



Ana Lucia da Silva

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Percepção dos trabalhadores de Naviraí-MS sobre o contexto de trabalho

Orientador: Profº Dr. Marco Antonio Silva

Naviraí-MS

2022



Percepção dos trabalhadores de Naviraí-MS sobre o contexto de trabalho

Ana Lucia da Silva

RESUMO

Os diagnósticos são importantes ferramentas de compreensão do ambiente organizacional e precursor de mudanças. Neste estudo, a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho-EACT foi o instrumento escolhido para capturar a percepção dos trabalhadores do município de Naviraí-MS a cerca de três dimensões, sendo elas as condições de trabalho, organização do trabalho e as relações socioprofissionais. O estudo é de natureza quantitativa e descritiva, contou com uma amostra de 70 respondentes de três setores organizacionais (indústria, comércio e serviços) que avaliaram as condições de trabalho como principal fator que oferece mais problemas, sendo precursor de mal estar no trabalho. Espera-se que os resultados obtidos com a pesquisa possam nortear novos estudos para aprofundamento das causas e promover mudanças no cenário organizacional do município.

Palavras-chave: Ferramenta EACT, Contexto de trabalho, Organização do trabalho; Diagnóstico; Percepção.

1 INTRODUÇÃO

A discussão sobre qualidade do ambiente do trabalho constitui objeto importante de gestores e trabalhadores, tanto do ponto de vista institucional, buscando melhorar a qualidade do ambiente organizacional, quanto da percepção dos trabalhadores sobre o quanto o local de trabalho é adequado. A realização por parte das empresas de diagnósticos sobre como as pessoas percebem o contexto de trabalho é uma potente ferramenta para compreender o ambiente e propor mudanças.

O trabalho ocupa destaque importante na sociedade contemporânea, estando no centro da vida das pessoas. As mudanças nos campos econômico, político, social e do trabalho, bem como as transformações nas empresas estão impactando a saúde do trabalhador, podendo causar sofrimento e/ou prazer no trabalho (FRANÇA; MOTA, 2021; MENDES; FERREIRA, 2008).

Considerando a centralidade do trabalho na vida do trabalhador é importante diagnosticar e analisar o contexto do trabalho para promover mudanças que visem o bem-estar, gerando assim um ambiente mais produtivo. Nesse contexto, a ferramenta Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) é uma importante ferramenta para realização de diagnóstico no ambiente organizacional sendo capaz de lançar luz, na percepção do trabalhador, sobre três dimensões do ambiente de trabalho: 1) as condições de trabalho; 2) organização do trabalho e; 3) relações socioprofissionais.

Neste estudo, a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho-EACT e seus fundamentos, propõem um diagnóstico sobre as condições de trabalho, organização e relações socioprofissionais sob ótica dos trabalhadores (MENDES; FERREIRA, 2008).

O objetivo desta pesquisa foi analisar a percepção dos trabalhadores do município de Naviraí-MS sobre o contexto de trabalho. A pesquisa é de natureza quantitativa e descritiva. Para tanto foi utilizado o questionário EACT, aplicado via formulário do google forms, que resultou em uma amostra por conveniência dos setores do comércio, indústria e serviços.

2 REVISÃO DA LITERATURA

O trabalho exerce papel importante na sociedade atual, considerada sociedade das organizações. Os trabalhadores passam, em geral, um terço ou mais do tempo de vida trabalhando, produzindo (bens e serviços) nos mais variados setores de atividade econômica, em contextos e características diferentes.

Para além da importância que as organizações têm para o desenvolvimento econômico e social de nações e individual, o papel das organizações produtivas, públicas e ONG's e construir contextos de trabalhos adequados para saúde do trabalhador, em todas as esferas: físicas, psicológicas e psicossociais (FERREIRA; MENDES, 2003).

Na percepção de Ferreira e Mendes (2021) o trabalhador atua como aspectos estruturante psíquico, constituído como uma atividade principalmente humana, de natureza intencional, finalístico e influenciado pela cultura, como consequência, os indivíduos buscam sobrevivência e auto realização (FERREIRA; MENDES, 2003).

