

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DA SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA FÁBRICA DE LATICÍNIOS

Geisiane Bárbara Inacio dos Santos (UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA
GRANDE) geisianebarbara2010@gmail.com

Elton César dos Santos Silva (UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE)
elton-ceesar@hotmail.com

Genilson de Araújo Melo (UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE)
genilsonjohnny@gmail.com

Augusto José da Silva Rodrigues (UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE)
augustojsrodrigues@gmail.com

Monica Ferreira de Brito Rocha (UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE)
monica.rocha.2013@gmail.com

Resumo

O presente estudo se propõe a apresentar uma análise da qualidade de vida no trabalho (QVT) de funcionários de uma fábrica de laticínios. A QVT é um conjunto de ações de uma organização que envolve diagnóstico e implantação de melhorias visando proporcionar melhores condições de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. Nesse sentido, o processo do autoconhecimento e as sondagens de opiniões internas são de grande importância para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida na organização do trabalho. Assim, foi desenvolvido um estudo de caso sobre o índice de satisfação dos funcionários de uma fábrica de pequeno porte por meio de um questionário e, além disso, foi feita uma análise ergonômica no posto de trabalho do setor produtivo.

Palavras-Chaves: Qualidade de vida no trabalho, Ergonomia, Organização do trabalho

1. Introdução

A abordagem sobre o homem nas organizações tem mudado em relação ao período da administração científica, onde, o mesmo era tratado apenas como uma engrenagem do sistema produtivo, passivo e desencorajado a tomar iniciativas, considerado como apenas uma ferramenta, que se limitava a função de produzir, desprovido de qualquer habilidade intelectual que pudesse compartilhar com a empresa, e apenas acatava ordens dos seus superiores. Atualmente, tem-se uma diferente visão do homem nas organizações, percebe-se a

importância não só operacional, mas também do conforto e bem-estar humano para que as organizações possam atingir níveis de produção satisfatórios e vantagem competitiva.

Nos dias atuais, existem estudos que mostram que quanto mais felizes as pessoas estão em seu ambiente de trabalho, mais produtivas elas serão. O mercado é globalizado e muito competitivo, o diferencial é a informação e quem a detém, ou seja, os colaboradores têm papel fundamental no sucesso da empresa, pois ninguém sabe mais a respeito da tarefa do que a pessoa que passa anos a exercendo, esse tipo de conceito aliado aos preceitos da ergonomia, podem ser considerados como a forma mais eficaz de investigar as necessidades dos funcionários melhorando a sua qualidade de vida no trabalho e conseqüentemente a sua produtividade. Assim, a qualidade de vida no trabalho é de fundamental importância para os trabalhadores e as organizações, estando diretamente ligada ao bem-estar do profissional como também a sua produtividade e conseqüentemente a produtividade da organização.

Este trabalho tem como objetivo analisar o índice de satisfação dos funcionários na empresa CAPRIBOM Ltda. situada na cidade de Monteiro - PB, usando como base um questionário com perguntas objetivas sobre o assunto.

2. Fundamentação teórica

2.1 Ergonomia

Ergonomia é um termo que deriva do grego “ergon”, que significa “trabalho” e “nomos”, que significa “leis ou normas” e designa o conjunto de disciplinas relacionadas ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos do sistema, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a fim de aperfeiçoar o bem-estar humano e o desempenho global de um sistema.

O conceito de Ergonomia pode-se aplicar à qualidade de adaptação de uma máquina ao seu operador, proporcionando um eficaz manuseio e evitando um esforço extremo do trabalhador na execução do trabalho. As lesões por esforço repetitivo (LER) são um dos problemas físicos mais comuns que pode causar limitações ou mesmo incapacidade de trabalhar. Assim, utilizar soluções ergonômicas no local de trabalho é uma iniciativa que pode aumentar significativamente os níveis de satisfação, eficácia e eficiência do trabalhador.

