

Estágio Básico II

“Os Aspectos Sociais e o Desempenho nos funcionários da SEDF.”

Orientadora: Fabiana Queiroga

Daniel Reis Jaccoud – RA: 21261587

Brasília, DF

Novembro, 2016

Sumário

INTRODUÇÃO	3
MÉTODO.....	6
RESULTADOS.....	7
DISCUSSÃO.....	10
CONSIDERAÇÕES FINAIS	10
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	11
ANEXOS.....	12

INTRODUÇÃO

O contexto de trabalho gera diversos impactos nos seus profissionais, podendo ser fonte de realização ou de sofrimento e angústias. A partir da Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar realizada pelo IBGE (2012) com escolas de Ensino Fundamental em todo país, pode-se traçar um panorama do contexto escolar atual no Brasil. A pesquisa realizada pelo IBGE traça diferenças quantitativas entre escolas públicas e privadas, e entre as diferentes regiões do país.

Na seção da pesquisa do IBGE referente às características do ambiente escolar, percebe-se que existem diferenças significativas tanto entre as regiões do país quanto entre escolas públicas e privadas. As escolas públicas da região Centro-Oeste são as que menos oferecem bibliotecas, e as escolas da região Norte são as que menos oferecem laboratórios de informática, sendo que a região Sul é a que mais oferece em ambos os casos. A diferença de escolas particulares e públicas se torna evidente ao analisar os espaços para atividades físicas, e a quantidade de escolas em área de risco para a violência. A quantidade de escolas particulares que possuem quadra de esportes, vestiários, pistas de corrida ou piscinas é sempre maior que a de escolas públicas. Além disto, a quantidade de escolas em áreas consideradas violentas é sempre maior para as escolas públicas.

Nota-se, portanto, uma diferença acentuada entre os ambientes públicos e privados, especialmente no que diz respeito à infraestrutura. Essa diferença possivelmente se reflete, também, no ambiente de trabalho em tais esferas administrativas. O ambiente de trabalho deve ser evidenciado, pois gera consequências diretas sobre o desempenho dos profissionais, e sobre as atividades que estes podem desenvolver. No estudo clássico de Morgeson e Humphrey (2006), por exemplo, é forte a presença da categoria contextual na escala de Desenho de Trabalho proposta pelos autores. Esta categoria analisa especificamente o

contexto de trabalho em que o profissional está inserido. Esta escala será explicada em maior profundidade posteriormente.

No contexto brasileiro da educação é comum a falta de valorização do profissional, condições precárias de trabalho e ritmo de trabalho acelerado. Nos resultados da pesquisa realizada por Coutinho, Magro e Budde (2011) percebe-se que as principais fontes de sofrimento para os professores em seu contexto de trabalho são: desgaste gerado pela grande jornada e carga de trabalho, insegurança em relação aos contratos e as relações hierarquizadas e competitivas. Devido à grande carga de trabalho, se torna comum que as horas do dia que seriam destinadas ao lazer acabem sendo utilizadas para trabalho. O uso de tempo extra para a correção de provas e trabalhos ou para a preparação das próximas aulas acaba gerando um impacto na saúde do profissional.

A partir da pesquisa realizada por Mazon e Leite (2013) é possível ver que os aspectos afetivos e relacionais estão intimamente ligados com o sentido do trabalho para o profissional da área de educação. Os autores concluem que fica em evidência que o reconhecimento do profissional por parte da chefia, companheiros e sociedade são essenciais na construção de sentido do seu trabalho. Estes aspectos mostram que apesar das diversas fontes de sofrimento existentes no contexto da educação no Brasil, o reconhecimento e as interações sociais são fatores que exercem grande influência nos indicadores de saúde desta classe profissional, o que impacta diretamente no desempenho dos profissionais.

No trabalho de Morgeson e Humphrey (2006), foi desenvolvida uma escala visando contemplar os aspectos que historicamente não foram estudados em profundidade. Os autores identificaram 18 fatores que descrevem o Desenho do Trabalho, separados em três grandes categorias: Motivacional, Social e Contextual.

