

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Faculdade de Psicologia

Atuações de uma Empresa de grande porte em São Paulo para promover Qualidade de Vida ao Trabalhador: um estudo de caso

Palavras chaves: Organização; Análise do Comportamento; Psicologia Organizacional; Trabalhador; Qualidade de vida.

Aluno: Thaís Pellegrino Avanzi
Orientador: Fátima Regina Pires de Assis

São Paulo
2008

Agradecimentos

Gostaria de agradecer aos integrantes da empresa na qual a pesquisa foi realizada pela colaboração e tempo disponibilizado.

Agradeço também à Prof^a Fátima Pires pela ótima orientação e aos meus familiares e amigos pelo apoio durante a execução deste trabalho ao longo deste ano.

Obrigada!

Resumo

O presente trabalho teve como objetivo realizar um estudo de caso sobre as propostas e ações de uma empresa petroquímica de grande porte em São Paulo para promover qualidade de vida aos trabalhadores da organização e discorrer sobre qual é o papel do psicólogo para colaborar com tais ações.

Foi discutido como está sendo promovida a qualidade de vida aos integrantes da empresa, o que esta ainda pretende promover e o que ainda pode ser melhorado. Será discutido também qual importância da qualidade de vida na área organizacional, como, devido a globalização, o ambiente de trabalho atualmente está exigindo cada vez mais do trabalhador, o que gera consequências negativas sobre o mesmo e, por fim, qual é o papel do psicólogo para colaborar com a promoção de qualidade de vida.

A abordagem utilizada será a Análise Comportamental, visto que esta pode colaborar, na gestão de pessoas, para criar condições nas quais as pessoas possam se comportar em equilíbrio aos interesses organizacionais.

Sumário

Introdução	5 - 12
Metodologia	13 - 15
Resultados.....	16 - 32
Discussão e Conclusão	33 – 36
Referências	37 - 39
Anexo I	40 - 44

Nas últimas décadas a sociedade contemporânea vem presenciando profundas transformações. Dentre elas pode-se mencionar um crescente contingente de trabalhadores em condições precárias, “além de uma degradação que se amplia, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias e para a valorização do capital”. (Antunes, 2001, pg 19)

O traço mais notável do sistema de capital desde sua origem tem sido a “completa subordinação das necessidades humanas à reprodução do valor da troca”. Ou seja, a finalidade essencial é “expandir constantemente o valor de troca, ao qual todos os demais devem estar estritamente subordinados” (Antunes, 2001).

Como afirma Silva (2001), as relações de trabalho não são as mesmas de 60 anos atrás. Elas vêm enfrentando a modernidade, as crises econômicas, o desemprego e o acirramento da competição. Isso faz com que ocorra uma alteração das atividades e dos ambientes de trabalho que geram conseqüências sobre o trabalhador como as cobranças quanto a capacidade e a competitividade, fazendo surgir novos fatores de risco no ambiente de trabalho.

Segundo Fernandes (1996, apud Vasconcelos):

“Apesar de toda a badalação em cima das novas tecnologias de produção, ferramentas de qualidade e etc, é fato facilmente constatável que mais e mais os trabalhadores se queixam de uma rotina de trabalho, de uma subutilização de suas potencialidades e talentos, e de condições de trabalho inadequadas. Estes problemas ligados à insatisfação no trabalho têm conseqüências que geram um aumento do absenteísmo, uma diminuição do rendimento, uma rotatividade de mão-de-obra mais elevada, reclamações e greves mais numerosas, tendo um efeito marcante sobre a saúde mental e física dos trabalhadores e, em decorrência na rentabilidade empresarial” (pg 29)

O direito à saúde do trabalhador é um direito social, sendo assim, é direito de todos a redução de doenças físicas e psicológicas, acesso igualitário às ações e aos serviços para sua promoção, proteção e recuperação proporcionando a saúde do trabalhador como um direito fundamental e de ordem pública. É

garantido, no direito constitucional, saúde e condições dignas no ambiente de trabalho, o qual tem que proporcionar bem-estar e qualidade de vida (Silva, 2001).

Como já foi dito, muitas organizações estão exigindo cada vez mais do trabalhador, havendo desgaste e sacrificio do mesmo. De acordo com Bill Callaghan, apud Aliman (2000), milhares de pessoas sofrem de doenças causadas pelo trabalho a cada ano e o custo para a sociedade é de bilhões. Portanto, é muito importante tentarmos mudar o comportamento e atitude dos indivíduos para controlar os riscos de doença no trabalho.

A qualidade de vida, segundo Vasconcelos (2003), sempre foi objeto de preocupação do ser humano. Verificando um exemplo da história, os ensinamentos de Euclides (300 a C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores às margens do Nilo. Um outro exemplo disso é o trabalho desenvolvido pelos artesãos, que usando suas habilidades pessoais (e quase sempre manuais) confeccionavam diversos produtos. No trabalho do artesão a busca pela qualidade estava presente em todas as etapas de seu trabalho, e não apenas no produto final (Rodrigues, 1995).

Conforme França (1997, apud Vasconcelos, pág. 25): “Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”. Ele ainda adianta que, ao conseguir olhar a empresa e as pessoas como um todo, a construção de qualidade de vida no trabalho poderá ocorrer. Isto é chamado de enfoque biopsicossocial. E este é o diferencial para realizar diagnóstico, campanhas, criação de serviço e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho em uma empresa. Para Sucesso (1998, apud Vasconcelos), a qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida como sendo uma renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais; um orgulho pelo trabalho realizado; uma vida emocional satisfatória; uma auto-estima; um equilíbrio entre trabalho e lazer; horário e condições de trabalho sensatos; oportunidades e perspectivas de carreira; respeito aos direitos e justiça nas recompensas. Rodrigues (1995) defende a idéia

de que as pessoas representam o bem mais importante de uma empresa. Ele considera o desenvolvimento pessoal como um pré-requisito para o desenvolvimento da empresa como um todo. Para ele se as empresas desconsiderarem o fator humano estas terão seus programas de qualidade prejudicados. “Ao negligenciar sua força de trabalho dentro de um mercado cada vez mais competitivo, as companhias estarão fadadas ao fracasso num curto espaço de tempo” (Rodrigues, 1995)

Ao realizar programas de qualidade de vida e promoção da saúde, propiciam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho e melhor relacionamento. Com isso, as empresas seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e um ambiente de trabalho muito mais saudável (Vasconcelos, 2001).

A Psicologia organizacional vem, ao longo dos anos, desenvolvendo metodologias de pesquisa e técnicas de intervenção com o objetivo de dar suporte à administração de pessoas nas Organizações.

Uma das áreas com mais de 15 anos de pesquisas e intervenções organizacionais é o Gerenciamento Comportamental de Organizações (Organizational Behavior Management) que aplica aos princípios da análise do comportamento a análise de organizações (Redmond & Wilk, 1991). Segundo Mawhinney (1992), suas pesquisas baseiam-se, principalmente, nas interações comportamentais e nos efeitos diretos ou indiretos que estes comportamentos têm sobre aquilo que a empresa realiza ou produz. Ainda no campo da Análise do Comportamento de Organizações, uma outra área de pesquisa e aplicação que tem se preocupado com problemas organizacionais é a Performance Management (Gerenciamento de Desempenho). Entende-se por performance como sendo um conjunto de comportamentos e seus produtos/realizações. (Miguel, 2001). De acordo com Daniels (1994), a Performance Management é uma abordagem sistemática e empírica de gerenciar as pessoas no trabalho e que se baseia no reforçamento positivo como a maneira mais eficiente de se maximizar a

performance desejada. É a aplicação, no ambiente de trabalho, das descobertas realizadas pela Análise do Comportamento nos últimos anos, tendo como um de seus objetivos ensinar a administradores estes princípios para que eles sejam capazes de aplicar, sistematicamente, este conhecimento, produzindo performances que servirão, da melhor forma possível, aos objetivos da organização.

De acordo com alguns especialistas da área (Geller, 1993; Redmon & Agnew, 1991) a maioria das aplicações da Análise do Comportamento no mundo dos negócios têm considerado o comportamento individual como seu principal objeto de estudo. Têm se preocupado, principalmente, com as performances diárias que são controladas por eventos ambientais imediatos e seus impactos apenas no funcionamento de determinada unidade ou departamento, perdendo-se de vista padrões de performance e suas contribuições aos objetivos da organização. Uma análise organizacional deve assumir a complexidade do sistema de variáveis com que se está lidando e, assim, as questões relativas ao gerenciamento organizacional devem ser respondidas através de métodos de análise que vão além do comportamento individual, utilizando-se uma unidade de análise no patamar cultural: a *metacontingência*. Para Redmon & Wilk (1991), uma metacontingência existiria quando a performance de mais de um indivíduo é objeto de estudo (grupo) e, quando são identificados: (1) as consequências da performance coletiva (eventos que afetam a sobrevivência do grupo como um todo); (2) a relação funcional entre a performance do grupo e suas consequências e; (3) eventos que estabelecem ocasiões para a performance do grupo (antecedentes).

“Muito parecida com uma contingência operante individual, uma metacontingência requer que mudanças nas consequências influenciem a performance do grupo e, que a presença dos antecedentes, que são relacionados com as consequências reforçadoras (consequências adaptativas para o grupo), aumentem a probabilidade de padrões selecionados de resposta do grupo” (Redmon & Wilk, 1991, pg 107).