2.2 Qualidade de vida no trabalho

2.2.1 Origem e definição da qualidade de vida no trabalho

A expressão qualidade de vida no trabalho (QVT) só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (Ucla, Los Angeles), ampliando o seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos. Então, na década de 70, surge um movimento pela QVT, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrados nos colaboradores através de práticas gerenciais capazes de reduzir conflitos. O movimento da QVT foi motivado pelas lutas de trabalhadores e estudantes contra alguns modelos de organização do trabalho que aconteceram na década de 50. Segundo Rodrigues (1994), a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para a satisfação e o bem-estar do trabalhador na execução de suas tarefas.

De acordo com Feigenbaum (1994), a QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os colaboradores se encontram, intrinsecamente, envolvido nas decisões que influenciam diretamente suas ações. Já para França (1997), a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. De fato, a QVT ocorre no momento que as empresas tomam consciência que os colaboradores são parte fundamental da organização. Vendo, assim, as pessoas como um todo.

2.2.2 Os elementos-chave da qualidade de vida no trabalho

A QVT envolve toda a empresa e a meta principal do programa é melhorar a satisfação do trabalhador dando o devido valor ao mesmo, incentivando-o, e melhorando o seu ambiente de trabalho. Muito se tem falado sobre qualidade de vida no trabalho. Mas a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo. Os colaboradores que possuem uma vida familiar insatisfatória têm no trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais. (RODRIGUES, 1999). Assim, o trabalho assume dimensões enormes na vida do homem, pois a qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, descuidados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. (RODRIGUES, 1994). Contudo, dizer às pessoas

que se espera que elas façam o melhor significa que estas são consideradas capazes de alcançar altos padrões e, de acordo com Davis e Newstrom (1991, p. 28), “o resultado de um sistema eficaz de comportamento organizacional é a motivação, que quando combinada com as habilidades e capacidades do empregado, resulta na produtividade humana”.

Segundo Rodrigues (1997, p. 14), “quando o trabalho é compartilhado, os resultados aparecem mais facilmente, os erros podem ser minimizados, reduzidos e até mesmo eliminados”. Desta forma, para que o sujeito tenha boa saúde física ou mental, deve haver um clima adequado propiciado pela organização, que por sua vez resultará numa boa qualidade de vida no trabalho, favorecendo a formação e a manutenção de indivíduos mais criativos, serenos, responsáveis e com capacidade para demonstrar ou desenvolver novas habilidades, gerando, assim, um melhor retorno para a própria empresa.

Não se deve confundir QVT com política de benefícios, nem com atividades festivas de conagração, embora essas sejam importantes em uma estratégia global. A qualidade tem a ver essencialmente com a cultura organizacional. São fundamentalmente os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a elas e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa-empregado. O ser humano fazendo a concepção da empresa e em suas estratégias. (MATOS, 1997, p. 40).

Segundo Werther (1983, p.47), “a qualidade de vida no trabalho é afetada por muitos fatores: supervisão, condição de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo. Porém, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador”. O aludido autor verifica que o trabalho em equipe é também algo complicado, pois compor um grupo de trabalho significa colocar em cena, para atuação produtiva, conjunta, diferentes personalidades, história de vida, experiências, competências, visões de mundo e graus de conhecimentos.

Um dos pontos cruciais do desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho é a motivação, que pode acontecer de diversas formas e tem diversas finalidades como diz Maximiano (1995, p. 318), “motivação, é o conjunto de razões ou motivos que explicam, induzem, incentivam, estimulam ou provocam algum tipo de ação de comportamento”. Mas, para uma pessoa se sentir motivada dentro de uma empresa, ela tem que se sentir como uma parte fundamental do processo, mostrando que ela tem importância dentro da organização e que outras pessoas precisam dela. Dizer às pessoas que se espera que elas façam melhor, significa que estas são

consideradas capazes de alcançar altos padrões, os quais concordam. Para Davis e Newstrom (1992, p. 28), “o resultado de um sistema eficaz de comportamento organizacional é a motivação, que combinada com as habilidades e capacidades do empregado, resulta na produtividade humana”.