Tradicionalmente a categoria motivacional é a mais pesquisada, possuindo um referencial teórico mais extenso do que as outras categorias. Os autores da escala optaram por recortar esta categoria em dois grupos, um que analisa as características da tarefa e outro com as características de conhecimento. Os fatores envolvidos nas características da tarefa são compostos por: autonomia, variedade de tarefas, significância da tarefa, identidade da tarefa e feedback da atividade. Já os fatores das características de conhecimento são: complexidade do trabalho, processamento de informações, solução de problemas, variedade de habilidades e especialização.

As outras duas categorias apesar de terem sido menos exploradas até o momento, também se mostram muito importantes para compreender o Desenho do Trabalho. Estas categorias são compostas por quatro fatores cada. O Aspecto Social se forma a partir dos fatores: suporte social, interdependência, interação fora da organização e feedback dos outros. Já o aspecto Contextual se compõe com estes fatores: ergonomia, demandas físicas, condições de trabalho e uso de equipamentos.

A idéia central na proposta de avaliação de Morgeson e Humphrey (2006) é poder entender como as características do trabalho são capazes de explicar e compreender o desempenho dos trabalhadores. O desempenho no trabalho possui dois aspectos, como foi descrito por Queiroga, Andrade e Coelho (2015). O primeiro é o aspecto comportamental, e o segundo são os resultados organizacionais. O aspecto comportamental se refere a ações realizadas pelo sujeito, com o objetivo de executar determinada tarefa, que está envolvida na meta da organização que este está inserido. Enquanto o segundo aspecto, o “resultado”, se refere às consequências destas ações, frequentemente contabilizadas de maneira quantitativa. Vale ressaltar que os resultados alcançados no trabalho não dependem apenas das ações do trabalhador, existem diversas variáveis que podem influenciar o resultado final, como a situação econômica do país e a demanda pelo serviço ou produto, entre outros.

Como não são todos os comportamentos do trabalhador que causam impacto no resultado final, os autores fazem uma diferenciação dentro do aspecto comportamental do desempenho, gerando o desempenho voltado para a tarefa, e o desempenho contextual. Estes dois novos aspectos visam categorizar os tipos de comportamentos que podem ser emitidos pelo trabalhador. O primeiro, “desempenho voltado para a tarefa”, se refere às atividades técnicas esperadas para o cumprimento da tarefa, este aspecto pode variar muito de um tipo de trabalho para outro, e se relaciona com habilidades que podem ser aprendidas. Já o segundo, “desempenho contextual”, se refere ao ambiente social e psicológico que permeia diferentes áreas da organização, nos indicando aspectos de pró-atividade, personalidade e motivação, este aspecto não costuma variar muito em diferentes tipos de trabalho.

Nesta pesquisa o foco é no contexto escolar público e nos diversos agentes que nele atuam. O objetivo principal do estudo é analisar como os aspectos sociais do desenho de trabalho estão relacionados com a autopercepção de desempenho dos agentes escolares.

MÉTODO

Participantes

Esta pesquisa foi realizada com 236 funcionários da Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEDF), sendo 74 homens e 161 mulheres, destes 53 são solteiros, 151 são casados, 24 são divorciados e 4 são viúvos(as). Os participantes estavam distribuídos em 10 ambientes de trabalho, sendo que a Escola Classe 62 da Ceilândia e a Escola Classe 05 do guará são as que tiveram menos participantes, 5 e 6 respectivamente, enquanto na Sede nº2 da SEDF participaram 61 funcionários. Os participantes também podem ser divididos por cargo, sendo 25 Agentes, 10 Monitores, 63 Técnicos, 29 Analistas, 103 Professores e 03 Orientadores.

Instrumentos

A coleta de dados foi realizada com o uso do TCLE, disponível no Anexo 1, e de dois questionários que são respondidos a partir da Escala Likert, variando de 1 a 5 (sendo 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente). Os questionários utilizados foram a Escala de Avaliação de Desempenho no Trabalho (Anexo 2), e as Características das relações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho, presente na Escala de Desenho do Trabalho (Anexo 3).

Procedimentos

Os pesquisadores agendaram as visitas às sedes e às escolas previamente, de modo que os responsáveis pelas instituições informavam seus funcionários sobre a realização da coleta de dados. Durante as visitas cada funcionário da SEDF recebeu um documento contendo os dois questionários e o TCLE, os pesquisadores estavam presentes durante toda a aplicação.