De acordo com Bridges (1995), citado por Anchieta *et al.*, (2011), trabalho constitui aspecto fundamental para a sobrevivência material dos indivíduos e exerce papel estruturante na vida das pessoas, contribuindo de forma importante para construção de identidade e, por conseguinte, de suas redes de relacionamentos, determinando a forma como o indivíduo vai utilizar seu tempo nas demais atividades da vida.

Três elementos são importantes para compreender o ambiente de trabalho, são eles: 1) organização do trabalho; 2) contexto de trabalho e; 3) relações socioprofissionais (FERREIRA E MENDES, 2003):

- 1) organização do trabalho - o conceito de organização do trabalho utilizado nesta pesquisa é o proposto por Ferreira e Mendes (2003) trata-se de uma estrutura constituída por elementos formais e informais que determinam as práticas de gestão de pessoas e formas de pensar e realizar o trabalho em uma organização.
- 2) contexto de trabalho - o contexto de trabalho é estabelecido por elementos estruturais expressos na infraestrutura e práticas administrativas (FREITAS; FACAS, 2011; FERREIRA; MENDES, 2003).
- 3) relações socioprofissionais – as relações socioprofissionais são formadas por elementos inter-rationais que determinam as relações socioprofissionais que ocorrem no ambiente onde o indivíduo trabalho, o que os autores chamam de “*locus* de produção” estabelecendo a dimensão social do ambiente de trabalho.

Freitas e Facas (2013, p. 9) explicam que:

A atividade de trabalho é um processo dialético: de um lado, o sujeito trabalhador que dá sentido ao que faz; e de outro, as situações de trabalho que impactam sobre as percepções desse trabalhador em relação a todo o contexto de trabalho. Diante dessa dialética, o trabalhador pode ter vivências de prazer e ou sofrimento” .

As três dimensões do CT, de forma isolada ou em conjunto, vão ser determinantes para que o trabalhador se sinta bem no ambiente de trabalho ou experimente sofrimento. Os autores explicam que prazer e sofrimento, são elementos constitutivos da subjetividade do trabalho, alcançados por vivências que espelham o sentido dado ao trabalho como resultante da interação entre condições subjetivas dos trabalhadores e objetivas que advém do que ocorre no trabalho.

Assim, o trabalhador vai depender sempre de questões que envolvem sua condição individual e coletiva para realizar a atividade. Essa perspectiva pode trazer prazer ou sofrimento (FREITAS; FACAS, 2013). Em caso de sofrimento, se o trabalho não for ressignificado, o trabalhador buscará estratégias defensivas. Cabe ressaltar que essa pesquisa não tem o objetivo de discutir estratégias utilizadas por trabalhadores para ressignificar seu trabalho, mas sim, diagnosticar a percepção dos trabalhadores sobre o contexto de trabalho.

O diagnóstico constitui ferramenta importante para a gestão organizacional por permitir identificar problemas ou elementos que podem ser objeto de intervenção da organização. De acordo com Schmitt (1996), o diagnóstico constitui a primeira etapa para a implementação de mudanças na organização, podendo envolver todas as áreas e aspectos das empresas.

Visando identificar problemas que impactam no desempenho da organização, a proposta deste trabalho foi utilizar a EACT, construída e validada por Ferreira e Mendes (2008) com o intuito de diagnosticar três dimensões baseadas no contexto da produção de bens e serviços.

O contexto de produção de bens e serviços, como já mencionado, possui três dimensões que estão interligadas e servem de base para diversas pesquisas no ramo da ergonomia e psicodinâmica do trabalho. No quadro 1 são apresentados os conceitos definidos de cada uma das três dimensões e que vão nortear o modelo teórico da pesquisa.

