvolvimento de Habilidades	P. 43
3.5. Oportunidade de Crescimento e Segurança	P. 46
3.6. Integração Social	P. 48
3.7. Constitucionalismo	P. 50
3.8. Trabalho e Espaço Total da Vida	P. 52
3.9. Relevância Social da Vida no Trabalho	P. 53

Capítulo 4. CONCLUSÕES E PROPOSTAS PARA TRABALHOS FUTUROS	p. 57
--	-------

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	p. 60
-----------------------------------	-------

ANEXOS

Anexo I - Ofício ao Departamento de Pessoal e Reitoria

Anexo II - Ofício a Chefia dos Departamentos

Anexo III – Primeiro Questionário da Pesquisa

Anexo IV – Segundo Questionário da Pesquisa

Anexo V – Teste de Significância

Anexo VI – Dados da Pesquisa

Lista de Figuras

Figura 1: Ciclo Motivacional	p. 3
Foto 1: Entrada da UNIFEI	p. 5
Figura 2: Cronograma da UNIFEI	p. 8
Figura 3: Fatores que influenciam o projeto de cargo e a QVT	p. 30
Figura 4: QVT X Produtividade	p. 31
Gráfico 1: Tempo de Serviço	p. 37
Gráfico 2: Nível de Escolaridade	p. 37
Gráfico 3: Comparativo de Escolaridade	p. 38
Gráfico 4: Meio de Transporte	p. 39
Gráfico 5: Remuneração	p. 39
Gráfico 6a: Condições de Trabalho	p. 42
Gráfico 6b: Condições de Trabalho	p. 42
Gráfico 7: Autonomia	p. 43
Gráfico 8: Significado da Tarefa	p. 44
Gráfico 9: Identidade da Tarefa	p. 44
Gráfico 10: Condições de Usar Conhecimentos e Habilidades	p. 45
Gráfico 11: Avaliação de Desempenho	p. 46
Gráfico 12: Oportunidade de Crescimento e Segurança	p. 47
Gráfico 13: Relacionamento	p. 48
Gráfico 14: Preconceito	p. 49
Gráfico 15: Fonte de Informações	p. 51
Gráfico 16: Liberdade de Expressão de Idéias	p. 51
Gráfico 17: Trabalho e o Espaço Total da Vida	p. 52
Gráfico 18: Relevância Social da Vida no Trabalho	p. 54
Gráfico 19: Imagem da Empresa	p. 55

Lista de Quadros

Quadro 1: Conceitos em Qualidade de Vida no Trabalho	p. 17
Quadro 2: Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho	p. 20
Quadro 3: Fatores relevantes para QVT	p. 22
Quadro 4: Modelo de Walton para aferição da QVT	p. 23
Quadro 5: Origens da QVT	p. 29
Quadro 6: Resumo dos fatores determinantes de algumas abordagens sobre QVT	p. 33
Quadro 7: Quadro Conclusivo	p. 55

Lista de Tabelas

Tabela 1: O Nível Ocupacional	p. 36
Tabela 2: Idade	p. 36
Tabela 3: Condições de Trabalho	p. 41
Tabela 4: Direitos e Deveres	p. 50

Resumo

O termo Qualidade de Vida no Trabalho tem sido analisado com mais riqueza de detalhes por diversas instituições. É muito abrangente e pertinente à época em que super valoriza-se o conhecimento, a tecnologia, a liderança e outros fatores diversos, porém, muitas vezes, deixa-se de lado o principal agente sujeito destas implementações em nossas empresas.

Com a evolução dos estudos na área social, as organizações passam a investir na melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho, cujo resultado é um ambiente mais humanizado, representado pela melhoria nas relações entre chefias e subordinados.

Há necessidade de uma postura vigilante contra todas as práticas de desumanização no trabalho.

A tarefa essencial do líder consiste em propiciar a existência de condições e métodos de trabalho, de modo que as pessoas alcancem seus próprios objetivos através da orientação de seus esforços em direção às metas da empresa, para que surjam menos insatisfações.

Conscientização em todos os sentidos de respeitar e ser respeitado como profissional, o autoconhecimento e o conhecimento do outro são componentes essenciais na compreensão de como a pessoa atua no trabalho, dificultando ou facilitando as relações.

A pesquisa desenvolvida apresenta resultados baseados no modelo de QVT de Walton, realizado através de questionários.

Verificou-se a viabilidade de aplicação do modelo em instituições de ensino, servindo como ferramenta de medida de Qualidade de Vida no Trabalho.

Palavras – chave: Qualidade de Vida – Trabalho – Respeito - Liderança

Abstract

The expression Quality of Work Life has been more frequently and detailed analyzed by several institutions. It is very comprehensive and suitable for a time when knowledge, technology, leadership and other diverse factors are highly valued. However, the agent subjected to these implementations in our companies is very often left aside.

With the evolution of studies regarding the social area, organizations begin to invest in the improvement of quality of work life, and the result is a more humanized environment represented by the improvement in the relation between bosses and their subordinates.

It is necessary to maintain a vigilant posture against all the dehumanizing practices at work.

The leader's essential task consists of providing the existence of good work conditions and methods, so that people can achieve their own goals by orienting their efforts towards the company's goals in order to prevent unsatisfied behaviors.

Awareness in all the senses of respect and be respected as a professional, self-knowledge and the knowing the other are essential components for understanding how the other person acts at work, making the relations easier or more difficult.

This research, which was carried out by using interviews, presents results based on Walton's QWL model.

The feasibility of applying the model in educational institutions, serving as a tool to measure Quality of Work Life was observed.

Key words: Life Quality – Work – Respect - Leadership

1. INTRODUÇÃO

Partindo do princípio que passamos a maior parte de nossas vidas nas organizações, seria ideal que as transformássemos em lugares mais aprazíveis e saudáveis para a execução do nosso trabalho. Locais onde pudéssemos, de fato, passar algumas horas criando e realizando plenamente, com satisfação e alegria. É preciso mudar?

O profissional de Recursos Humanos assume atualmente uma posição chave nas organizações. Ele aponta vários desafios para a área e um dos principais se refere ao comprometimento das pessoas com o trabalho. O engajamento é cada vez mais necessário e as organizações precisam estimular duas atitudes em seus funcionários: comprometimento e vontade de agir.

O indivíduo deverá ser o foco principal da função de Recursos Humanos.

São as pessoas que garantem o nível de flexibilidade, o grau e a velocidade de adaptação da empresa, que agregam valores aos produtos e aos serviços em termos de qualidade e produtividade, e que respondem pelo processo de aprendizagem e pelo grau de inovação na organização.

Como todos os processos envolvidos no dia-a-dia organizacional que buscam a eficácia dos decisórios aos operacionais e requerem um comportamento participativo por parte de todos os empregados, seria, por demais ingênuo, aceitar que as empresas conseguissem atingir as tão sonhadas metas de eficácia e eficiência sem contar com pessoas motivadas. (Haak, 1995).

Nada se poderá fazer num “ambiente de águas paradas”, onde cada um trabalha rotineiramente sem criatividade e sem necessidade autêntica de se renovar e evoluir. O espantoso é ver quão rápido uma pessoa passa da boa vontade em colaborar para a negação total de suas responsabilidades de trabalho. (Bergamini, 1987).

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Segundo Limongi e Assis, (1995:28), filosoficamente, todo mundo acha importante a implantação de programas de QVT, mas na prática prevalece o imediatismo e os

investimentos de médio e longo prazos são esquecidos. Tudo está por fazer. A maioria dos programas de QVT tem origem nas atividades de segurança e saúde no trabalho e muitos nem sequer se associam a programas de qualidade total ou de melhoria do clima organizacional. QVT só faz sentido quando deixa de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passa a ser discutida num sentido mais amplo, incluindo qualidade das relações de trabalho e suas conseqüências na saúde das pessoas e da organização.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem despertado o interesse de muitos empresários e administradores pela contribuição que pode oferecer para elevar o nível de satisfação do empregado e da produtividade empresarial. Por outro lado, tem-se constatado certa confusão sobre o significado teórico e técnico do conceito de QVT, o que poderia conduzir, simplesmente, a outro “modismo” da área de Recursos Humanos.

A escassez de recursos é uma constante no momento desafiante e competitivo vivido pelas empresas, dificultando falar em QVT visando aumentar o nível de satisfação dos empregados.

Sob uma perspectiva organizacional, pessoas são recursos valiosos, mas, em geral, subotimizados em seu potencial, com reflexos nos resultados globais da empresa.

A nível organizacional, é fácil constatar que as expectativas dos empregados têm crescido em ritmo mais acelerado que o aperfeiçoamento das práticas gerenciais. Em consequência, a alienação no trabalho trouxe até mesmo problemas sociais, refletidos em comportamentos do tipo: alcoolismo, sabotagem, absenteísmo, rotatividade, greves, entre outras.

Uma sólida compreensão do que consiste QVT, impedirá que tal tecnologia se transforme em mais uma entre tantas modas gerenciais que têm certamente diminuído a credibilidade dos profissionais de Recursos Humanos (Fernandes, 1988).

1.1. O PROBLEMA

Como conceitua Walton (1973), a “qualidade de vida no trabalho é resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas do desempenho das atividades e de outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.”

Como salienta Rodrigues (1999:76), a QVT sempre esteve voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

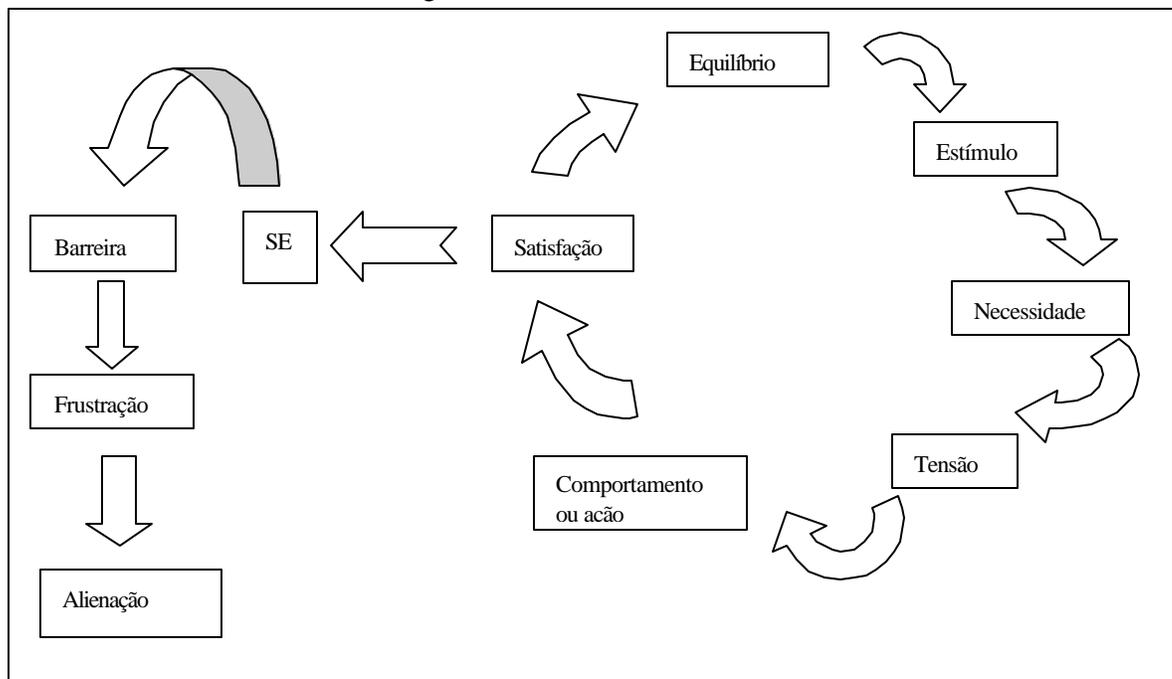
Conforme demonstrado na Figura 1, segundo Chiavenato (1999), estar satisfeito é estar em equilíbrio. Para se obter um nível de equilíbrio psicológico, todo indivíduo passa pelo ciclo motivacional.

Assim, o organismo humano permanece em estado de equilíbrio psicológico, até que um estímulo o rompa e crie uma necessidade. Essa necessidade provoca um estado de tensão, conduzindo-o a um comportamento ou ação capazes de atingir alguma forma de satisfação daquela necessidade.

Quando o comportamento ou ação do indivíduo encontra uma barreira, esta gera frustração, que por sua vez reflete em:

- a) desorganização do comportamento;
- b) agressividade;
- c) reações emocionais;
- d) alienação e apatia.

Figura 1: Ciclo Motivacional



Fonte: Adaptado de Chiavenato (1999)

Se por um lado o trabalho aliena, por outro pode ser fonte de realização de necessidades que o homem possui, impulsionando-o em direção aos seus objetivos, pressionando para que a própria relação de trabalho seja alterada para atender suas necessidades mais elevadas de realização e desenvolvimento, comenta Alves (2001).

Se o indivíduo estiver constantemente frustrado, ele repassa para a sociedade toda essa arrogância, afetando, com isso, a imagem da instituição.

A Qualidade de Vida no Trabalho é individualizada na pessoa por meio de suas diferentes manifestações de stress. O stress é vivido no trabalho a partir da capacidade de adaptação, a qual envolve sempre o equilíbrio obtido entre exigência e capacidade. Se o equilíbrio for atingido, obter-se-á o bem-estar; se for negativo, gerará diferentes graus de incerteza, conflitos e sensação de desamparo. O stress é, talvez, a melhor medida do estado de bem-estar obtido ou não pela pessoa (Albuquerque, 1998).

Eis o problema da pesquisa: Qual a percepção dos servidores da UNIFEI em relação a Qualidade de Vida no Trabalho?

É necessária a investigação da percepção dos servidores sobre os critérios de QVT para que se possa intervir sobre os mesmos, proporcionando maior produtividade e maior satisfação.

1.2. OBJETIVOS

Objetivo Geral:

Selecionar e avaliar a implementação de uma sistemática que permita mensurar a QVT.

Objetivos Específicos:

Avaliar o nível de satisfação dos servidores Técnico-Administrativos da UNIFEI;

Fornecer subsídios para o Departamento de Pessoal (DEP) adequar os servidores aos órgãos.

Sistematizar esta pesquisa na Universidade.

1.3. JUSTIFICATIVA

A Qualidade de Vida no Trabalho está voltada para os aspectos da satisfação do indivíduo no cargo e no trabalho. É tida como um meio para alcançar o engrandecimento do ambiente de trabalho e obtenção de maior produtividade e qualidade do seu resultado. Proporciona também, melhoria da comunicação, maior entrosamento entre departamentos, harmonia e evita a alienação.

QVT é uma evolução da qualidade total, significa condições adequadas e desafios de respeitar e ser respeitado como profissional.

1.4. O CAMPO DE ESTUDO

UNIFEI: Estrutura Organizacional e Administrativa

Foto 1: Entrada da UNIFEI



A pesquisa pode ser estendida a todos os segmentos de serviços, tanto públicos como privados, sendo o objetivo principal mostrar, a partir da percepção dos Servidores da UNIFEI, o nível da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para a formulação de estratégias que visem o crescimento da produtividade por meio do aumento do grau de satisfação dos funcionários. Contudo, para alcançar tal objetivo, faz-se necessário realizar um diagnóstico geral da Universidade, detectar as políticas, normas e procedimentos de Recursos Humanos adotados, verificar as percepções dos funcionários face aos indicadores de QVT propostos por Walton e apresentar propostas visando a melhoria contínua da Qualidade.

A Universidade Federal de Itajubá- UNIFEI, fundada em 23 de novembro de 1913, com o nome de Instituto Eletrotécnico e Mecânico de Itajubá- IEMI, por iniciativa pessoal do advogado Theodomiro Carneiro Santiago, foi a décima Escola de Engenharia a se instalar no país.

Desde logo o IEMI se destacou na formação de profissionais especializados em sistemas energéticos, notadamente em geração, transmissão e distribuição de energia elétrica.

O então Instituto foi reconhecido oficialmente pelo Governo Federal em 05 de janeiro de 1917. O curso tinha, inicialmente, a duração de três anos, tendo passado para quatro anos em 1923 e, em 1936, foi reformulado e equiparado ao da Escola Politécnica do Rio de Janeiro e tendo o nome da instituição sido mudado para Instituto Eletrotécnico de Itajubá-IEI em 15 de março daquele mesmo ano. Em 30 de janeiro de 56 o IEI foi federalizado.

Sua denominação foi alterada em 16 de abril de 1968 para Escola Federal de Engenharia de Itajubá- EFEI. A competência e o renome adquiridos em mais áreas de atuação conduziram ao desdobramento do seu curso original em cursos independentes de Engenharia Elétrica e de Engenharia Mecânica, com destaque especial para as ênfases de Eletrotécnica e Mecânica Plena. Iniciou em 1968 seus cursos de pós- graduação, com mestrados em Engenharia Elétrica, Mecânica e Biomédica, este último posteriormente descontinuado. Em resposta à evolução da tecnologia e à expansão das novas áreas contempladas pela Engenharia, a EFEI ampliou as suas ênfases em 1980, passando a incluir a de Produção, no curso de Engenharia Mecânica, e a de Eletrônica, no de Engenharia Elétrica.

Dando prosseguimento a uma política de expansão capaz de oferecer um atendimento mais amplo e diversificado à demanda nacional e, sobretudo, regional de formação de profissionais da área tecnológica, a instituição partiu para a tentativa de se transformar em Universidade Especializada na área Tecnológica, modalidade acadêmica prevista na nova Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional- LDB. Esta meta começou a se concretizar a partir de 1998 com a expansão dos cursos de graduação ao dar um salto de dois para nove cursos,

através da aprovação de sete novos com a devida autorização do Conselho Nacional de Educação- CNE. Posteriormente, foram implantados mais dois novos cursos de graduação- Física Bacharelado e Física Licenciatura. A concretização do projeto de transformação em Universidade deu-se em 24 de abril de 2002, através da sanção da lei número 10.435, pelo presidente da República, Fernando Henrique Cardoso.

Atualmente a UNIFEI dispõe dos seguintes cursos de graduação e pós- graduação:

Graduação:

- Administração (Empreendedorismo e Negócios)
- Ciência da Computação
- Engenharia Ambiental
- Engenharia de Computação
- Engenharia de Controle e Automação (Ênfases em Automação da Manufatura e Controle de Processos)
- Engenharia Elétrica (Ênfases em Sistemas Elétricos de Potência, Sistemas Elétricos Industriais, Sistemas de Comunicações, Informática Industrial e Sistemas e Controle)
- Engenharia Hídrica
- Engenharia Mecânica
- Engenharia de Produção Mecânica
- Física Bacharelado
- Física Licenciatura

Pós- Graduação Lato Sensu:

- Engenharia de Sistemas Elétricos- CESE- Convênio UNIFEI/ Eletrobrás
- Qualidade e Produtividade
- Informática Empresarial
- Cenários- O novo ambiente regulatório, institucional e organizacional dos setores elétrico e de gás- Convênio USP/ UNICAMP/ UNIFEI
- MBA- Convênio UNIFEI/ Alstom

Pós- Graduação Stricto Sensu

- Mestrado em Engenharia Elétrica (Áreas de Concentração: Automação e Sistemas Elétricos Industriais e Sistemas Elétricos de Potência).
- Mestrado em Engenharia Mecânica (Áreas de Concentração: Máquinas de Fluxo, Conversão de Energia e Projeto e Fabricação)
- Mestrado em Engenharia de Produção (Áreas de Concentração: Economia e Finanças, Gerência da Produção, Qualidade e Sistemas de Manufatura)

- Mestrado em Engenharia da Energia (Áreas de Concentração: Geração de Energia Elétrica, Geração de Energia Térmica, Uso Racional de Energia, Eletrônica Aplicada a Sistemas Energéticos e Planejamento Energético)
- Mestrado em Ciências dos Materiais
- Doutorado em Engenharia Elétrica (Área de Concentração: Sistemas Elétricos de Potência)
- Doutorado em Engenharia Mecânica (Áreas de Concentração: Máquinas de Fluxo, Conversão de Energia e Projeto e Fabricação)

Figura 2: Cronograma



Fonte: Relatório de Gestão Anual – 2001.

A UNIFEI dispõe de 96% de seus docentes em regime de trabalho de tempo integral com dedicação exclusiva, sendo 56% com o título de Doutor, 37% com o título de Mestre, 3% com Especialização e 4% Graduados, ou seja, 93% tem Pós- Graduação em nível de Mestrado e Doutorado. Estão matriculados cerca de 2.200 alunos e o quadro de servidores técnico-administrativos é de 269 sendo 68 no nível de apoio, 171 no intermediário e 30 no nível superior (dados do Departamento de Pessoal em 2002).

A estrutura física da Universidade compõe-se de três unidades principais: O conjunto central, da fase de criação, com 5024 m2 de área construída, onde a UNIFEI funcionou de 1913 até o início da década de 70, no qual continuam operando dois auditórios, intensamente

utilizados pelas comunidades interna e externa, o Laboratório de Alta Tensão, salas de aulas, a Incubadora de Empresas de Base Tecnológica, a Rádio e a Televisão Universitária (esta como repetidora do sinal da TV Educativa), a UNIFEI- Júnior, o Museu Theodomiro Santiago, duas Fundações de Apoio, a sede nacional da Associação de Ex-alunos, além de abrigar o escritório regional do CREA de Minas Gerais e a Secretaria Municipal de Ciência e Tecnologia, Indústria, Comércio e Turismo.

O Campus Universitário Professor José Rodrigues Seabra, distante 1,5 km do centro da cidade, cujas primeiras instalações foram inauguradas em 23/11/73, data em que a Universidade completou 60 anos, com uma área de 381.588m², sendo 38.334m² de área construída coberta. pesquisa. Faz parte, ainda, do Campus o Centro Poliesportivo, o restaurante, a capela ecumênica e um lago que vem sendo utilizado como laboratório informal e como opção de lazer para as comunidades interna e externa.

O Campus Avançado constituído pela Usina Hidrelétrica Luiz Dias, inaugurada em 1914, distante aproximadamente 16 km do campus principal, compreendendo um sítio de 389.600 m² e área construída de 2.864 m². Conta com 3 unidades geradoras de 800 KVA cada, recuperadas e modernizadas em parceria com diversas empresas da área eletromecânica, principalmente no que se refere ao sistema de proteção. A Usina Luiz Dias foi cedida à UNIFEI através de convênio com a CEMIG. Funciona como um conglomerado de laboratórios naturais, atendendo principalmente aos novos cursos de Engenharia Ambiental e Engenharia Hídrica. As atividades de extensão universitária vêm sendo ampliadas e dinamizadas nos últimos anos. Um dos principais exemplos dessa interação com a comunidade itajubense é o Projeto Itajubá- Tecnópolis, concebido por um grupo de professores da UNIFEI e que teve como seu principal elemento nucleador o Sistema Municipal de Ciência e Tecnologia, aprovado através de Lei Municipal. Foi adotado pela atual administração municipal, em fevereiro de 1997, como o Projeto de Desenvolvimento do Município. Recebeu apoio do Governo do Estado, do SEBRAE e do Instituto Euvaldo Lodi, ligado à Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais- FIEMG.

A UNIFEI e o Instituto Nacional de Telecomunicações - INATEL, sediado no município de Santa Rita do Sapucaí, são as principais instituições tecnológicas que dão sustentação e apoio ao projeto do Pólo de Tecnologia da Informação e Telecomunicações da região do Alto Sapucaí, e que também conta com o apoio do governo mineiro, através da Secretaria Estadual de Ciência e Tecnologia.