Análise de Resultados

A partir dos questionários respondidos calculou-se a média e o desvio padrão de cada variável e também a correlação (r de Pearson) entre os fatores de suporte social e a autopercepção de desempenho. Para tanto foi utilizado o pacote estatístico “IBM SPSS Statistics 22”.

RESULTADOS

Os resultados obtidos na pesquisa, média e desvio padrão por variável e por item das escalas, e a correlação entre Desempenho e Suporte Social, estão descritos nas tabelas abaixo. Os dados de média possuem a amplitude máxima de 1 a 5.

Tabela 1.
Média e Desvio Padrão por variável.

	N	Média	Desvio Padrão
Desempenho	235	4,34	0,51
Aspecto Social	235	3,34	0,66

A partir dos dados da Tabela 1 podemos perceber que a média geral da variável de Autopercepção de Desempenho foi alta, de 4,34 em 5, com um desvio padrão relativamente pequeno de 0,51. Já a média do Aspecto Social percebido pelos participantes não foi tão alto, ficou perto da mediana, com 3,34 em 5, com um desvio padrão um pouco maior de 0,66.

Tabela 2.
Média e Desvio Padrão por itens da escala.

	N	Média	Desvio Padrão
Desempenho Item 1	233	4,14	0,86
Desempenho Item 2	235	4,22	0,84
Desempenho Item 3	233	4,45	0,61
Desempenho Item 4	234	4,24	0,89
Desempenho Item 5	234	4,27	0,88
Desempenho Item 6	232	4,38	0,77
Desempenho Item 7	233	4,33	0,81
Desempenho Item 8	233	4,28	0,76
Desempenho Item 9	232	4,35	0,75
Desempenho Item 10	233	4,68	0,57
Aspecto Social Item 1	232	4,41	0,88
Aspecto Social Item 2	233	4,46	0,88
Aspecto Social Item 3	230	4,32	0,10
Aspecto Social Item 4	233	3,89	1,23
Aspecto Social Item 5	233	3,91	1,15
Aspecto Social Item 6	231	4,09	0,98
Aspecto Social Item 7	230	2,59	1,44
Aspecto Social Item 8	229	3,33	1,33
Aspecto Social Item 9	231	2,78	1,38
Aspecto Social Item 10	228	3,47	1,31
Aspecto Social Item 11	229	3,46	1,33
Aspecto Social Item 12	230	3,07	1,37
Aspecto Social Item 13	227	2,31	1,35
Aspecto Social Item 14	229	2,94	1,50
Aspecto Social Item 15	230	3,08	1,47
Aspecto Social Item 16	230	2,96	1,43

Aspecto Social Item 17	232	2,73	1,23
Aspecto Social Item 18	232	2,78	1,24
Aspecto Social Item 19	231	2,86	1,28

A Tabela 2 descreve cada item das duas variáveis e explica em mais detalhes os dados obtidos na Tabela 1. Em média, a autopercepção de desempenho em todos os itens foi alta, a mais baixa foi de 4,14 e a mais alta foi 4,68. A variação da média percebida nos itens sobre os Aspectos Sociais foi muito maior do que no Desempenho, indo de 2,31 no item 13 até 4,46 no item 2. A variação no desvio padrão dos itens também foi maior para o Aspecto Social que teve 15 itens com desvio padrão superior a 1, enquanto no Desempenho em nenhum item o desvio padrão alcançou 1.

Tabela 3.

Correlação entre Desempenho e Aspecto Social.

		Desempenho	Aspecto Social
Desempenho	Correlação de Pearson	1	0,34
Aspecto Social	Correlação de Pearson	0,34	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

A correlação entre as variáveis pode ser verificada na Tabela 3, que nos mostra que as variáveis são diretamente proporcionais, ou seja, quanto maior o Aspecto Social maior será o Desempenho. O impacto do Aspecto Social no Desempenho dos funcionários é de 11,56%, sendo uma correlação significativa para uma variável tão complexa quanto Desempenho no Trabalho.