2.2.3 Modelos de qualidade de vida no trabalho

O desempenho no cargo e o clima organizacional representam fatores na determinação da QVT. Se não houver uma boa qualidade de trabalho, logo haverá a alienação do empregado, a insatisfação e a má vontade, chegando ao declínio da produtividade. Quando a qualidade do trabalho é boa, tudo muda e fica diferente, conduzindo-se a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tenderá a aumentar as suas contribuições. (CHIAVENATO, 1999). Dentre os diversos modelos de QVT, destacam-se:

2.2.3.1 Modelos de QVT de Nadler e Lawler

Para Nadler e Lawler (apud CHIAVENATO, 1999), a QVT está fundamentada em quatro aspectos:

- Participação dos funcionários nas decisões;
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
- Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional;
- Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho. Na medida em que esses quatro aspectos são incrementados, haverá uma melhoria na QVT.

2.2.3.2 Modelos de QVT de Hackman de Oldhan

Hackman e Oldhan (apud CHIAVENATO, 1999) apresentam um modelo de QVT no qual as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais de trabalho que afetam a QVT. As dimensões do cargo são:

- Variedades: o cargo deve requerer varias e diferentes habilidades, conhecimentos e competência da pessoa;

- Identidade da tarefa: o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável;
- Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e o impacto sobre o trabalho das outras;
- Autonomia: a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia e independência para desempenhá-las;
- Retroação do próprio trabalho: a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho;
- Retroação extrínseca: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa;
- Inter- relacionamento: a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou clientes internos e externos.

Tais fatores são refletidos dentro da organização de maneira em que as pessoas passam a desenvolver suas atribuições de forma diferenciada, a fim de contribuir com a QVT e ainda assegurar-se de um trabalho satisfatório e bem elaborado.

2.2.3.3 Modelos de QVT de Walton

Para Walton (apud CHIAVENATO, 1999), existem oito fatores que afetam a QVT, a saber:

- Compensação justa e adequada: a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre remuneração dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho);
- Condição de segurança e saúde no trabalho: envolvendo as dimensões jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa;
- Utilização e desenvolvimento de capacidades: proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retro informação quanto ao seu desempenho;
- Oportunidade de crescimento contínua e segurança: no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e segurança no emprego de forma duradoura;

- Integração social na organização, eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito;
- Constitucionalismo: refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização;
- Trabalho e espaço total de vida: o trabalho não deve absolver todo o tempo e energia de trabalhador em detrimento de sua vida familiar ou particular, de seu lazer e atividades comunitárias;
- Relevância social da vida no trabalho: o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para as pessoas em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, prática de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

A relação feita por Chiavenato convém a todo e qualquer funcionário que visa crescer e se satisfazer em seu ambiente de trabalho, porém na prática não é bem assim, empresários buscam a todo custo implantar o QVT em suas empresas, mais o modelo implantado nem sempre corresponde a todas as expectativas dos seus colaboradores, que necessariamente sempre acabam por acatar a falta de cumprimento das propostas ofertadas para o emprego.

2.2.4 Vantagens da qualidade de vida no trabalho

A empresa ganha muito implantando os programas de qualidade de vida no trabalho, pois os empregados se sentem motivados a trabalhar, vestindo a camisa da organização, encontrando-se dispostos a crescer junto com a empresa. Além disso, o trabalhador torna-se valorizado, como fator imprescindível para o sucesso da organização, e lhe são garantidas condições adequadas de trabalho que resultaram no aumento da saúde mental e física que será convertido em lucro e produtividade para a organização. Assim, um cuidadoso planejamento da qualidade de vida no trabalho vai interferir diretamente na questão competitividade, espaço de mercado, produtividade e estabilidade e lucratividade além de gerar uma boa visão da empresa para a sociedade desenvolvendo a satisfação dos seus trabalhadores e vontade de terceiros de fazerem parte dela.

3. Metodologia

O presente trabalho trata-se de estudo de natureza quantitativa, configurada em um estudo de caso, com o intuito de identificar o nível de satisfação dos funcionários de uma empresa de laticínios através do estudo da QVT. Visou-se a compreensão da importância da QVT e da intervenção ergonômica, adequando o posto de trabalho ao trabalhador para que não haja insatisfação do mesmo na execução de sua tarefa, pois quando isto ocorre, a fadiga e os riscos de acidentes são evitados e, conseqüentemente, o possível afastamento do funcionário causado pelas más condições de trabalho.