Outro projeto que tem uma participação destacada da Universidade Federal de Itajubá é o da chamada Rota Tecnológica 459. Trata-se de um movimento comunitário que pretende

reunir cidadãos de 88 municípios sul- mineiros e 19 paulistas, situados numa faixa de 50 km em torno do eixo da rodovia BR 459, que liga Lorena a Poços de Caldas, passando por Itajubá, Santa Rita do Sapucaí e Pouso Alegre, importante elo rodoviário entre a Presidente Dutra e a Fernão Dias. Seu objetivo é promover um desenvolvimento regional integrado, através do estudo das peculiaridades de cada município, seus problemas, vocações e potencialidades. Além disso, a UNIFEI também possui atividade de extensão que extrapola a esfera regional, a exemplo do Centro Nacional de Referência em Pequenas Centrais Hidrelétricas- CERPCH, onde a Universidade sedia a secretaria do referido Centro.

1.5. METODOLOGIA

A Pesquisa se classifica segundo sua natureza aplicada, pois objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais e qualitativos não requerendo uso de métodos e técnicas estatísticas, sendo o ambiente natural a fonte direta para a coleta de dados. (Silva, 2000).

Segundo a classificação de Silva (*apud* Gil, 1991), a pesquisa, no que se refere aos seus objetivos, pode ser caracterizada como descritiva, na medida em que serão descritas características da população de servidores técnico-administrativos da UNIFEI, com utilização de questionários, estabelecendo relações entre os dados coletados. Com base nos procedimentos técnicos de coleta e análise de dados, caracteriza-se como uma pesquisa documental e de levantamento quando a pesquisa envolve a interrogação direta das pessoas, cujo comportamento se deseja conhecer, mediante obtenção do universo UNIFEI a ser pesquisado.

A pesquisa envolveu três procedimentos distintos, porém complementares:

1) Revisão bibliográfica

Antes da realização da pesquisa de campo, levantou-se a literatura mais relevante sobre os assuntos tratados na dissertação, com o objetivo de exercitar os diversos conceitos e enriquecer o conhecimento sobre o tema através das teorias existentes. Procedeu-se também alguns contatos com os servidores da UFMG, onde passou por testes de medição de qualidade.

2) Determinação do universo da pesquisa

O universo da pesquisa é composto pelos servidores técnico - administrativos ativos da UNIFEI no ano de 2002, totalizando 269 servidores, devolvendo o instrumento de pesquisa 109 funcionários, sendo considerada uma amostra intencional, segundo Costa Neto (1977).

3) Pesquisa de Campo

Foi solicitada à Reitoria e ao Departamento de Pessoal permissão para efetuar a pesquisa na Universidade (anexo 1 e 2). Após aprovação, foram realizados testes com o questionário para as devidas alterações (ver anexo 3 e 4).

O primeiro questionário foi aplicado em 6 servidores, sendo 2 do nível de apoio, 2 do nível intermediário e 2 do nível superior. Todos responderam na presença da pesquisadora dando sua colaboração nas alterações e adaptações.

O método de coleta de dados consistiu, portanto, na aplicação de questionários distribuídos aos servidores técnico-administrativos da UNIFEI através das secretárias dos departamentos, em sua maioria. Em alguns casos foi entregue pessoalmente pela pesquisadora, devido a resistências.

A devolução dos questionários foi uma conquista depois de muita conversa e cobrança. Nesta etapa houveram algumas barreiras difíceis de transpor, como por exemplo o medo de responder, de estar exposto, aberto e a insegurança do que poderia causar. Tiveram pessoas que se recusaram a sequer pegar o questionário. Outras disseram que perderam, ou sempre que cobrado, diziam ter esquecido na gaveta ou em casa.

A partir dos questionários devolvidos, foi efetuada a tabulação dos mesmos, utilizando o excel para a análise final dos resultados. Foi aplicado o teste de aderência de Kolmogorov-Smirnov de uma amostra para um nível de significância de 0,01, ficando descartados neste caso três questões, sendo elas 3.4, 4.8 e 6.3. Segundo Siegel (1975), o teste determina se os valores da amostra podem ser considerados como provenientes de uma população com aquela distribuição teórica.

Seja $F_0(X)$ uma distribuição de frequência acumulada teórica, sob H_0 . Isto é, para qualquer valor de X , o valor de $F_0(X)$ é a proporção de casos esperados com escores iguais, ou menores do que, X .

Seja $SN(X)$ a distribuição de frequência acumulada de uma amostra aleatória de N observações. Pela hipótese de nulidade, de que a amostra tenha sido extraída da distribuição teórica especificada, espera-se que, para cada valor de X , $SN(X)$ seja suficientemente próximo de $F_0(X)$. Sob H_0 , espera-se que as diferenças entre $SN(X)$ e $F_0(X)$ sejam pequenas e estejam dentro dos limites dos erros aleatórios. A prova de Kolmogorov-Smirnov

focaliza a maior dessas diferenças. O maior valor de $F_o(X) - S_N(X)$ é chamado desvio máximo, D.

$$D = |F_o(X) - S_N(X)|$$

Segundo Siegel qualquer $D \geq 0,63 / \sqrt{N}$ será significativo ao nível de 0,01 (prova bilateral).

Observem os dois casos nas questões 3.3 e 3.4 demonstrado abaixo e todo teste de significância encontra-se no anexo 5.

3.3-Riscos Saúde?		
	SIM	NÃO
f	33	71
$F_o(X)$	1/2	1
$S(X)$	33/104	1
$F_o(X) - S(X)$	0,18	0
P/ 1% de erro:	D>=	0,06
P/ 5% de erro:	D>=	0,13

3.4-Materiais		
	Têm qualidade	Não têm
f	56	47
$F_o(X)$	1/2	1
$S(X)$	56/103	1
$F_o(X) - S(X)$	0,04	0
P/ 1% de erro:	D>=	0,06
P/ 5% de erro:	D>=	0,13

Vemos que o maior desvio permitido para 1% de erro na questão 3.3 foi de 0,06, onde encontramos 0,18 ou seja um valor significativo. Já na questão 3.4 o desvio maior permitido para 1% de erro foi 0,06 e obtivemos 0,04 não sendo considerado um valor significativo pois é menor que o determinado.

Confirmando, o questionário tem como função medir o nível de percepção de Qualidade de Vida do Trabalho dos Servidores Técnicos Administrativos Ativos da UNIFEI no ano de 2002, tendo como embasamento teórico os oito critérios adotados por Walton, que são eles: Remuneração, Condições de Trabalho, Uso e Desenvolvimento de Habilidades, Oportunidade de Crescimento e Segurança, Integração Social, Constitucionalismo, O Trabalho e o Espaço Total de Vida, Relevância Social da Vida no Trabalho.

1.6. ESTRUTURA DO TRABALHO

A dissertação foi dividida em capítulos, onde serão tratados assuntos que se referem a Qualidade de Vida no Trabalho e sua aplicabilidade na Instituição.

Neste **primeiro Capítulo**, além da exposição do problema e da estrutura, encontram-se também os objetivos, a justificativa da pesquisa, o campo de estudo e a metodologia empregada.

No **Capítulo 2**, estão os conceitos, a origem e a evolução da QVT, o enfoque, os modelos para avaliação da QVT e a justificativa da escolha do modelo de Walton.

No **Capítulo 3**, análise dos resultados, encontram-se as informações obtidas através da aplicação do questionário.

No **Capítulo 4**, estão as conclusões e propostas para trabalhos futuros.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

É de suma importância ressaltar que os fatores motivacionais variam de acordo com o tempo e o espaço, ou melhor, sofrem influência do contexto sócio-econômico e dos diversos fatores inerentes a cada indivíduo. Este tópico tem por objetivo discutir, em nível teórico, os pressupostos básicos que permeiam a Qualidade de Vida no Trabalho.

2.1. OS CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Dentro de toda literatura, mesmo prevalecendo o bem estar e a satisfação no trabalho, as abordagens são diversas, cada qual procurando dar valor aos elementos que se julga ser mais relevante.

Para Walton (1973), a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Para ele a Qualidade de Vida no Trabalho é resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas do desempenho das atividades, e de outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.

De acordo com Handy (1978, *apud* Rodrigues, 1995), o trabalho organizacional é vital e pode ser visto como parte inseparável da vida humana. E a QVT influencia ou é influenciada por vários aspectos da vida fora do trabalho.

Guest (1979), conceitua QVT como um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente extrínsecos, focando melhora da produtividade e eficiência em si; eles também são intrínsecos no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de auto-realização e auto-engrandecimento.

Gadon (1984, *apud* Lima, 1995) completa dizendo que qualidade de vida no trabalho tem por objetivo o aumento da produtividade, de maneira a gerar recursos, fazendo com que a organização sintam-se estimulada a investir em melhorias. Para tanto, a integração e harmonização para a melhoria da QVT e o aumento da produtividade precisam ser demonstrados como forma de obter a adesão do corpo de diretores e administradores, sempre preocupados com a necessidade permanente de valorização do capital, o que é natural no meio empresarial. O fato da melhoria da qualidade de vida no trabalho depender muito mais de uma vontade política dos dirigentes das organizações do que do investimento de recursos financeiros é sem dúvida um fator facilitador que deve ser explorado, segundo Fernandes & Becker (1988).

Huse & Cummings (1985, *apud* Rodrigues, 1995:90), diz que QVT pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, onde se destacam "a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas de trabalho".

Shamir & Salomon (1985, *apud* Rodrigues, 1995:98) utilizam a expressão Qualidade de Vida no Trabalho para exprimir "um bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e a extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória e despojada de *stress* e outras conseqüências negativas." Os autores pesquisaram os efeitos do trabalho realizado em casa, ou seja, o trabalhador desenvolve sua atividade profissional em sua residência, a partir das possibilidades oferecidas pelas inovações tecnológicas.

Quirino e Xavier (1987, *apud* Rodrigues 1995:103) dizem que "Qualidade de Vida é uma abordagem que só recentemente tem sido aplicada à situação de trabalho. Ela tem representado, na literatura de Organizações e de recursos humanos, o aspecto globalizante do que antes era abordado através de estudos de motivação, de fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho".

Moraes & Kilimnik (1994:307), por sua vez, afirmam que "a ênfase da qualidade de vida no trabalho é na substituição do sedentarismo e do *stress* por um maior equilíbrio entre o trabalho e lazer que resulte em melhor qualidade de vida. Numa visão institucional a QVT deve monitorar todas as variáveis que determinam o ambiente tecnológico, psicológico, político, e econômico do trabalho", segundo Rocha, 1998.

De acordo com Kahn (*apud* Rodrigues, 1994), QVT não pode ser apenas aquilo que a organização pode vir a oferecer ao trabalhador, é algo mais, é aquilo que as pessoas podem fazer por si mesmas e pelos outros de seu grupo.

Para Fernandes (1996:45), qualidade de Vida no Trabalho “é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.”

Qualidade de Vida no Trabalho conceitua os professores Albuquerque e França (1998) é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Para Bom Sucesso (1998, *apud* Detoni, 2001), a Qualidade de Vida no Trabalho está relacionada com diversos fatores, partindo da escolha da profissão, envolvendo a cultura organizacional onde o indivíduo está inserido e também a infra-estrutura familiar. Destaca ainda na sua tentativa de definição a questão das relações interpessoais, os conflitos e o relacionamento em equipe e a auto-estima.

Corrêa (*apud* Rocha, 1998) diz que "a qualidade de vida no trabalho é um fenômeno complexo, com muitas facetas".

Sem a pretensão de esgotar toda a conceituação da Qualidade de Vida no Trabalho, ainda apresentamos o conceito de Pereira (2003) para quem acredita que só é possível Qualidade de Vida no Trabalho quem tem como forma de vida o respeito pelo próximo e a si mesmo, cujo resultado é um ambiente mais humanizado, representado pela melhoria nas relações entre chefias e subordinados, além do autoconhecimento e conhecimento do outro facilitando ou dificultando as relações.

Baseado nos estudos da professora Limongi (2003) que conceituar QVT são “escolhas de bem-estar no trabalho orientado pela busca e garantia do desenvolvimento no ambiente de trabalho em sincronia com os objetivos, política e cultura organizacional”.

Ainda para enriquecer os conceitos já citados, segue o quadro 1 com alguns conceitos, definições e ênfase, estudados pela professora Limongi em 1996.

Desta forma são ressaltados estudos com os mais diversos enfoques onde observamos o grau de satisfação da pessoa com a empresa; condições ambientais gerais; promoção da saúde.

Quadro 1 – Conceitos em Qualidade de Vida no Trabalho

Autor	Definição	Ênfase
Walton, 1973	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcadas na idéia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa.
Lippitt, 1978	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Ginzberg et alii, 1979	Experiências de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semi-autônômos.	Posto individual de trabalho e processo decisório.
Drucker, 1981	Avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade etc.	Responsabilidade social da empresa nos movimentos sociais, culturais e políticos.
Bergeron, 1982	Aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos.	Mudança e participação com foco sociotécnico.
Werther & Davis, 1983	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nadler e Lawler, 1983	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.

Autor	Definição	Ênfase
Fernandes, 1992	Conjunto de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos, incluindo atendimento de necessidades e aspirações humanas.	Humanização do cargo.
Neri, A.M, 1992	Atendimento das expectativas quanto a se pensar a respeito de pessoas, trabalho e organização, de forma simultânea e abrangente.	Visão holística.
Berlanger, 1992	Melhorar as condições de trabalho, de modo a proporcionar aos indivíduos melhores condições de vida e cargos mais satisfatórios para a própria pessoa, com reflexos na produtividade.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.
Camacho, 1995	Classificação de programas: orientação familiar, saúde, ambiente, contato e convívio, evolução/desenvolvimento, cultura e desligamento.	Foco motivacional: sobrevivência com dignidade, segurança, participação, auto-realização e perspectiva de futuro.
Dantas, 1996	Gerência pela Qualidade Total - GQT: Utilização de 5s, diagrama de causa e efeito e procedimentos da Qualidade Total nos programas de saúde.	Foco: promoção da saúde: controle do colesterol, capacidade física e aeróbica, doenças coronárias.

Fonte: Dados de pesquisa, 1996, prof. Ana Cristina Limongi França

Pode-se notar grandes evoluções nos conceitos demonstrados no quadro 1, onde passamos a perceber diferentes focos, com os mais diversos aspectos da Qualidade de Vida.

2.2. A ORIGEM E A EVOLUÇÃO DOS ESTUDOS SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Rodrigues (1995) a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência e com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa. Nos anos 50 estudaram-se as relações indivíduo x trabalho x organização, e, segundo Rodrigues (1994), esta nova técnica recebeu a denominação de "Qualidade de Vida no Trabalho - QVT".

Porém, comenta Rocha (1988), ainda no início dos anos 70, os estudos de qualidade de vida no trabalho passaram por um período de estagnação, devido principalmente à crise energética e à alta inflação que assolou os Estados Unidos e outros países do Ocidente. A ascensão do Japão como potência também fez com que as organizações ocidentais passassem a focalizar apenas as técnicas de gestão, desviando suas atenções do estudo de qualidade de vida no trabalho, que ficou à margem das discussões até o final da década de 70.

Atualmente, a qualidade de vida no trabalho vem sendo extensivamente pesquisada em diversos países, como Inglaterra, Hungria, Iugoslávia, Canadá, México e Índia (Rodrigues, 1994).

Para Bom Sucesso (1998 : 29) “na década de 90 o termo qualidade de vida invadiu todos os espaços, passou a integrar o discurso acadêmico, a literatura relativa ao comportamento nas organizações, os programas de qualidade total, as conversas informais e a mídia em geral.” Isso evidencia a difusão atual do tema, com objetivo de atender as necessidades psicossociais dos trabalhadores, de forma a elevar seus níveis de satisfação no trabalho, segundo Detoni (2001).

No bojo da evolução da sociedade em geral, a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho surge como preocupação dos estudiosos, nela estando compreendidas não só aspectos materiais como compensação, saúde e segurança, mas a humanização do trabalho de forma abrangente, incluindo partilha de responsabilidade, autocontrole, autonomia, participação na gestão e nos resultados e desenvolvimento completo do pessoal através de trabalhos que ofereçam possibilidades de progresso. A natureza interessante e desafiante do cargo em si é o que passa a caracterizar uma boa QVT, segundo Lima (1995).

Para Rocha, (1988) a melhoria da qualidade de vida no trabalho surge como uma preocupação no meio acadêmico, não só pelo aspecto material enfatizado pela saúde e segurança, mas, de uma forma mais abrangente, por meio da humanização do trabalho. A

Qualidade de Vida no Trabalho cria oportunidades ao para o trabalhador, dando-lhe maior responsabilidade, autonomia, participação no processo decisório, nos resultados e no seu desenvolvimento completo, e o indivíduo terá maior oportunidade de realização pessoal e progresso em seu trabalho.

Diversos estudiosos estão trabalhando e aprimorando o conceito de qualidade de vida no trabalho, desenvolvendo modelos e criando critérios para a sua avaliação. Entre estes autores, destacam-se Walton, Hackman & Oldham, Westley e Werther & Davis. Todos apresentam propostas que ressaltam a importância da satisfação do indivíduo com as condições ambientais e o trabalho que desenvolvem.

Apresenta-se, a seguir, quadro 2 comparativo do processo evolutivo do pensamento de qualidade de vida no trabalho, desde a década de 50.

Quadro 2: Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Concepções Evolutivas da QVT	Características ou Visão
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2- QVT como uma abordagem (1969 a 1975)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
3- QVT com um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório.
4- QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5- QVT como tudo (1979 a 1983)	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
6- QVT como nada (previsão futura)	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará.

Fonte: Nadler & Lawler (*apud* Rodrigues, 1995: 81)

Para os autores Nadler & Lawler (*apud* Rodrigues, 1995:92), após várias pesquisas, identificaram que a percepção da necessidade; o foco do problema que é destacado na

organização; estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes; compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados; sistemas múltiplos afetados; envolvimento amplo da organização; todos fatores que prevêm o sucesso dos projetos de QVT.

Segundo França (1996) a visão de Qualidade de Vida no Trabalho é muito mais abrangente, sendo chamada de biopsicossocial e vinda da medicina Psicossomática que propõe a visão holística do ser humano e não compartimentalizada. Daí ele ser o eixo conceitual de Qualidade de Vida no Trabalho.

2.3. O ENFOQUE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na busca pela excelência as organizações procuram trabalhar com qualidade, produtividade e, acima de tudo, competitividade. Em vista disso, as organizações deparam-se com um grande dilema: investir na compra de novos equipamentos e máquinas, necessitando, na maioria das vezes, de trabalhadores especializados para manuseá-los, ou investir na capacitação e valorização de seus trabalhadores e na reorganização do sistema de gestão de Recursos Humanos, segundo Rodrigues (*apud* Rocha, 1988).

Segundo Lima (1995:51), "é indispensável verificar o nível de satisfação dos empregados mediante a aplicação de técnicas de qualidade de vida no trabalho". Esta verificação deve ser regular e periódica, realizada pelo menos uma vez por ano, através de instrumento simples e de fácil leitura e análise de resultados.

Demonstraremos no quadro 3 os fatores que para alguns estudiosos são relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho.

Podemos ver que para alguns autores não apenas as condições físicas de trabalho que influenciam a QVT, mas é de suma importância que se considerem outros fatores, tais como as relações entre o indivíduo, seu trabalho e a organização onde desenvolve este trabalho. Porém sempre tendo o homem como centro do processo de Qualidade de Vida no Trabalho e não uma mera peça, uma visão moderna e holística. Visão esta citada na tese da professora Limongi (1996), tendo a base da QVT o enfoque biopsicossocial, ocorrendo a partir do momento em que se olham as pessoas como um todo.

Quadro 3: Fatores relevantes para QVT

Autor	Fatores
Huse & Cummings (1985)	A preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas de trabalho.
Kanaane (1995)	Está relacionada com o desenvolvimento organizacional e voltada para aspectos de satisfação no cargo e valorização do trabalho. Argumenta sua idéia apontando indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho: remuneração justa, ambiente seguro e saudável, possibilidade de crescimento e segurança, autenticidade, relevância social, espaço para lazer e família e metas de auto-realização.
Bom Sucesso (1998)	Diversos fatores, dentre os quais a renda justa e satisfatória, o orgulho pelo trabalho realizado, a vida emocional, a auto-estima, a imagem institucional, o equilíbrio entre trabalho e lazer, condições ambientais e constitucionalismo, oportunidades de crescimento e de uso do potencial.
Detoni (2001)	um trabalho que valha a pena ser feito; condições de trabalho seguras; remuneração justa e adequada; segurança no emprego; supervisão competente; <i>feedback</i> quanto ao desempenho no trabalho; oportunidades de crescimento intelectual e profissional; possibilidade de promoção; bom clima social e justiça.

Cada autor procurou citar fatores que visem a QVT, uns explorando mais os higiênicos ou manutenção, outros os motivacionais. Segundo a escala de Maslow, são considerados fatores de manutenção os sociais, segurança e das necessidades básicas. Os fatores motivacionais são aqueles voltados para o comprometimento com a QVT, proporcionando prestígio e auto-realização.

De maneira geral focar Qualidade de Vida no Trabalho não se pode deixar de pensar em bem-estar do trabalhador, proporcionando diversas formas de satisfazê-lo no ambiente de trabalho.

2.4. OS MODELOS PARA AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para descrever ou mensurar a percepção dos trabalhadores em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, é necessário adotarmos uma ferramenta ou modelo, do qual as organizações se utilizarão para adotar um programa de QVT.

A seguir descreveremos alguns modelos:

2.4.1. Modelo de Walton (1973)

Walton (1973), na sua proposta, apresenta oito critérios onde são incluídos indicadores de qualidade de vida no trabalho, ilustrados a seguir no Quadro 4 de forma resumida e mais detalhadamente a seguir.

Priorizando os fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e à remuneração, sem desconsiderar os demais elementos citados por outros estudiosos.

Faz-se necessário ressaltar que, para Walton, independentemente da posição hierárquica ocupada, existem diversos trabalhadores insatisfeitos e alienados perante as inúmeras deficiências percebidas no ambiente de trabalho, que afetam diretamente a QVT.

Quadro 4: Modelo de Walton para aferição da qualidade de vida no trabalho

Dimensões	Fatores
Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho Equidade interna Equidade externa
Condição de trabalho	Jornada de trabalho Ambiente físico seguro e saudável
Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade da habilidade Retroinformação

Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento profissional Segurança de emprego
Integração social no trabalho	Igualdade de oportunidade Relacionamento
Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas Privacidade pessoal Liberdade de expressão Normas e rotinas
Trabalho e espaço total da vida	Papel balanceado do trabalho
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa

Fonte: Walton (*apud* Vieira, 1996:4)

Compensação Justa e Adequada: prioriza o trabalho e vê nele a forma de sobrevivência do trabalhador. Nessa categoria ele estabelece uma medida da Qualidade de Vida no Trabalho em função da remuneração recebida pelo trabalho realizado.

Renda adequada ao trabalho: valor pago pelo trabalho realizado que permita o trabalhador viver dentro de padrões pessoais, culturais, sociais e econômicos do meio onde vive; o salário recebido pelo trabalhador é justo se comparado com as tarefas que desenvolve, além de verificar se o nível de remuneração é adequado ao grau de esforço, de qualificação, habilidade e de responsabilidade que o trabalho exige.