DISCUSSÃO

Em um ambiente onde o profissional deve lidar com diversas dificuldades, como o ambiente escolar, as características sociais do trabalho assumem grande importância, como descrito por Mazon e Leite (2013). Esta importância acaba se refletindo no desempenho dos trabalhadores, como se pode observar a partir dos resultados obtidos. Com a definição de desempenho fornecida por Queiroga, Andrade e Coelho (2015) de que o desempenho pode ser avaliado por duas formas principais, pelos comportamentos e pelo resultado obtido, atribui-se o impacto dos aspectos sociais no desempenho pelo fator comportamental, mais especificamente pelo desempenho contextual, que se refere ao ambiente social e psicológico no trabalho.

A partir desta análise pode-se concluir que os resultados desta pesquisa confirmam o que é descrito pelos autores pesquisados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da realização desta pesquisa podemos confirmar o que os autores pesquisados descrevem. Contudo a amostra que foi utilizada é muito pequena dentro do universo de funcionários da SEDF, portanto considera-se necessária a replicação desta pesquisa no mesmo campo, abrangendo um número maior de participantes. Como os questionários utilizados em campo extrapolam os objetivos desta pesquisa, uma replicação do mesmo questionário em uma amostra maior seria capaz de analisar mais variáveis que impactam o cotidiano destes funcionários, gerando um embasamento maior para uma possível intervenção.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Coutinho, M. Magro, M. e Budde, C. (2011). Entre o Prazer o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicologia Teoria e Prática, volume (13) No. 2, 154-167*. Retirado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v13n2/v13n2a12.pdf>

IBGE (2012). *Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar*. Retirado de:
<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv64436.pdf>

Mazon, C. e Leite, L. (2013). O mal-estar em docente em gestores escolares. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, volume (65), No. 2, 304-318*. Retirado de:
http://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/97448/mazon_ccx_me_bauru.pdf?sequencia=1

Morgeson, F. e Humphrey, S. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology, volume (91) No. 6, 1321 – 1339*.

Queiroga, F. Andrade, J. e Coelho, F. (2015). Desempenho no trabalho: Escala de avaliação geral por meio de autopercepções. Puentes-Palacios

ANEXOS

Anexo 1)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário, de uma pesquisa acadêmica. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento.

INFORMAÇÕES SOBRE O TRABALHO

O trabalho tem como objetivo entender o afastamento no trabalho dos profissionais de educação. O benefício relacionado à sua participação será de aumentar o conhecimento científico na área e produção de conhecimento para subsidiar futuras publicidades sobre o tema.

Sua participação nesta pesquisa consistirá na resposta de questionários com duração máxima de 15 (quinze) minutos. Os questionários serão entregues e após o preenchimento recolhidos. Suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo. Quando for necessário exemplificar determinada situação, sua privacidade será assegurada.


Prof^ª Dra. Amalia Raquel Pérez-Nebra

Orientadora


Prof^ª Dra. Fabiana Queiroga

Orientadora

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA

Eu, _____, concordo em participar do estudo, como sujeito. Fui devidamente informado e esclarecido sobre a pesquisa e os procedimentos nela envolvidos. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve à qualquer penalidade.

Assinatura do participante: _____

Brasília, 2016

Anexo 2)

Seção 4 – Avaliação sobre desempenho

As sentenças apresentadas a seguir dizem respeito a algumas ações que possivelmente você realiza no seu dia-a-dia de trabalho. Por favor, reflita sobre suas tarefas e rotinas de trabalho e indique com que frequência você realiza os comportamentos descritos. Utilize a seguinte escala de resposta:					
1	2	3	4	5	
Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Sempre	
1. Executo adequadamente tarefas difíceis.	1	2	3	4	5
2. Procuo atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho.	1	2	3	4	5
3. Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela instituição.	1	2	3	4	5
4. Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades.	1	2	3	4	5
5. Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais.	1	2	3	4	5
6. Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho.	1	2	3	4	5
7. Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho.	1	2	3	4	5
8. Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados.	1	2	3	4	5
9. Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho.	1	2	3	4	5
10. Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas.	1	2	3	4	5

Anexo 3)

Seção 5 – Desenho do trabalho

Sobre as afirmativas a seguir, escolha um número para demonstrar o seu grau de concordância com relação ao seu trabalho, conforme a seguinte escala:

Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente

Características das atividades que realiza na organização					
1. O trabalho possibilita que eu decida sobre quando fazer minhas atividades.	1	2	3	4	5
2. O trabalho possibilita que eu decida a ordem em que as coisas são feitas.	1	2	3	4	5
3. O trabalho possibilita que eu planeje como fazer minhas atividades	1	2	3	4	5
4. O trabalho me dá a oportunidade de usar minha iniciativa ou julgamento pessoais para realiza-lo.	1	2	3	4	5
5. O trabalho possibilita que eu tome muitas decisões por conta própria.	1	2	3	4	5
6. O trabalho me proporciona bastante autonomia para tomar decisões.	1	2	3	4	5
7. O trabalho permite que eu tome decisões sobre os métodos que uso para realizá-lo.	1	2	3	4	5
8. O trabalho me dá muitas oportunidades de independência e liberdade na maneira de como realizá-lo.	1	2	3	4	5
9. O trabalho permite que eu decida por conta própria sobre como realizá-lo.	1	2	3	4	5
10. O trabalho inclui uma grande variedade de tarefas.	1	2	3	4	5
11. O trabalho consiste em fazer muitas coisas diferentes.	1	2	3	4	5
12. O trabalho exige a realização de um amplo conjunto de tarefas.	1	2	3	4	5
13. O trabalho inclui a realização de uma variedade de tarefas.	1	2	3	4	5
14. É provável que os resultados de meu trabalho afetem de forma significativa a vida de outras pessoas.	1	2	3	4	5
15. O trabalho em si é muito significativo e importante em um contexto mais amplo.	1	2	3	4	5
16. O trabalho tem um grande impacto sobre as pessoas de fora da instituição.	1	2	3	4	5
17. O trabalho que realizo tem um impacto significativo sobre as pessoas de fora da instituição.	1	2	3	4	5
18. O trabalho consiste em completar atividades que têm início e fim claros.	1	2	3	4	5
19. O trabalho está organizado de forma que eu possa realizar uma atividade completa do início ao fim.	1	2	3	4	5
20. O trabalho me dá a possibilidade de terminar completamente as atividades que comecei.	1	2	3	4	5
21. O trabalho me possibilita concluir o que comecei.	1	2	3	4	5
22. As atividades do trabalho fornecem, por si só, informações diretas e claras sobre a efetividade (por exemplo, qualidade e quantidade) do meu desempenho.	1	2	3	4	5

Sobre as afirmativas a seguir, escolha um número para demonstrar o seu grau de concordância com relação ao seu trabalho, conforme a seguinte escala:

Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente

23. O trabalho, por si só, fornece feedback sobre o meu desempenho.	1	2	3	4	5
24. O trabalho, por si só, me fornece informação sobre meu desempenho.	1	2	3	4	5
Características dos conhecimentos necessários para realização das atividades					
1. O trabalho exige que eu faça apenas uma tarefa ou atividade por vez.	1	2	3	4	5
2. As tarefas do trabalho são simples e descomplicadas.	1	2	3	4	5
3. O trabalho abrange tarefas relativamente descomplicadas.	1	2	3	4	5
4. O trabalho inclui a realização de tarefas relativamente simples.	1	2	3	4	5
5. O trabalho exige que eu monitore uma grande quantidade de informações.	1	2	3	4	5
6. O trabalho me exige um grande esforço mental.	1	2	3	4	5
7. O trabalho exige que eu esteja atento a mais de uma tarefa ao mesmo tempo.	1	2	3	4	5
8. O trabalho exige que eu analise um grande número de informações.	1	2	3	4	5
9. O trabalho inclui a resolução de problemas sem resposta certa óbvia.	1	2	3	4	5
10. O trabalho exige que eu seja criativo.	1	2	3	4	5
11. O trabalho inclui frequentemente lidar com problemas que eu nunca tinha visto antes.	1	2	3	4	5
12. O trabalho exige ideias ou soluções únicas para os problemas.	1	2	3	4	5
13. O trabalho exige uma variedade de habilidades.	1	2	3	4	5
14. O trabalho exige que eu utilize várias habilidades diferentes para completa-lo.	1	2	3	4	5
15. O trabalho exige que eu utilize várias habilidades complexas ou de alto nível.	1	2	3	4	5
16. O trabalho exige o uso de uma variedade de habilidades.	1	2	3	4	5
17. O trabalho é altamente especializado em termos de seu propósito, tarefas ou atividades.	1	2	3	4	5
18. As ferramentas, procedimentos, materiais, etc. utilizados no trabalho são altamente especializados.	1	2	3	4	5
19. O trabalho exige conhecimentos e habilidades muito especializados.	1	2	3	4	5
20. O trabalho exige conhecimento profundo e experiência.	1	2	3	4	5
Características das relações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho					
1. Eu tenho a oportunidade de construir relações de amizade em meu trabalho.	1	2	3	4	5