Quadro 1 – Definição e componentes do Contexto de Produção de Bens e Serviços

Dimensões analítica	Definição	Componentes
Organização do trabalho (OT)	É constituída por elementos prescritos (formal e informalmente) que expressam as concepções de gestão de pessoas e do trabalho presentes no lócus de produção e que balizam seu funcionamento	<ul style="list-style-type: none">- divisão do trabalho: hierárquica, técnica, social- produtividade esperada: metas, qualidade, quantidade- regras formais: missão, normas, dispositivos jurídicos, procedimentos- tempo: duração da jornada, pausas e turnos- ritmos: prazos e tipos de pressão- controles: supervisão, fiscalização e disciplina- características das tarefas: natureza e conteúdo
Condições de Trabalho (CT)	É constituída pelos elementos estruturais que expressam as condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none">- ambiente físico: sinalização, espaço, ar, luz, temperatura, som

	presentes no lócus de produção e caracterizam sua dimensão	<ul style="list-style-type: none">- instrumentos: ferramentas, máquinas, documentação- equipamentos: materiais arquitetônicos, aparelhagem, mobiliário- matéria prima: objetos materiais, simbólicos, informacionais- suporte organizacional: informações, suprimentos, tecnologia.
Relações socioprofissionais (RS)	É constituída pelos elementos interacionais que expressam as relações socioprofissionais de trabalho, presentes no lócus de produção e caracterizam a dimensão social	<ul style="list-style-type: none">- interações hierárquicas: chefias imediatas, chefes superiores- interações coletivas e intra e intergrupos: membros da equipe de trabalho, membros de outros grupos de trabalho- interações externas: usuários, consumidores, representantes institucionais (fiscais, fornecedores).

Fonte: Ferreira e Mendes (2008, p. 115)

De acordo com Ferreira e Mendes (2008), as três dimensões têm sido amplamente utilizadas como base teórica para pesquisas relacionadas ao trabalho e seu contexto. Os autores afirmam que permitem propor parâmetros básicos e contribuem para configurar contextos de bens e serviços. Ao mesmo tempo, as bases materiais e sociais ajudam a construir a cultura da empresa e, por sua natureza complexa, vão ser diferenciadas em cada contexto de trabalho.

3 METODOLOGIA

Este estudo tem natureza quantitativa e descritiva (GIL, 1989; VERGARA, 2013). Os dados foram coletados a partir da utilização de um questionário estruturado proposto por Ferreira e Mendes (2008) com uma escala de Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). A EACT é uma ferramenta de realização de diagnóstico, estruturada em um questionário, validado, com 31 questões (FERREIRA; MENDES, 2008), distribuídas em 3 fatores, conforme apresentadas no quadro 02.

O questionário foi elaborado com uma escala likert de cinco pontos, são eles: (1) “nunca”, (2) “raramente”, (3) “às vezes”, (4) “frequentemente” e (5) “sempre” com 31 questões sobre EACT e mais que tratam de variáveis demográficas, são elas: sexo, idade, gênero, setor e escolaridade. A inclusão das variáveis contribui para conhecimento do perfil da amostra. Aplicado na cidade de Naviraí-MS, via google forms no período de 09 do mês de setembro até o dia 30 do mês de setembro.

O mesmo foi aplicado junto a trabalhadores dos setores de serviço, indústria e comércio. Cabe esclarecer que não foi realizado cálculo amostral e sim uma amostra por conveniência, não houve critérios de seleção para os respondentes tratando-se de um grupo de pessoas mais

acessíveis que se disponibilizaram a responder. No quadro 2 são apresentados os fatores, definição e itens que compõe o questionário.