Equidade interna: equiparação salarial com outros trabalhadores dentro da mesma organização;

Equidade externa: salário compatível com o mercado de trabalho.

Condições de Trabalho: o nível de satisfação do trabalhador poderia ser melhorada através do estabelecimento de horários razoáveis; estabelecimento de limites para execução de esforços que possam causar danos agudos ou crônicos à saúde do trabalhador; melhoria do ambiente físico, proporcionando conforto e organização do local; fornecimento de material e equipamentos adequados à realização das tarefas prescritas; estabelecimento de ambiente salubre ou neutralização da insalubridade.

Jornada de Trabalho: a carga horária de todas as funções desenvolvidas dentro da organização obedece à legislação vigente e não causam fadiga, estresse e esgotamento físico e mental aos trabalhadores.

Ambiente Físico Seguro e Saudável: a organização respeita as normas de segurança, utilizando equipamento de proteção individual, e procuram continuamente diminuir os possíveis acidentes de trabalho, além de zelar pela integridade física e mental dos trabalhadores e, conseqüentemente, por sua saúde e qualidade de vida.

Oportunidade de Uso e Desenvolvimento de Capacidades: refere-se à possibilidade de o trabalhador utilizar seus conhecimentos e aptidões, desenvolver autonomia, obter informações sobre o trabalho que desempenha e o processo produtivo ao qual pertence. Contudo, Walton (1974) lembra que o grau de maturidade do trabalhador, sua formação e capacidade de tomar decisões e iniciativas determinarão em que nível estes fatores serão considerados. Não se deve esquecer que algumas pessoas desejam um trabalho fragmentado que exija pouca habilidade e até mesmo que seja firmemente controlado.

Autonomia: Liberdade e independência dada ao trabalhador na programação execução do seu trabalho.

Significado da Tarefa: o trabalhador sente-se realizado com a atividade desempenhada.

Identidade da Tarefa: mede o grau de satisfação que o empregado possui em relação ao trabalho desenvolvido.

Variedade da Habilidade: a tarefa realizada exige diferentes conhecimentos e habilidades, o que torna o trabalho mais atraente e dinâmico, sem ser cansativo e repetitivo.

Retroinformação: informação ao trabalhador acerca das suas atividades como um todo, de suas ações e suas perspectivas futuras.

Oportunidade de Crescimento e Segurança: esta categoria tem a finalidade de medir a oportunidade de carreira que o trabalhador tem dentro de uma organização e a segurança de seu emprego, não excluindo as dificuldades encontradas, dando ênfase à educação formal que impede ou dificulta, muitas vezes, a ascensão dos trabalhadores.

Possibilidade de Carreira: verifica a existência de uma política de Recursos Humanos (plano de cargos e salários) que permite àqueles trabalhadores devidamente capacitados e habilitados a oportunidade de ascensão profissional dentro do próprio quadro de pessoal da mesma.

Crescimento Profissional: através de um plano de desenvolvimento e capacitação de trabalhadores, a empresa oferece a todos a oportunidade de adquirir e aprimorar seus conhecimentos.

Segurança e Emprego: a organização possui uma estrutura de Recursos Humanos sólida, que proporciona ao trabalhador o sentimento de segurança em relação à manutenção do seu emprego.

Integração Social no Trabalho: A Qualidade de Vida no Trabalho está associada ao nível de convivência harmoniosa entre os trabalhadores de uma mesma empresa. Isso pode ser avaliado pela ausência de preconceitos, de diferenças hierárquicas marcantes e senso comunitário, o que faz com que o trabalhador sinta-se integrado ao grupo e à empresa.

Igualdade de Oportunidades: é a ausência de favoritismo e preferências entre os trabalhadores.

Relacionamento: busca-se verificar a existência de um bom relacionamento interpessoal e um espírito de equipe junto aos trabalhadores da organização, fazendo com que haja um comprometimento mútuo entre estes indivíduos.

Constitucionalismo: Um elevado nível de Qualidade de Vida no Trabalho está associado à existência de normas e procedimentos que estabelecem claramente os direitos e os deveres dos trabalhadores

Respeito às Leis e Direitos Trabalhistas: a organização observa e cumpre todos os direitos dos trabalhadores, previstos por lei, como férias, 13º salário, horário de trabalho, entre outros direitos assegurados constitucionalmente.

Privacidade Pessoal: a empresa respeita a privacidade de seu trabalhador, desde que seu comportamento não interfira em questões relacionadas ao trabalho.

Liberdade de Expressão: os trabalhadores possuem abertura para dar sugestões e manifestar suas idéias aos seus superiores hierárquicos.

Normas e Rotinas: as normas e rotinas da organização são bem claras, definidas, difundidas, compreendidas e aceitas por todos os trabalhadores.

Trabalho e Espaço Total da Vida: o autor afirma que as experiências dos trabalhadores com o trabalho podem interferir, de forma positiva ou negativa, na vida pessoal e social destes; por esta razão, o autor recomenda a busca do equilíbrio através de esquemas de trabalho e crescimento profissional. Faz-se necessário que a verificação do nível de satisfação do trabalhador em relação à influência exercida pelo trabalho sobre a vida privada dos mesmos seja avaliada através de opiniões com relação ao balanceamento da jornada, estabilidade de horários e mudanças geográficas que afetam a disponibilidade de tempo para lazer e para a família.

Papel Balanceado do Trabalho: nada mais é que o equilíbrio satisfatório entre o trabalho e outras atividades existentes na vida dos trabalhadores.

Relevância Social da Vida no Trabalho: A forma de agir irresponsável de algumas empresas faz com que muitos trabalhadores passem a depreciar seu trabalho, o que afeta a auto-estima e, por conseqüência, a produtividade.

Imagem da Empresa: é fundamental que a organização conserve excelente imagem perante seus trabalhadores, clientes atuais e potenciais, dos meios de comunicação social, fornecedores, comunidade, entre outros.

2.4.2. Modelos de Hackman & Oldham (1975)

Tal modelo serviu de inspiração a Rodrigues o qual utilizou como ferramenta em seu trabalho de dissertação de mestrado, Qualidade de Vida no Trabalho, Evolução e Análise no Nível Gerencial. O trabalho foi aplicado aos executivos de todas as indústrias de confecções do Estado do Ceará que se encontravam cadastradas na Associação das Indústrias de Confecções do Estado do Ceará.

Tais estudiosos basearam-se em cinco fatores que expressam a opinião do trabalhador (Hackman et al., 1975). Estes cinco fatores básicos são: Variedade de Habilidades; Identidade de Tarefa; Significância de Tarefa; Autonomia e Feedback, segundo Rodrigues (1995).

Segundo este modelo, os cinco fatores básicos estarão presentes apenas quando existir Significância Percebida; Responsabilidade Percebida e Conhecimento dos Resultados do Trabalho. Na realidade, seriam estados psicológicos que deveriam ser satisfeitos através do trabalho e, como resultado, proporcionariam alta motivação interna, elevada satisfação, qualidade no desempenho e baixa rotatividade e absenteísmo (Hackman & Oldham, 1983).

Os três primeiros fatores determinados por Hackman & Oldham (1983) contribuem para a valorização do trabalho. A autonomia, enfatizada como quarto fator, desenvolve no empregado a percepção do quanto ele é responsável pelo que executa. O quinto e último fator (*feedback*) permite que o colaborador seja informado dos resultados atingidos com o seu trabalho.

Para melhor entendimento, é necessário que se observem as cinco formas de atuação destes níveis, que ficaram conhecidos como Conceitos Implementadores de Enriquecimento de Cargos, desenvolvidos por Hackman & Oldham (1983).

Tarefas Combinadas: o trabalho que era fragmentado é agrupado e transformado em módulos, proporcionando o aumento da Variedade de Habilidades do trabalhador, além de resgatar a Identidade de Tarefa.

Unidades Naturais de Formação do Trabalho: são observadas as tarefas que possuem uma certa correlação ou seqüência entre si; em seguida, estas são agrupadas formando módulos com uma estrutura lógica, o que aumenta e reforça a Significância e a Identidade da Tarefa.

Estabelecimento de Relações Diretas com o Cliente: cada cargo possui um cliente interno ou externo, fazendo com que cada problema e dúvidas sejam encaminhados para solução diretamente com aquele trabalhador que desenvolveu a tarefa, proporcionando, desta forma, a Retroalimentação e Autonomia e, assim, aumentando a Variedade de Habilidades. Contudo, isso só é atingido a partir do momento em que se cria um canal de comunicação que se poderia chamar de linha direta entre o trabalhador e o seu cliente externo ou interno (o próximo da linha de montagem).

Carga Vertical: aqui se busca a integração vertical, que tem por objetivo o enriquecimento do cargo com a adição de tarefas mais elevadas ou, até mesmo, o gerenciamento. Com isso a distância entre o planejamento, a execução e controle do trabalho diminuem, e o trabalhador passa a ter todas estas atribuições, aumentando assim a Autonomia.

Abertura de Canais de Feedback: deve-se proporcionar tarefas que permitam a informação sobre o resultado do trabalho que está sendo desenvolvido, sem que este trabalhador fique dependendo de terceiros para obter estas informações. Para que isto ocorra, faz-se necessário o estabelecimento e disseminação de normas e padrões, bem como a disponibilidade de mecanismos de aferição dos resultados.

2.4.3. Modelo de Westley (1979)

Segundo Rodrigues (1995) Westley classifica e analisa quatro problemas que afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho pode ser verificada por meio de quatro indicadores fundamentais, econômicos, político, psicológico e sociológico, demonstrado no Quadro 5, que trariam como conseqüências, respectivamente, injustiça, insegurança, alienação e ausência de leis e regulamentos.

Rocha (*apud* Westley 1979) afirma que as causas de insatisfação representadas pelos indicadores econômico e político, na realidade, são encontradas desde o século passado, através da concentração dos lucros e da exploração dos trabalhadores, geralmente relacionadas à injustiça e à concentração de poder, observando-se como resultado o aumento da insegurança.

O indicador psicológico (alienação) é fator decorrente da desumanização, da dissociação entre o trabalho e o ser humano, produto de uma falha entre expectativas do indivíduo e o que ele consegue efetivamente desenvolver; conseqüentemente, a mecanização e a automação resultam em mudanças na forma de trabalho que geram uma sensação de

crescente ausência de normas e regulamentos, caracterizando, por sua vez, uma falta de envolvimento do trabalhador (Lima, 1995).

Quadro 5: Origens da qualidade de vida no trabalho

Natureza do Problema	Sintoma do Problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Econômico	Injustiça	União dos trabalhadores	Insatisfação, greves.	Cooperação, divisão dos lucros, participação nas decisões.
Político	Insegurança	Posições políticas	Insatisfação, greves.	Trabalho auto-supervisionado, conselho de trabalhadores, participação nas decisões.
Psicológico	Alienação	Agentes de mudança	Desinteresse, absenteísmo.	Enriquecimento das tarefas
Sociológico	Anomia	Autodesenvolvimento	Ausência de significado do trabalho, absenteísmo.	Métodos sócio-técnicos aplicados aos grupos

Fonte: Westley (*apud* Rodrigues, 1995:88)

Para melhorar a qualidade de vida no trabalho e resolver estes quatro indicadores, Westley (1979) sugere ações cooperativas através do envolvimento e participação dos trabalhadores no processo de decisão e na divisão dos lucros do desenvolvimento do espírito de responsabilidade, do enriquecimento de tarefas e da aplicação dos princípios sócio-técnicos.

2.4.4. Modelo de Werther & Davis

O modelo de Werther & Davis em Rodrigues (1995:87) está calcado em um projeto de cargo que considera fatores ambientais, organizacionais e comportamentais, como se pode observar na Figura 3 sendo detalhado conforme a seguir:

Fatores Ambientais: o projeto de cargo deve considerar as expectativas sociais e as habilidades e disponibilidade de empregados potenciais. No entanto, o cargo não poderá ser

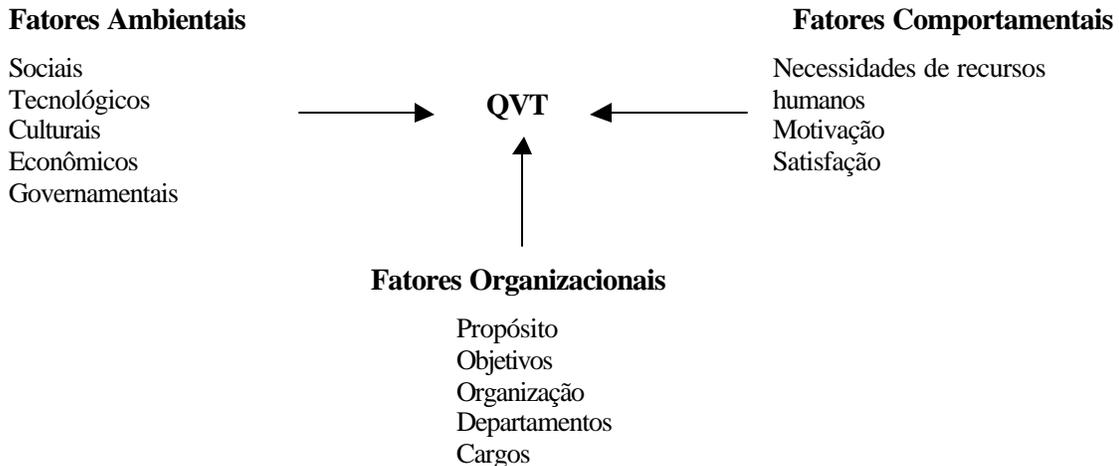
tão complexo ao ponto de a organização necessitar fazer novas contratações e, ao mesmo tempo, não poderá ser muito simples, de maneira a não gerar desconforto quando a mão-de-obra for mais instruída (Lima, 1995).

Fatores Organizacionais: Werther & Davis procuram identificar a tarefa que condiz ao cargo, de forma que haja um fluxo coerente de processos, da utilização de métodos e sistemas que ajustem as práticas de trabalho desenvolvidas, resultando, desta forma, na redução do tempo e esforço dos trabalhadores segundo Lima (1995).

Fatores comportamentais: segundo Arthur & Isa estão relacionados diretamente com o indivíduo, sendo constituído de quatro elementos básicos: autonomia, relacionada a responsabilidade pelo trabalho executado; variedade de uso de capacidade; identidade da tarefa e retroinformação.

As organizações devem fazer com que o desenho dos cargos evolua continuamente, tornando-o mais abrangente quanto mais elevado o grau de instrução, o conhecimento e a mobilização dos trabalhadores.

Figura 3: Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho



Fonte: Davis & Werther, 1983:72 (*apud* Rodrigues, 1995)

2.4.5. Modelo de Nadler & Lawler

Nadler & Lawler (*apud* Rodrigues, 1995) identificam os fatores que prevêm o sucesso dos projetos de QVT, sendo: Percepção da necessidade, o foco do problema que é destacado na organização, estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo

de projeto de treinamento e participantes, compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados, sistemas múltiplos afetados, envolvimento amplo da organização.

É necessária a teoria, processo estruturado e antes de tudo treinamento prévio. São necessárias mudanças no comportamento do gerenciamento superior, havendo maior comprometimento e participação na disseminação pela organização.

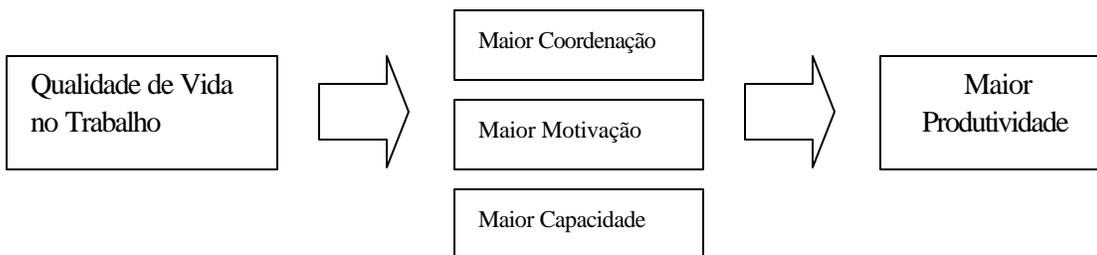
Segundo Rocha (1998, *apud* Vieira, 1996) Nadler & Lawler apresentam quatro fatores para mensurar a qualidade de vida no trabalho, a saber: 1. participação nas decisões; 2. reestruturação através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomo; 3. inovação no sistema de recompensas com influência no clima organizacional; e 4. melhoria do ambiente de trabalho no que se refere a horas de trabalho, condições, regras e meio ambiente físico, entre outros.

2.4.6. Modelo de Huse & Cummings

Conforme citado por Rodrigues (1995), os pesquisadores definem a QVT como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, destacando a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho, conforme mostra a Figura 4 o relacionamento entre QVT e a produtividade.

A partir desses três aspectos, foi desenvolvido o modelo de verificação do nível de QVT baseado na participação do trabalhador (refere-se ao envolvimento dos trabalhadores no processo decisório nos diversos níveis da organização); e no projeto de cargo (trata-se do desenho de cargos, eliminando de vez a alienação do trabalhador, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho).

Figura 4: Qualidade de vida no trabalho X produtividade



Fonte: Rodrigues (1995:91)

2.4.7. Modelo de Quirino & Xavier (1987)

Existem duas formas de se mensurar a qualidade de vida nas organizações. Uma seria através da abordagem objetiva, que apontaria a mensuração das condições materiais, como, por exemplo, a disponibilidade de equipamentos, padrões salariais, ambiente físico, entre outros. A outra, através da abordagem subjetiva, que visaria a mensuração do nível de satisfação dos trabalhadores com as condições objetivas (satisfatórias ou não satisfatórias).

A metodologia empregada para a mensuração destes fatores é a seguinte: um observador, que poderá ser uma pessoa interna ou externa à organização, observa, segundo sua visão e experiência, as condições materiais e, a partir delas, expressa sua avaliação.

Contudo, na abordagem subjetiva, que lida com fatores subjacentes, como, por exemplo, a intimidade das pessoas, faz-se necessário sondar, ouvir os próprios envolvidos sobre o que pensam e, neste caso, não seriam apenas os aspectos físicos, mas também os aspectos psicológicos e emocionais que poderiam levar ou não os trabalhadores a se mobilizarem favoravelmente no sentido das metas e objetivos organizacionais.

2.4.8. Modelo de Siqueira & Coletta

Já Siqueira & Coletta (*apud* Vieira, 1996), através de pesquisas realizadas em Urbelândia (MG), identificaram os seguintes fatores determinantes de qualidade de vida no trabalho: política de Recursos Humanos; trabalho (ambiente saudável, tarefas enriquecidas, amizade entre colegas, etc.); interações pessoais (bom relacionamento interpessoal com os colegas e chefias); indivíduo (assiduidade, satisfação com o trabalho que desenvolve, responsabilidade por aquilo que realiza, entre outros); e empresa (imagem favorável junto à sociedade, administração eficiente, etc.), segundo Rocha (1998).

A seguir será apresentado no quadro 6 o resumo dos fatores mais determinantes das diversas abordagens sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 6: Quadro Resumo dos Fatores Determinantes de algumas Abordagens sobre QVT

Autor dos Modelos	Fatores Determinantes
Walton (1974)	compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.
Hackman & Oldham (1975)	variedade da tarefa, identidade da tarefa, significação da tarefa, autonomia e <i>feedback</i> .
Westley (1979)	enriquecimento das tarefas, trabalho auto-supervisionado, distribuição de lucros e participação nas decisões.
Davis & Werther (1983)	projeto de cargos segundo a habilidade, disponibilidade e expectativas sociais do empregado, práticas de trabalho não mecanicistas, autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação.
Nadler & Lawler (1983)	participação nas decisões, reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos, inovação no sistema de recompensas e melhora do ambiente de trabalho.
Huse & Cummings (1985)	participação do trabalhador, projeto de cargos, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho.
Quirino & Xavier (1987)	Abordagem objetiva (condições materiais, disponibilidade de equipamentos, padrões salariais, ambiente físico) e abordagem subjetiva visaria a mensuração do nível de satisfação dos trabalhadores com as condições objetivas (satisfatórias ou não satisfatórias).
Siqueira & Coletta (1989)	próprio trabalho, relações interpessoais, colegas, chefe, política de Recursos Humanos e empresa.

Fonte: Adaptado de Rocha, 1998

O modelo de Walton é encontrado em diversos trabalhos acadêmicos que visam avaliar a Qualidade de Vida do Trabalhador em processos industriais e de serviços. No

desenvolvimento destes trabalhos observa-se sempre a utilização da técnica de entrevistas e questionários para identificação dos níveis de satisfação. Citamos como exemplo a pesquisa feita por Lima (1995), que avaliou o nível de satisfação dos operários de empresas da construção civil de pequeno porte em Porto Alegre/RS e Florianópolis/SC, envolvidas em projetos de apoio tecnológico e gerencial da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. A pesquisa seguiu o modelo de Walton, sendo utilizada a técnica da entrevista aberta para o levantamento da percepção do nível de satisfação dos trabalhadores pesquisados.

De acordo com o pesquisador, o nível de satisfação do pessoal está diretamente relacionado com as melhorias implementadas pelas empresas em seus canteiros de obras. Nas empresas cujas melhorias foram efetivadas, o autor percebeu um nível de satisfação em relação à Qualidade de Vida no Trabalho maior do que nas empresas em que naquelas que não implementaram melhorias ou promoveram menores intervenções.

Em 1996 uma pesquisa realizada por Arthur e Isa, utilizando o modelo do Walton aplicado na UFMG questionários para avaliar a percepção dos servidores técnico-administrativos sobre os oito critérios de qualidade de vida no trabalho (QVT), ainda, a partir dos dados obtidos dimensionou estes fatores em termos de prioridades institucionais, no que se refere aos recursos humanos técnico-administrativos.

Rocha (1998), estudando um caso do setor têxtil em Santa Catarina que conseguiu identificar “que as dimensões voltadas às necessidades do lado social (...) encontram-se satisfeitas.” Enquanto que as dimensões voltadas para o lado profissional do indivíduo foram consideradas negativas, interferindo “nos resultados da Empresa, sobretudo na produtividade.”

Recentemente, Detoni (2001) em sua pesquisa Estratégias de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho – Estudos de Caso em Agroindústrias, buscou identificar o nível de satisfação dos trabalhadores em torno de fatores ligados à Qualidade de Vida no Trabalho em quatro empresas do segmento cooperativista do extremo oeste do Estado do Paraná que produzem rações para animais, baseado no modelo analítico-descritivo de Walton, que pode ser bem adaptado à investigação. Além da boa receptividade dos dirigentes das empresas pesquisadas, observou-se o interesse e a disponibilidades dos trabalhadores em participar de uma investigação onde eles puderam expressar sua percepção sobre diversos assuntos e falar das suas expectativas. Neste sentido, a entrevista não estruturada permitiu a discussão dos critérios propostos e dos diversos fatores que compõem cada critério com maior profundidade e também a sua modelagem de acordo com o entendimento de cada entrevistado. Constatou-se através da pesquisa, que os trabalhadores de maneira geral, possuem um senso crítico

comum a respeito dos assuntos abordados e que eles ainda têm expectativas com relação à melhoria dos níveis de satisfação em todas as empresas. Esta pesquisa se constitui numa contribuição para os estudos da qualidade de vida no trabalho quando estabelece que é possível investigar o grau de satisfação dos trabalhadores de agroindústrias a partir de um conjunto de fatores interferentes no tema.