Segundo Glenn (1991, in Todorov e Moreira, 2004), uma análise cultural envolveria (4) contingências interligadas, onde cada contingência individual funcionaria como parte do ambiente de outros indivíduos e a interação destas contingências produziria “um resultado agregado que poderia ou não ter um efeito comportamental”. O que mais caracterizaria estes resultados é que eles não poderiam ser atingidos pela ação de um só indivíduo. Dessa forma, o resultado agregado desses comportamentos seria produzido por contingências individuais (que se interligam umas às outras) mantidas por consequências individuais, que poderiam ou que, efetivamente estão, sendo liberadas pelos outros participantes.

Assim, em uma análise de metacontingências, as consequências individuais são as que manteriam o comportamento individual, ou a performance do indivíduo e o conjunto dessas performances geraria uma consequência a longo prazo que manteria a “prática” do grupo. Uma análise desse tipo, possibilitaria uma intervenção que teria como objetivo algo que fosse relevante para a sobrevivência da organização.

Segundo Mota (1976), apud Alencar, a principal tarefa da gestão de pessoas é criar condições adequadas para que as pessoas possam se comportar em equilíbrio aos interesses organizacionais. E essas condições devem ser adequadamente planejadas e acompanhadas pelo recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, administração de salários e carreiras, higiene e segurança, medicina preventiva, comunicação interna entre outras demandas do Recursos Humanos.

Assim como Chiavenato (1983), outros autores afirmam que o campo da Psicologia organizacional está em constante evolução. O foco está no sujeito e em suas relações no trabalho, que devem proporcionar condições adequadas para que os funcionários realizem suas atividades e atinjam suas metas e se desenvolvam junto a organização.

O psicólogo no início de sua carreira nas organizações dentro da área de Recursos Humanos desempenhava funções que se limitavam a procedimentos legais da empresa tais como o pagamento de salários dos funcionários. Só depois de muitos anos é que os profissionais de R.H foram ampliando suas tarefas,

alcançando posições em níveis gerenciais dentro das empresas. E com isso, tem maiores possibilidades de interferir e melhorar a vida do indivíduo dentro das organizações

De acordo com Alencar (2007), atualmente a Psicologia, em especial a Análise do comportamento, tem a capacidade de fazer muito mais que os tradicionais recrutamento e seleção e treinamentos de pessoas. Gerenciar pessoas é o mesmo que gerenciar comportamentos, ou seja, os repertórios comportamentais têm de ser estruturados para a prevenção de acidentes, na motivação e manutenção dos mesmos, na prevenção do estresse, na promoção de qualidade de vida, na organização de reforçadores positivos entre outros, pois onde houver um organismo se comportando, terá possibilidades para análises do comportamento.

A organização que deseja que seus empregados trabalhem de acordo com suas especificações, sem absenteísmo há de se garantir de que o comportamento deles esteja sendo reforçado adequadamente, não somente com salários, mas com adequadas condições de trabalho (Skinner, 2000).

Sendo assim, “a abordagem comportamental garante que a aplicação de uma estratégia ou técnica para mudança de comportamento em organizações não aconteça simplesmente por acontecer ou pelo motivo de ter dado certo em uma outra empresa”. (Alencar, 2007). Nesta visão de homem e de mundo, Alencar acrescenta que a Psicologia organizacional ganha uma visão ampliada de analisar funcionalmente os comportamentos de seus membros levando em consideração os ambientes pelos quais desenvolvem e mantém repertórios ao mesmo tempo em que geram mudanças nestes ambientes.

O propósito deste trabalho é identificar, segundo a verbalização de funcionários, as principais ações e problemas gerados nos trabalhadores no ambiente organizacional de uma Empresa de grande porte em São Paulo e, com isso, analisar como o psicólogo pode colaborar para a promoção de qualidade de vida destes trabalhadores dentro da própria empresa.

A pesquisa é relevante, visto que tal Empresa se destaca no apoio e investimentos na qualidade de vida tendo muito a ensinar já que atualmente a

maioria das empresas coloca em primeira instância o crescimento do capital da organização e em segundo plano a qualidade de vida do funcionário, sendo que se este não estiver em condições físicas ou psíquicas (fruto de um ambiente ruim de trabalho) para realizar o trabalho, há grandes possibilidades desse fator afetar em grandes proporções a organização. Porém, há alguns fatores que precisam ser melhorados e olhados com mais atenção, como veremos na pesquisa realizada.

De acordo com Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está na premissa de que somente se melhora o que se pode ser medir e, portanto, é preciso medir para melhorar. Assim, faz-se necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais da empresa, pois, nesse processo de autoconhecimento, as sondagens de opinião interna são uma importante ferramenta para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida e na organização do trabalho.

Segundo Oliveira (2005), autores como Walton, Davis e Hackman, traduziram para qualidade de vida no trabalho as condições ideais para definir indivíduo x trabalho. Iremos utilizar neste trabalho a visão de Walton, a qual destaca a valorização das pessoas no trabalho, a capacitação e qualidade pessoal, o tempo livre, a motivação e comprometimento, a imagem corporativa e a comunicação interna. Por fim, a dimensão da condição humana no trabalho é referida, principalmente, pela concepção biopsicossocial do homem/trabalhador. (Trierweiler & Silva, 2007)

Sendo assim, o modelo de Walton sugere oito categorias conceituais para avaliar a Qualidade de Vida do Trabalhador nas organizações:

1) Compensação justa e adequada: equidade interna e externa. Justiça na compensação e partilha de ganhos de produtividade e proporcionalidade entre salários.

2) Condições de trabalho: Jornada de trabalho, qualidade e segurança no ambiente físico.

3) Uso e desenvolvimento de capacidades: Autonomia do funcionário, autocontrole relativo, qualidades múltiplas e informações sobre processo total do trabalho.

4) Oportunidade de crescimento e segurança: Possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de aumento salarial e segurança de emprego.

5) Integração social na organização: Ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento e senso comunitário.

6) Constitucionalismo: Direitos de proteção do trabalhador, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial e direitos trabalhistas.

7) Trabalho e espaço total de vida: O papel balanceado no trabalho, estabilidade de horários, mudanças geográficas, o tempo para lazer e para família.

8) Relevância social da vida no trabalho: A imagem da empresa na comunidade, responsabilidade social da empresa, responsabilidade pelos produtos e às práticas do emprego.

METODOLOGIA

Participantes

Participaram da presente pesquisa 20 integrantes da empresa, mais especificamente de uma das Unidades de Negócio. As características que os participantes deveriam conter eram: ser integrante há, no mínimo, 6 meses e ser de uma mesma Unidade de Negócio. Os participantes tinham entre 20 e 50 anos, tanto do sexo masculino quanto feminino, e tinham entre 6 meses e 20 anos de empresa. Foram solicitados para responderem ao questionário profissionais da área de Controladoria/Marketing, Comercial, Supply Chain e Desenvolvimento de Mercado.

Material

Foi aplicado um questionário que abordou alguns aspectos sobre Tarefa, Ambiente e Clima Organizacional. Baseado no modelo proposto por Walton (1973), que estava acompanhado de instruções sobre o objetivo da pesquisa e esclarecimentos de possíveis dúvidas. (Ver Anexo I)

Local

A coleta de dados foi realizada no local de trabalho dos participantes e durante seu horário de trabalho.

A empresa, na qual a pesquisa foi realizada, é nacional, possui atualmente cerca de 5.000 integrantes. Tem uma cultura extremamente forte a qual toda pessoa que se tornar um integrante da empresa há de seguir. Trata-se de uma filosofia de vida centrada na educação e no trabalho, valoriza as forças do ser humano, entre as quais a disposição para servir, a capacidade e o desejo de evoluir e, por fim, a vontade de superar resultados.

Os integrantes da Organização têm o dever de promover sua própria saúde e a de cada um de seus liderados, bem como a segurança das operações, a qualidade de vida e a preservação ambiental nas comunidades em que atuam.

A empresa acredita que o Capital humano é um dos ativos mais valiosos. Ela procura atrair, desenvolver e reter talentos mantendo programas diferenciados de capacitação profissional. Para o desenvolvimento de seus integrantes em cada etapa de sua trajetória profissional, a empresa conta com o Centro de Desenvolvimento de Competências, que elabora e organiza programas de formação e aprimoramento, em parceria com universidades e outras instituições reconhecidas no mercado.

Entre eles destacam-se o MBA e os programas de Desenvolvimento Gerencial, de Trainees, de Desenvolvimento Individual, de Desenvolvimento de Empresários, de Qualificação de Operadores e o Programa de Competências.

Esses programas geram resultados claros refletidos tanto na capacitação quanto na motivação dos integrantes. A empresa foi reconhecida como uma das melhores empresas do País para se trabalhar pelo Guia Exame/Você S.A. em 2005, que reflete a opinião dos integrantes de cada companhia participante.

Na Unidade de Negócios na qual a pesquisa foi realizada, há uma palestra semanal sobre Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA). Nesta, os próprios integrantes realizam as palestras onde os temas são variados, mas sempre ligados à qualidade de vida.

Além disso, dois dias da semana ocorre a Ginástica Laboral com uma empresa especializada terceirizada. Há também a disponibilidade de massagem com duração de 15 minutos, a qual está na empresa três vezes por semana.

Recentemente, a empresa passou uma mudança significativa em sua macro estrutura. Houve a mudança do presidente da empresa e tal acontecimento gerou muita ansiedade, nervosismo e apreensão, visto que, com isso, pessoas novas entraram, outras continuaram em seus programas, algumas foram transferidas e outras desligadas. Este processo durou em torno de 2 meses, o que se torna um agravante quando se fala de qualidade de vida. Este é um fator relevante para esta pesquisa, já que foi realizada exatamente neste período de transições.