Assim, foi realizado um estudo de caso na empresa CAPRIBOM Ltda. que está localizada na cidade de Monteiro-PB, com registros fotográficos e aplicação de um questionário, que foi respondido pelos funcionários. O questionário continha quinze questões fechadas e foi aplicado a sete funcionários da empresa, onde oito questões eram relacionadas a fatores ergonômicos e sete a QVT. As possíveis respostas em sua maioria eram do tipo “sim” ou “não” ou dependendo do tipo de pergunta, poderiam ser “ruim”, “bom”, “ótimo”, etc. Porém todas de natureza qualitativa. Gil (2008, p.114) define um questionário como “um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado”.

4. Análise dos resultados e discussões

As informações geradas pelos questionários foram convertidas em uma análise percentual e algumas esboçadas em gráficos pizza para que se fosse possível obter uma melhor representação do índice de satisfação dos funcionários. Observaram-se alguns pontos críticos em diferentes postos de trabalho da empresa, contudo houve a necessidade de uma intervenção da QVT e ergonomia, para a possível solução dos problemas aqui relatados.

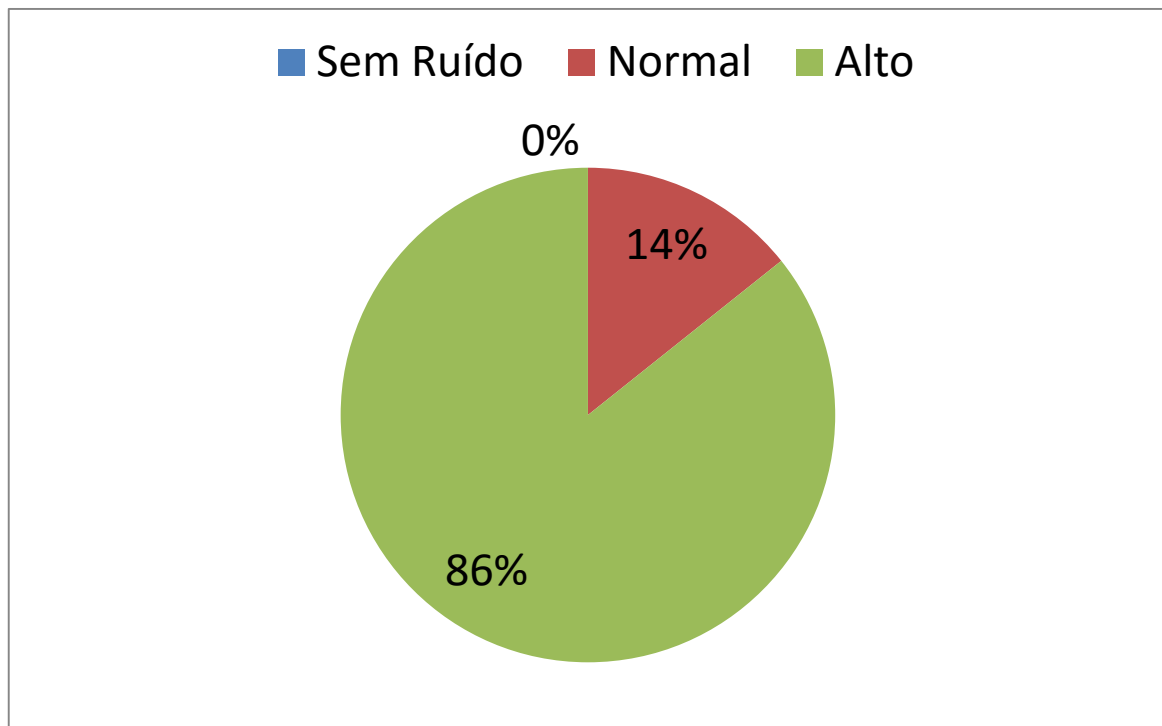
Os funcionários analisados participam das seguintes seções operacionais:

- Recepção de Leite;
- Caldeira;
- Setor de Empacotamento;
- Transporte de produtos;
- Limpeza;
- Escritório;
- Manutenção dos Equipamentos.