Quadro 2 – Definição e componentes do Contexto de Produção de Bens e Serviços

Fatores	Definição	Itens
Condições de Trabalho – CT	Expressa a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho	10 itens <ul style="list-style-type: none"> • As condições de trabalho são precárias. • O ambiente físico é desconfortável. • Existe muito barulho no ambiente de trabalho. • O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado. • Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas. • O posto/estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas. • Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários. • O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado. • As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas. • O material de consumo é insuficiente.
Organização do trabalho (OT)	Expressa a divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho.	11 itens <ul style="list-style-type: none"> • O ritmo de trabalho é excessivo. • As tarefas são cumpridas com pressão de prazos. • Existe forte cobrança por resultados. • As normas para execução das tarefas são rígidas. • Existe fiscalização do desempenho. • O número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas. • Os resultados esperados estão fora da realidade. • Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho. • Existe divisão entre quem planeja e quem executa. • As tarefas são repetitivas. • As tarefas executadas sofrem descontinuidades.
Relações socioprofissionais (RS)	Expressa os modos de gestão do trabalho, da comunicação e da interação profissional	10 itens <ul style="list-style-type: none"> • As tarefas não estão claramente definidas. • A autonomia é inexistente. • A distribuição das tarefas é injusta. • Os funcionários são excluídos das decisões. • Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado. • Existem disputas profissionais no local de trabalho. • Falta integração no ambiente de trabalho. • A comunicação entre funcionários é insatisfatória. • As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso. • Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.

Fonte: Ferreira e Mendes (2008, p. 118).

Retornaram 70 questionários válidos que são analisados no estudo. Assim ressalta-se que as informações analisadas explicam apenas dos resultados referentes à amostra, não podendo ser extrapolado para os trabalhadores dos setores.

A interpretação dos resultados foi realizada de acordo com orientações de Ferreira e Mendes (2008). Os dados foram tabulados em planilha no Excel e posteriormente foi realizado o cálculo das médias dos fatores. O cálculo é realizado considerando dois aspectos: 1) pela soma das respostas dos respondentes para cada questão do fator e sua divisão posterior pela quantidade de itens do fator, obtendo-se assim a média do fator, o resultado vai ser um valor entre 1 e 5. e; 2) com utilização de estatística descritiva: percentual, média e desvio padrão.

Conforme explicam Ferreira e Mendes (2008) a EACT é construída com base em itens negativos, a análise é realizada por fator, levando-se em conta o desvio padrão em relação ao ponto médio. Os resultados obtidos (médias e desvio-padrão) devem ser interpretados conforme parâmetros apresentados na Figura 1.

Figura 1 – modelo de interpretação do EACT

1,0	2,3	3,7	5,0
Satisfatório	Crítico	Grave	
Resultado positivo e produtor de bem-estar no trabalho. Aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente organizacional.	Resultado mediano. Indicador de “situação-limite”, potencializando o mal-estar no trabalho e o risco de adoecimento. Sinaliza estado de alerta, requerendo providências imediatas a curto e a médio prazo.	Resultado negativo e produtor de mal-estar no trabalho. Forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas nas causas visando eliminá-las e/ou atenuá-las	

Valores entre 1 e 2,2 expressam a satisfação dos trabalhadores. Valores entre 2,3 e 3,6 demonstram uma situação mediana, podendo tender para um estado grave ou satisfatório, potencializando a situação de mal-estar. Por outro lado, valores entre 3,7 e 5,0 indicam que a qualidade do contexto de trabalho é grave, significando forte risco de adoecimento no ambiente de trabalho.

O desvio padrão é uma das unidades estatísticas de dispersão dos dados, trata-se de um valor que indica o quão homogêneo é a amostra. Obtido através da média aritmética dos dados coletados a interpretação é fornecida através da proximidade do número zero, quanto mais próximo do zero mais uniforme são os dados apresentados. Nesta amostra nota-se que as relações profissionais estão mais próximas do zero, já as dimensões condições e organização do trabalho estão mais dispersas.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para melhor compreensão dos resultados, na tabela 1 é apresentado o perfil demográfico da amostra.