Procedimento

Foi entregue, primeiramente, um termo de consentimento a cada um dos participantes. Somente após seu consentimento, foi oferecido um questionário Controladoria, Comercial, Marketing, Secretariado, Desenvolvimento de Mercado e Supply Chain da empresa.

O conteúdo dos questionários será analisado através de análise quantitativa e realização de gráficos, afim de elaborar um diagnóstico consistente e confiável em relação a promoção de qualidade de vida do trabalhador dentro da empresa. A pesquisa será publicada contendo informações positivas ou negativas sobre o desempenho da empresa em relação à promoção de qualidade de vida.

RESULTADOS

Alguns indicadores foram escolhidos para este estudo e analisados. Tais indicadores foram organizados em oito grupos, como propõe a teoria de Walton (2002). Duas observações importantes sobre as figuras abaixo são de que o eixo X de todos os gráficos está sendo considerado as 20 pessoas que responderam ao questionário. E, pelo fato de a área de Desenvolvimento de Mercado ter duas pessoas apenas que responderam ao questionário (muito abaixo das outras áreas), ela não foi considerada na relação das Figuras.

O primeiro indicador foi **Compensação Justa e Adequada**. Neste é verificado equidade interna e externa. Justiça na compensação e partilha de ganhos de produtividade e proporcionalidade entre salários.

Na Figura 1, nota-se que há uma diferença pouco significativa entre os satisfeitos e os não satisfeitos nos três áreas. No total foram 11 pessoas que dizem achar sua remuneração adequada e 9 declararam-se insatisfeitos.

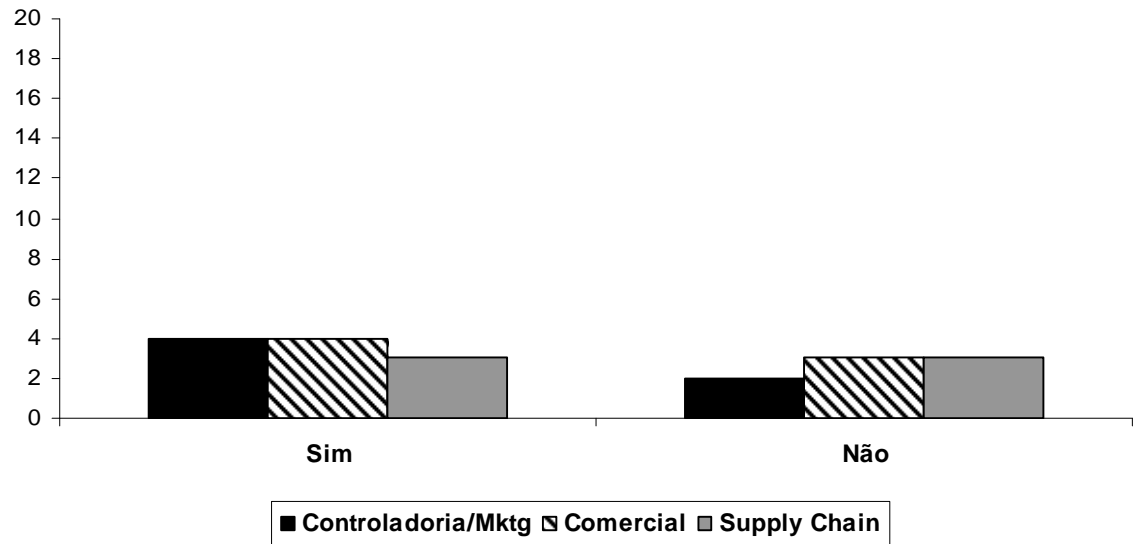


Figura 1: Distribuição de integrantes por área que acreditam que sua remuneração esteja compatível ou não com as necessidades pessoais e sócio-econômicas.

Os sistemas de Remuneração são caracterizados por tentarem estabelecer uma relação entre comportamento e a consequência que, no caso da organização, seria, principalmente, o pagamento (salário). No nível individual, o comportamento representa a resposta que é mantida pela consequência e no nível cultural, em uma análise de metacontingência, todo esse sistema representaria uma “prática” que é mantida pelas consequências provindas do mercado consumidor, contribuindo, desta forma, para a sobrevivência da organização. (Miguel, 2001).

De acordo com Redmon e Agnew (1991):

“Os objetivos da organização atingidos por estes sistemas de remuneração incluem diminuição nos custos, habilidade em atrair e manter empregados efetivos, e uma redução do número de empregados necessários (...) o pagamento baseado na performance tem sido selecionado como uma prática efetiva de metacontingência”. (pg 131).

Já na Figura 2, percebe-se que a empresa de fato realiza uma pesquisa com o mercado interno, visto que a maioria das respostas são positivas em relação a esse tema.

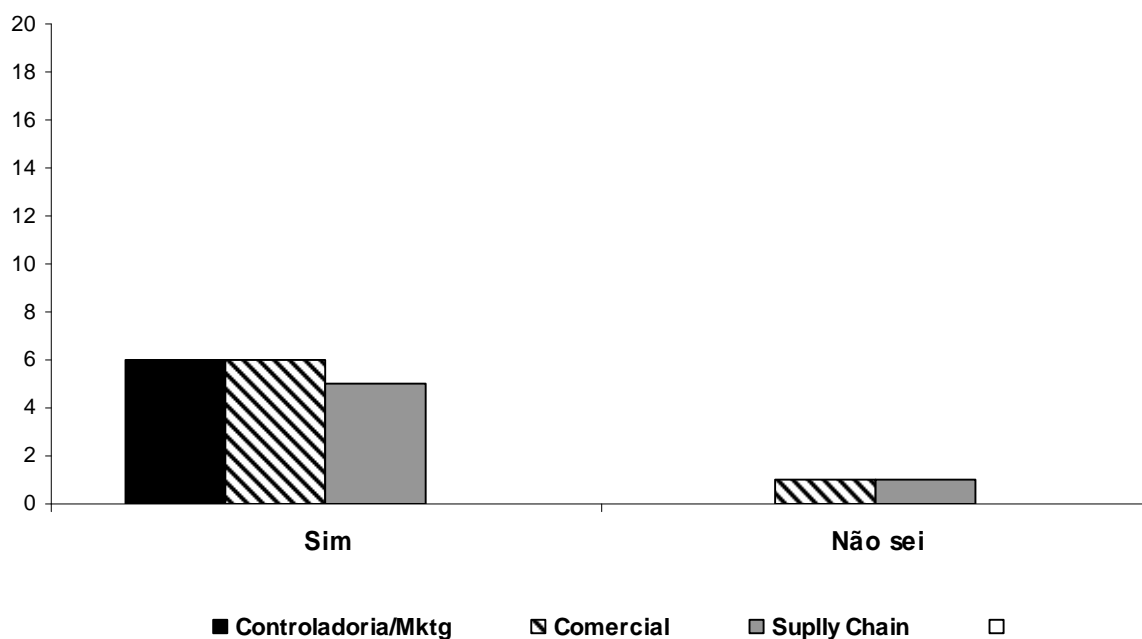


Figura 2: Verificar, de acordo com o relato dos integrantes por área de atuação, se a Empresa estabelece paridade de remuneração com o Mercado.

Porém, mesmo a quantidade de integrantes que não esteja satisfeito com sua remuneração seja bastante considerável, a grande maioria, 18 pessoas, respondeu que a Empresa estabelece paridade com o Mercado. Sendo assim, ela não está fora dos padrões de pagamento de salário e benefícios.

O segundo grupo formado foi em relação às **Condições de Trabalho**. Neste é observado a jornada de trabalho, qualidade e segurança no ambiente físico.

Nota-se na Figura 3 que a quantidade de integrantes que trabalham mais de 8h diárias é significativa (11 pessoas, mais da metade dos participantes),

principalmente na área de Controladoria e Supply Chain. Isso pode ser pelo fato de serem área que trabalham com a parte de logística e números, sendo assim, exige mais tempo de concentração e maior dedicação às tarefas do dia-a-dia.

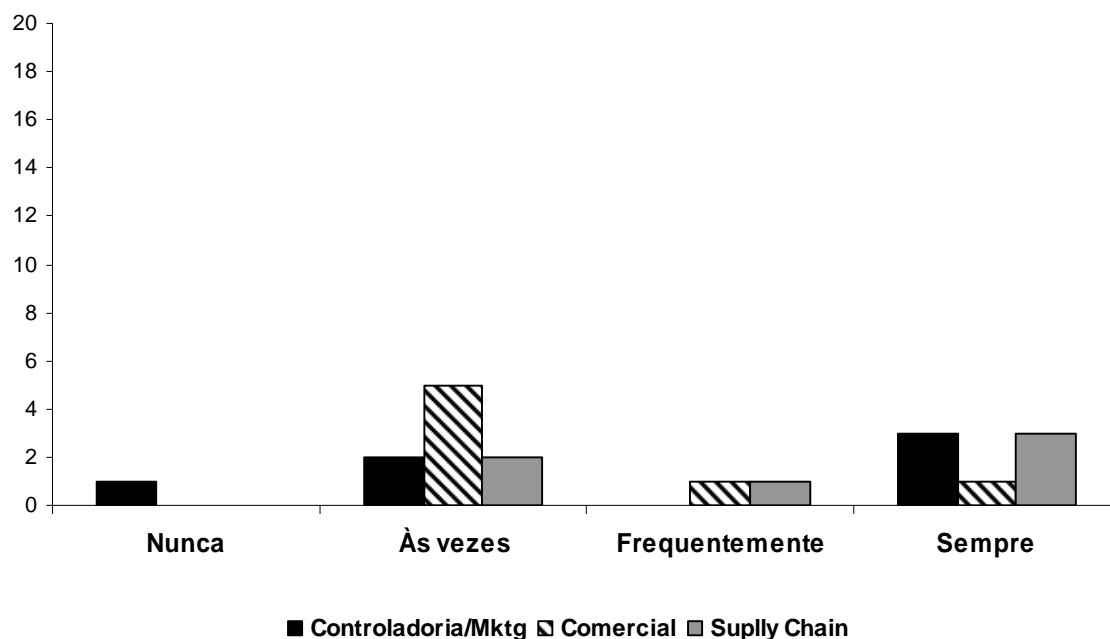


Figura 3: Distribuição de integrantes por área que trabalham mais de 8 horas por dia na Empresa.