4.1 Análise e intervenção ergonômica

Com os resultados obtidos pode-se observar que 43% dos funcionários entrevistados sentem dores musculares após o final do expediente, dores estas ocasionadas pela má postura dos mesmos ao trabalhar com ferramentas e máquinas inadequadas com relação à antropometria, além disso, como mostra a seguir no Gráfico 1, 86% dos funcionários afirmam haver alto índice de ruído, devido ao barulho causado pelos tanques de resfriamento na recepção e máquinas no setor de empacotamento. Já o restante afirma que o barulho é normal, estes trabalham em setores mais silenciosos, tais como: escritório, carregamento de caminhões, etc.

Gráfico 1 - Barulho/Ruído no setor de trabalho



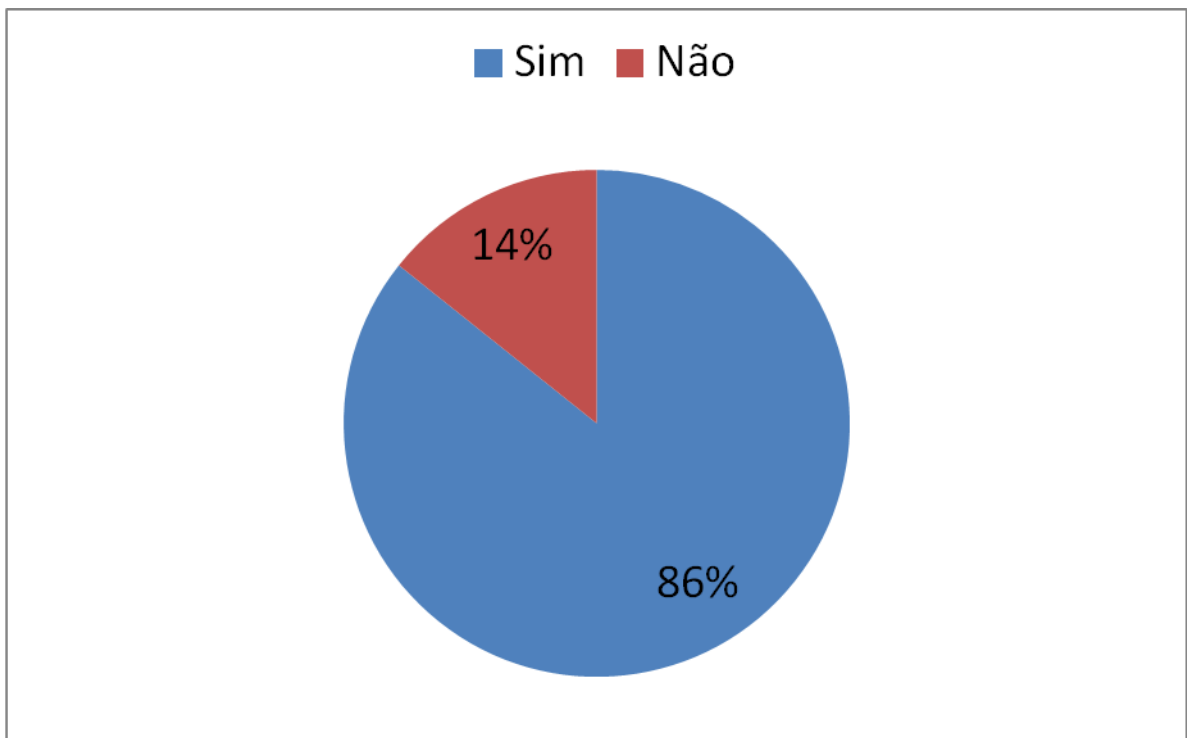
Fonte: autoria própria

Outro fator observado foi à temperatura do ambiente de trabalho, onde 43% dos funcionários asseguram que é regular, se levado em consideração o clima da região, os outros 43% trabalham na caldeira, onde o calor é excessivo por conta da queima da madeira e no setor de empacotamento onde a sala é fechada, não tendo circulação do ar. O restante (14%) assegura que a temperatura é boa devido às condições de trabalho, estes em escritório climatizado.

Na empresa em análise não há pausa pré-definida para descanso, exceto para o almoço, portanto os funcionários só param se já tiverem cumprido suas tarefas, entretanto também há funcionários que têm pausas inerentes a ela.