Como podemos observar, o então clássico modelo proposto por Walton, enfatizado neste documento, vem resistindo até os nossos dias.

2.5. JUSTIFICATIVA DA ESCOLHA DO MODELO DE WALTON

O modelo de Walton foi selecionado para desenvolvimento da pesquisa por causa da riqueza de detalhes e preocupação com todos os aspectos descritos que provocam satisfação em seus oito critérios para o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho. No setor de serviço, existe a necessidade de pesquisar aspectos básicos da situação de trabalho para uma avaliação dos níveis de satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho, encontrados neste modelo.

Os demais autores pesquisados possuem muitos pontos em comum com os critérios utilizados para análise da Qualidade de Vida no Trabalho, porém, de forma ampla.

O modelo de Walton é um clássico muito utilizado em pesquisas diversas pela sua abrangência, sendo de fácil adaptação.

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foram preenchidos 109 questionários e foi utilizado o excel para tabular os dados, baseados no pressuposto teórico, em função das categorias conceituais propostas por Walton sobre QVT.

3.1. DADOS GERAIS

Os questionários preenchidos pelos servidores técnico-administrativos da UNIFEI foram distribuídos conforme mostrado na tabela 1, sendo NA – nível de apoio, NI – nível intermediário e NS – nível superior (questão 1.2).

1.2. Nível ocupacional:

Nível de Apoio-NA ð *Nível Intermediário-NI* ð *Nível Superior-NS* ð

1.3. Tempo de serviço na UNIFEI: _____ anos _____ meses

Em relação ao tempo de serviço dos servidores na Instituição (questão 1.3), verificaram-se equilíbrios nos tempos de serviço predominantes 10 a 20 e 20 a 30, sendo dados bastante positivos como indicadores de convivência, podendo ser verificado no Gráfico 1. Segundo o Departamento de Pessoal, a última contratação na instituição foi em 1998, com quatro bibliotecárias, um procurador, um assistente jurídico e um analista de sistemas.

Constatou-se que 55% dos servidores possuem de 41 a 50 anos de idade, conforme tabela 2 (questão 1.5).

1.5. Idade: _____ anos

Tabela 1: Nível Ocupacional

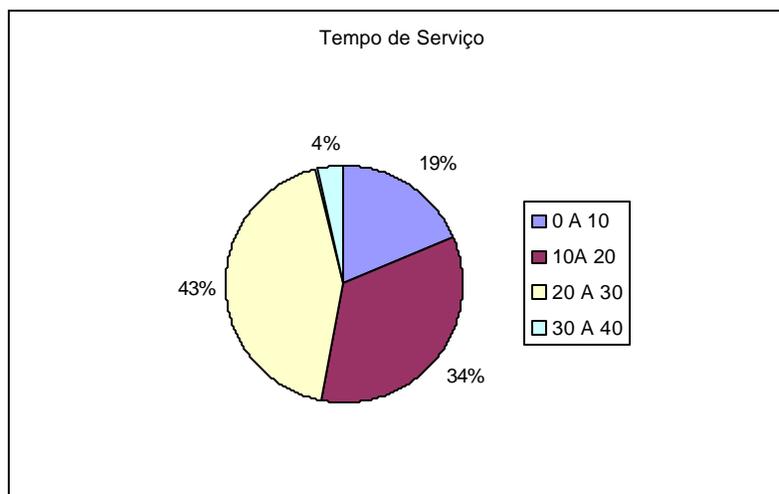
Responderam		Quadro em 2002	
NA	29	68	1 GRAU
NI	58	171	2 GRAU
NS	22	30	3 GRAU
	109	269	

Fonte: Dados da Pesquisa

Tabela 2: Idade

1.5 Idade	
20 a 30	8
31 a 40	19
41 a 50	57
51 a 60	17
61 a 70	3

Gráfico 1: Tempo de Serviço



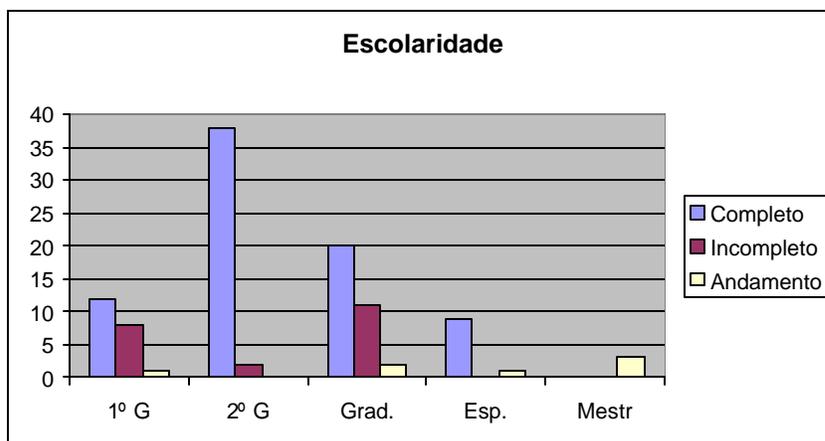
Fonte: Dados da Pesquisa

Podemos observar nos gráficos 2 e 3 que o total encontrado em graduação, especialização e mestrado, ultrapassam o valor obtido no nível de 2º grau, indicando que, de modo geral, o servidor tem escolaridade acima do exigido para o preenchimento do cargo.

Podemos constatar através das questões 1.2 e 1.4 aonde chegamos aos dados:

Para o nível de apoio temos uma deficiência de 8, para o intermediário de 18, obtemos estes números da diferença encontrada nestas questões 1.2 e 1.4. Já para o superior temos um saldo positivo de 11 e ainda mais 13 da especialização e mestrado, com isto obtemos um total de 24. Os 2 que faltaram para suprir os níveis de apoio e intermediário são os que não responderam a questão 1.4.

Gráfico 2: Nível de Escolaridade

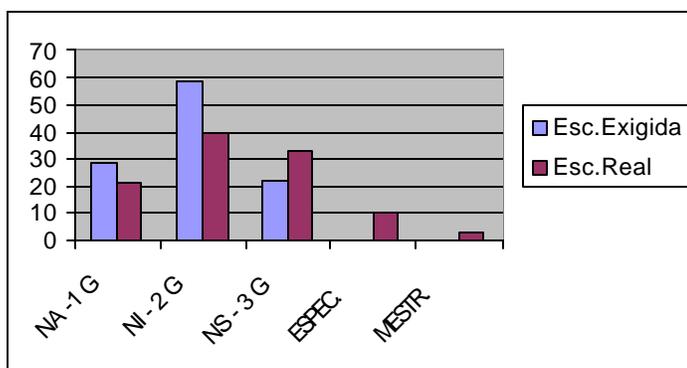


Fonte: Dados da Pesquisa

1.4. Escolaridade:

<i>Primeiro Grau</i>	<i>ð Completo</i>	<i>ð Incompleto</i>	<i>ð Em andamento</i>
<i>Segundo Grau</i>	<i>ð Completo</i>	<i>ð Incompleto</i>	<i>ð Em andamento</i>
<i>Graduação</i>	<i>ð Completo</i>	<i>ð Incompleto</i>	<i>ð Em andamento</i>
<i>Especialização</i>	<i>ð Completo</i>	<i>ð Incompleto</i>	<i>ð Em andamento</i>
<i>Mestrado</i>	<i>ð Completo</i>	<i>ð Incompleto</i>	<i>ð Em andamento</i>
<i>Doutorado</i>	<i>ð Completo</i>	<i>ð Incompleto</i>	<i>ð Em andamento</i>

Gráfico 3: Comparativo de Escolaridade



Fonte: Dados da Pesquisa

Constatou-se que 62% dos respondentes são servidores do sexo masculino (questão 1.6) e na UNIFEI como um todo foi levantado que possui 93 servidoras do sexo feminino e 176 do sexo masculino.

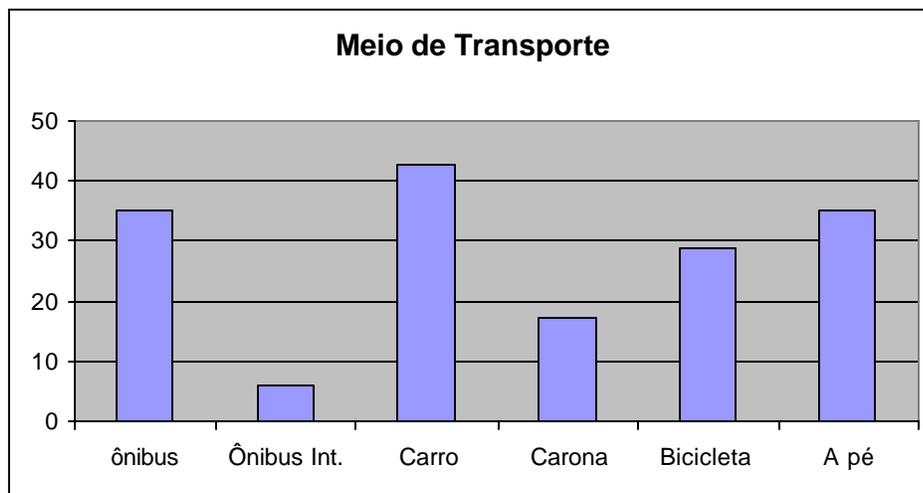
Dentre as diversas opções de meio de transporte para o trabalho, (gráfico 4) ficou distribuído com 44% dos servidores utilizam ônibus ou se dirigem ao trabalho à pé e com 18% de bicicleta. Ainda 26% se locomovem de carro, 10% vão de carona e 2% de ônibus intermunicipal. (questão 1.7).

1.6. Sexo: *ð Feminino* *ð Masculino*

1.7. Qual(is) o(s) meio(s) de transporte comumente utilizado por você para ir e voltar do trabalho?

ð Ônibus *ð Ônibus Intermunicipal* *ð Carro* *ð Carona* *ð Bicicleta* *ð Outros (a pé)*

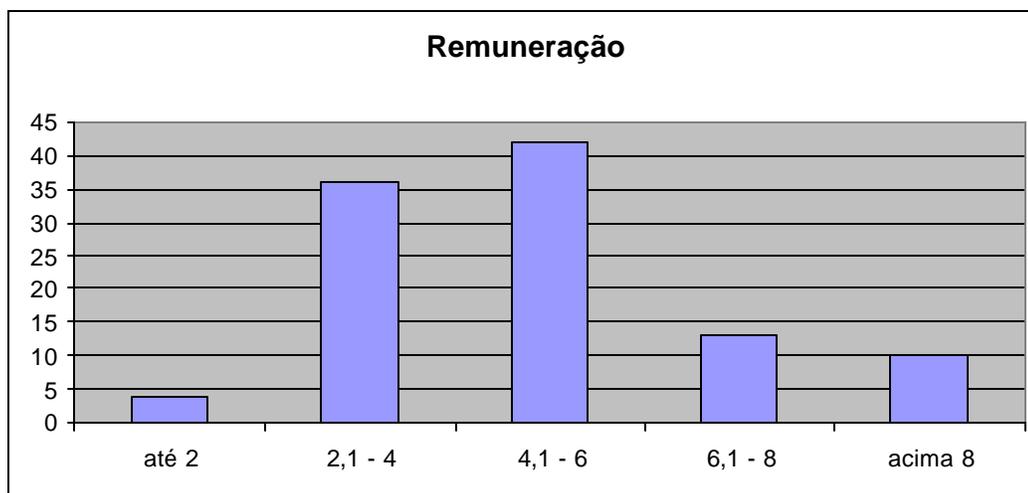
Gráfico 4: Meio de Transporte



Fonte: Dados da Pesquisa

3.2. REMUNERAÇÃO

Gráfico 5: Remuneração



Fonte: Dados da Pesquisa

Podemos constatar que os servidores técnico-administrativos predominam numa faixa salarial entre 4 a 6 salários mínimos conforme demonstrado no Gráfico 5 (questão 2.1).

Quanto às questões 2.2 a 2.8, ficou provado que para 60% dos respondentes o salário não é suficiente para cobrir as despesas da casa (questão 2.2); contudo, apenas 21% possuem outra fonte de renda (questão 2.3), sendo predominantemente “bico”, com rendas esporádicas (questão 2.5). Para 52%, há outra pessoa da família que colabora diretamente para a renda

familiar (questão 2.6) e, com isto, 59% afirmaram que esta renda total é suficiente para cobrir todas as despesas (questão 2.7); contudo, 68% afirmaram que a renda não possibilita o lazer (questão 2.8). A renda não é suficiente para cobrir as despesas dos servidores é necessário contar com a colaboração de familiares ou rendas extras como “bico”. Grande parte trabalha à pé ou ônibus e passam seus dias de folga em casa assistindo TV! A falta do lazer na vida dos servidores e a ausência de tempo para viver em sociedade, com a necessidade de executar trabalhos extras é um fator negativo na qualidade de vida, sendo que o mesmo deveria ser um direito de todo cidadão.

2.1. Assinale a faixa salarial na qual você se encontra em termos de salários-mínimos, considerando seu salário líquido (considere todos os códigos de rendimento de seu contracheque):

Até 2 De 2,1 a 4 De 4,1 a 6 De 6,1 a 8 Acima de 8

2.2. O seu salário na UNIFEI é suficiente para cobrir as despesas de sua casa?

Sim Não

2.3. O seu salário na UNIFEI é a sua única fonte de renda?

Sim Não

Em caso negativo, indicar a(s) forma(s) de complementação desta renda:

Outra atividade remunerada Trabalho extra ("bico") Outros _____

2.4. Qual o valor desta outra renda?

Indicar em número de salários-mínimos: _____salários-mínimos.

2.5. Esta renda é: Constante Esporádica

2.6. Além de você, existe outra pessoa que colabora diretamente para a renda familiar?

Sim Não Quantas? _____

Em caso positivo, qual o valor total desta renda?

Indicar em número de salários-mínimos: _____salários-mínimos

2.7. Esta renda total é suficiente para cobrir todas as despesas (suas e de sua família)?

Sim Não

2.8. Com esta renda você consegue reservar para o lazer?

Sim Não

3.3. CONDIÇÕES DE TRABALHO

Quanto à duração da jornada de trabalho, 87% executam as atividades dentro da sua jornada diária (questão 3.1).

3.1. Habitualmente, você realiza as atividades de seu setor de trabalho:

☐ dentro da sua jornada de trabalho diária

☐ em um período superior à sua jornada de trabalho diária (ultrapassa a jornada diária)

☐ em um período inferior à sua jornada de trabalho diária (utiliza parte da jornada diária)

De modo geral, as condições que dizem respeito à jornada de trabalho e ao ambiente físico, segundo os dados obtidos, pode-se afirmar que estão na média de satisfação, não possuindo riscos à saúde, nem à segurança (questão 3.3, visto na tabela 3), apesar de haverem queixas em relação ao ambiente físico (questão 3.2), conforme demonstrado nos gráficos 6a e 6b.

3.2. Considerando o ambiente físico do seu setor de trabalho, você afirmaria que:

Quanto a iluminação:

☐ Ótima ☐ Boa ☐ Ruim

Quanto a limpeza:

☐ Ótima ☐ Boa ☐ Ruim

Quanto a segurança:

☐ Ótima ☐ Boa ☐ Ruim

Quanto a ventilação:

☐ Ótima ☐ Boa ☐ Ruim

Quanto aos ruídos:

☐ Fortes ☐ Médios ☐ Fracos

3.3. Considerando as atividades desenvolvidas pelo seu setor de trabalho, você afirmaria que:

Elas oferecem riscos à sua saúde?

☐ Sim ☐ Não

Elas oferecem riscos à sua segurança?

☐ Sim ☐ Não

Tabela 3 : Condições de Trabalho

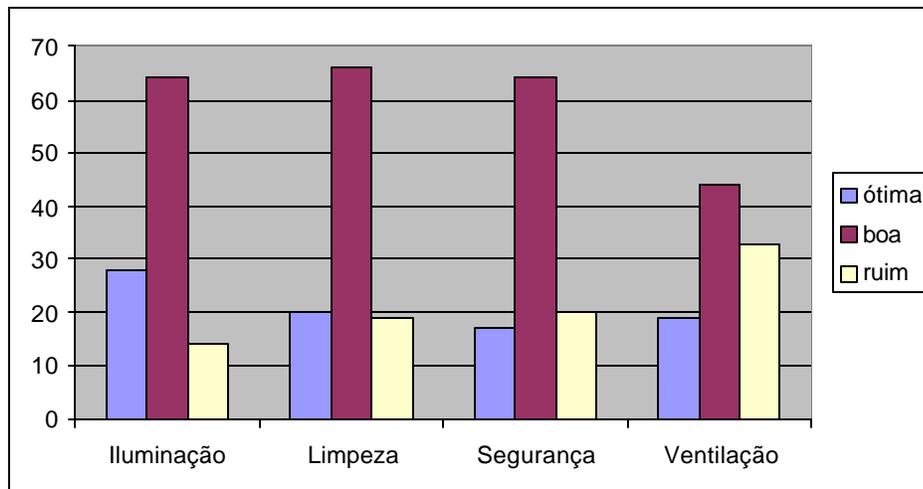
Riscos Saúde?	
SIM	32%
NÃO	68%
Riscos Segurança?	
SIM	23%
NÃO	77%

Fonte: Dados da Pesquisa

Onde foi analisada a percepção dos servidores quanto à duração da jornada de trabalho, ambiente físico seguro e saudável, de modo geral, as condições de trabalho são satisfatórias. No entanto, é difícil determinar até que ponto o “bom” é melhor que o “ótimo”

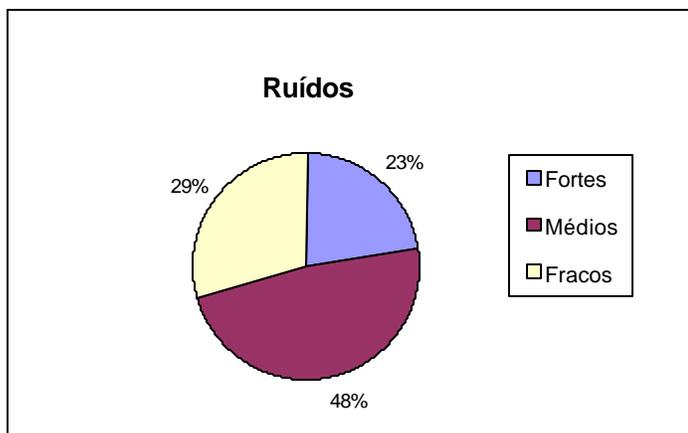
acontecendo no trabalho. Deixo como sugestão a terceirização dos serviços gerais, tornando o ambiente físico saudável, na iluminação, limpeza, ventilação, ruídos e segurança.

Gráfico 6 a: Condições de Trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa

Gráfico 6 b : Condições de Trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa

A questão 3.4 foi eliminada pelo teste de significância, conforme demonstrado no anexo 5.

3.4. Considerando os materiais e equipamentos necessários para a execução das atividades do setor, você afirmaria que:

õ Têm qualidade õ Não têm qualidade

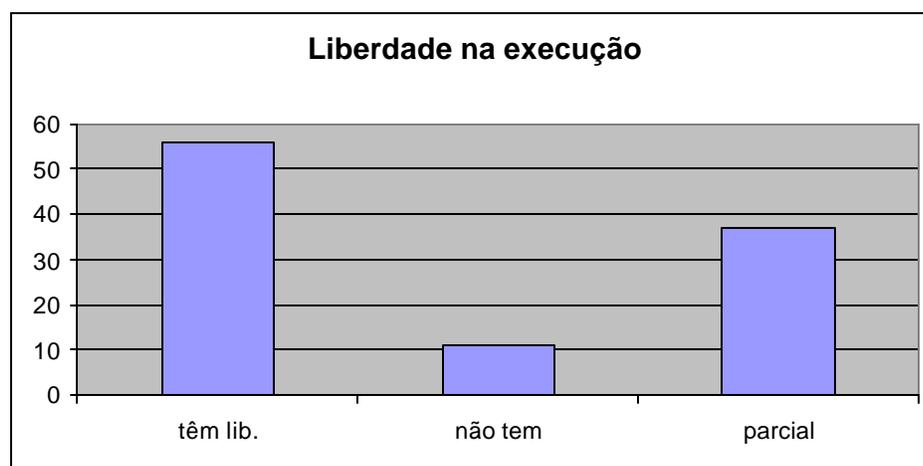
3.4. USO E DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES

Foi apurado conforme o gráfico 7 que os servidores possuem liberdade na realização de suas atividades (questão 4.2).

4.2. Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que: (Quanto a chefia)

õ tem liberdade na execução õ não tem liberdade na execução õ tem liberdade parcial

Gráfico 7: Autonomia



Fonte: Dados da Pesquisa

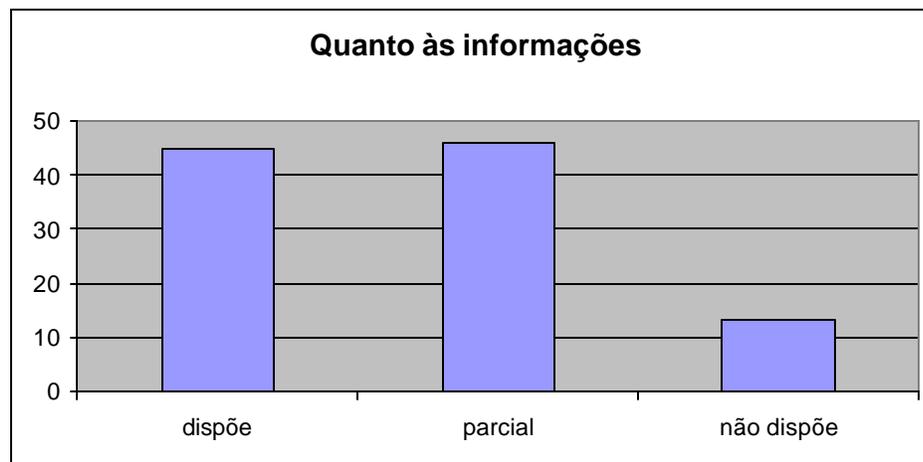
Considerando as atividades executadas pelos servidores, houve equilíbrio das disponibilizações de informações (questão 4.4 e gráfico 8).

4.4. Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que, dispõe de todas as informações necessárias para a sua execução:

õ dispõe õ dispõe parcialmente õ não dispõe

O planejamento das prioridades do setor de trabalho não interfere no desempenho dos servidores (questão 4.9). Vale ressaltar que, segundo a questão vista mais adiante, 57% dos servidores afirmam que participam do planejamento e distribuição das atividades do setor (questão 4.7 e gráfico 9). A questão 4.8 foi eliminada pelo teste de significância conforme demonstrado no anexo 5.

Gráfico 8: Significado da Tarefa



Fonte: Dados da Pesquisa

4.7. Em relação ao planejamento e distribuição das atividades do setor, você afirmaria que são discutidos com o grupo de trabalho?