Tabela 1 – Perfil demográfico da amostra

Variável	Características	%
Idade	De 18 a 24 anos	65
	De 25 a 33 anos	22
	De 35 a 51 anos	13
Gênero	Feminino	73
	Masculino	27
Setor	Indústria	18
	Comércio	37
	Serviços	46
Escolaridade	Fundamental	3
	2º grau	8
	Superior incompleto	68
	Superior	19
	Pós-graduação	3

Fonte: dados da pesquisa

O perfil dos trabalhadores foi composto por 72,9% do gênero feminino e 27,1% masculino. A amostra foi dividida em três grupos de idade: 1) de 18 a 24 anos, com 65,1% dos respondentes; 2) de 25 a 33 anos com 21,5% e; 3) 35 a 51 anos com 12,5% dos respondentes. Referente ao setor de atuação, cerca de 45,6% dos respondentes são do ramo de serviços, 36,8% do comércio e 17,6% da indústria e 17,6%. A escolaridade foi de 68,1% superior incompleto e 18,8% superior, pós graduação 2,9%.

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT, aplicada no município de Naviraí-MS, possibilitou uma visão do cenário geral de três dimensões e a partir das médias obtidas cada fator foi enquadrado em um parâmetro. A tabela 2 apresenta os resultados.

Tabela 2 – Escala de Avaliação de Contexto de Trabalho

Dimensões	Média	Desvio Padrão	Parâmetro
Condições de trabalho	2,98	0,70	Crítico
Organização do trabalho	2,10	0,60	Satisfatório
Relações socioprofissionais	2,50	0,26	Crítico

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados evidenciam que a dimensão **Condições de Trabalho** é a que precisa de mais atenção por parte das organizações. A dimensão expressa a qualidade do ambiente físico de trabalho, sendo composta por 10 itens que analisam se o ambiente é precário, se as condições

de trabalho podem oferecer riscos à segurança das pessoas e se os materiais e equipamentos são disponibilizados para as demandas.

Nesta dimensão os itens mais preocupantes foram o ritmo de trabalho acelerado, com média 3,67 e o item existe divisão de quem planeja e quem executa, com média 3,46. Ao analisar as médias e comparar com os parâmetros interpretativos nota-se que estão bem próximos do fator grave.

O ritmo de trabalho acelerado remete a sobrecarga e exaustão, levando o trabalhador a desgastes físicos e mentais. No item divisão de quem planeja e quem executa o fator elevado remete à liderança despreparada e falta de planejamento estratégico, indicando ambiente improdutivo retrabalhos. Por ter obtido a maior média dentre as dimensões observadas, representada pelo valor 2,98 e parâmetro crítico da escala, o fator indica situação limite, que potencializa o mal-estar e risco de adoecimento, evidenciando que o ambiente organizacional é inadequado para realização dos trabalhos.

A dimensão **Organização do Trabalho**, indicada por média 2,10 e enquadrada no parâmetro satisfatório, evidencia resultado positivo. Engloba a divisão de tarefas, normas, controles e ritmo de trabalho. Esse parâmetro revela um aspecto a ser mantido pelas organizações visto que é um indicador promotor de bem estar, contudo, a média encontra-se próxima do parâmetro crítico que se inicia com média 2,3 é necessário melhorar ainda mais a forma como o trabalho é realizado.

O item mais preocupante dessa dimensão foi o barulho no ambiente de trabalho, com média 3,36 indicando o fator que mais incomodou os trabalhadores. Esse item indica ambiente inquieto, podendo caminhar para insalubridade, com possibilidade de ocasionar danos auditivos dependendo da quantidade de tempo que este trabalhador é exposto a esses ruídos.

Nas **Relações Socioprofissionais** o resultado indicou média 2,50, considerado parâmetro crítico da escala e sinalizando situação limite neste campo. As relações socioprofissionais expressam as interações profissionais entre grupos internos e externos, os modos de gestão e comunicação no ambiente de trabalho.

O individualismo e conflitos no ambiente de trabalho foram os itens que receberam maior média nesta dimensão, representado pela média 2,9 indica fator crítico. Esses itens indicam falta de companheirismo e ambiente conflituoso contribuindo para um ambiente de trabalho hostil e negativo. Para compreender melhor os resultados de forma individualizada, foi analisada a média individual dos respondentes, os dados são apresentados na tabela 3.