Em relação à antropometria, analisou-se que a maioria das máquinas não são adequáveis ao operador a exemplo os tanques de resfriamento e a máquina de empacotamento, exceto a máquina de engarrafamento do iogurte que além de se adequar ao operador permite com que ele trabalhe alternando sua postura. Contudo 86% dos funcionários responderam que há possibilidades de adequação das máquinas, por terem o conhecimento de que é necessário para um melhor aproveitamento do trabalho.

Gráfico 2 - Há possibilidade de adequar os equipamentos?



Fonte: autoria própria

Recomendações:

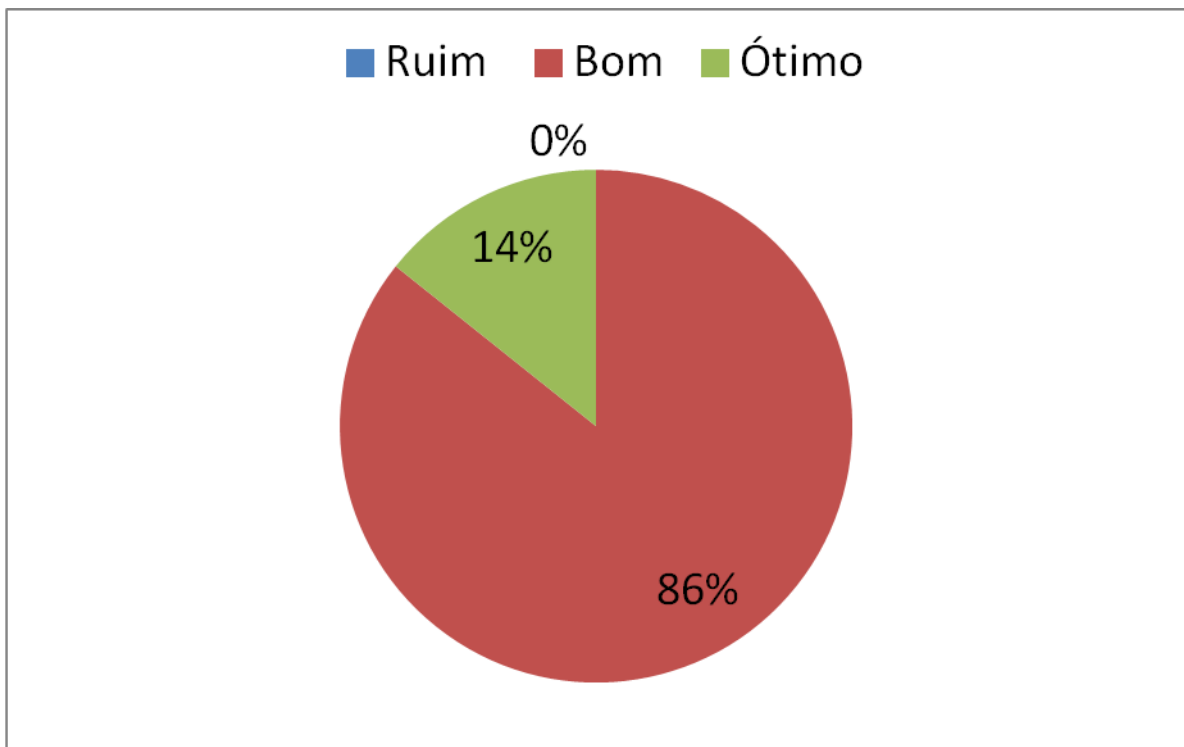
- Adaptar a máquina ao funcionário;
- Conscientizar o funcionário sobre a importância de se fazer os ajustes necessários e de usar os equipamentos de proteção;
- Fazer pequenas pausas durante o expediente para relaxamento e alongamento dos músculos.

4.2 Análise e intervenção da qualidade de vida no trabalho (QVT)

Os funcionários foram capacitados através das BPF's (Boas Práticas de Fabricação) ministradas pelo SEBRAE em parceria com o SENAI/SENAR, os mesmos consideram que esse treinamento foi adequado para cada função.