Sim Não

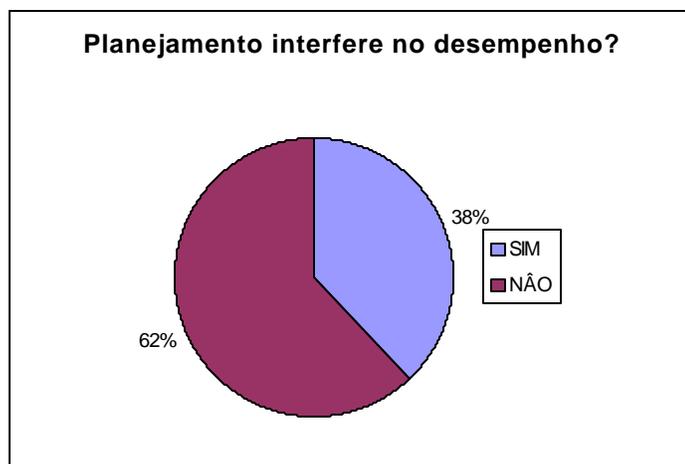
4.8. Considerando as atividades do seu setor de trabalho, você afirmaria que as prioridades são adequadamente planejadas, favorecendo o seu desempenho individual?

Sim Não

4.9. O planejamento das prioridades do seu setor de trabalho interfere no seu desempenho?

Sim Não

Gráfico 9: Identidade da Tarefa



Fonte: Dados da Pesquisa

Dos respondentes, 76% afirmaram que as atividades executadas estão de acordo com a capacidade (questão 4.1), ainda 70% consideram ter condições de executar todas as atividades

do setor (questão 4.5) e manteve-se certo equilíbrio na opção em utilizar os conhecimentos e habilidades na execução das atividades, sendo para uns parcialmente e, para outros, oferece condições (questão 4.3 e gráfico 10).

4.1. Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que:

- as atividades estão de acordo com a sua capacidade
- as atividades estão além de sua capacidade
- as atividades estão aquém de sua capacidade

4.3. Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que, oferece condições para você utilizar seus conhecimentos e/ou habilidades:

- oferece condições
- não oferece condições
- oferece parcialmente condições

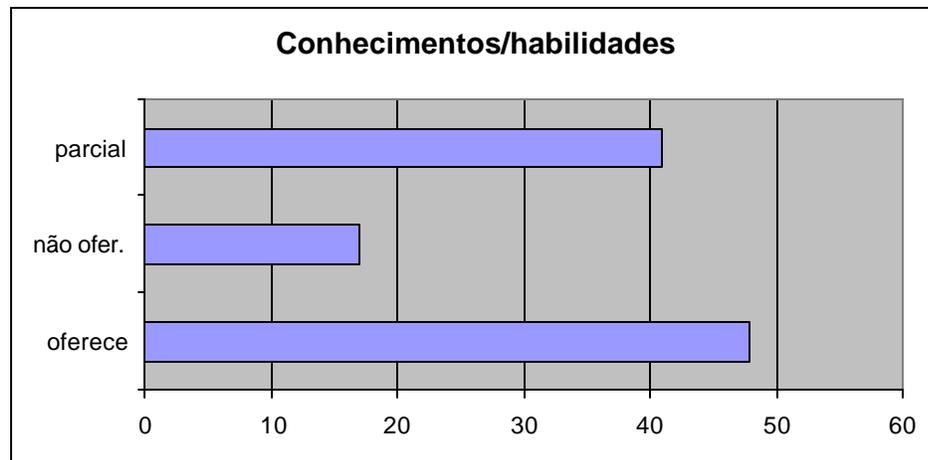
4.5. Considerando as atividades do seu setor de trabalho, você afirmaria que, têm condições de executar todas as atividades do setor:

- tem condições
- não tem condições

Considerando a avaliação de desempenho feita pela chefia imediata, 76% afirmou que contribui para o seu aprimoramento no trabalho (questão 4.6).

4.6. Considerando a avaliação de desempenho feita pela chefia imediata, você afirmaria que contribui para o seu aprimoramento no trabalho: Sim Não

Gráfico 10: Condições de usar conhecimentos e habilidades



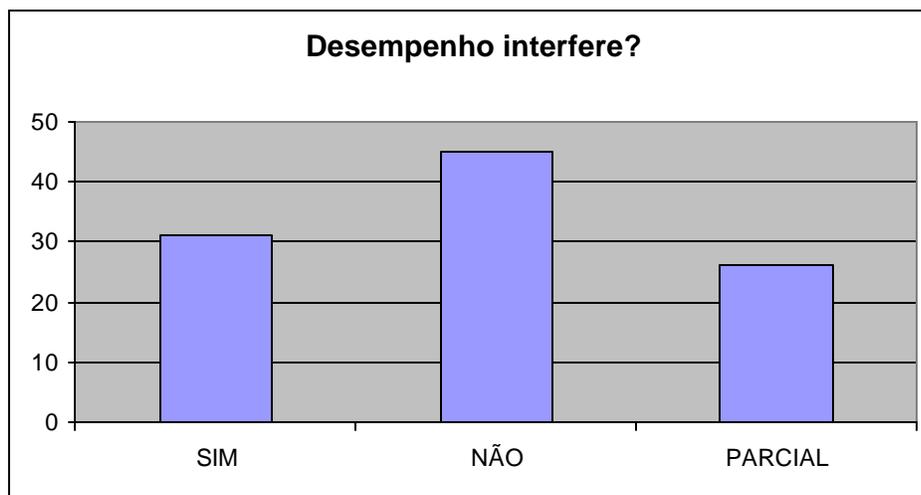
Fonte: Dados da Pesquisa

Como fonte de retorno ao servidor, a avaliação de desempenho (realizada de dois em dois anos pela chefia imediata) não interfere na realização das atividades (questão 9.2 e gráfico 11).

9.2. O valor dado no desempenho de suas atividades, interfere na sua atuação?

Sim Não Parcialmente

Gráfico 11: Avaliação de Desempenho



Fonte: Dados da Pesquisa

Prevaleceu autonomia do servidor, condições de utilizar os conhecimentos e habilidades, a capacidade para executar tarefas e bom feedback para o aprimoramento das atividades.

3.5. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

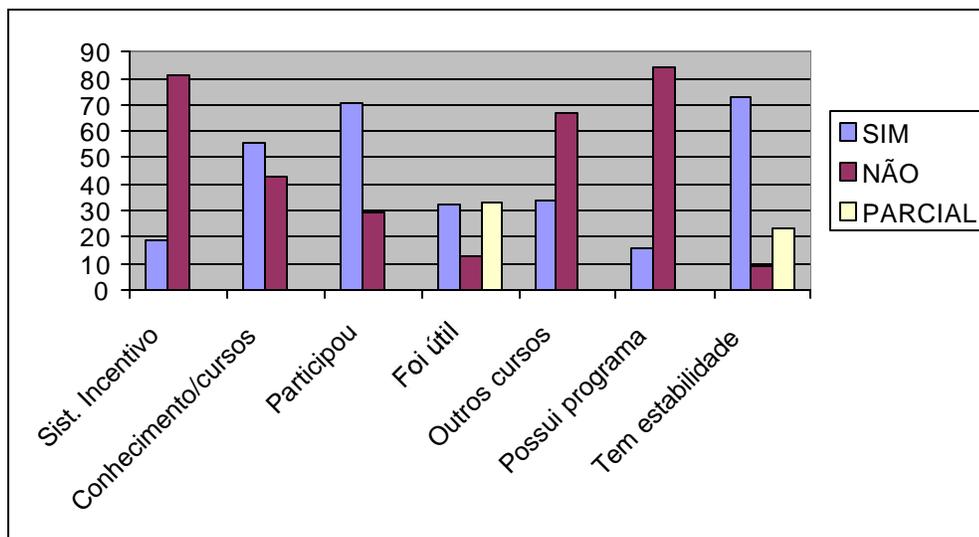
Neste critério, ficaram evidenciados os itens possibilidade de carreira, crescimento profissional e segurança de emprego.

Observa-se que a instituição não possui um sistema formal de incentivo de utilização do potencial do servidor, nem possui um programa de capacitação e aperfeiçoamento, e ainda os cursos de maneira geral são pouco divulgados.

Verifica-se ainda que para 59% dos respondentes é muito importante a estabilidade no cargo.

Estas conclusões foram obtidas através das questões de número 5.1 a 5.8.

Gráfico 12: Oportunidade de Crescimento e Segurança



Fonte: Dados da Pesquisa

5.1. Em relação à possibilidade e oportunidade de crescimento profissional na UNIFEI, você afirmaria que a UNIFEI possui um sistema de incentivo de utilização do seu potencial?

Sim Não

5.2. Você tem conhecimento dos cursos de treinamento/capacitação do DEP/UNIFEI?

Sim Não

5.3. Você já participou de algum curso de treinamento/capacitação do DEP/UNIFEI?

Sim Não

5.4. Em caso de resposta afirmativa à pergunta acima, você afirmaria que o curso de treinamento/capacitação foi útil para o desenvolvimento de suas atividades?

Sim Não Parcialmente

5.5. Você considera que a Universidade lhe dá possibilidades de frequentar outros cursos (graduação, pós-graduação, especialização, etc), eventos (congressos, seminários, palestras, etc) além dos oferecidos pelo DEP/UNIFEI?

Sim Não

5.6. Você considera que a UNIFEI possui um programa de capacitação e aperfeiçoamento de seus servidores?

Sim Não

5.7. Em relação ao seu cargo na UNIFEI, você afirmaria que tem segurança/estabilidade com relação ao emprego?

Sim Não Parcialmente

5.8. Em relação ao seu cargo na UNIFEI, qual o grau de importância você dá para a segurança/estabilidade:

Muito importante Não é importante Relativamente importante

Foi analisada a possibilidade de crescimento profissional, possibilidade de carreira e segurança no emprego. Observa-se que a Instituição não possui um sistema formal que incentive o crescimento profissional e os cursos, de maneira geral, são pouco disponibilizados.

Verificamos ainda que para 59% dos respondentes é muito importante a estabilidade no cargo. Deveria haver maior divulgação dos cursos, criação de programas de capacitação sem restrições, possibilitando o crescimento funcional e desenvolvimento profissional na própria Instituição.

3.6. INTEGRAÇÃO SOCIAL

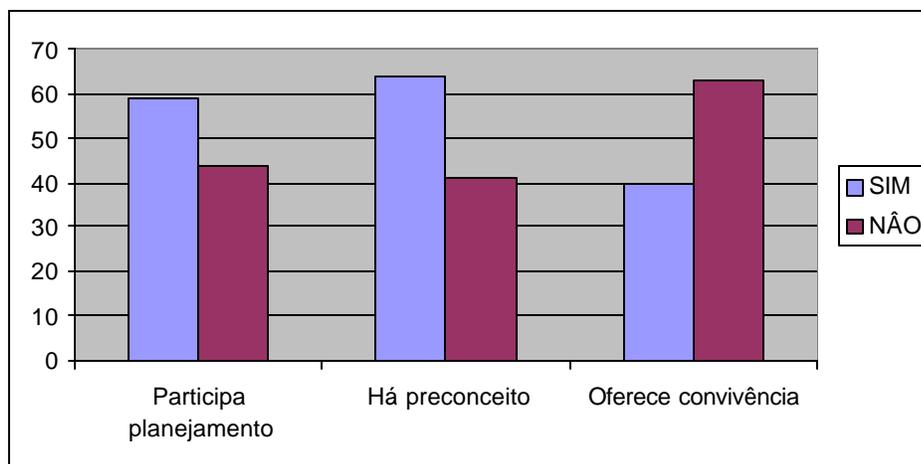
Como foi dito anteriormente, 57% dos respondentes afirmaram participar do planejamento e distribuição das atividades do setor (questão 4.7); 61% dos servidores dizem que é dado tratamento diferenciado na instituição (questão 6.1) e que, na mesma proporção, não são oferecidas condições de convivência e integração social, confira no gráfico 13 (questão 6.4).

4.7. Em relação ao planejamento e distribuição das atividades do setor, você afirmaria que são discutidos com o grupo de trabalho? Sim Não

6.1. Nas relações de trabalho na UNIFEI você percebe se existe algum tipo de preconceito? Sim Não

6.4. Em relação à UNIFEI, você percebe se são oferecidas condições de convivência e integração social? Sim Não

Gráfico 13: Relacionamento



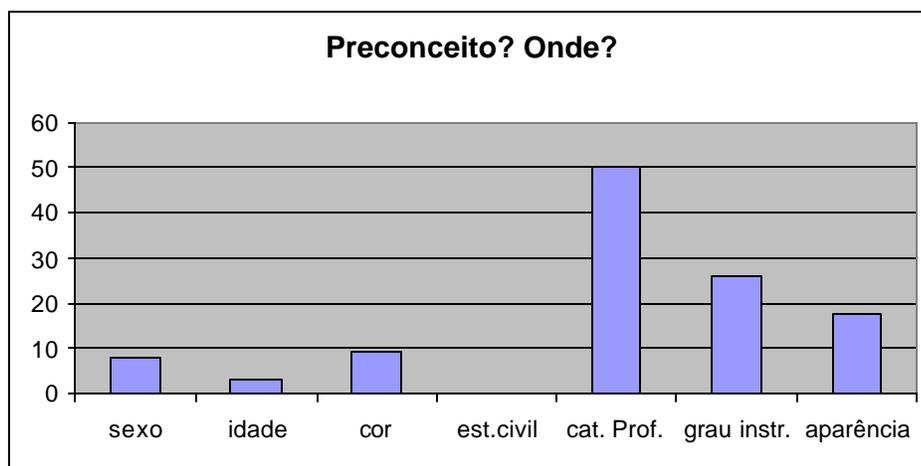
Fonte: Dados da Pesquisa

Do preconceito citado acima, 44% encontra-se na diferença da categoria profissional, conforme demonstra o gráfico 14 (questão 6.2).

6.2. Em caso afirmativo na pergunta acima, assinale os que mais se aproximam do que você percebe:

- sexo* *idade* *cor* *estado civil* *categoria profissional*
- grau de instrução* *aparência física*

Gráfico 14: Preconceito



Fonte: Dados da Pesquisa

É oportuno citar outro fator de destaque quanto ao relacionamento. Quando por algum motivo o servidor se sentir injustiçado ou prejudicado no trabalho, o meio mais habitualmente utilizado para resolver o problema (com 41% das intenções), foi procurar auxílio da chefia imediata (questão 7.5).

7.5. Quando, por algum motivo, você se sente injustiçado (ou prejudicado) com relação ao seu trabalho, quais os meios são habitualmente utilizados para resolver este problema?

- Nunca foi injustiçado (ou prejudicado)
- Procura conversar com seus colegas no sentido de resolver a situação
- Procura conversar com a chefia imediata no sentido de resolver a situação
- Procura orientação junto à ASSEFEI
- Procura orientação junto aos órgãos da própria UNIFEI, tais como CPPTA, DEP, AJU, etc.

Trata-se dos Contatos Sociais ou relacionamentos e ainda da igualdade de oportunidade, onde encontramos pontos positivos e negativos. Positivos, se considerarmos servidores com grande tempo de serviço, significando convivência e conhecimentos sociais antigos. Por outro lado, já percebido de forma acentuada negativamente pelos servidores, é o

tratamento diferenciado na Instituição e que, igualmente em proporção, não são oferecidas condições de convivência e integração social.

3.7. CONSTITUCIONALISMO

Tabela 4: Direitos e Deveres

	Direitos		Deveres	
Têm conhecimento	30	%	80	%
Não tem	11	%	-	%
Parcial	59	%	20	%
Preocupa/Cumpre	58	%	93	%
Não preoc./Cumpre	10	%	-	%
Parcialmente	32	%	7	%

Fonte: Dados da Pesquisa

São abordados neste critério os conhecimentos dos servidores em relação aos seus direitos e deveres, a frequência com que os servidores procuram se informar e a forma como é obtido este conhecimento (questões 7.1 e 7.2). Veja na tabela 4.

7.1. Com relação aos seus direitos como funcionário da UNIFEI, você afirmaria que:

Tem conhecimento *Não tem conhecimento* *Tem conhecimento parcial*

E ainda...você...

Preocupa-se *Não se preocupa* *Preocupa parcialmente*

7.2. Com relação aos seus deveres como funcionário da UNIFEI, você afirmaria que:

Tem conhecimento *Não tem conhecimento* *Tem conhecimento parcial*

E ainda...você...

Cumpre *Não cumpre* *Cumpre parcialmente*

Grande parte dos servidores afirmou que recebe informações através de mecanismos informais, como contato com colegas e ainda nos informe do Departamento de Pessoal (questão 7.3 e gráfico 15), e 50% disse que se informa quando precisa e 43% se informa habitualmente (questão 7.4).

7.3. Habitualmente, você recebe informações sobre seus direitos e deveres através de :

Boletins, informativos e outros meios veiculados pela própria UNIFEI - DEP

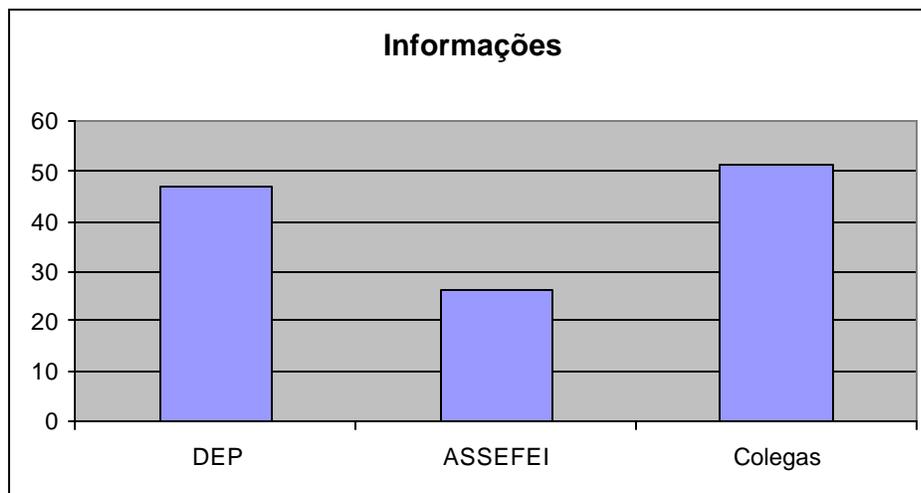
Boletins, informativos e outros meios veiculados pela ASSEFEI

Contatos, conversas com colegas de trabalho

7.4. Com que frequência você se informa sobre os seus direitos e deveres:

Habitualmente *Somente quando precisa* *Não procura se informar*

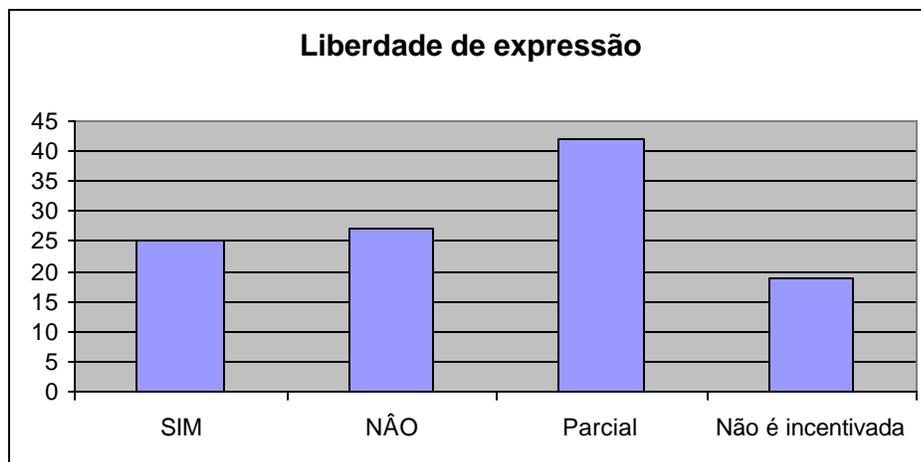
Gráfico 15: Fonte das Informações



Fonte: Dados da Pesquisa

Apenas 37% dos servidores da UNIFEI disseram que a instituição oferece liberdade parcial na expressão de idéias, sem risco de represálias (questão 7.6 e gráfico 16).

Gráfico 16: Liberdade de Expressão de Idéias



Fonte: Dados da Pesquisa

7.6. Em relação à UNIFEI, você afirmaria que é dada liberdade de expressão de pensamentos, idéias e ações sem risco de represálias?

Sim Não Parcialmente

A liberdade de expressão de pensamentos, idéias e ações não é incentivada pela Instituição

Os funcionários ainda utilizam “conversas de corredor” para atualização de informações. Fica a sugestão de que a Instituição incremente os mecanismos de divulgação e informação sobre direitos e deveres.

3.8. TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DA VIDA

A quase totalidade dos servidores afirmou que a atividade desenvolvida na UNIFEI tem um papel balanceado, não afetando suas vidas fora do ambiente de trabalho (questão 8.1).

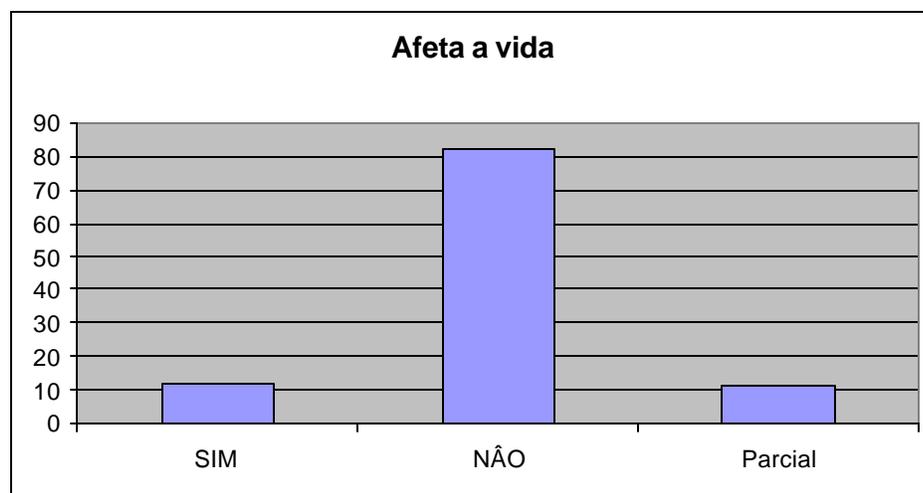
8.1. Você afirmaria que suas atividades na UNIFEI afetam a sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho?

Sim Não Parcialmente

8.2. Em caso de resposta positiva à questão acima, por que você acha que as suas atividades na UNIFEI afetam a sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho?

- O seu trabalho está sujeito a horários alternados, não estáveis.
- A sua privacidade não é respeitada após a sua jornada de trabalho
- O seu trabalho está sujeito a constantes viagens a serviço da UNIFEI
- O seu trabalho constantemente o obriga a levar serviço para casa
- Você constantemente é solicitado a prestar serviços além da sua jornada de trabalho
- Durante a sua jornada de trabalho existem situações de tensão (conflitos) que afetam a sua vida pessoal

Gráfico 17: Trabalho e o Espaço Total da Vida



Fonte: Dados da Pesquisa

Não foi comentada a questão 8.2 pois deveria ser respondida em caso afirmativo na questão anterior.

O tempo disponível para o lazer é, em sua maioria, assistir TV no aconchego do lar (questão 8.3).

8.3. Como você habitualmente utiliza o seu tempo disponível (marque mais de uma resposta, se quiser)

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Fica em casa | <input type="checkbox"/> Assiste à T.V | <input type="checkbox"/> Lê livros e/ou revistas |
| <input type="checkbox"/> Assiste a filmes (vídeo) | <input type="checkbox"/> Em viagens | <input type="checkbox"/> Vai ao clube |
| <input type="checkbox"/> Vai ao cinema | <input type="checkbox"/> Vai ao teatro | <input type="checkbox"/> Vai a bares/ restaurantes |
| <input type="checkbox"/> Pratica esportes | <input type="checkbox"/> Namora | <input type="checkbox"/> Vai a festas |
| <input type="checkbox"/> Visita parente e/ou amigos | | <input type="checkbox"/> Faz algum tipo de trabalho extra ("bico") |

Verificou-se que o trabalho não afeta negativamente a vida pessoal dos servidores.