Tabela 3 – Percentual de Respondentes por Parâmetro

Parâmetros	Condições de trabalho	Organização do trabalho	Relações socioprofissionais
Satisfatório	3%	68%	42%
Crítico	97%	32%	48%
Grave	-	-	10%

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados evidenciam que apenas 3% dos respondentes estão satisfeitos com as **Condições de Trabalho**, reforçando que a situação é crítica. Um dado interessante é que nenhum dos respondentes apontou estado grave.

Para o fator **Organização do Trabalho**, em torno de 68% dos trabalhadores estão satisfeitos e 32% em situação crítica. Observa-se que a predominância da média geral que foi 2,10 e parâmetro satisfatório correspondem aos percentuais apresentados, e nenhum respondente em estado grave. Ao analisar as relações profissionais é possível observar que 10% dos trabalhadores encontram-se em estado grave, algo que não foi evidenciado na média geral. O parâmetro grave indica forte risco de adoecimento e requer medidas de intervenção imediatas.

Este pequeno grupo de respondente que registraram estado grave nas Relações socioprofissionais obtiveram médias entre 3,9 e 4,3 sendo composto por mulheres de 22 a 25 anos que trabalham no comércio e que possuem em comum o tempo de serviço abaixo de 1 ano, solteiras e com ensino superior incompleto.

5 CONCLUSÕES

O objetivo da pesquisa foi analisar a percepção dos trabalhadores sobre o ambiente de trabalho utilizando a ferramenta Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho-EACT. Os resultados evidenciaram que as dimensões, condições de trabalho e relações socioprofissionais, necessitam de intervenção imediata a curto e médio prazo visto que se enquadram no parâmetro crítico.

Os dados foram coletados por amostragem de conveniência limitando o estudo ao perfil da amostra. Esse tipo de amostra é caracterizado pela facilidade de acesso e falta de critérios



para seleção dos respondentes, sendo assim não representa a população em geral e sim um pequeno grupo de respondentes.

O estado crítico é definido como potencializador do mal estar no trabalho aumentando o risco de adoecimento, a partir dos dados fornecidos espera-se que o estudo seja um instrumento de investigação das possíveis causas dessa percepção negativa apresentada. A dimensão organização do trabalho foi o único parâmetro com aspecto positivo sendo identificado como satisfatório.

Ao analisar as médias individuais foi possível notar que um pequeno grupo indicou estado grave para a dimensão relações socioprofissionais e o denominador comum deste grupo foi mulheres que trabalham no comércio. Este indício seria um interessante fator de pesquisa organizacional mais aprofundada para saber as causas, visto que o presente estudo apenas evidencia aspectos que precisam ser mudados.

A dimensão que obteve maior impacto no estudo foi as condições de trabalho, na qual apresentou média 2,9 indicadores de infra-estrutura precária. Este aspecto demonstra que as organizações podem fornecer riscos à segurança física dos trabalhadores por se tratar de mobiliários inadequados, equipamentos precários entre outros itens que comprometem a execução das tarefas.

Os resultados obtidos com a amostra apresentaram uma visão geral que os trabalhadores dessa amostra possuem das organizações do município. Ao utilizar a ferramenta EACT foi possível identificar quais dimensões estão comprometendo as atividades dos indivíduos e sendo promotoras de mal estar no ambiente de trabalho, assim, espera-se que o estudo apresentado seja instrumento de transformação das condições que comprometem o bem estar profissional.

REFERÊNCIAS

Anchieta, V. C., Galinkin, A. L. Bezerra Mendes, A. M., & Rabelo Neiva, E. Trabalho e Riscos de Adoecimento: Um Estudo entre Policiais Civis. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 27(2), 199–208, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistapt/article/view/17524>. Acesso em: 25 nov. 2022.