De acordo com Conte (2003) nos últimos anos, empresa nacionais estão passando por uma revolução na produtividade. Segundo pesquisas apresentadas recentemente em revistas e jornais, o Brasil foi o segundo país em um ranking de aumento de produtividade na década de 1990. Essa revolução transformou a vida das pessoas nos grandes centros urbanos, estabelecendo um ritmo alucinante, com excesso de horas de trabalho e uma pressão excessiva para serem cada vez mais produtivas. Esse ritmo vai sendo assimilado por todos na sociedade e passa a ser um novo padrão. Trabalha-se aos sábados, domingos, desaparecem os feriados etc. Tudo parece ir bem até que uma ou mais das esferas da vida do ser humano (família, social, física...) passam a apresentar problemas como um divórcio, um filho dorgado, um enfarte e outros problemas de saúde.

Ainda conforme Conte, a importância da QVT reside simplesmente no fato de que passamos em ambiente de trabalho mais de 8 horas por dia, durante pelo menos 35 anos de nossas vidas. Não se trata mais de levar os problemas de casa para o trabalho, e sim de levarmos para casa os problemas, as tensões, os receios e as angústias acumuladas no ambiente de trabalho.

Na Figura 4 é visível a unanimidade referida ao conforto proporcionado pela empresa no ambiente de Trabalho. Aqui o conforto foi utilizado para se referir às condições físicas, com mínima possibilidade de risco de doenças e danos físicos.

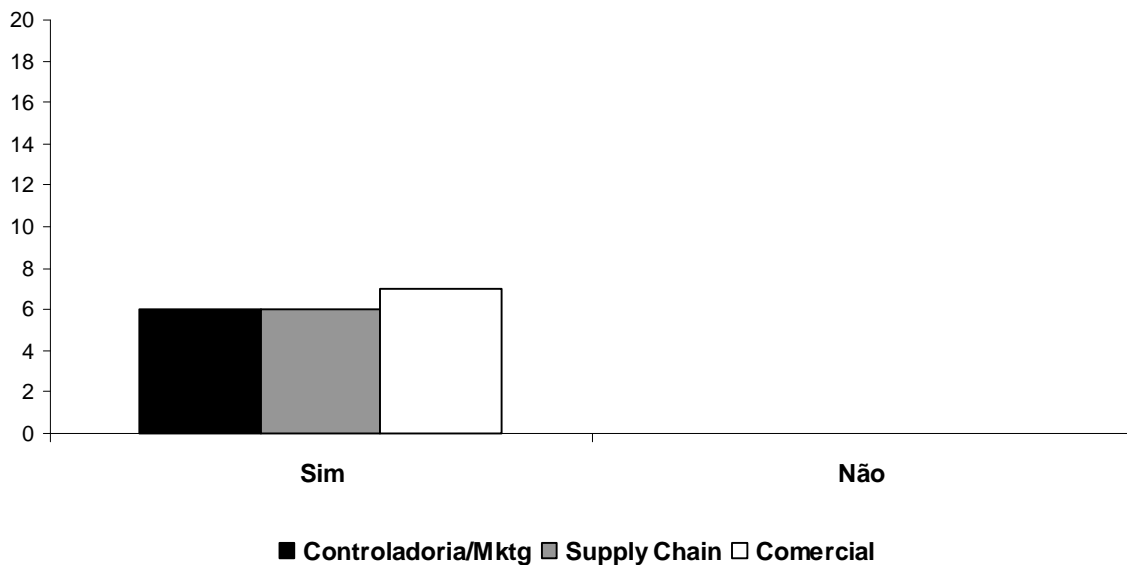


Figura 4: Número de integrantes por área que acreditam ter conforto no ambiente de trabalho.

O terceiro indicador utilizado foi o **Uso e desenvolvimento de capacidades.** Ou seja, a Autonomia do integrante, autocontrole relativo, qualidades multiplas e informações sobre processo total do trabalho.

Na Figura 5 é possível notar que os integrantes (14 integrantes, mais da metade dos participantes da pesquisa), na maioria das vezes, têm autonomia para realizar seu trabalho.

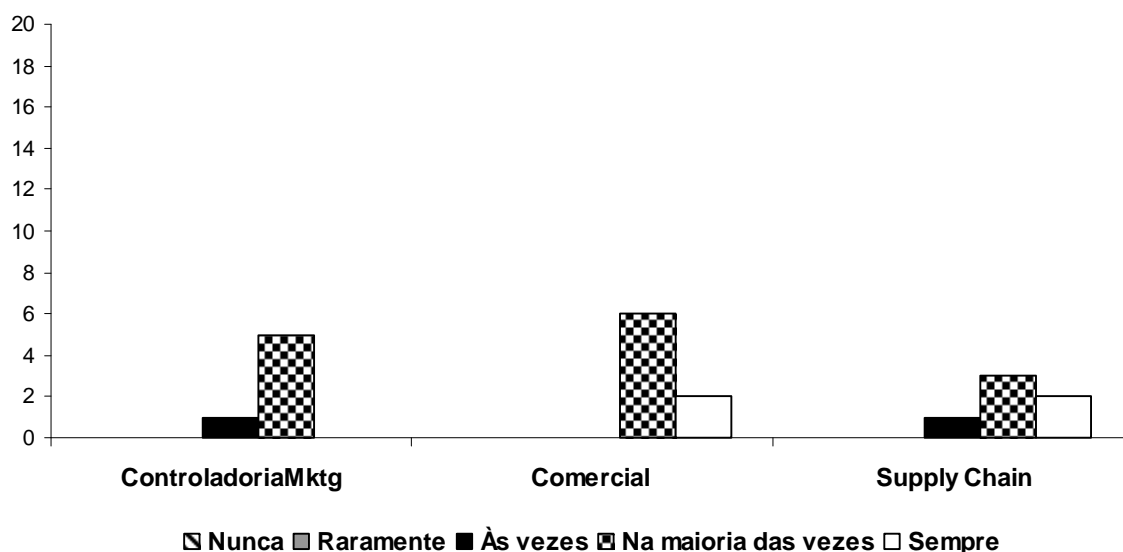


Figura 5: Número de pessoas por área de atuação que acreditam ter autonomia para executar seu trabalho.

Autonomia e participação são valores presentes nos principais modelos e iniciativas em Administração atualmente. Em particular, esses valores estão no cerne da discussão de diversos modelos de organização, tais como reengenharia, downsizing ou virtualização.

Tanto o conceito de autonomia dos participantes de uma equipe de projeto, quanto o de participação das pessoas nos processos de decisão na empresa, estão implícitos no cotidiano dos gerentes ao redor do mundo nos dias de hoje. E ambos os conceitos tem origens históricas.

Segundo Cattani [1997, 27], "autonomia remete a uma vasta gama de valores e de experiências sociais, que tem como centro o princípio de livre determinação do indivíduo". A Autonomia é entendida como sendo uma liberdade de ação, como possibilidade de escolha responsável no processo de decisão no trabalho de cada um.

Vargas e Abbad (2006, p.140) define que:

“Treinamento é uma aquisição sistemática de padrões de comportamento, atitudes, conhecimento-habilidade, requerido por um indivíduo, de forma a desempenhar adequadamente uma dada tarefa ou trabalho”.

Outro conceito que tem causado várias discussões é a definição de Desenvolvimento. Vargas e Abbad (2006) define o conceito como a promoção de aprendizagem para empregados, visando ajudar a organização no alcance de seus objetivos e que esta aprendizagem é voltada para o crescimento pessoal, sem relação com o trabalho específico. Sendo assim, é importante que a empresa proporcione meios de Treinamento e desenvolvimento para seus integrantes afim de desenvolvê-los para atividades pessoais e também colaborarem com os objetivos da empresa.

Na Figura 6 é possível verificar que uma quantidade razoável (8 às vezes e 6 maioria das vezes) de integrantes que veem possibilidade de desenvolver outras habilidades no seu dia-a-dia além das atividades que já realiza.