Sobre a realidade psicossocial podemos concluir que é boa a relação entre o pessoal do nível hierárquico superior com os trabalhadores de chão de fábrica, pois 86% dos entrevistados classificaram o relacionamento como bom (veja GRÁFICO 3), por haver sempre interação entre os trabalhadores e o nível hierárquico superior.

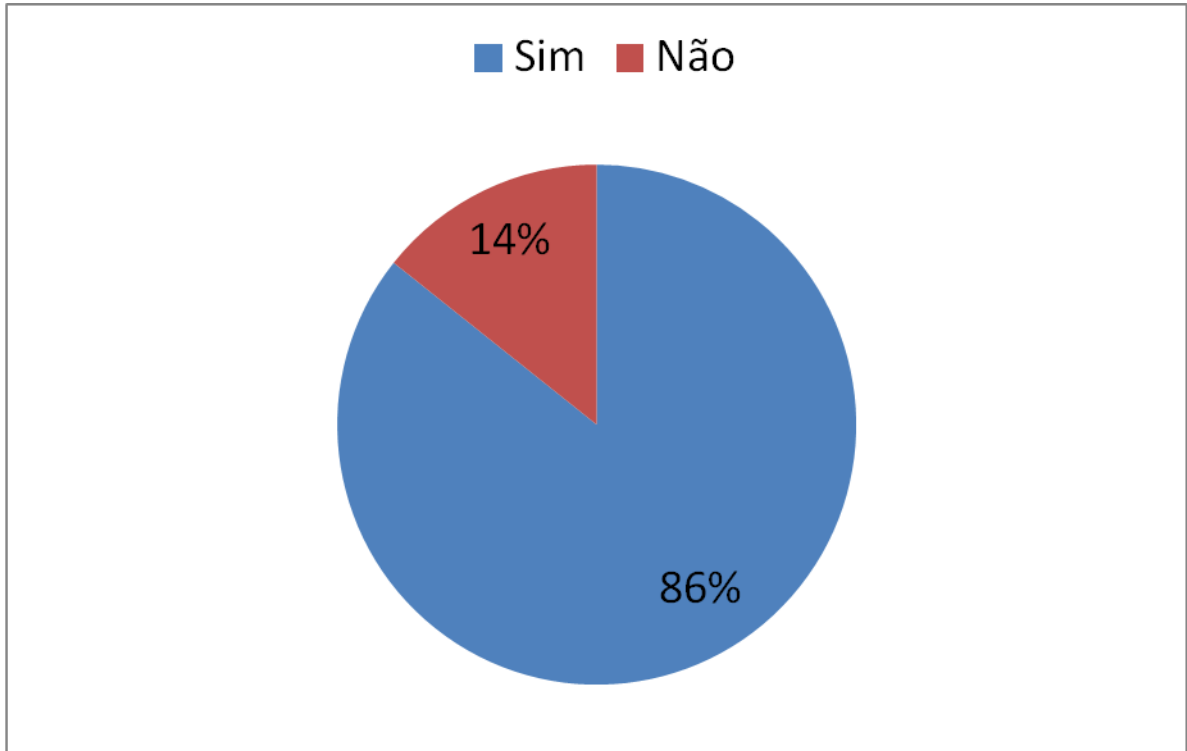
Gráfico 3 - Relação do nível hierárquico superior com a classe operária



Fonte: autoria própria

Com relação ao sistema de remuneração 71% dos entrevistados afirmam que o salário pago pela empresa em estudo é suficiente para suprir suas necessidades. Uma das questões presentes no questionário esta relacionada à valorização e reconhecimento do funcionário, 86% dos funcionários assinalou a alternativa SIM (ver GRÁFICO 4).

Gráfico 4 - A Capribom reconhece e valoriza seu trabalho dentro da empresa?



Fonte: autoria própria

Outro aspecto de suma importância é o tempo de dedicação do funcionário ao trabalho e o quanto isso influencia na sua vida social e familiar, nesta pesquisa avaliou-se que 43% dos funcionários são prejudicados por esse tempo de dedicação ao trabalho, pois os mesmos exercem várias atividades dentro da empresa. Além disso, de acordo com os dados levantados nessa pesquisa 86% dos funcionários recomendariam a empresa e o seu posto de trabalho para amigos e familiares.

5. Considerações finais

De maneira geral os estudos realizados em organizações, com o intuito de verificar o quanto os funcionários de uma empresa estão satisfeitos com as políticas e regras adotadas pela mesma, que apresentam aproximadamente 80% de satisfação refletem que tais empresas estão no “caminho certo” quanto aos seus procedimentos relacionados ao fator humano. No presente trabalho, em tópicos questionados como relacionamento com a alta gerência, reconhecimento do funcionário e se o funcionário recomendaria a empresa para amigos ou familiares o valor médio de concordância foi de 86%. O que demonstra que de forma geral aproximadamente 86% dos funcionários estão satisfeitos com a empresa onde trabalha algo que é considerado bastante satisfatório. Porém, têm-se aproximadamente 14% dos

funcionários que estão parcialmente insatisfeitos, esta parcela são aqueles que de certa forma aprovam a política da empresa, mas sentem que a mesma teria condições de fazer algo mais pela questão humana no ambiente de trabalho.

Já com relação aos aspectos ergonômicos da empresa, é perceptível a insatisfação dos funcionários, onde de acordo com os resultados do questionário, ruído (80% de desaprovação) e temperatura (43% de desaprovação) são fatores que causam desconforto durante a jornada de trabalho além da má postura gerada pela não adequação antropométrica de determinadas ferramentas e máquinas gerando dores musculares nos trabalhadores e conseqüentemente reduzindo sua produtividade e qualidade de vida no trabalho. Descobriu-se que algumas das máquinas da empresa podem ser adaptadas aos funcionários, o que deve ser feito, mostrando ao funcionário a importância de se fazer esses ajustes. Além disso, fazer pequenas pausas durante o expediente para relaxamento e alongamento dos músculos poderia ser uma saída para as dores e desconfortos gerados pela jornada de trabalho sem descanso.

REFERÊNCIAS

CAMPOS, Vicente Falconi. **TQC - Controle da qualidade total**. 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Edição compactada. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J.W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

FEIGENBAUM, Armand V. **Controle da qualidade total**. SÃO PAULO: Makron-Books, 1994.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho; como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, A. C. Limong. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Vol. 1. Rio de Janeiro: [s.n.], 1997.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HACKMAM, J. Richard e J.L. Suttle. **Improving Life at Work: Behavioral SCIENCE Approaches to Organizacional Change**. Santa Monica: [s.n.], 1977.

MATOS, F. G. **Fator QF – Ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1997.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria geral de administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward. **Quality of word life: perspectives and directions**. [s.l.]: Organization Dynanios, 1983.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

WERTHER JR, W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

ANEXO

Ergonomia

1. Ao exercer esta função sentiu dores?
() Sim ou () Não
2. As dores apareceram depois de quanto tempo?
() alguns minutos () algumas horas () não sinto dores
3. Você considera barulho/ruído no seu setor de trabalho:
() Sem ruído () Normal () Alto
4. Você considera a temperatura de seu setor de trabalho:
() Muito quente () Boa () Regular
5. Você tem pausa para descanso? (Exceto almoço)
() Sim ou () Não

6. A altura do equipamento que você utiliza é adequada?

()Sim ou ()Não

7. Há possibilidade de adequação rápida do equipamento?

()Sim ou ()Não

8. O sistema de trabalho permite que o usuário alterne sua postura de modo a ficar de pé ocasionalmente?

()Sim ou ()Não

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

9. A empresa fornece treinamento para os funcionários?

()Sim ou ()Não

10. Como o pessoal de nível hierárquico superior (chefias e gerentes) trata o pessoal?

()Bom ()Ruim ()Ótimo

11. O sistema de remuneração supre suas necessidades?

()Sim ou ()Não

12. A empresa reconhece e valoriza seu trabalho?

()Sim ou ()Não

13. O tempo que você dedica ao trabalho prejudica a sua vida social e familiar?

()Sim ou ()Não

14. Você indicaria esta empresa e essa área de trabalho para um amigo ou parente seu?

()Sim ou ()Não