Sobre as afirmativas a seguir, escolha um número para demonstrar o seu grau de concordância com relação ao seu trabalho, conforme a seguinte escala:

Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente

2. Eu tenho a oportunidade de conhecer outras pessoas em meu trabalho.	1	2	3	4	5
3. Eu tenho a oportunidade de encontrar com outras pessoas em meu trabalho.	1	2	3	4	5
4. A pessoa que me supervisiona se preocupa com o bem-estar dos que trabalham para ela.	1	2	3	4	5
5. As pessoas com as quais trabalho se importam comigo.	1	2	3	4	5
6. As pessoas com quem eu trabalho são amigáveis.	1	2	3	4	5
7. O trabalho exige que eu realize minhas atividades antes que os outros terminem as suas.	1	2	3	4	5
8. Outros trabalhos dependem diretamente do meu.	1	2	3	4	5
9. A menos que meu trabalho seja feito, outros trabalhos não poderão ser concluídos.	1	2	3	4	5
10. As atividades do trabalho, para serem completadas, são muito afetadas pelo trabalho de várias pessoas diferentes.	1	2	3	4	5
11. O meu trabalho depende do trabalho de muitas outras pessoas para sua realização.	1	2	3	4	5
12. O meu trabalho não pode ser feito a menos que outras pessoas façam o seu.	1	2	3	4	5
13. O trabalho exige gastar muito tempo com pessoas de fora da minha instituição.	1	2	3	4	5
14. O trabalho inclui a interação com pessoas que não pertencem a minha instituição.	1	2	3	4	5
15. No trabalho, eu frequentemente me comunico com pessoas que não trabalham na minha instituição.	1	2	3	4	5
16. O trabalho inclui um grande número de interações com pessoas de fora da minha organização.	1	2	3	4	5
17. Eu recebo muitas informações do meu chefe imediato e meus colegas sobre o meu desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5
18. Outras pessoas da organização, como superiores e colegas, me fornecem informações sobre a efetividade do meu trabalho (por exemplo, quantidade e qualidade)	1	2	3	4	5
19. Eu recebo retorno sobre o meu desempenho no trabalho de outras pessoas na minha organização (por exemplo, superiores imediatos e colegas)	1	2	3	4	5
Condições do ambiente de trabalho					
1. Os assentos no trabalho são adequados (por exemplo, quantidade, cadeiras confortáveis, bom suporte postural).	1	2	3	4	5
2. O local de trabalho acomoda todas as diferenças de tamanho entre as pessoas em termos de espaço, alcance, altura dos olhos, espaço para pernas, etc.	1	2	3	4	5
3. O trabalho inclui esforços físicos excessivos para alcançar o que preciso para realizar minhas atividades.	1	2	3	4	5
4. O trabalho exige uma grande resistência muscular.	1	2	3	4	5
5. O trabalho exige uma grande força muscular.	1	2	3	4	5
6. O trabalho exige muito esforço físico.	1	2	3	4	5

Sobre as afirmativas a seguir, escolha um número para demonstrar o seu grau de concordância com relação ao seu trabalho, conforme a seguinte escala:

Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente

7. O local de trabalho é livre de ruído excessivo.	1	2	3	4	5
8. O clima no local de trabalho é confortável em termos de temperatura e umidade.	1	2	3	4	5
9. O trabalho tem um baixo risco de acidente.	1	2	3	4	5
10. O trabalho ocorre em um ambiente livre de riscos para a saúde (por exemplo, produtos químicos, gases, etc.).	1	2	3	4	5
11. O trabalho ocorre em um ambiente limpo.	1	2	3	4	5
12. O trabalho inclui a utilização de vários equipamentos diferentes.	1	2	3	4	5
13. O trabalho inclui o uso de equipamentos ou tecnologias complexas.	1	2	3	4	5
14. Foi preciso muito tempo para aprender a utilizar os equipamentos no trabalho.	1	2	3	4	5