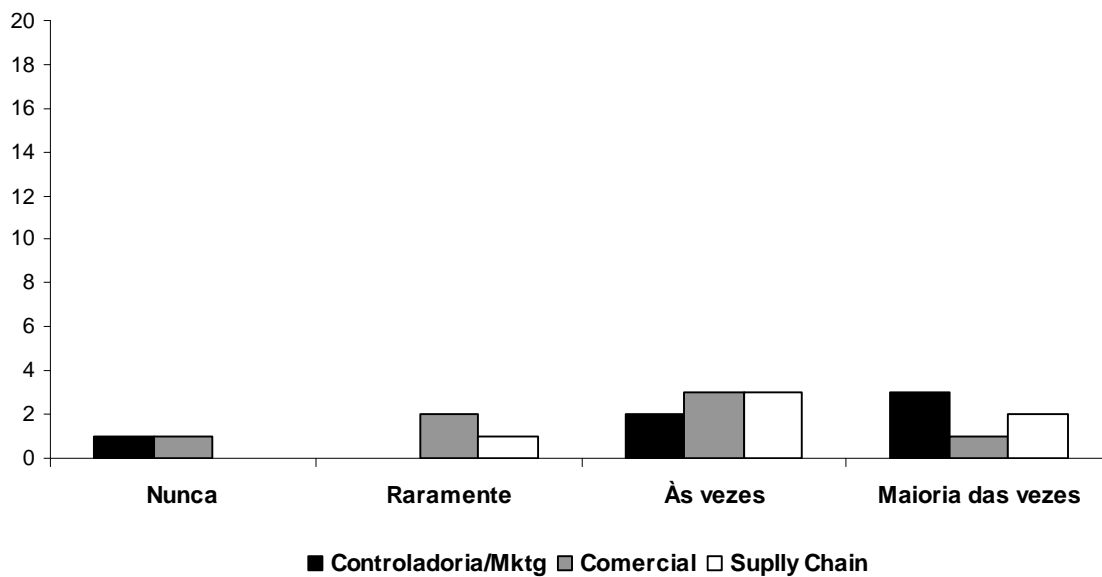


Figura 6: Verificar se, de acordo com o relatos dos integrantes, as áreas destacadas oferecem oportunidade de desenvolver outras habilidades dentro do ambiente de trabalho além das atividades que já realiza.

De acordo com Domenico (2005), o mercado procura desesperadamente o profissional perfeito, executivos capazes de comandar os processos de modernização e reestruturação das organizações que hoje deverão estar constantemente em mudança.

Sabemos que nos dias de hoje a competição entre as empresas é muito grande e sobreviver neste mercado se torna cada dia mais difícil. Os últimos anos foram caracterizados por uma série de mudanças no ambiente de trabalho das quais a característica mais importante é a velocidade. O mundo dos negócios está vivendo hoje uma situação onde a solução de continuidade não é mais um fato anômalo, mas uma estratégia para adequar as empresas a situações completamente novas.

Diante desse cenário complexo é que ganha grande importância o desenvolvimento de outras habilidades além daquelas que exercemos diariamente (Domenico, 2005).

No quarto indicador encontramos **Oportunidade de crescimento e segurança**. Este trata-se de haver possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de aumento salarial e segurança de emprego.

Notamos na Figura 7 que na área Comercial é que está demonstrando menos oportunidade de crescimento profissional (4 respostas negativas). Foi a única área que teve o maior número de resposta negativa em relação à positiva.

Uma observação importante é que a maioria dos integrantes que colocaram a opção “não” são Assistentes de vendas. Deve ser dado um enfoque maior a este cargo, pois isso pode acarretar em falta de estímulo e de motivação.

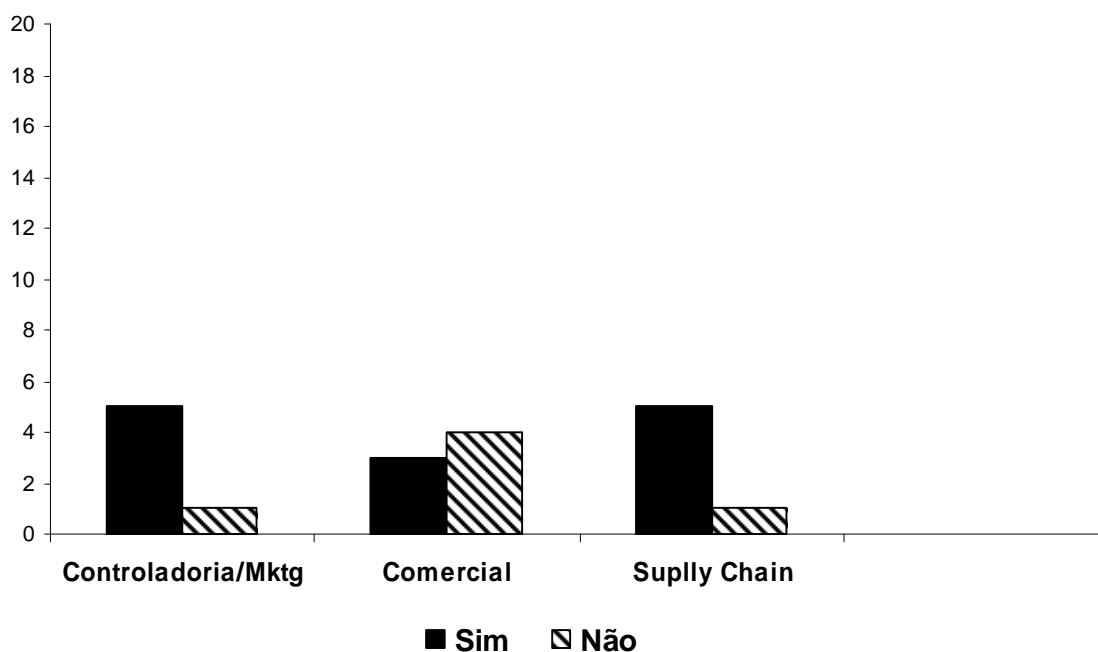


Figura 7: Segundo relato dos integrantes por área de atuação, verificar se há oportunidade de crescimento profissional dentro da Empresa.

A partir dessas respostas é possível verificar que para as pessoas decolarem em suas carreiras, há necessidade, primeiramente, delas examinarem suas condutas nos termos de um processo de autocrescimento, isto porque:

- 1) Estar em crescimentos constante é mais do que um capricho. Trata-se, na verdade, de interagir inteligentemente à regência da própria vida, contemplando sempre as suas oportunidades e o nosso natural desejo de ser feliz;
- 2) Crescer motivado pela vontade pessoal, sem depender de terceiros, como parte expressiva do reconhecimento da própria qualidade, é um sintoma de maturidade e o caminho para aviabilização de sonhos;
- 3) Na medida em que vivemos em uma sociedade marcada pela competição acirrada e que nada podemos fazer no sentido de modificar este cenário, estar pronto para competir e vencer em todas as dimensões é uma necessidade a que não podemos nos omitir, sob pena de virmos a ser vítimas dos nossos próprios equívocos.

(Milioni, 2007)

O indicador seguinte é **Integração social na organização**. Refere-se, portanto, a ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento e senso comunitário.

Na Figura 8, nota-se que mesmo sendo uma das ações mais incentivadas na Cultura da empresa, há um número considerável de pessoas (10 integrantes, metade dos participantes) que raramente/nunca e às vezes têm feedbacks contínuos de seu líder.

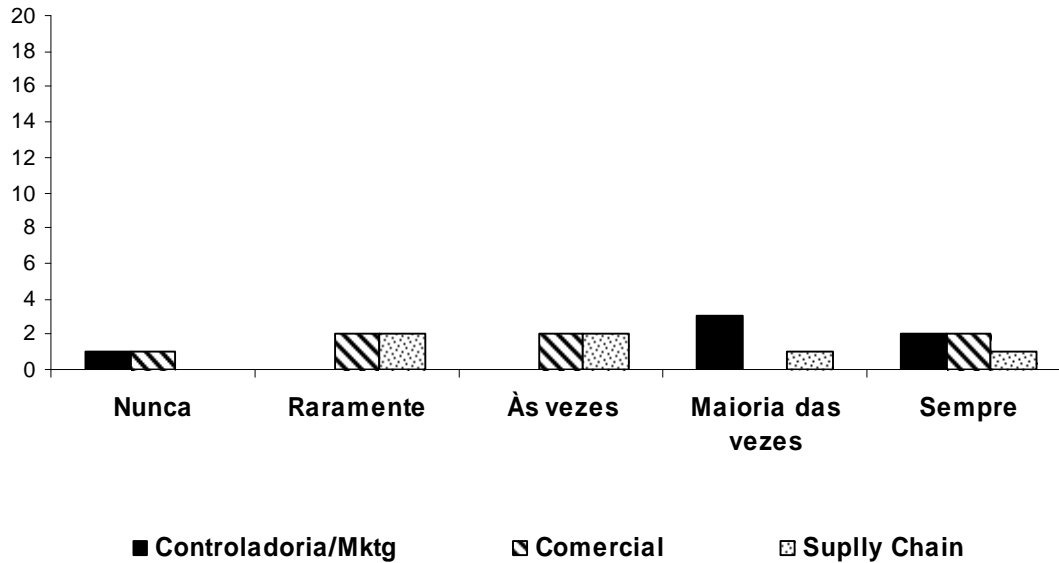


Figura 8: Distribuição dos integrantes por área que recebem feedbacks constantes de seus líderes.