3.9. RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO

São enfatizadas as responsabilidades sociais da instituição em vista dos produtos de seus serviços, a valorização dos servidores e a importância que atribuem a seus cargos e à Universidade como um todo.

Demonstrou-se na questão 9.3, que os principais motivos pelo qual mantêm os servidores na ativa são, em primeiro lugar, a segurança no emprego, em segundo, o salário e, em terceiro lugar, o relacionamento com os colegas.

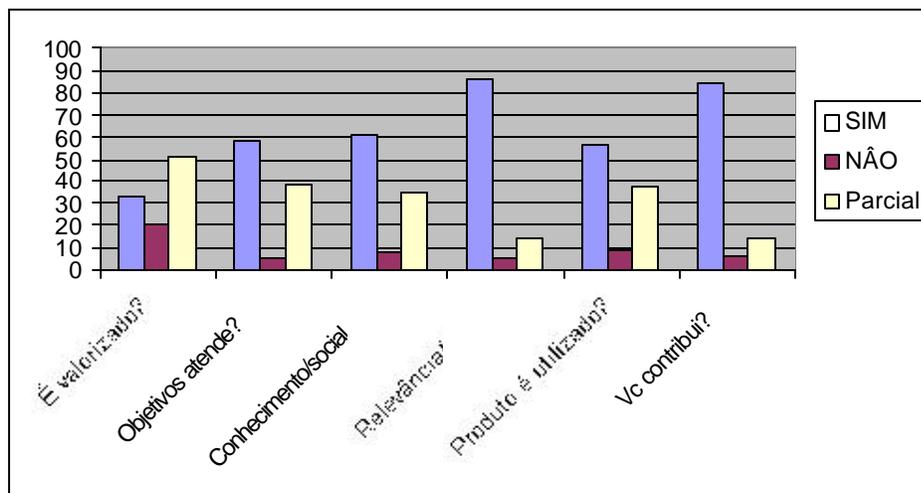
A questão 9.2, por se tratar de retroinformação, foi abordada na dimensão oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades.

9.3. Em seu entendimento, qual(ais) é(são) o(s) motivo(s) pelo(s) qual(ais) você trabalha na UNIFEI ?

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Salário | <input type="checkbox"/> Desafio no trabalho | <input type="checkbox"/> Relacionamento com os colegas |
| <input type="checkbox"/> Benefícios | <input type="checkbox"/> tempo de serviço | <input type="checkbox"/> Chance de subir na UNIFEI (carreira) |
| <input type="checkbox"/> Liberdade para trabalhar | | <input type="checkbox"/> prestígio por trabalhar na UNIFEI |
| <input type="checkbox"/> Segurança no emprego | | <input type="checkbox"/> Reconhecimento do trabalho |
| <input type="checkbox"/> ser tratado com respeito e justiça
idéias | | <input type="checkbox"/> Oportunidade de aplicar suas
idéias |

Este critério, foi analisado através das questões 9.1, 9.4, 9.5, 9.6, 9.7 e 9.9.

Gráfico 18: Relevância Social da Vida no Trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa

9.1. Com relação ao trabalho que você executa na UNIFEI, você afirmaria que ele é valorizado?

Sim Não Parcialmente

9.4. Com relação aos objetivos da UNIFEI (ensino, pesquisa, extensão e administração), você afirmaria que a UNIFEI alcança de forma satisfatória?

Sim Não Parcialmente

9.5. Na sua opinião, o trabalho desenvolvido pela UNIFEI é de conhecimento da sociedade?

Sim Não Parcialmente

9.6. Você consideraria que o trabalho desenvolvido pela UNIFEI tem relevância para a sociedade?

Sim Não Parcialmente

9.7. A sociedade utiliza do produto do trabalho da UNIFEI?

Sim Não Parcialmente

9.8. Qual a sua opinião quanto a imagem da UNIFEI na nossa sociedade?

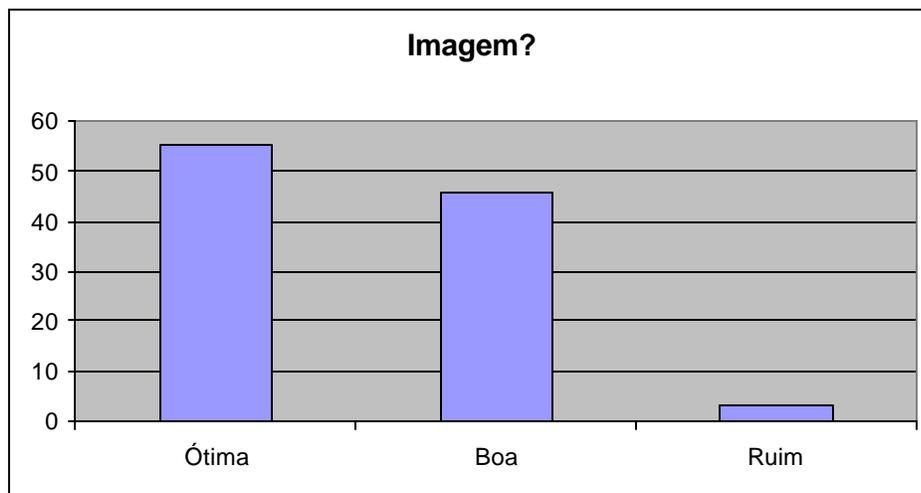
Ótima Boa Ruim

9.9. Você tem contribuído para a imagem da UNIFEI na sociedade?

Sim Não Parcialmente

Na questão 9.8, conforme o gráfico 19, ficou claro a percepção do servidor em relação a imagem da UNIFEI na sociedade, com 53% ótima.

Gráfico 19: Imagem da Empresa



Fonte: Dados da Pesquisa

A imagem externa da UNIFEI é considerada positiva para os servidores; o que falta é a retroinformação do desempenho nas tarefas como forma de valorização pessoal. Melhores resultados seriam esperados com a criação de condições à motivação individual e à mobilização dos grupos em torno das metas organizacionais.

Para deixar uma visão clara das oito dimensões trabalhadas através do questionário e fecharmos com conclusões e sugestões foi elaborado o quadro a seguir:

Quadro 7: Quadro Conclusivo

DIMENSÕES	CONCLUSÕES	SUGESTÕES
Compensação justa e adequada -	Predomina entre os servidores 4 a 6 SM, não sendo suficiente para cobrir as despesas, sendo necessário contar com rendas extras “bico” e de familiares.	Qualquer reajuste salarial está na dependência do Governo.
Condição de trabalho +	87% executam as atividades dentro da sua jornada diária.	Terceirização dos serviços gerais de iluminação, limpeza, ventilação e segurança.

DIMENSÕES	CONCLUSÕES	SUGESTÕES
Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades +	Possuem liberdade na realização das atividades; Têm condições de executar e estão de acordo com a capacidade; 57% afirmaram participar do planejamento das atividades do setor; Para 76% a avaliação de desempenho contribui para o aprimoramento no trabalho.	Aproveitar as informações da avaliação de desempenho para possíveis remanejamentos ou aplicar outros testes de sondagem de aptidões. Reorganização das tarefas, melhor distribuição, treinamento para execução, incentivar a criatividade e retroinformação.
Oportunidade de crescimento e segurança -	Observa-se que a Instituição não possui um sistema formal que incentive o crescimento profissional e os cursos são pouco disponibilizados.	Maior divulgação dos cursos; Criação de programas de capacitação sem restrições.
Integração social no trabalho -	61% dizem que é dado tratamento diferenciado e não são oferecidas condições de convivência e integração social.	Exercícios matinais como relaxamento, alongamento, Tay Shi ou até mesmo as ginásticas laborais.
Constitucionalismo +/-	Os servidores ainda utilizam “conversas de corredor” para atualização de informações.	Que a Instituição incremente os mecanismos de divulgação e informação sobre os direitos e deveres.
Trabalho e espaço total da vida +	O trabalho não afeta negativamente a vida pessoal dos servidores.	
Relevância social da vida no trabalho +	A imagem externa da UNIFEI é considerada ótima para os servidores.	

4. CONCLUSÕES E PROPOSTAS PARA TRABALHOS FUTUROS

Este trabalho pode auxiliar o Departamento de Pessoal da Universidade no entendimento da relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e a realidade nas percepções dos servidores técnico-administrativos. Numa concepção positiva do ser humano, não existe empregado mau, existe empregado não ajustado ao trabalho ou ao ambiente (Quirino & Xavier, 1987).

Esta pesquisa poderá servir como contribuição no setor de serviços, em instituições de ensino, para estudos da Qualidade de Vida no Trabalho.

É possível obter Qualidade de Vida no Trabalho? Sim. Repensando-a!

Programas de Qualidade de Vida no Trabalho podem incrementar a produtividade através da melhoria da comunicação e coordenação entre os servidores e os diversos setores da empresa; do crescimento da motivação do trabalhador no que diz respeito aos seus aspectos individuais; e da constante capacitação para o aprimoramento do desempenho.

O momento de transformação organizacional a qual a UNIFEI está passando, constituem potencialmente uma oportunidade para reorganizar o trabalho, de tal forma que a qualidade de vida e a eficácia organizacional sejam melhoradas, que as características que se atribuem a um trabalho que têm um sentido possam orientar as decisões e as intervenções dos responsáveis pelos processos de transformações organizacionais.

Proporcionando ao trabalhador Qualidade de Vida no Trabalho, sanando ou amenizando as dimensões avaliadas através da pesquisa, teremos como consequência maior responsabilidade, autonomia, participação no processo decisório, nos resultados e no seu desenvolvimento completo, e o indivíduo terá maior oportunidade de realização pessoal e progresso em seu trabalho.

Como lidamos com seres humanos e estes são mutáveis, logo, buscar a Qualidade de Vida é uma busca constante! Um ótimo “termômetro” para os líderes é as diversas manifestações de stress, absenteísmo, instabilidade emocional, rotatividade, alcoolismo, etc.

Os efeitos da supervisão na conduta dos empregados, têm enorme influência no desempenho dos profissionais. A tarefa essencial do líder consiste em propiciar a existência

de condições e métodos de trabalho, de modo que as pessoas alcancem seus próprios objetivos através da orientação de seus esforços em direção às metas da empresa. Com o estabelecimento de objetivos bem elaborados e mutuamente definidos, os empregados terão incentivos próprios para realizar o esforço necessário para atingir um bom desempenho, gerador de satisfação, tanto dos objetivos empresariais, quanto individuais.

Cabe lembrar que num ambiente heterogêneo em que trabalhamos, não existem indivíduos que estejam sempre motivados nem tarefas igualmente motivadoras para todos. Os líderes devem atuar sobre os fatores externos, cuidando para que não surjam insatisfações que possam levar à desmotivação. O trabalho deverá ser provido de significado para provocar vontade de realizá-lo. Outra ferramenta que pode ser utilizada é a reorganização das tarefas para aumentar o significado do trabalho para aquele que o realiza.

Pensar em qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização. O esforço que tem que se desenvolver é de conscientização e preparação para uma postura de qualidade com visão holística, valorizando os fatores biopsicossocial e organizacional.

Uma empresa humanizada, voltada para seus funcionários, agrega outros valores, promove a melhoria na qualidade de vida e de trabalho, visando a construção de relações mais democráticas e justas, abrandam as desigualdades e diferenças de raça, sexo ou credo, além de contribuir para o desenvolvimento e crescimento das pessoas, sendo a base disso tudo o respeito. Respeito por si mesmo e pelo próximo!

Qualidade de Vida no Trabalho, sim. Acreditando, como Paulo Freire (1997), que somos sujeitos históricos, temos a história como possibilidade e não como determinação. O mundo não o é. O mundo está sendo. Somos sujeitos de ocorrências e não apenas objeto da história. É partir deste saber fundamental: mudar é difícil, mas é possível!

“... A vida só pode ser compreendida olhando-se para trás, mas só pode ser vivida olhando-se para frente! ...”

Soren Klerkeguará

Como proposta para trabalhos futuros, a quem possa se interessar, sugiro a repetição da pesquisa que contribuirá para uma avaliação da evolução da percepção dos servidores em relação a Qualidade de Vida no Trabalho; que priorize ações voltadas para as dimensões de oportunidade de crescimento profissional e integração social no trabalho.

Vincular a QVT com a qualidade da prestação dos serviços e sua produtividade.

Efetuar o levantamento da alienação ou a falta de envolvimento pelo tempo de serviços prestados, através de observações, entrevistas, questionários, etc.

“Os problemas sérios da vida nunca são completamente resolvidos. Se nos parecer que foram resolvidos é porque alguma coisa nos escapou. O significado e objetivo de um problema não está em sua solução, mas no empenho incessante em resolvê-lo.”

Carl Gustav Jung

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de, & FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O Stress e a Expansão do Conceito de Qualidade Total. Revista de Administração.USP, São Paulo, v.33,n.2, pág.40-51. Abril/Junho.1998.
- ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Competitividade e Recursos Humanos. Revista de Administração, v. 27, n.4, p.16-29, outubro/dezembro 1992.
- ALVES, Rozane. Qualidade de Vida no Trabalho – Um Modelo para Diagnóstico, Avaliação e Planejamento de Melhorias Baseado no Desdobramento da Função Qualidade. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção na Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis – SC – 2001.
- ARANHA, Maria Lúcia de Arruda & MARTINS, Maria Helena Pires. Filosofando Introdução à Filosofia. Ed. Moderna.
- BARNES, R.M. Estudo de Movimentos e de Tempos: Projeto e Medida do Trabalho.6^ªed. Trad. Sérgio Luiz Oliveira Assis et .Al. São Paulo. Editora Edgard Blücher Ltda, 1982.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação São Paulo: Atlas, 1986.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. Desenvolvimento de Recursos Humanos. Uma estratégia de desenvolvimento organizacional São Paulo: Atlas, 1987.
- BRYMAN, A.. Research Methods and Organization Studies. Contemporary Social Research Series. Londres, 1989.
- CAMPOS, Vicente Falconi. TQC Gerenciamento da Rotina do Trabalho do Dia-a-Dia. Bloch. 1994. Belo Horizonte – MG.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando Pessoas. O passo decisivo para a administração participativa. Ed. McGraw-Hill Ltda. São Paulo.1994.
- CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. Ed. Campus Ltda. Rio de Janeiro.1999.
- COSTA NETO, Pedro Luiz de Oliveira. Estatística. Ed. Edgard Blücher Ltda. São Paulo. 1977.
- COTRIM, Gilberto. Fundamentos da Filosofia. Ser, Saber e Fazer. Ed. Saraiva.

- DETONI, Dimas José. Estratégias de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção na Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis – SC – 2001.
- FERNANDES, Eda Conte & GUTIERREZ, Luiz Homero. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma experiência brasileira. Revista de Administração.USP, São Paulo, v.23,n.4, pág.29,38. Out/dez.1988
- FERNANDES, Eda Conte & GUTIERREZ, Luiz Homero. Qualidade de Vida no Trabalho: Um desafio e uma perspectiva para a gerência de recursos humanos. Informação profissional, São Paulo, n.25.1988.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISSO 9000. Tese de Doutorado em Administração na USP em 1996.
- FREIRE, Paulo. Pedagogia da Autonomia. Saberes necessários à prática educativa, São Paulo, Ed. Paz e Terra S/A, 1997.
- GUEST, Robert H. Quality of work life-learning from Tarrytown. Harvard Business Review. July-August 1979.
- HERZBERG, F. Work and the nature of man. New York: Word Publishing, 1966.
- HAAK, Marianne Kellner. Programas de qualidade e a motivação para o trabalho: um estudo exploratório no setor de serviços. Revista de Administração, v.35, n.3, p.60-70, julho/setembro 2000.
- HAAK, Marianne Kellner. Programas de qualidade e a motivação para o trabalho: um estudo exploratório no setor de serviços. Dissertação de Mestrado-Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade-Departamento de Administração, 1997.
- HAAK, Marianne Kellner, Empregados Motivados: Empresas Triunfantes. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, V.1, nº1, 2º Sem/1995.
- HUNTER, Madeline; Teoria da Motivação para Professores. 7ª Edição – Ed. Vozes, 1988.
- LABEGALINI, Paulo Roberto. O Papel do Professor Universitário na Qualidade de Serviço. Tese apresentada na Escola Politécnica da USP. 1998.
- LABEGALINI, Paulo Roberto. & PINTO, Álvaro Beraldo de Souza. Motivação no Trabalho. Trabalho de Diploma apresentado na UNIFEI - 2001.
- LAWLER III, Edward. Recursos Humanos. Estratégia versus funcionários. HSM Management. Número 10 ano 2 setembro-outubro 1998.
- LEVY-LEBOYER, C.; Tradução de Roberto Coda e Cecília Bergamini. A crise das motivações. São Paulo: Atlas, 1994.

- LIMA, Ire Silva. Qualidade de Vida no Trabalho na Construção de Edificações: Avaliação do Nível de Satisfação dos Operários de Empresas de Pequeno Porte. Tese apresentada na UFSC no curso de Engenharia de Produção, 1995.
- LOPES, Tomas de Vilanova Monteiro. Motivação no Trabalho – Rio de Janeiro-Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1980.
- MOLLER, Claus. O Lado Humano da Qualidade. Maximizando a qualidade de produtos e serviços através do desenvolvimento das pessoas. Pioneira. 1992. São Paulo.
- MORTARA Guido e Marta. Motivação e Resultados. Como obter o melhor de sua equipe. Livraria Nobel S.A.
- QUIRINO, Tarcizio Rego & XAVIER, Odiva Silva. Qualidade de Vida no Trabalho de Organização de Pesquisa. Revista de Administração vol. 22(1) – janeiro/março/1987.
- RABELO, Flávio Marcílio. Programas Participativos e Gestão da Qualidade. Gestão e Produção v.2, n.2,p116-133, agosto 1995.
- ROCHA, Simone Karla da; Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso no Setor Têxtil. Dissertação de Mestrado em Engenharia da Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis – SC – 1998.
- RODRIGUES, Marcus Vinícius C. Qualidade de Vida no Trabalho. 2ª edição. Ed. Vozes. 1994.
- SIEGEL, Sidney. Estatística não-paramétrica. Ed. McGraw-Hill Ltda. São Paulo - SP. 1975.
- SILVA, Edna Lúcia da, MENEZES, Estera Muszkat. Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis - SC. 2000.
- TAMAYO, Alvaro. Valores Organizacionais: Sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo, Revista de Administração, Vol. 33, nº 3, julho/setembro, p. 56-63, 1998.
- TAMAYO, Alvaro. Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho, Revista de Administração, Vol. 35, nº 2, abril/junho, p. 30-36, 2000.
- TERRA, José Cláudio Cyrineu. Gestão da Criatividade. Revista de Administração, São Paulo V.35, n.3, p. 38-47, 2000.
- TOLEDO, F. de, MILIONI, B. Dicionário de Recursos Humanos, São Paulo: Editora Atlas S.A., 1986.
- VALLE, Arthur Schlünder & VIEIRA, Isa Paula Rossi. Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal de Minas Gerais. Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte – MG – 1996.

- VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, V.08, nº1, Janeiro/março 2001.
- VROOM, Victor H. Gestão de Pessoas, não de Pessoal. Os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho. 6ª edição. Editora Campus. Rio de Janeiro. 1997
- WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What is it? *Slow Management Review*, Vol. 15, no 1, pp.11 – 21, 1973.
- WALTON, Richard E. Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, May – June 1974.
- WALTON, Richard E. Work innovations in the United States. *Harvard Business Review*. July-August 1979.

ANEXO I

OFÍCIO AO DEPARTAMENTO DE PESSOAL E REITORIA

Itajubá, 05 de agosto de 2002.

Ao DEP

C/c para a Reitoria

Sou funcionária da UNIFEI e estou preparando uma pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos da UNIFEI. Tal pesquisa é parte integrante de um trabalho de mestrado que estou realizando sobre o tema em questão, para a conclusão do Curso de Mestrado em Engenharia de Produção, ao qual encontro-me matriculada.

Assim, para que possa proceder à distribuição dos questionários, solicito autorização de V. Sa., no sentido de nos permitir que a pesquisa seja realizada entre os funcionários, pois a permissão será extremamente valiosa para que alcance os resultados desejados em relação à pesquisa.

Antecipando agradecimentos, subscrevo-me

Atenciosamente,

Valéria Marcondes Pereira

ANEXO II

OFÍCIO A CHEFIA DOS DEPARTAMENTOS

Itajubá, de de 2002.

Ao (À)

Chefe

Senhor(a) Chefe,

Sou funcionária da UNIFEI e estou realizando uma pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos da UNIFEI. Tal pesquisa é parte integrante de um trabalho de mestrado que estou realizando sobre o tema em questão, para a conclusão do Curso de Mestrado em Engenharia de Produção, ao qual encontro-me matriculada.

Assim, para que possa proceder à distribuição dos questionários, solicitamos a especial atenção de V. Sa., no sentido de nos auxiliar nesta tarefa, pois a sua colaboração será extremamente valiosa para que alcance os resultados desejados em relação à pesquisa.