CAMPOS, Juliana Faria, and Helena Scherlowski Leal David. "Avaliação Do Contexto De Trabalho Em Terapia Intensiva Sob O Olhar Da Psicodinâmica Do Trabalho." *Revista Da Escola De Enfermagem Da U S P* 45.2 (2011): 363-68. Web.

COHEN, Ronald J.; SWERDLIK, Mark E.; STURMAN, Edward D. Testagem e avaliação psicológica. Grupo A, 2014. E-book. ISBN 9788580554106. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554106/>. Acesso em: 24 nov. 2022.



FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Contexto de trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 111-123.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social brasileira. Brasília: Ler, Pensar e Agir, 2003.

FREITAS, Lêda Gonçalves De; FACAS, Emílio Peres. Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. Estudos e Pesquisas em Psicologia, Rio de Janeiro, v. 13 n. 1 p. 7-26 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 2º edição. São Paulo: Atlas, 1989.

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, M. C. Contexto de Trabalho. In: Mirlene Maria Matias Siqueira. (Org.). Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão. Porto Alegre RS: Artmed, 2008, p. 111-123.

SCHMIDT, M.L.G. et al. (2021) "Diagnóstico do contexto de trabalho de creches-escola municipais," Revista Labor, 2(25), pp. 47–63. Schmidt, Maria Luiza Gava, Larissa Prato Santos, Letícia Piffer, Venâncio Paiola Tonon, João Massuda Junior, and João Areosa. "Diagnóstico Do Contexto De Trabalho De Creches-escola Municipais." Revista Labor 2.25 (2021): 47-63. Web.

SCHMITT, Guillermo R. **Turnaround**: a reestruturação dos negócios. São Paulo: Makron Books, 1996.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed., São Paulo: Atlas, 2013.

Anexo - Questionário

Escala de avaliação do contexto de trabalho – EACT

Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT

O objetivo da escala é coletar informações sobre como você percebe o seu trabalho atual.

Importante:

- As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por outras pessoas.
- Fique tranquilo(a), ao respondê-las. Não é necessário se identificar.

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

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

1. O ritmo de trabalho é acelerado	1	2	3	4	5
2. As tarefas são cumpridas com pressão temporal	1	2	3	4	5
3. A cobrança por resultados é presente	1	2	3	4	5
4. As normas para execução das tarefas são rígidas	1	2	3	4	5
5. Existe fiscalização do desempenho	1	2	3	4	5
6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	1	2	3	4	5

(*Continua*)

(Continuação)

7. Os resultados esperados estão fora da realidade	1	2	3	4	5
8. Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho	1	2	3	4	5
9. Existe divisão entre quem planeja e quem executa	1	2	3	4	5
10. As condições de trabalho são precárias	1	2	3	4	5
11. O ambiente físico é desconfortável	1	2	3	4	5
12. Existe barulho no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
13. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
14. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	1	2	3	4	5
15. O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas	1	2	3	4	5
16. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	1	2	3	4	5
17. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
18. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas	1	2	3	4	5
19. O material de consumo é insuficiente	1	2	3	4	5
20. As tarefas não estão claramente definidas	1	2	3	4	5
21. A autonomia é inexistente	1	2	3	4	5
22. A distribuição das tarefas é injusta	1	2	3	4	5
23. Os funcionários são excluídos das decisões	1	2	3	4	5
24. Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado	1	2	3	4	5
25. Existem disputas profissionais no local de trabalho	1	2	3	4	5
26. Existe individualismo no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
27. Existem conflitos no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
28. A comunicação entre funcionários é insatisfatória	1	2	3	4	5
29. As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	1	2	3	4	5
30. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	1	2	3	4	5

(Continua)



(Continuação)

Escala de avaliação do contexto de trabalho – EACT

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: _____ anos Gênero: () Masculino () Feminino

Escolaridade:

() 2º Grau () Superior incompleto () Superior () Pós-graduação

Estado civil: _____

Cargo atual: _____

Tempo de serviço na instituição: _____ anos

Tempo de serviço no cargo: _____ anos

Obrigado pela sua participação!