O Feedback, é definido por Daniels (1994) como sendo uma informação que é dada ao sujeito sobre seu desempenho, permitindo, assim, que ele mesmo possa alterá-lo. Nesse sistema, um supervisor passa a ter controle sobre os antecedentes e as consequências de certa performance, dirigindo assim, o desempenho do funcionário. De acordo com Redmon & Agnew (1991), o feedback dado pelo supervisor parece ser mais poderoso que o dado por algum outro funcionário ou por um consultor, porque o “supervisor tem controle sobre muitos dos reforçadores associados com a performance do indivíduo”. (Pg, 133)

Em relação ao bom relacionamento no Ambiente de trabalho, nota-se na Figura 9 que a grande maioria (11 integrantes responderam “na maioria das vezes” e 7 responderam “sempre”) acredita que, na maioria das vezes ou sempre, o relacionamento interpessoal dentro do ambiente de trabalho entre os colegas de trabalho e os líderes é bom.

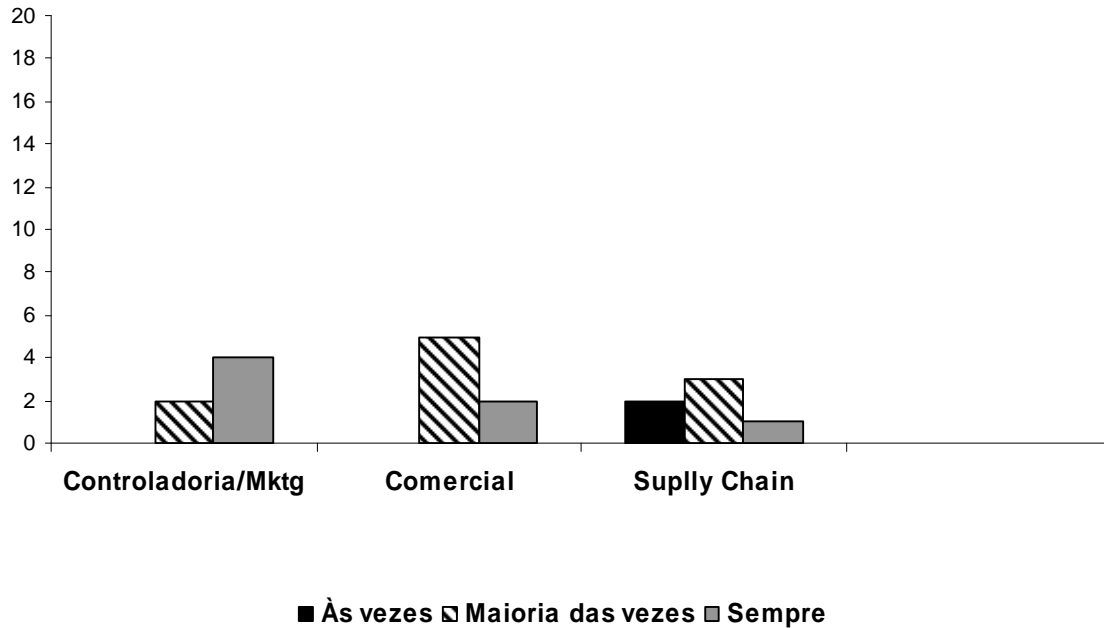


Figura 9: Distribuição dos integrantes por área de atuação que acreditam ter um Bom relacionamento no ambiente de trabalho.

O Ambiente de trabalho é o lugar onde a maioria das pessoas passa a maior parte do seu tempo, por isso não há nada mais comum do que fazer dos colegas de profissão, amigos pessoais. Segundo Borges (apud Thienne Marcondes, 2003), é extremamente importante fazer amizade no ambiente de trabalho, chegando a ser fundamental para existir um clima agradável. "A amizade entre os integrantes de diversas equipes de trabalho colabora para isso", diz ela.

As amizades no ambiente de trabalho trazem benefícios não só aos funcionários, mas também à empresa. "Um clima agradável no trabalho é sempre vantajoso para ambas as partes, funcionários e empresa, e o resultado é menos estresse, mais prazer em estar na empresa, mais envolvimento com o trabalho e melhores desempenho e resultados", analisa Borges. Ela ainda frisa que a amizade no ambiente de trabalho pode ser prejudicial se não houver maturidade suficiente para estabelecer limites entre o formal e o informal.

No sexto indicador temos **Constitucionalismo**. Trata-se de direitos de proteção do trabalhador, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial e direitos trabalhistas.

Na Figura 10 abaixo, verifica-se que as normas da Empresa são, em sua grande maioria (11 respostas positivas), aplicadas a todas as categorias de maneira igualitária.

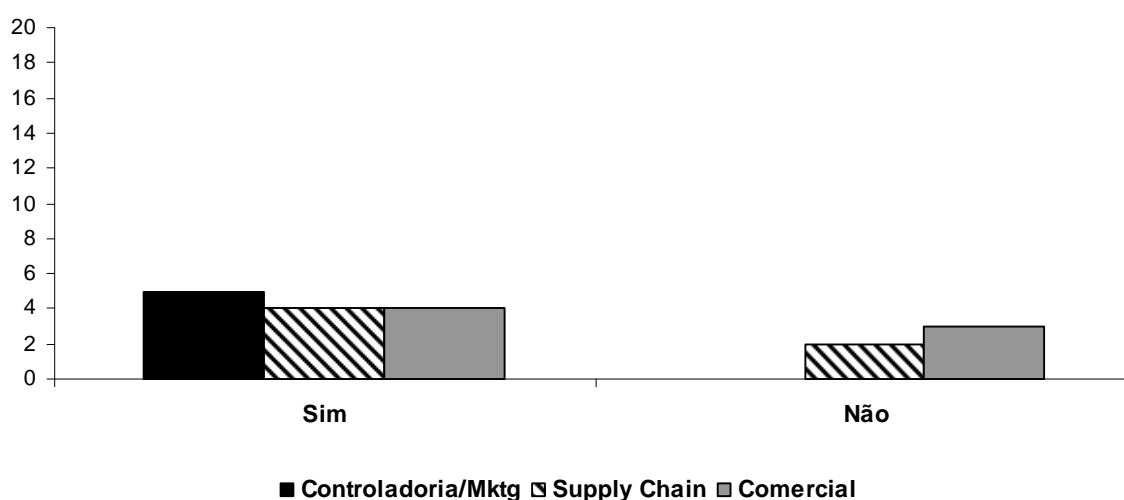


Figura 10: Verificar se as Normas internas da Empresa aplicam-se a todas as categorias de maneira igualitária.

Segundo Geófilo, Norma é sinônimo de regulamento, regra, leis. Ela é desenvolvida por experiências práticas de agentes em uma sociedade, tendo a função de dirigir, coordenar e controlar ações da sociedade. A função da Norma é determinar padrões de comportamento aceitáveis dentro do contexto social.

O sétimo indicador é **Trabalho e espaço total de vida**. Nesta categoria, verifica-se o papel balaciado no trabalho, estabilidade de horários, mudanças geográficas, o tempo para lazer e para família.

Nota-se na Figura 11 que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal ainda são deixados de lados (9 pessoas), porém, há um grupo de pessoas (11 pessoas) que consegue, na maioria das vezes, unir as atividades profissionais com as pessoas, ou seja conseguem dividir sua rotina entre o trabalho e atividades de lazer e tempo com a família.

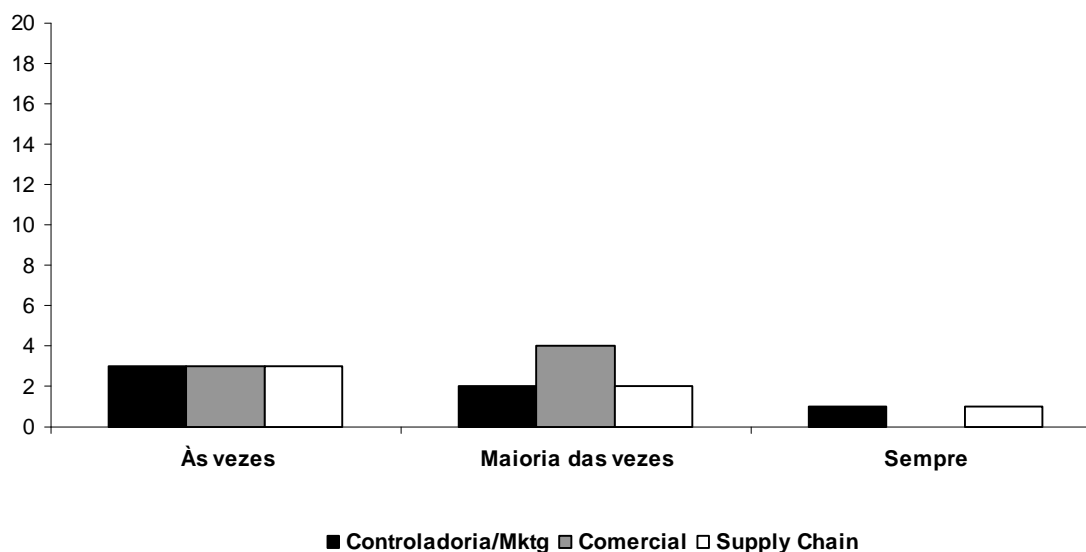


Figura 11: Distribuição dos integrante por área de atuação para verificar o quanto há de equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional

De acordo com Passos (2007), a pressão por prazos e resultados se intensifica no ambiente corporativo, tornando o stress parte integrante do cotidiano e gerando executivos cada vez mais suscetíveis ao excessivo desgaste físico e mental.