Antecipando agradecimentos, subscrevo-me

Atenciosamente,

Valéria Marcondes Pereira

ANEXO III

QUESTIONÁRIO DA PESQUISA I

PESQUISA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIFEI

1ª PARTE - Dados gerais

01. Cargo na UNIFEI: _____

02. Nível ocupacional: Nível de Apoio-NA () Nível Intermediário-NI () Nível Superior-NS ()

03. Tempo de serviço na UNIFEI: _____ anos _____ meses

04. Escolaridade:

Primeiro Grau () Completo () Incompleto () Interrompido () Em andamento
Segundo Grau () Completo () Incompleto () Interrompido () Em andamento
Graduação () Completo () Incompleto () Interrompido () Em andamento
Especialização () Completo () Incompleto () Interrompido () Em andamento
Aperfeiçoamento () Completo () Incompleto () Interrompido () Em andamento
Mestrado () Completo () Incompleto () Interrompido () Em andamento
Doutorado () Completo () Incompleto () Interrompido () Em andamento

05. Idade: _____ anos

06. Sexo: () Feminino () Masculino

07. Estado civil: () Solteiro () Casado () Separado () Divorciado () Viúvo
() Outros

08. Mora em: () Casa própria totalmente paga () Casa própria financiada () Alugada
() Com parentes
() Com amigos () Outros _____

09. Quantas pessoas moram com você nesta residência? Indicar o número de pessoas:
_____ Adultos _____ Crianças

10. Indique a cidade e o bairro em que você mora: Cidade _____
Bairro _____

11. Indique abaixo de quais equipamentos a sua residência dispõe:

() Fogão a gás () Ferro elétrico () Máquina de lavar automática
() Televisão () Chuveiro () Microcomputador
() Aparelho de som () Tanquinho () Máquina de lavar louça
() Vídeo-cassete () Freezer () Outros _____

12. Possui veículo próprio (carro, moto, etc.)? () Sim () Não

13. Qual(is) o(s) meio(s) de transporte comumente utilizado por você para ir e voltar do trabalho?

() Ônibus () Ônibus Intermunicipal () Carro () Carona () Outros _____

2ª PARTE – Remuneração

01. Assinale a faixa salarial na qual você se encontra em termos de salários-mínimos, considerando seu **salário líquido** (considere todos os códigos de rendimento de seu contracheque):

() Até dois salários-mínimos () De dois a quatro salários-mínimos () De quatro a seis salários-mínimos

() De seis a oito salários-mínimos () Acima de oito salários-mínimos

02. O seu salário na UNIFEI é a sua única fonte de renda? () Sim () Não

Em caso negativo, qual o valor desta outra renda? Indicar em número de salários-mínimos:

03. Esta renda é () constante () esporádica

04. Além de você, existe outra pessoa que colabora diretamente para a renda familiar? ()

Sim () Não Quantas? _____

Em caso positivo, qual o valor total desta renda? Indicar em número de salários-mínimos: _____salários-mínimos

05. Esta renda é suficiente para cobrir todas as despesas (suas e de sua família)?

() Sim () Não

Em caso negativo, indicar a(s) forma(s) de complementação desta renda:

() Outra atividade remunerada () Trabalho extra ("bico")

() Outros _____

06. Considerando as atividades que você desenvolve atualmente na UNIFEI, seu salário é:

() adequado às atividades que exerce

() inadequado às atividades que exerce

() não tem como responder

Comente, se quiser: _____

07. Se você desenvolvesse em uma empresa privada as mesmas atividades que desenvolve na UNIFEI, provavelmente:

() teria o mesmo salário

() teria um salário maior

() teria um salário menor

() não tem como responder

Comente, se quiser: _____

08. Se você desenvolvesse em um outro órgão da Administração Pública Federal as mesmas atividades que desenvolve na UNIFEI, provavelmente:

() teria o mesmo salário

() teria um salário maior

() teria um salário menor

() não tem como responder

Comente,se quiser: _____

3ª PARTE - Condições de trabalho

01. Habitualmente, você realiza as atividades de seu setor de trabalho:

() dentro da sua jornada de trabalho diária

() em um período superior à sua jornada de trabalho diária (ultrapassa a jornada diária)

() em um período inferior à sua jornada de trabalho diária (utiliza parte da jornada diária)

Comente,se quiser: _____

02. Considerando o ambiente físico do seu setor de trabalho (iluminação, equipamentos, segurança, ventilação, ruídos), você afirmaria que:

() o ambiente físico oferece condições adequadas para o desenvolvimento das atividades

() o ambiente físico não oferece condições adequadas para o desenvolvimento das atividades

() o ambiente físico oferece parcialmente condições adequadas para o desenvolvimento das atividades

Comente,se quiser: _____

03. Considerando as atividades desenvolvidas pelo seu setor de trabalho, você afirmaria que:

() elas oferecem riscos à sua saúde e segurança () elas não oferecem riscos à sua saúde e segurança

Comente,se quiser: _____

04. Considerando os equipamentos necessários para a execução das atividades do setor, você afirmaria que:

() os equipamentos têm qualidade e estão disponíveis para a execução das atividades

() os equipamentos têm qualidade, mas nem sempre estão disponíveis para a execução das atividades

() os equipamentos não têm a qualidade necessária, apesar de estarem disponíveis para a execução das atividades

() o setor não dispõe os equipamentos necessários à execução das atividades

Comente,se quiser: _____

4ª PARTE - Uso e desenvolvimento de habilidades

01. Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que:

() as atividades estão de acordo com a sua capacidade

() as atividades estão além de sua capacidade

() as atividades estão aquém de sua capacidade

Comente,se quiser: _____

02. Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que:

() tem independência e liberdade na execução das atividades

() não tem independência e liberdade na execução das atividades

() tem independência e liberdade parcial na execução das atividades

Comente,se quiser: _____

03. Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que:

() o trabalho que você executa oferece condições e oportunidades de utilizar seus conhecimentos e/ou habilidades

() o trabalho que você executa não oferece condições e oportunidades de utilizar seus conhecimentos e/ou habilidades

() o trabalho que você executa oferece parcialmente condições e oportunidades de utilizar seus conhecimentos e/ou habilidades

04. Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que:

() dispõe de todas as informações necessárias para a sua execução

() dispõe parcialmente das informações necessárias para a sua execução

() não dispõe de informações necessárias para a sua execução

Comente, se quiser: _____

05. Considerando as atividades do seu setor de trabalho, você afirmaria que:

() tem conhecimento e condições de executar todas as atividades do setor

() tem conhecimento mas não tem condições de executar todas as atividades do setor

() não tem conhecimento e nem condições de executar todas as atividades do setor

Comente, se quiser: _____

06. Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que:

() sua chefia imediata lhe dá informações sobre o seu desempenho e isto contribui para que você o aprimore

() sua chefia imediata lhe dá informações sobre o seu desempenho e isto não contribui para que você o aprimore

() sua chefia imediata não lhe dá informações sobre o seu desempenho e isto dificulta para que você o aprimore

() sua chefia imediata não lhe dá informações sobre o seu desempenho, mas isto não interfere no mesmo

07. Em relação ao planejamento e distribuição das atividades do setor, você afirmaria que:

() o planejamento e a distribuição das atividades do setor são discutidos com o grupo de trabalho

() o planejamento e a distribuição das atividades do setor não são discutidos com o grupo de trabalho

() o setor não participa do planejamento e nem da distribuição das atividades, somente as executa

08. Considerando as atividades do seu setor de trabalho, você afirmaria que:

() as prioridades e objetivos do seu setor de trabalho são adequadamente planejados, favorecendo o seu desempenho individual

() as prioridades e objetivos do seu setor de trabalho não são adequadamente planejados, prejudicando o seu desempenho individual

() as prioridades e objetivos do seu setor de trabalho são adequadamente planejados, mas isto não interfere em seu desempenho individual

() não tem como responder a esta questão

5ª PARTE - Oportunidade de crescimento e segurança

01. Em relação à possibilidade e oportunidade de crescimento profissional na UNIFEI, você afirmaria que:

() a Instituição possui um sistema que incentiva o seu crescimento profissional

() a Instituição não possui um sistema que incentiva o seu crescimento profissional

Comente, se quiser: _____

02. Em relação à UNIFEI, você afirmaria que:

a Instituição lhe proporciona oportunidades de crescimento profissional e utilização do seu potencial

a Instituição não lhe proporciona oportunidades de crescimento profissional e utilização do seu potencial

Comente, se quiser: _____

03. Você tem conhecimento dos cursos de treinamento/capacitação do DEP/UNIFEI?

Sim Não

04. Você já participou de algum curso de treinamento/capacitação do DEP/UNIFEI?

Sim Não

Comente, se quiser: _____

05. Em caso de resposta afirmativa à pergunta acima, você afirmaria que:

os conhecimentos adquiridos no curso de treinamento/capacitação foram úteis para o desenvolvimento de suas atividades

os conhecimentos adquiridos no curso de treinamento/capacitação foram parcialmente úteis para o desenvolvimento de suas atividades

os conhecimentos adquiridos no curso de treinamento/capacitação não foram úteis para o desenvolvimento de suas atividades

Comente, se quiser: _____

06. Você considera que a Universidade lhe dá possibilidades de frequentar outros cursos (graduação, pós-graduação, especialização, etc), eventos (congressos, seminários, palestras, etc) além dos oferecidos pelo DP/UNIFEI

sim, a Universidade possibilita a participação em outros cursos, além dos oferecidos pelo DEP/UNIFEI

não, a Universidade não possibilita a participação em outros cursos, além dos oferecidos pelo DEP/UNIFEI

07. Você considera que a UNIFEI possui um programa de capacitação e aperfeiçoamento de seus servidores?

sim, a UNIFEI possui um programa de capacitação e aperfeiçoamento o que contribui para o seu desenvolvimento profissional

sim, a UNIFEI possui um programa de capacitação e aperfeiçoamento mas isto não contribui para o seu desenvolvimento profissional

não, a UNIFEI não possui um programa de capacitação e aperfeiçoamento

08. Em relação ao seu salário, você considera que a UNIFEI:

tem se empenhado, no sentido de buscar melhorias na área salarial junto aos órgãos governamentais

tem se empenhado parcialmente, no sentido de buscar melhorias na área salarial junto aos órgãos governamentais

não tem se empenhado, no sentido de buscar melhorias na área salarial junto aos órgãos governamentais

não tem como se empenhar para conseguir melhorias na área salarial junto aos órgãos governamentais

não é da competência da UNIFEI

Comente, se quiser: _____

09. Em relação ao seu cargo na UNIFEI, você afirmaria que:

- tem segurança com relação ao emprego
- tem segurança relativa com relação ao emprego
- não tem segurança com relação ao emprego

Comente, se quiser: _____

10. Em relação ao seu cargo na UNIFEI, você afirmaria que:

- ter segurança com relação ao emprego é muito importante para você
- ter segurança com relação ao emprego é relativamente importante para você
- ter segurança com relação ao emprego não é importante para você

Comente, se quiser: _____

6ª PARTE - Integração social

01. Nas relações de trabalho na UNIFEI você percebe que existe algum nível de preconceito?

- Sim Não

02. Em caso afirmativo na pergunta acima, em função de qual(ais) aspecto(s) abaixo relacionado(s) você percebe a existência de preconceito:

- sexo idade cor estado civil raça estilo de vida categoria profissional
- grau de instrução nacionalidade aparência física outros

03. Em relação à UNIFEI, você percebe que:

- é dado tratamento igualitário para todos os membros da instituição
- é dado tratamento diferenciado para os membros da instituição, o que você considera justificável
- é dado tratamento diferenciado para os membros da instituição, o que você não considera justificável

Comente, se quiser: _____

04. Considerando a resposta dada acima, você afirmaria que:

- As relações sociais entre os segmentos da UNIFEI são harmônicas, existindo um clima institucional que as favorece
- As relações sociais entre os segmentos da UNIFEI são conflituosas, existindo um clima institucional que colabora para o tensionamento destas relações
- Não tem como responder

Comente, se quiser: _____

05. Em relação à UNIFEI, você percebe que:

- A Instituição oferece condições de convivência e integração social
- A Instituição oferece parcialmente condições de convivência e integração social
- A Instituição não oferece condições de convivência e integração social
- Não é função da UNIFEI oferecer condições de convivência e integração social

Comente, se quiser: _____

06. Em relação aos itens abaixo, assinale aqueles que você julga relevantes:

- Os objetivos a serem alcançados pela Instituição (UNIFEI) são claros
- Os objetivos a serem alcançados pela Instituição (UNIFEI) não são claros
- Todos na Instituição (UNIFEI) colaboram para o alcance dos objetivos

- A colaboração para o alcance dos objetivos na Instituição (UNIFEI) é parcial
- Você tem clareza do seu papel na Instituição (UNIFEI) para o alcance destes objetivos
- Você não tem clareza do seu papel na Instituição (UNIFEI) para o alcance destes objetivos
- Os objetivos da Instituição (UNIFEI) não são claros o suficiente para que você participe deste processo

Comente, se quiser: _____

07. Em relação à sua participação no alcance dos objetivos da Instituição (UNIFEI), você percebe que:

- A sua participação é relevante para o alcance dos objetivos da Instituição (UNIFEI)
- A sua participação é parcialmente relevante para o alcance dos objetivos da Instituição (UNIFEI)
- A sua participação é irrelevante para o alcance dos objetivos da Instituição (UNIFEI)

Comente, se quiser: _____

7ª PARTE – Constitucionalismo

01. Com relação aos seus direitos e deveres como funcionário da UNIFEI, você afirmaria que:

- Tem conhecimento de seus direitos e deveres como funcionário da UNIFEI
- Tem conhecimento parcial de seus direitos e deveres como funcionário da UNIFEI
- Não tem conhecimento de seus direitos e deveres como funcionário da UNIFEI

02. Habitualmente, você recebe informações sobre seus direitos e deveres através de :

- Boletins, informativos e outros meios veiculados pela própria UNIFEI
- Boletins, informativos e outros meios veiculados pela ASSEFEI
- Contatos, conversas com colegas de trabalho
- Contatos pessoais com as áreas de Pessoal da UNIFEI (DP, Seção de Pessoal, etc.)
- Habitualmente, não recebe informações sobre seus direitos e deveres como funcionário da UNIFEI

03. Em relação à resposta dada acima, você afirmaria que:

- Recebe informações confiáveis sobre seus direitos e deveres na UNIFEI
- Recebe informações parcialmente confiáveis sobre seus direitos e deveres na UNIFEI
- As informações recebidas sobre seus direitos e deveres na UNIFEI não são confiáveis

04. Com que frequência você se informa sobre os seus direitos e deveres:

- Habitualmente Somente quando precisa Não procura se informar

05. Com relação aos seus **deveres** como funcionário da UNIFEI, você afirmaria que:

- Habitualmente cumpre seus deveres como funcionário da UNIFEI
- Cumpre parcialmente seus deveres como funcionário da UNIFEI
- Não cumpre seus deveres como funcionário da UNIFEI
- Não tem conhecimento dos seus deveres como funcionário da UNIFEI

06. Em relação aos seus **direitos** como funcionário da UNIFEI, você afirmaria que a Instituição:

- Preocupa-se para que seus direitos sejam cumpridos
- Preocupa-se parcialmente para que seus direitos sejam cumpridos
- Não preocupa-se para que seus direitos sejam cumpridos

07. Quando, por algum motivo, você se sente injustiçado (ou prejudicado) com relação ao seu trabalho, quais os meios são habitualmente utilizados para resolver este problema?

- Nunca foi injustiçado (ou prejudicado)
- Procura conversar com seus colegas no sentido de resolver a situação
- Procura conversar com a chefia imediata no sentido de resolver a situação
- Procura orientação junto à ASSEFEI
- Procura orientação junto aos órgãos da própria UNIFEI, tais como CPPTA, DP, Procuradoria (PJ), etc.
- Outros

Comente, se quiser: _____

08. Em relação à UNIFEI, você afirmaria que:

- É dada liberdade de expressão de pensamentos, idéias e ações, sem risco de represálias por parte da Instituição
- É dada liberdade parcial de expressão de pensamentos, idéias e ações, sem risco de represálias por parte da Instituição
- É dada liberdade de expressão de pensamentos, idéias e ações, com risco de represálias por parte da Instituição
- Não é dada liberdade de expressão de pensamentos, idéias e ações
- A liberdade de expressão de pensamentos, idéias e ações não é incentivada pela Instituição

8ª PARTE - O trabalho e o espaço total de vida

01. Você afirmaria que suas atividades na UNIFEI afetam a sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho?

- Não, suas atividades na UNIFEI não afetam a sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho
- Sim, suas atividades na UNIFEI afetam parcialmente a sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho
- Sim, suas atividades na UNIFEI afetam muito a sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho

02. Em caso de resposta positiva à questão acima, qual (is) o(s) motivo(s) pelo(s) qual(is) as suas atividades na UNIFEI afetam a sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho?

- O seu trabalho está sujeito a horários alternados, não estáveis
- A sua privacidade não é respeitada após a sua jornada de trabalho
- O seu trabalho está sujeito a constantes viagens a serviço da UNIFEI
- O seu trabalho constantemente o obriga a levar serviço para casa
- Você constantemente é solicitado a prestar serviços além da sua jornada de trabalho
- Durante a sua jornada de trabalho existem situações de tensão (conflitos) que afetam a sua vida pessoal
- Outros

Comente, se quiser: _____.

03. Como você habitualmente utiliza o seu tempo disponível (marque mais de uma resposta, se quiser)

- Fica em casa Assiste à T.V. Lê livros e/ou revistas Assiste a filmes(vídeo)
- Em viagens Vai ao clube Vai ao cinema Vai ao teatro
- Vai ao parque Vai a bares/ restaurantes Pratica esportes Visita parentes e/ou amigos Faz algum tipo de trabalho extra ("bico") Namora Vai à festas, recepções, etc. Outros _____

04. Com relação ao seu tempo disponível, você habitualmente:

- Está sozinho Está com amigos Está com a sua família Está com parentes
 Está com seu (sua) namorado(a) Outros _____

9ª PARTE - Relevância social da vida no trabalho

01. Com relação ao trabalho que você executa na UNIFEI, você afirmaria que?

- O seu trabalho é valorizado pela UNIFEI
 O seu trabalho é parcialmente valorizado pela UNIFEI
 O seu trabalho é desvalorizado pela UNIFEI

02. Em função da resposta dada acima, você afirmaria que:

- Esta opinião que a UNIFEI tem do seu trabalho interfere no desempenho de suas atividades
 Esta opinião que a UNIFEI tem do seu trabalho interfere parcialmente no desempenho de suas atividades
 Esta opinião que a UNIFEI tem do seu trabalho não interfere no desempenho de suas atividades

03. Em seu entendimento, qual(ais) é(são) o(s) motivo(s) pelo(s) qual(ais) você trabalha na UNIFEI ?

- Salário Desafio no trabalho Relacionamento com os colegas Benefícios
 tempo de serviço Chance de subir na UNIFEI Liberdade para trabalhar
 prestígio Segurança no emprego Reconhecimento do trabalho ser tratado com respeito e justiça Oportunidade de poder aplicar suas idéias Outros _____

04. Com relação aos objetivos da UNIFEI (ensino, pesquisa, extensão e administração), você afirmaria que:

- A UNIFEI alcança estes objetivos de forma satisfatória
 A UNIFEI alcança parcialmente estes objetivos de forma satisfatória (alguns objetivos são alcançados e outros não)
 A UNIFEI não alcança estes objetivos

Comente, se quiser: _____

05. Você consideraria que o trabalho desenvolvido pela UNIFEI tem relevância para a sociedade?

- Sim, o trabalho desenvolvido pela UNIFEI é importante para a sociedade
 Sim, o trabalho desenvolvido pela UNIFEI é parcialmente importante para a sociedade
 Não, o trabalho desenvolvido pela UNIFEI não é importante para a sociedade

Comente, se quiser: _____

06. Na sua opinião, o trabalho desenvolvido pela UNIFEI:

- É do conhecimento da sociedade
 É parcialmente do conhecimento da sociedade
 Não é do conhecimento da sociedade

07. Em função da resposta dada à questão anterior, você consideraria que:

- A sociedade utiliza do produto do trabalho da UNIFEI
 A sociedade utiliza parcialmente do produto do trabalho da UNIFEI
 A sociedade não utiliza do produto do trabalho da UNIFEI
 A sociedade não utiliza porque não tem conhecimento do trabalho produzido pela UNIFEI

ANEXO IV

QUESTIONÁRIO DA PESQUISA II

PESQUISA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIFEI

Prezado Colega,

Solicito a sua colaboração no sentido de responder o questionário abaixo, com perguntas sobre diversos aspectos de sua vida funcional na UNIFEI. Sou funcionária desta Universidade e este questionário é parte integrante do meu trabalho para o curso de Mestrado em Engenharia de Produção, que estou concluindo.

Responda com inteira liberdade às questões. Os dados só serão divulgados e analisados em conjunto. Se houver alguma dúvida e você desejar esclarecimentos, pode entrar em contato pelo ramal 1122. Desde já agradeço sua atenção.

Valéria / PPG / UNIFEI

1ª PARTE - Dados gerais

1.1. Cargo na UNIFEI: _____

1.2. Nível ocupacional:

Nível de Apoio-NA Nível Intermediário-NI Nível Superior-NS

1.3. Tempo de serviço na UNIFEI: _____ anos _____ meses

1.4. Escolaridade:

Primeiro Grau	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto	<input type="checkbox"/> Em andamento
Segundo Grau	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto	<input type="checkbox"/> Em andamento
Graduação	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto	<input type="checkbox"/> Em andamento
Especialização	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto	<input type="checkbox"/> Em andamento
Mestrado	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto	<input type="checkbox"/> Em andamento
Doutorado	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto	<input type="checkbox"/> Em andamento

1.5. Idade: _____ anos

1.6. Sexo: Feminino Masculino

1.7. Qual(is) o(s) meio(s) de transporte comumente utilizado por você para ir e voltar do trabalho?

Ônibus Ônibus Intermunicipal Carro Carona Bicicleta Outros (a pé)

2ª PARTE – Remuneração

2.1. Assinale a faixa salarial na qual você se encontra em termos de salários-mínimos, considerando seu salário líquido (considere todos os códigos de rendimento de seu contra-cheque):

Até 2 De 2,1 a 4 De 4,1 a 6 De 6,1 a 8 Acima de 8

2.2. O seu salário na UNIFEI é suficiente para cobrir as despesas de sua casa?

Sim Não

2.3. O seu salário na UNIFEI é a sua única fonte de renda?

Sim Não

Em caso negativo, indicar a(s) forma(s) de complementação desta renda:

Outra atividade remunerada Trabalho extra ("bico") Outros _____

2.4. Qual o valor desta outra renda?

Indicar em número de salários-mínimos: _____salários-mínimos.

2.5. Esta renda é: Constante Esporádica

2.6. Além de você, existe outra pessoa que colabora diretamente para a renda familiar?

Sim Não *Quantas? _____*

Em caso positivo, qual o valor total desta renda?

Indicar em número de salários-mínimos: _____salários-mínimos

2.7. Esta renda total é suficiente para cobrir todas as despesas (suas e de sua família)?

Sim Não

2.8. Com esta renda você consegue reservar para o lazer?

Sim Não

3ª PARTE - Condições de trabalho

3.1. Habitualmente, você realiza as atividades de seu setor de trabalho:

dentro da sua jornada de trabalho diária

em um período superior à sua jornada de trabalho diária (ultrapassa a jornada diária)

em um período inferior à sua jornada de trabalho diária (utiliza parte da jornada diária)

3.2. Considerando o ambiente físico do seu setor de trabalho, você afirmaria que:

Quanto a iluminação:

Ótima Boa Ruim

Quanto a limpeza:

Ótima Boa Ruim

Quanto a segurança:

Ótima *Boa* *Ruim*

Quanto a ventilação:

Ótima *Boa* *Ruim*

Quanto aos ruídos:

Fortes *Médios* *Fracos*

3.3. Considerando as atividades desenvolvidas pelo seu setor de trabalho, você afirmaria que:
Elas oferecem riscos à sua saúde?

Sim *Não*

Elas oferecem riscos à sua segurança?

Sim *Não*

3.4. Considerando os materiais e equipamentos necessários para a execução das atividades do setor, você afirmaria que:

Têm qualidade *Não têm qualidade*

4ª PARTE - Uso e desenvolvimento de habilidades / Chefia

4.1. Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que:

as atividades estão de acordo com a sua capacidade

as atividades estão além de sua capacidade

as atividades estão aquém de sua capacidade

4.2. Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que: (Quanto a chefia)

tem liberdade na execução *não tem liberdade na execução* *tem liberdade parcial*

4.3. Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que, oferece condições para você utilizar seus conhecimentos e/ou habilidades:

oferece condições *não oferece condições* *oferece parcialmente condições*

4.4. Considerando as atividades que você executa, você afirmaria que, dispõe de todas as informações necessárias para a sua execução:

dispõe *dispõe parcialmente* *não dispõe*

4.5. Considerando as atividades do seu setor de trabalho, você afirmaria que, têm condições de executar todas as atividades do setor:

tem condições *não tem condições*

4.6. Considerando a avaliação de desempenho feita pela chefia imediata, você afirmaria que contribui para o seu aprimoramento no trabalho:

Sim *Não*

4.7. Em relação ao planejamento e distribuição das atividades do setor, você afirmaria que são discutidos com o grupo de trabalho?

Sim *Não*

4.8. Considerando as atividades do seu setor de trabalho, você afirmaria que as prioridades são adequadamente planejadas, favorecendo o seu desempenho individual?

Sim *Não*

4.9. O planejamento das prioridades do seu setor de trabalho interfere no seu desempenho?

Sim *Não*

5ª PARTE - Oportunidade de crescimento e segurança

5.1. Em relação à possibilidade e oportunidade de crescimento profissional na UNIFEI, você afirmaria que a UNIFEI possui um sistema de incentivo de utilização do seu potencial?

Sim *Não*

5.2. Você tem conhecimento dos cursos de treinamento/capacitação do DEP/UNIFEI?

Sim *Não*

5.3. Você já participou de algum curso de treinamento/capacitação do DEP/UNIFEI?

Sim *Não*

5.4. Em caso de resposta afirmativa à pergunta acima, você afirmaria que o curso de treinamento/capacitação foi útil para o desenvolvimento de suas atividades?

Sim *Não* *Parcialmente*

5.5. Você considera que a Universidade lhe dá possibilidades de frequentar outros cursos (graduação, pós-graduação, especialização, etc), eventos (congressos, seminários, palestras, etc) além dos oferecidos pelo DEP/UNIFEI?

Sim *Não*

5.6. Você considera que a UNIFEI possui um programa de capacitação e aperfeiçoamento de seus servidores?

Sim *Não*

5.7. Em relação ao seu cargo na UNIFEI, você afirmaria que tem segurança/estabilidade com relação ao emprego?

Sim *Não* *Parcialmente*

5.8. Em relação ao seu cargo na UNIFEI, qual o grau de importância você dá para a segurança/estabilidade:

Muito importante *Não é importante* *Relativamente importante*

6ª PARTE - Integração social

6.1. Nas relações de trabalho na UNIFEI você percebe se existe algum tipo de preconceito?

Sim *Não*

6.2. Em caso afirmativo na pergunta acima, assinale os que mais se aproximam do que você percebe:

sexo *idade* *cor* *estado civil* *categoria profissional*
 grau de instrução *aparência física*

6.3. As relações sociais entre os departamentos da UNIFEI, são harmônicas?

Sim *Não*

6.4. Em relação à UNIFEI, você percebe se são oferecidas condições de convivência e integração social?

Sim *Não*

7ª PARTE – Constitucionalismo

7.1. Com relação aos seus direitos como funcionário da UNIFEI, você afirmaria que:

Tem conhecimento *Não tem conhecimento* *Tem conhecimento parcial*
E ainda...você...

Preocupa-se *Não se preocupa* *Preocupa parcialmente*

7.2. Com relação aos seus deveres como funcionário da UNIFEI, você afirmaria que:

Tem conhecimento *Não tem conhecimento* *Tem conhecimento parcial*
E ainda...você...

Cumpre *Não cumpre* *Cumpre parcialmente*

7.3. Habitualmente, você recebe informações sobre seus direitos e deveres através de :

Boletins, informativos e outros meios veiculados pela própria UNIFEI - DEP

Boletins, informativos e outros meios veiculados pela ASSEFEI

Contatos, conversas com colegas de trabalho

7.4. Com que frequência você se informa sobre os seus direitos e deveres:

Habitualmente *Somente quando precisa* *Não procura se informar*

7.5. Quando, por algum motivo, você se sente injustiçado (ou prejudicado) com relação ao seu trabalho, quais os meios são habitualmente utilizados para resolver este problema?

Nunca foi injustiçado (ou prejudicado)

Procura conversar com seus colegas no sentido de resolver a situação

Procura conversar com a chefia imediata no sentido de resolver a situação

Procura orientação junto à ASSUNIFEI

Procura orientação junto aos órgãos da própria UNIFEI, tais como CPPTA, DEP, AJU, etc.

7.6. Em relação à UNIFEI, você afirmaria que é dada liberdade de expressão de pensamentos, idéias e ações sem risco de represálias?

Sim *Na o* *Parcialmente*

A liberdade de expressão de pensamentos, idéias e ações não é incentivada pela Instituição

8ª PARTE - O trabalho e o espaço total de vida

8.1. Você afirmaria que suas atividades na UNIFEI afetam a sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho?

Sim *Não* *Parcialmente*

8.2. Em caso de resposta positiva à questão acima, por que você acha que as suas atividades na UNIFEI afetam a sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho?

O seu trabalho está sujeito a horários alternados, não estáveis.

A sua privacidade não é respeitada após a sua jornada de trabalho

O seu trabalho está sujeito a constantes viagens a serviço da UNIFEI

O seu trabalho constantemente o obriga a levar serviço para casa

Você constantemente é solicitado a prestar serviços além da sua jornada de trabalho

Durante a sua jornada de trabalho existem situações de tensão (conflitos) que afetam a sua vida pessoal

8.3. Como você habitualmente utiliza o seu tempo disponível (marque mais de uma resposta, se quiser)

Fica em casa Assiste à T.V Lê livros e/ou revistas

Assiste a filmes (vídeo) Em viagens Vai ao clube

Vai ao cinema Vai ao teatro Vai a bares/ restaurantes

Pratica esportes Namora Vai à festas

Visita parentes e/ou amigos Faz algum tipo de trabalho extra ("bico")

9ª PARTE - Relevância social da vida no trabalho

9.1. Com relação ao trabalho que você executa na UNIFEI, você afirmaria que ele é valorizado?

Sim *Não* *Parcialmente*

9.2. O valor dado no desempenho de suas atividades, interfere na sua atuação?

Sim *Não* *Parcialmente*

9.3. Em seu entendimento, qual(ais) é(são) o(s) motivo(s) pelo(s) qual(ais) você trabalha na UNIFEI ?

Salário *Desafio no trabalho* *Relacionamento com os colegas*

Benefícios *tempo de serviço* *Chance de subir na UNIFEI (carreira)*

Liberdade para trabalhar

prestígio por trabalhar na UNIFEI

Segurança no emprego

Reconhecimento do trabalho

ser tratado com respeito e justiça

Oportunidade de aplicar suas idéias

9.4. Com relação aos objetivos da UNIFEI (ensino, pesquisa, extensão e administração), você afirmaria que a UNIFEI alcança de forma satisfatória?

Sim

Não

Parcialmente

9.5. Na sua opinião, o trabalho desenvolvido pela UNIFEI é de conhecimento da sociedade?

Sim

Não

Parcialmente

9.6. Você consideraria que o trabalho desenvolvido pela UNIFEI tem relevância para a sociedade?

Sim

Não

Parcialmente

9.7. A sociedade utiliza do produto do trabalho da UNIFEI?

Sim

Não

Parcialmente

9.8. Qual a sua opinião quanto a imagem da UNIFEI na nossa sociedade?

Ótima

Boa

Ruim

9.9. Você tem contribuído para a imagem da UNIFEI na sociedade?

Sim

Não

Parcialmente

Anexo V - Teste de Significância

3.1-Duração

	a jornada	além	aquém
f	89	11	2
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	89/102	50/51	1
Fo (X) - S (X)	0,54	0,31	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

3.2-Ambiente

Iluminação	ótima	boa	ruim
f	28	64	14
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	28/106	92/106	106/106
Fo (X) - S (X)	0,07	0,20	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

Limpeza	ótima	boa	ruim
f	20	66	19
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	20/105	86/105	105/105
Fo (X) - S (X)	0,14	0,15	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

Segurança	ótima	boa	ruim
f	17	64	20
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	17/101	81/101	101/101
Fo (X) - S (X)	0,17	0,14	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,14**

Ventilação	ótima	boa	ruim
f	19	44	33
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	19/96	63/96	96/96
Fo (X) - S (X)	0,14	0,01	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,14**

Ruídos	fortes	médios	fracos
f	23	49	30
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	23/102	72/102	102/102
Fo (X) - S (X)	0,11	0,04	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

3.3-Riscos Saúde?

	SIM	NÃO
f	33	71
Fo (X)	1/2	1
S (X)	33/104	1
Fo (X) - S (X)	0,18	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

Riscos Segurança?

	SIM	NÃO
f	24	80
Fo (X)	1/2	1
S (X)	3/13	1
Fo (X) - S (X)	0,27	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

3.4-Materiais

	Têm qualidade	Não têm
f	56	47
Fo (X)	1/2	1
S (X)	56/103	1
Fo (X) - S (X)	0,04	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

4.1-Atividades

	no nível	além	aquém
f	80	2	23
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	16/21	82/105	1
Fo (X) - S (X)	0,43	0,11	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

4.2-Liberdade/atividade

	têm liberd.	não tem	parcial
f	56	11	37
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	7/13	67/104	1
Fo (X) - S (X)	0,21	0,02	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

4.3-Conhecimentos/habilidades-condições

	oferece	não oferece	parcial
f	48	17	41
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	24/53	65/106	1
Fo (X) - S (X)	0,12	0,05	0

P/ 1% de erro: D>= 0,06
P/ 5% de erro: D>= 0,13

4.4-Informações

	dispõe	parcial	não dispõe
f	45	46	13
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	45/104	7/8	1
Fo (X) - S (X)	0,10	0,21	0

P/ 1% de erro: D>= 0,06
P/ 5% de erro: D>= 0,13

4.5-Condições

	têm	não tem
f	74	31
Fo (X)	1/2	1
S (X)	74/105	1
Fo (X) - S (X)	0,20	0

P/ 1% de erro: D>= 0,06
P/ 5% de erro: D>= 0,13

4.6-Av. Desemp.Contribui?

	SIM	NÃO
f	78	24
Fo (X)	1/2	1
S (X)	13/17	1
Fo (X) - S (X)	0,26	0

P/ 1% de erro: D>= 0,06
P/ 5% de erro: D>= 0,13

4.7-Planejamento/Discussão

	SIM	NÃO
f	59	44
Fo (X)	1/2	1
S (X)	59/103	1
Fo (X) - S (X)	0,07	0

P/ 1% de erro: D>= 0,06
P/ 5% de erro: D>= 0,13

4.8-Planejamento/prioridades

	SIM	NÃO
f	57	46
Fo (X)	1/2	1
S (X)	57/103	1
Fo (X) - S (X)	0,05	0

P/ 1% de erro: D>= 0,06
P/ 5% de erro: D>= 0,13

4.9-Desempenho/interfere

	SIM	NÃO
f	40	65
Fo (X)	1/2	1
S (X)	8/21	1

5.2-Cursos

	SIM	NÃO
f	56	43
Fo (X)	1/2	1
S (X)	56/99	1
Fo (X) - S (X)	0,07	0

P/ 1% de erro: D>= 0,06
P/ 5% de erro: D>= 0,14

5.3-Participou

	SIM	NÃO
f	71	29
Fo (X)	1/2	1
S (X)	71/100	1
Fo (X) - S (X)	0,21	0

P/ 1% de erro: D>= 0,06
P/ 5% de erro: D>= 0,14

5.4-Foi útil

	sim	não	parcial
f	32	13	33
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	16/39	15/26	1
Fo (X) - S (X)	0,08	0,09	0

P/ 1% de erro: D>= 0,07
P/ 5% de erro: D>= 0,15

5.5-Outros cursos

	SIM	NÃO
f	34	67
Fo (X)	1/2	1
S (X)	34/101	1
Fo (X) - S (X)	0,16	0

P/ 1% de erro: D>= 0,06
P/ 5% de erro: D>= 0,14

5.6-Possui programa

	SIM	NÃO
f	16	84
Fo (X)	1/2	1
S (X)	4/25	1
Fo (X) - S (X)	0,34	0

P/ 1% de erro: D>= 0,06
P/ 5% de erro: D>= 0,14

5.7-Estabilidade

	sim	não	parcial
f	73	9	23
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	73/105	82/105	1

Fo (X) - S (X)	0,12	0	Fo (X) - S (X)	0,36	0,11	0	
P/ 1% de erro:	D>=	0,06	P/ 1% de erro:	D>=	0,06		
P/ 5% de erro:	D>=	0,13	P/ 5% de erro:	D>=	0,13		
5.1-Sist. Incentivo			5.8-Estab. Cargo				
	SIM	NÃO		muito imp.	não é imp.	relativamente	
f	19	81	f	61	11	32	
Fo (X)	1/2	1	Fo (X)	1/3	2/3	1	
S (X)	19/100	1	S (X)	61/104	9/13	1	
Fo (X) - S (X)	0,31	0	Fo (X) - S (X)	0,25	0,03	0	
P/ 1% de erro:	D>=	0,06	P/ 1% de erro:	D>=	0,06		
P/ 5% de erro:	D>=	0,14	P/ 5% de erro:	D>=	0,13		
6.1-Há preconceito							
	SIM	NÃO					
f	64	41					
Fo (X)	1/2	1					
S (X)	64/105	1					
Fo (X) - S (X)	0,11	0					
P/ 1% de erro:	D>=	0,06					
P/ 5% de erro:	D>=	0,13					
6.2-Onde?							
	sexo	idade	cor	est.civil	cat.prof.	grau instr.	aparência
f	8	3	9	0	50	26	18
Fo (X)	1/7	2/7	3/7	4/7	5/7	6/7	1
S (X)	4/57	11/114	20/114	20/114	70/114	96/114	114/114
Fo (X) - S (X)	0,07	0,19	0,25	0,40	0,10	0,02	-
P/ 1% de erro:	D>=	0,06					
P/ 5% de erro:	D>=	0,13					
6.3-Relações/departamentos			6.4-Oferece condições				
	SIM	NÃO		SIM	NÃO		
f	50	51	f	40	63		
Fo (X)	1/2	1	Fo (X)	1/2	1		
S (X)	50/101	1	S (X)	40/103	1		
Fo (X) - S (X)	0,005	0	Fo (X) - S (X)	0,11	0		
P/ 1% de erro:	D>=	0,06	P/ 1% de erro:	D>=	0,06		
P/ 5% de erro:	D>=	0,14	P/ 5% de erro:	D>=	0,13		
7.1-Direitos			7.2-Deveres				
	Têm conhecimento	Não tem	Parcial	Têm conhecimento	Não tem	Parcial	
f	32	12	63	82	0	20	
Fo (X)	1/3	2/3	1	1/3	2/3	1	
S (X)	32/107	44/107	107/107	41/51	41/51	102/102	
Fo (X) - S (X)	0,03	0,26	-	0,47	0,14	0	
P/ 1% de erro:	D>=	0,06		P/ 1% de erro:	D>=	0,06	
P/ 5% de erro:	D>=	0,13		P/ 5% de erro:	D>=	0,13	

	Preocup	Não	Parcialm
f	60	10	33
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	60/103	70/103	103/103
Fo (X) - S (X)	0,25	0,01	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

	Cumpre	Não	Parcialme
f	94	0	7
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	94/101	94/101	101/101
Fo (X) - S (X)	0,60	0,26	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,14**

7.3-Informações

	DEP	ASSEFEI	Colegas
f	47	26	51
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	47/124	73/124	1
Fo (X) - S (X)	0,05	0,08	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,12**

7.4-Frequência

	Habitualm	Qdo.pre	Não
f	43	51	7
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	43/101	94/101	1
Fo (X) - S (X)	0,09	0,26	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,14**

7.5-Quando Prejudicado

	Nunca	Colegas	Chefia	ASSEFEI	CPPTA
f	17	21	48	10	22
Fo (X)	1/5	2/5	3/5	4/5	1
S (X)	17/118	21/118	86/118	96/118	118/118
Fo (X) - S (X)	0,06	0,22	0,25	0,40	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

7.6-Liberdade

	Sim	não	Parcial	Não é incentivada
f	25	27	42	19
Fo (X)	1/4	1/2	3/4	1
S (X)	25/113	52/113	94/113	113/113
Fo (X) - S (X)	0,03	0,04	0,25	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

8.1 -Afeta a vida

	sim	não	parcial
f	12	82	11
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	4/35	94/105	1
Fo (X) - S (X)	0,22	0,23	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

8.2-Em que caso

	horários	privacida de	viagens	levar p/casa	além da jornada	tensão
f	4	2	2	0	4	11
Fo (X)	1/6	1/3	1/2	2/3	5/6	1
S (X)	4/23	6/23	8/23	8/23	12/23	23/23
Fo (X) - S (X)	0,01	0,07	0,25	0,40	0,10	0

P/ 1% de erro: D>= **0,13**

P/ 5% de erro: D>= **0,28**

9.1-É valorizado?

	sim	não	parcial
f	33	20	51
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	33/104	53/104	1
Fo (X) - S (X)	0,02	0,16	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

9.2-Interfere?

	sim	não	parcial
f	31	45	26
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	31/102	38/51	1
Fo (X) - S (X)	0,03	0,08	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

9.4-Objetivos

	sim	não	parcial
f	58	5	39
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	29/51	21/34	1
Fo (X) - S (X)	0,24	0	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

9.5-Conhecimento/social

	sim	não	parcial
f	61	8	35
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	61/104	69/104	1
Fo (X) - S (X)	0,25	0,00	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

9.6-Relevância/social

	sim	não	parcial
f	86	5	14
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	86/105	13/15	1
Fo (X) - S (X)	0,49	0,20	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

9.7-Produto

	sim	não	parcia
f	56	9	38
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	56/103	65/103	1
Fo (X) - S (X)	0,21	0,04	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

9.8-Imagem

	ótima	boa	ruim
f	55	46	3
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	55/104	101/104	1
Fo (X) - S (X)	0,20	0,30	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

9.9-Vc contribui?

	sim	não	parcial
f	84	6	14
Fo (X)	1/3	2/3	1
S (X)	21/26	45/52	1
Fo (X) - S (X)	0,47	0,20	0

P/ 1% de erro: D>= **0,06**

P/ 5% de erro: D>= **0,13**

Fonte: Dados da Pesquisa

Anexo VI – Dados da Pesquisa- Dados Gerais

1.2-Nível Ocupacional	
NA	29
NI	58
NS	22

1.6 Sexo:	
Fem.	40
Masc.	65

1.3-Tempo de Serviço	
0 A 10	19
10A 20	34
20 A 30	43
30 A 40	4

1.7 Transporte:	
ônibus	35
Ônibus Int.	6
Carro	43
Carona	17
Bicicleta	29
A pé	35

1.4-Escolaridade			
	Completo	Incompleto	Andamento
1º G	12	8	1
2º G	38	2	
Grad.	20	11	2
Esp.	9		1
Mestr			3
Dout			

1.5 Idade	
20 a 30	8
31 a 40	19
41 a 50	57
51 a 60	17
61 a 70	3

Remuneração

2.1-Salário	
até 2	4
2,1 - 4	36
4,1 - 6	42
6,1 - 8	13
acima 8	10

2.4-Valor extra	
até 2	14
2,1 - 4	7
4,1 - 6	3
6,1 - 8	1
acima 8	3

2.2-É suficiente?	
SIM	42
NÃO	62

2.3-Única fonte?	
SIM	83
NÃO	22
Ativ.rem.	7
Bico	17
Outros	5

2.5-Renda extra	
Constante	12
Exporádica	14

26-Outros colaboram?		
SIM	51	
NÃO	48	
	Quantos	62
Valor outros		
até 2	17	
2,1 - 4	11	
4,1 - 6	4	
6,1 - 8	4	
acima 8	17	

27-RT-suficiente?	
SIM	48
NÃO	33

28-Lazer?	
SIM	31
NÃO	65

Condições de Trabalho

3.1-Duração	
a jornada	89
além	11
aquém	2

3.3-Riscos Saúde?	
SIM	33
NÃO	71
Riscos Segurança?	
SIM	24
NÃO	80

3.2-Ambiente		
Iluminação		
	ótima	28
	Boa	64
	Ruim	14
Limpeza		
	ótima	20
	Boa	66
	Ruim	19
Segurança		
	ótima	17
	Boa	64
	Ruim	20
Ventilação		
	ótima	19
	Boa	44
	Ruim	33
Ruídos		
	Fortes	23
	Médios	49
	Fracos	30

3.4-Materiais	
Têm qualidade	56
Não têm	47

Uso e Desenvolvimento de Habilidades

4.1-Atividades	
no nível	80
além	2
aquém	23

4.6-Av. Desemp.Contr.	
SIM	78
NÃO	24

4.2-Liberdade/atividade	
têm lib.	56
não tem	11
parcial	37

4.7-Planej./Discussão	
SIM	59
NÃO	44

4.3-Conhecimentos	
oferece	48
não ofer.	17
parcial	41

4.8-Planej./prioridades	
SIM	57
NÃO	46

4.4-Informações	
dispõe	45
parcial	46
não dispõe	13

4.9-Desempenho/interfere	
SIM	40
NÃO	65

4.5-Condições	
Têm	74
Não tem	31

Oportunidade de Crescimento e Segurança

5.1-Sist. Incentivo	
SIM	19
NÃO	81

5.4-Foi útil	
SIM	32
NÃO	13
Parcial	33

5.2-Cursos	
SIM	56
NÃO	43

5.5-Outros cursos	
SIM	34
NÃO	67

5.3-Participou	
SIM	71
NÃO	29

5.6-Possui programa	
SIM	16
NÃO	84

5.7-Estabilidade	
SIM	73
NÃO	9
Parcial	23

5.8-Estab. Cargo	
Muito imp.	61
Não é imp.	11
Relativamente	32

Integração Social

6.1-Há preconceito	
SIM	64
NÃO	41

6.3-Relações/departamentos	
SIM	50
NÃO	51

6.2-Onde?	
sexo	8
idade	3
cor	9
est.civil	
cat. Prof.	50
grau instr.	26
aparência	18

6.4-Oferece condições	
SIM	40
NÃO	63

Constitucionalismo

7.1-Direitos	
Têm conhecimento	32
Não tem	12
Parcial	63
Preocupa	60
Não preoc.	10
Parcialmente	33

7.3-Informações	
DEP	47
ASSEFEI	26
Colegas	51

7.2-Deveres	
Têm conhecimento	82
Não tem	
Parcial	20
cumpre	94
Não cumpre	
Parcial	7

7.4-Frequência	
Habitualmente	43
Quando precisa	51
Não procura	7

7.5-Quando Prejudicado	
Nunca foi	17
colegas	21
chefia	48
ASSEFEI	10
CPPTA	22

7.6-Liberdade	
SIM	25
NÃO	27
Parcial	42
Não é incentivada	19

O Trabalho e o Espaço Total da Vida

8.1-Afeta a vida	
SIM	12
NÃO	82
Parcial	11

8.2-Em que caso	
horários	4
privacidade	2
viagens	2
levar p/casa	
além da jornada	4
tensão	11

8.3-Lazer	
casa	73
vídeo	38
cinema	13
esporte	28
visita	36
tv	70
viagens	22
teatro	5
namora	22
lê	41
clube	24
bares/rest	25
festas	18
bico	24

Relevância Social da Vida no Trabalho

9.1-É valorizado?	
SIM	33
NÃO	20
Parcial	51

9.2-Interfere?	
SIM	31
NÃO	45
Parcial	26

9.3-Motivos/trabalhar	
salário	46
benefícios	7
liberdade	28
segurança	67
respeito	17
desafio	10
tempo	33
relacionamento	36
subir	4
prestígio	11
reconhecimento	13
oportunidade	10

9.4-Objetivos	
SIM	58
NÃO	5
Parcial	39

9.5-Conhecimento/social	
SIM	61
NÃO	8
Parcial	35

9.6-Relevância/social	
SIM	86
NÃO	5
Parcial	14

9.7-Produto	
SIM	56
NÃO	9
Parcial	38

9.8-Imagem	
Ótima	55
Boa	46
Ruim	3

9.9-Vc contribui?	
SIM	84
NÃO	6
Parcial	14