O que poucos enxergam, todavia, é que para ser bem sucedido como gestor corporativo e conseguir atender a todas as demandas e responsabilidades de sua área é necessário ser capaz de gerenciar também aspectos da vida pessoal. Na lista de competências e nas ocupadas agendas desses profissionais, é imprescindível que haja espaço para o bem-estar e para a qualidade de vida. Planejamento, organização e disciplina são palavras-chaves para o devido

gerenciamento do tempo escasso e dos prazos apertados, além de essenciais para o sucesso de qualquer projeto.

Ainda conforme Passos, quando a vida profissional se torna mais relevante que a pessoal, é o momento de lembrar que máximo desempenho não é sinônimo de alto desgaste. O corpo e a mente humana exigem descanso a fim de produzir as substâncias químicas necessárias para gerar novas idéias e pensamentos e, com isso, atingir melhor performance. A grande fonte de energia para as baterias vitais chama-se equilíbrio.

Os executivos mais jovens, achando-se distantes de complicações na área da saúde, ignoram o excesso de trabalho e o alto nível de stress de forma mais visível do que os indivíduos acima dos 40 anos, que já sentem mais claramente o peso dos anos e a importância do conceito “prevenção”.

Harmonizar-se nas diversas dimensões da vida – física, emocional, social, intelectual, emocional e espiritual – é a principal maneira de aprimorar a qualidade de vida sem ignorar a carreira e as tarefas necessárias. O autoconhecimento dá ferramentas para que cada um identifique o momento adequado de investir mais em cada uma dessas áreas; também permite perceber a hora certa de desligar e retornar à homeostase.

Uma boa capacidade de gestão pessoal de saúde e estilo de vida parte do alicerce de todas as dicas conhecidas. Boa alimentação, sono suficiente e reparador, vida ativa, gostar do que faz, ter autoconfiança, auto-estima, manter relacionamentos saudáveis, ter propósito de vida, ter fortes valores, investir em conhecimentos, buscar momentos de proximidade com a natureza, saber quando é a hora certa de desligar, valorizar os momentos importantes da vida e, acima de tudo, estar de bem com a vida (Passos, 2007).

O último indicador refere-se à **Relevância social da vida no trabalho**, ou seja, a imagem da empresa na comunidade, responsabilidade social da empresa, responsabilidade pelos produtos e às práticas do emprego.

No Figura 12 , nota-se que na opinião dos integrantes, a empresa contribui para melhorias da sociedade em que ela está inserida.

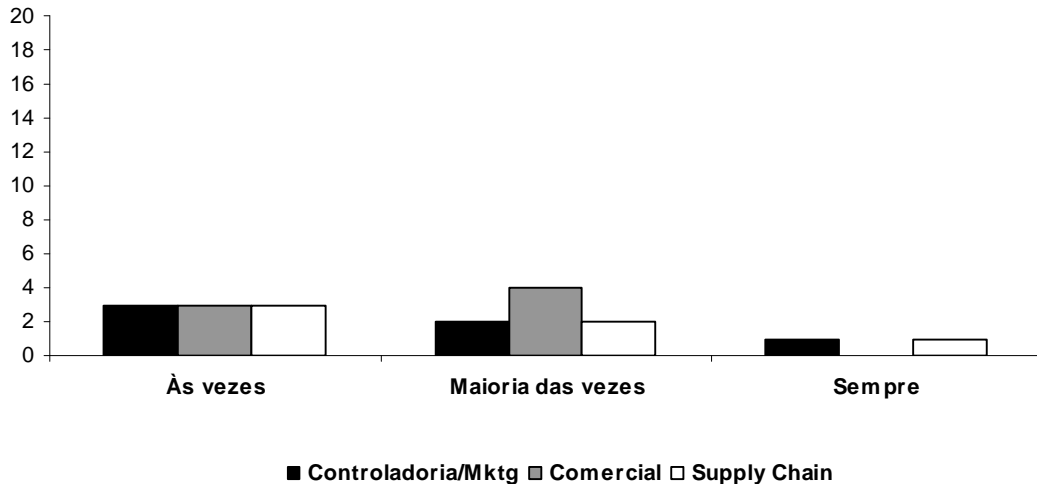


Figura 12: Distribuição dos integrantes por área de atuação em relação à Responsabilidade Social promovida pela Empresa.

No cenário mundial contemporâneo observa-se o processar de inúmeras transformações de ordem econômica, política, social e cultural que, por sua vez, ambientam o aparecimento de novos modelos de relações entre instituições e mercados, organizações e sociedade. No âmbito das atuais tendências de relacionamento, verifica-se a aproximação dos interesses das organizações e os da sociedade resultando em esforços múltiplos para o atendimento de objetivos compartilhados.(Fernandes, 1999)

Através da convergência entre metas econômicas e sociais, emergem os modelos de organizações preocupadas com a elevação do padrão de qualidade de vida de suas comunidades. Estas organizações–cidadãs desenvolvem o processo denominado responsabilidade social.

Etimologicamente a palavra responsabilidade deriva do latim *respondere*, responder. Segundo o dicionário Michaelis, responsabilidade é “a qualidade de responsável”, que “responde por atos próprios ou de outrem”, que “deve satisfazer os seus compromissos ou de outrem”.

As diferentes significações percebidas para o termo suscitam questões ligadas à área do dever, da obrigação legal ou moral que, por sua vez, nos faz adentrar o campo da ética.

Falar sobre ética e sua relação com responsabilidade social nos remete diretamente ao problema do costume – hábitos ligados às manifestações de cada coletividade através de suas tradições, vivências e crenças.

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Portanto, é muito importante tentarmos mudar o comportamento e atitude dos indivíduos para controlar os riscos de doença no trabalho.

No trabalho do artesão a busca pela qualidade estava presente em todas as etapas de seu trabalho, e não apenas no produto final (Rodrigues, 1995).

Para Sucesso (1998, apud Vasconcelos), a qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida como sendo uma renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais; um orgulho pelo trabalho realizado; uma vida emocional satisfatória; uma auto-estima; um equilíbrio entre trabalho e lazer; horário e condições de trabalho sensatos; oportunidades e perspectivas de carreira; respeito aos direitos e justiça nas recompensas.

A meta principal do programa de qualidade de vida do trabalhador é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade da empresa.

O objetivo deste trabalho era justamente de realizar um estudo de caso sobre as propostas e ações de uma empresa petroquímica de grande porte em São Paulo para promover qualidade de vida aos trabalhadores da organização. Era de verificar se com as ações promovidas por tal empresa, os integrantes de uma das Unidades de Negócio estavam satisfeitos e felizes.

Com a realização desta pesquisa notou-se que, mesmo com as ações promovidas pela empresa, ainda há pontos que devem ser observados com maior cautela e mais aprofundamento. O primeiro ponto de atenção que surgiu foi em relação à jornada de trabalho ser muitas vezes mais de 8 horas por dia, e que isso pode estar muito relacionado ao ritmo alucinante que as empresas têm adquirido, causando um excesso de horas de trabalho e uma pressão excessiva para os funcionários serem cada vez mais produtivos e ágeis. Isso pode acarretar em

problemas familiares, sociais, físicos e psicológicos, devendo ter sempre uma atenção cada vez maior quando nota-se o trabalho excessivo.

Um segundo ponto muito importante a pouca visão de crescimento na carreira das Assistentes de Vendas. É claro que não é somente papel da empresa em favorecer o crescimento na carreira, mas também há necessidade, primeiramente, delas examinarem suas condutas nos termos de um processo de autocrescimento. Essa etapa é de extrema importância visto que é preciso verificar as oportunidades e o desejo de ser feliz no que faz. Um outro fator importante é de sempre estar motivado a crescer sem depender de outras pessoas, isso demonstra maturidade e perseverança. E, por último, estar preparado para competir e nos diferenciar perante uma sociedade competitiva.

O terceiro fator a ser considerado e olhado com mais cautela é frequência de feedbacks por parte do líder. Este é considerado muito importante, visto que é uma forma de informar o liderado sobre seu desempenho e, assim, abre-se espaço para a construção de carreira, crescimento e de desenvolvimento profissional e pessoal do integrante.

Por fim, um último ponto a ser discutido é o equilíbrio vida profissional e pessoal dos integrantes. Para conseguir lidar com o stress do dia-a-dia, é de muita importância de o indivíduo saiba ou aprenda a lidar com aspectos da vida pessoal. Visto que o tempo é escasso para conciliar muitas atividades tanto na empresa quanto no lazer é preciso que haja planejamento, organização e disciplina para realizá-las. É necessário que haja equilíbrio, essa é a fonte de energia para suportar os dias mais turbulentos.

O equilíbrio está em saber qual é dose de energia ideal a ser dispensada no trabalho. Esta energia pode ser considerada exagerada quando não provém mais do prazer em realizar, mas surge do impulso obsessivo que não impõe limites e ocasiona graves efeitos colaterais. Ter paixão pelo trabalho é fundamental, e existem momentos em que pode ser necessário colocar mais

energia nessa atividade (lançamento de um produto, finalização de um projeto, fusão corporativa, podem ser alguns exemplos). Entretanto, o problema surge quando esses momentos tornam-se freqüentes. Atitude e autoconhecimento são fundamentais para que cada pessoa identifique seus próprios limites – físicos, sociais e emocionais – e dessa forma evite transtornos.

Estes problemas ligados à insatisfação no trabalho têm conseqüências que geram um aumento do absenteísmo, uma diminuição do rendimento, uma rotatividade de mão-de-obra mais elevada, reclamações e greves mais numerosas, tendo um efeito marcante sobre a saúde mental e física dos trabalhadores e, em decorrência na rentabilidade empresarial”.

Como já foi dito no início deste trabalho, a organização que deseja que seus empregados trabalhem de acordo com suas especificações, sem absenteísmo há de se garantir de que o comportamento deles esteja sendo reforçado adequadamente, não somente com salários, mas com adequadas condições de trabalho (Skinner, 2000).

De acordo com Conte (2003), um dos mais importantes conceitos dos programas de Qualidade de vida está na premissa de que somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar. Neste trabalho foi feita uma pequena amostra, com apenas uma das Unidades de Negócio em São Paulo, porém, faz-se necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais de toda a empresa, pois, nesse processo de autoconhecimento, as sondagens de opinião interna são uma importante ferramenta para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida e na organização do trabalho. Um Programa de qualidade de vida que não tiver um respaldo na opinião dos seus funcionários poderá ser mal sucedido.

Um segundo objetivo neste trabalho era de mostrar qual era o papel do psicólogo na colaboração de promover qualidade de vida ao trabalhador. A

Psicologia organizacional vem, ao longo dos anos, desenvolvendo metodologias de pesquisa e técnicas de intervenção com o objetivo de dar suporte à administração de pessoas nas Organizações. O Psicólogo, dentro da área de Recursos Humanos, ganhou espaço para interferir e melhorar a vida do indivíduo dentro da empresa, como foi discorrido ao longo deste trabalho.

Mesmo que este trabalho tenha demonstrado uma visão sucinta da qualidade de vida proporcionada pela empresa petroquímica e dos pontos que ainda devem ser observados com mais cautela, vimos que o papel de um psicólogo nas organizações é significativo e também o quão importante é a atenção para a qualidade de vida do trabalhador. É necessária uma conscientização de tratar esse tema como uma área de estudo que se torna importante à medida que trata do aumento da produtividade através do estudo da satisfação do maior recurso que as empresas detém, as pessoas.

Referências

- Administradores. (2008) *Behaviorismo e as organizações*. São Paulo.
Disponível em:
http://www.administradores.com.br/artigos/o_behaviorismo_e_as_organizacoes/21627
Acesso em: 18 abr 2008
- Alencar, E.T.S. (2007) *Sobre Psicologia Organizacional e Gestão por competência: um enfoque comportamental*.
Disponível em:
<http://www.redepsi.com.br/portal/modules/smartsection/print.php?itemid=443>
Acesso em: 11 mai 2007
- Aliman, W. (2000). *Health and Safety Commssion Chair Bill Callaghan on "Good Health is Good Business*. Academy of Management Executive. Vol14 nº2. Reino Unido.
- Antunes, R. (2001). *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Editora Boitempo Editorial
- Bruttin, R. L. A.(1996) *Trabalho ou labor? A concepção de trabalho e de seu papel na vida do workaholic*. São Paulo.
- Campos, V. F. (1992) *Controle de qualidade total*. São Paulo: Bloch Editores.
- Chiavenato, I. (2004) *Gestão de Pessoas e o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Conte, A. L. (2003) *Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais..* São Paulo. Revista FAE BUSINESS
- Daniels, A.C. (1994). *Bringing Out The Best in People*. Nova Iorque.
- Domenico, A. G.(2005) *O líder do futuro – Desenvolvendo habilidades para conduzir um novo modelo de empresa: as organizações voltadas para a aprendizagem*. Jundiaí – SP.

- Fernandes, E. (1996) *Qualidade de vida no Trabalho: Como medir para melhorar*. Salvador: Ed. Cada de Qualidade.
- Marcondes, T. (2003) *A arte do relacionamento no ambiente de trabalho*.
- Mawhinney, T.C.(1992) *Total Quality Management and Organizational Behavior Management: An Integration for Continual Improvement*. Journal of Applied Behavior Anasysis, 25(3), 525-541.
- Milioni, B. (2007) *Carreira Profissional Vencedora: planejando o desenvolvimento, escapando das armadilhas organizacionais, fazendo o próprio marketing*. Rio de Janeiro: Ed. Qualitymark.
- Oliveira, J.M.(2005) *Qualidade de vida no trabalho – Desenvolvimento de uma metodologia para mensuração no ambiente do Banco do Brasil CESEC POA*. São Paulo.
- Passos, R. (2007) *Equilíbrio entre vida pessoal e profissional*. São Paulo
- Redmond, W.K. (1992) *Opportunities for Applied Behavior Analysis in The Total Quality Movement*. Journal of Applied Behavior Analysis, 25 (3), 545-540.
- Redmond, W.K., & Agnew, J. L. (1991) *Organizational Behavior Analysis in the United States: A view from the privet sector*. Nova Iorque.
- Rodrigues, V. P. A (1995) *Contribuição do psicólogo nos programas de qualidade total/qualidade de vida*. São Paulo.
- Silva, J. P. (2001) *O meio ambiente de trabalho equilibrado, como direito fundamental a saúde do trabalhador*. São Paulo.
- Skinner, B. F. (2003) *Ciência e comportamento Humano*. São Paulo: Editora Martins Fontes.
- Todorov J.C, & Moreira M. (2004) *Análise Experimental do Comportamento e Sociedade: Um Novo Foco de Estudo*.
- Trierweiler M, & Silva N. (2007) *Perspectivas e desafios para a gestão da qualidade de vida nas organizações de trabalho*.12(2), 185-186. Santa Catarina

Vargas, M.R, & Abbad, G (2007) *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações de Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. São Paulo.

Vasconcelos A. F. (2001) *Qualidade de vida no trabalho e origem, evolução e perspectivas*. Caderno de pesquisas em Administração, V.8,. nº1, São Paulo.

ANEXO I

Caros colegas,

Este Questionário tem como objetivo avaliar a Qualidade de Vida oferecida pela Empresa a seus integrantes.

A seguir gostaria que você avaliasse o assunto respondendo a algumas perguntas. Abaixo destas classificações há um espaço para Comentários, o preenchimento deste é opcional.

Obrigada por sua participação e colaboração!

Thaís Pellegrino Avanzi

Questionário

Parte I)

1. Área de atuação: _____

2. Função que exerce: _____

3. Idade: _____

4. Gênero: Masculino []
Feminino []

5. Tempo de empresa: _____

No que diz respeito à remuneração:

6. Sua remuneração é compatível com suas necessidades pessoais e sócio-econômicas.

Sim	Não
-----	-----

comentários:

7. A empresa em que você trabalha procura estabelecer uma relação de paridade com os padrões salariais no mercado de trabalho.

Sim	Não	Não sei
-----	-----	---------

comentários:

8. Os índices de remuneração e benefícios adotados pela empresa são adequados às tarefas que realizo.

Concordo	Discordo
----------	----------

comentários:

9. Trabalho frequentemente mais de 8 horas diárias

Sempre	Frequentemente	Às vezes	Nunca
--------	----------------	----------	-------

comentários:

10. No que diz respeito às condições físicas, a empresa proporciona conforto no local de trabalho, com mínima possibilidade de risco de doenças e danos físicos

Sim	Não
-----	-----

comentários:

No que diz respeito à execução de suas tarefas:

11. Tenho autonomia para executar o meu trabalho.

Sempre	Na maioria das vezes	Às vezes	Raramente	Nunca
--------	----------------------	----------	-----------	-------

comentários:

12. Tenho oportunidade de desenvolver outras habilidades dentro do ambiente de trabalho além das atividades que já realizo.

Sempre	Na maioria da vezes	Às vezes	Raramente	Nunca
--------	---------------------	----------	-----------	-------

comentários:

13. Recebo feedbacks de meu líder em relação ao meu desempenho.

Sempre	Na maioria das vezes	Às vezes	Raramente	Nunca
--------	----------------------	----------	-----------	-------

comentários:

14. Sinto-me seguro no que diz respeito à estabilidade de emprego

Frequentemente	Em muitos momentos	Em poucos momentos	Nunca
----------------	--------------------	--------------------	-------

comentários:

15. Há oportunidades de crescimento profissional dentro da empresa

Sim	Não
-----	-----

comentários:

No que se refere às relações interpessoais:

16. As normas internas da empresa se aplicam a todas as categorias de maneira igualitária.

Sim	Não
-----	-----

comentários:

17. Tenho oportunidade de manifestar minhas idéias abertamente perante superiores da empresa.

Sempre	Na maioria das vezes	Às vezes	Raramente	Nunca
--------	----------------------	----------	-----------	-------

comentários:

18. Existe por parte do meu líder valorização do meu trabalho no que se refere ao sentimento de importância e valorização.

Sempre	Na maioria das vezes	Às vezes	Raramente	Nunca
--------	----------------------	----------	-----------	-------

comentários:

19. Há um bom relacionamento interpessoal dentro do meu ambiente de trabalho por parte de meu líder e colegas de trabalho.

Sempre	Na maioria das vezes	Às vezes	Raramente	Nunca
--------	----------------------	----------	-----------	-------

comentários:

20. Existe um bom companheirismo e espírito coletivo, que promovem a minha integração ao grupo e à empresa.

Sempre	Às vezes	Nunca
--------	----------	-------

comentários:

21. Consigo manter o equilíbrio entre meu trabalho e minhas atividades pessoais.

Sempre	Na maioria das vezes	Às vezes	Raramente	Nunca
--------	----------------------	----------	-----------	-------

comentários:

22. A empresa contribui para melhorias da sociedade em que ela está inserida.

Contribui muito	Contribui	Contribui pouco	Não contribui
-----------------	-----------	-----------------	---------------

comentários:
