

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA NO SETOR DE SAÚDE

ERODIANA FREITAS NAVES

**SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS DE MINAS GERAIS - um estudo sob a ótica
da qualidade de vida no trabalho**

Belo Horizonte
2019

ERODIANA FREITAS NAVES

**SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS DE MINAS GERAIS - um estudo sob a ótica
da qualidade de vida no trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Pública no Setor de Saúde.
Orientadora: Prof. Narrayra Granier Cunha.

Belo Horizonte
2019

FOLHA DE APROVAÇÃO



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Departamento de Ciências Administrativas
Curso de Especialização em Gestão Pública no Setor da Saúde

ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO do Senhor(a) **Erodiana Freitas Naves**, REGISTRO Nº **2017760085**. No dia 11/05/2019 às 10:20 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, a Comissão Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, indicada pela Coordenação do Curso de Especialização em Gestão Pública, para julgar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE MINAS GERAIS - um estudo sob a ótica da qualidade de vida no trabalho", requisito para a obtenção do Título de Especialista. Abrindo a sessão, o(a) orientador(a) e Presidente da Comissão, **Narrayra Granier Cunha**, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares de apresentação do TCC, passou a palavra ao(à) aluno(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, seguido das respostas do(a) aluno(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) aluno(a) e do público, para avaliação do TCC, que foi considerado:

() APROVADO

APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA - PRAZO MÁXIMO DE 7 (SETE) DIAS

() NÃO APROVADO

75 pontos (setenta e cinco) trabalhos com nota maior ou igual a 60 serão considerados aprovados.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) aluno(a) pelo(a) orientador(a) e Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Belo Horizonte, 11/05/2019.

Prof. Narrayra Granier Cunha
(Orientador(a))

Prof(a). Ana Flávia Rezende

Prof(a). Ricardo Augusto Oliveira Santos



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Departamento de Ciências Administrativas
Curso de Especialização em Gestão Pública no Setor da Saúde

MODIFICAÇÃO EM TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Modificações exigidas no TCC do(a) aluno(a) **Erodiana Freitas Naves**,
número de matrícula **2017760085**.

Modificações solicitadas:

Ajustar resumo com início, meio e fim. Reduzir citações da introdução. Terminar quadros e tópicos com texto. Retomar teoria quando os respondentes não mencionam salários nos resultados. Maior coerência entre objetivo e a pesquisa desenvolvida.

O prazo para entrega do TCC contemplando as alterações determinadas pela comissão é de no máximo 7 dias, sendo o(a) orientador(a) responsável pela correção final.


Prof(a). **Narrayra Granier Cunha**
Orientador(a)


Assinatura do(a) aluno(a): **Erodiana Freitas Naves**

Atesto que as alterações exigidas Foram Cumpridas
 Não foram cumpridas

Belo Horizonte, 18 de maio de 2019

Professor Orientador


Assinatura

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	REFERENCIAL TEÓRICO	10
	2.1. Trabalho e qualidade de vida	10
	2.2. Desdobramentos da qualidade de vida no trabalho	13
3	METODOLOGIA	16
4	RESULTADOS ENCONTRADOS	19
	4.1 Perfil da Amostra	20
	4.2 Fatores de qualidade de vida no trabalho	22
	4.2.1 Condições físicas e materiais	22
	4.2.2 Processos e característica da atividade	27
	4.2.3 Condições do ambiente sociogerencial	30
	4.2.4 Condições de saúde	31
	4.3 Qualidade de vida no trabalho	33
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
	REFERÊNCIAS	40
	ANEXO 1	46

RESUMO

O objetivo do trabalho é investigar os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho dos servidores na Cidade Administrativa do Estado de Minas Gerais (CAMG), sede do poder executivo mineiro, inaugurada em 2010 e com uma população de cerca de 18 mil pessoas (2019). Para alcançar este objetivo, foi realizada análise qualitativa dos dados, através de análise do discurso e contagem de frequência de respostas de 936 servidores, recolhidas através de um inquérito por *electronic surveys*, para avaliar o entendimento sobre qualidade de vida e saúde do trabalhador, o conhecimento sobre ergonomia no trabalho, além da avaliação das queixas osteomusculares, e do conhecimento sobre atividades já desenvolvidas dentro da CAMG. Os resultados apontam que os servidores estão satisfeitos com a dinâmica de trabalho, questões organizacionais e de relacionamento com colegas e chefia. Entretanto, manifestam-se insatisfeitos com questões ambientais como temperatura, ruído e presença de carpete, além das distâncias e a conclusão sinaliza a necessidade de novos estudos mais aprofundados e mais direcionados sobre o tema, para abordagens mais assertivas. Entretanto as informações aqui analisadas mostram a importância de se intervir nas questões ambientais como forma de melhorar a qualidade de vida no trabalho, além da necessidade de ações de incentivo a participação dos servidores em algumas atividades como ginástica laboral e adequação de mobiliário de trabalho.

Palavras-chave: qualidade de vida; ergonomia; servidores públicos; saúde do trabalhador.

ABSTRACT

The objective of this study is to investigate the factors that affect the quality of life of the servers in the Administrative City of the State of Minas Gerais (CAMG), the seat of the mining executive branch, inaugurated in 2010 and with a population of about 18 thousand people (2019). To achieve this objective, a qualitative analysis of the data was carried out, through discourse analysis and response frequency counts of 936 employees, collected through an electronic surveys survey, to evaluate the understanding of workers' quality of life and health, knowledge on ergonomics at work, as well as the evaluation of musculoskeletal complaints, and knowledge about activities already developed within CAMG. The results indicate that the servers are satisfied with the dynamics of work, organizational issues and relationships with colleagues and boss. However, they are dissatisfied with environmental issues such as temperature, noise and carpet presence, as well as distances and the conclusion points to the need for further and more focused studies on the subject, for more assertive approaches. However, the time information analyzed shows the importance of intervening in environmental issues as a way to improve the quality of life at work, besides the need for actions to encourage the participation of employees in some activities such as work gymnastics and work furniture adequacy.

Keywords: quality of life; ergonomics; public servants; worker's health.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é investigar os fatores que afetam a qualidade de vida dos servidores lotados na Cidade Administrativa do Estado de Minas Gerais (CAMG). A CAMG é a sede do poder executivo mineiro, onde estão instaladas as secretarias de estado. Inaugurada em 04 de março de 2010, possui uma população fixa de cerca de 18mil pessoas, entre servidores, funcionários terceirizados e prestadores de serviço, além de um público flutuante diário de cerca de 2 mil pessoas (MINAS GERAIS, 2019).

Com efeito, discutir as questões relativas ao mundo do trabalho, segundo Miglaccio (1994), se insere numa lógica maior que procura entender o trabalho como atividade própria do ser humano. Desde a origem da humanidade o trabalho é fator essencial na produção e na construção de significados que permeiam a existência individual e coletiva. Ou seja, ao longo da história da humanidade, o trabalho e o tempo dedicado ao mesmo, pavimentaram o caminho para o progresso econômico e social. Além disso, sustentam estruturas produtivas e demandam dos indivíduos a compreensão de como lidar com o próprio cotidiano laboral. O grau e a extensão da importância do trabalho são de tal monta que a maioria das pessoas passa pelo menos seis horas do seu dia trabalhando. “Nesse sentido, pode-se afirmar que o homem trabalhou sempre e que não existirá momento, na terra, em que não será necessário trabalhar” (MIGLACCIO FILHO, 1994, p.22).

Para Viegas (1989), o trabalho é a forma de justificar a vida, por criar significações, fazendo com que “ele reverbere, com que ele dê à linha, ou à espinha dorsal da nossa história, a continuidade do nosso ser através do tempo e faz com que a gente se identifique nessa linha evolutiva da humanidade e que a gente se sinta justificado no mundo” (VIEGAS, 1989).

No entanto, Antunes (2005, p.139), alerta para o problema que surge quando toda essa significação de vida se vê representada apenas no trabalho, pois quando isso acontece, a vida

[...] frequentemente se converte num esforço penoso, alienante, aprisionando os indivíduos de modo unilateral. Se, por um lado, necessitamos do trabalho humano e reconhecemos seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social. Essa dimensão dúbia e dialética, presente no trabalho, é central quando se pretende compreender o labor humano. (ANTUNES, 2005, p. 139).

Segundo Nardi (2000), devido às mudanças no processo organizacional e produtivo das empresas faz-se necessário avaliar as alterações no sentido do trabalho para o trabalhador. Dentro desse contexto, o que se percebe é que o trabalho tem se apresentado com perdas de significado e sentido. Segundo Antunes (2005), a partir disso, a ideia principal a ser analisada,

são as formas de se dar sentido ao trabalho, fazendo com que a vida tenha sentido também fora dele. Como afirma Rodrigues (1994, p.93), “a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo”. É preciso compreender o trabalho além do sentido técnico e econômico, buscando compreender o sujeito que trabalha.

Quando o trabalho desempenhado deixa de ter significado, ou passa a não ocorrer o reconhecimento social que o mesmo representa, o trabalho pode se tornar um local adoecedor. Assim, precisa-se criar ambientes que proporcionem bem-estar, saúde, prazer, respeitando-se as habilidades profissionais e proporcionando-se o controle das próprias atividades (FARIAS, 2017).

Klein (2017, p.321) afirma que

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é representada por condições e ambientes favoráveis, em um local de trabalho, que apoiam e promovem a satisfação no trabalho do indivíduo, estimulando-o com melhores sistemas de recompensa, segurança no trabalho e oportunidades de crescimento. (KLEIN, 2017, p.321)

Segundo Pôssas (2017), os estudos iniciais sobre qualidade de vida no trabalho, mantinham o foco no bem-estar do trabalhador, entretanto com o passar do tempo e maiores estudos passou-se também a tentar solucionar problema relativos ao enriquecimento da atividade. Atualmente esse tipo de intervenção vem sendo considerada “item obrigatório no planejamento estratégico corporativo e é tratado como uma vantagem competitiva no mercado, sendo necessário para atrair e manter bons profissionais.” (PÔSSAS, 2017, p.21).

Para Sant'Anna (2011), a humanização das ações é uma importante abordagem. Ferreira *et al.* (2009b) vai além, e propõe o realinhamento das práticas organizacionais, em termos de gestão de pessoas, com foco no bem-estar dos servidores e na eficácia dos serviços prestados pelos órgãos.

Para que sejam identificadas quais questões devem ser abordadas, com vistas a gerar qualidade de vida no trabalho, é necessária, segundo Pôssas (2017), a avaliação da percepção dos trabalhadores em relação aos itens de QVT. Para Limongi-França (1996) essa avaliação é necessária para dar maior objetividade na definição de ações.

Baseado nessas informações ampliou-se o interesse por informações sobre as questões de qualidade de vida no trabalho na Cidade Administrativa do Estado de Minas Gerais (CAMG). Por entende-se, que a ausência de QVT pode trazer conseqüências bilaterais, com repercussões para empregado e empregador. Para o empregador, de forma geral, a preocupação se relaciona ao absenteísmo e a produtividade de seus colaboradores. Segundo Aguiar (2009), por ser o absenteísmo multifatorial, para previni-lo é necessário identificar as

causas das ausências. Para o empregado, as causas dessa falta de qualidade de vida, podem gerar, segundo Couto (2014), sintomas como: tensão muscular, dor no peito, insônia, nervosismo, ansiedade, depressão, levando a absenteísmo e redução de produtividade. A partir dessas informações, tornou-se importante compreender, quais pontos são necessários intervir para que o servidor reduza as suas queixas e obtenha uma melhor qualidade de vida no trabalho?

Para responder a esse questionamento, traçaram-se objetivos específicos, como: analisar a satisfação dos servidores em relação às questões ambientais e espaciais-arquitetônicas; avaliar o conhecimento dos servidores sobre ergonomia e a utilização de forma correta do mobiliário; avaliar a satisfação com o clima organizacional e os processos de trabalho; identificar a prevalência de queixas osteomusculares e as causas de mal-estar e bem-estar no ambiente laboral.

Para a realização deste trabalho, utilizou-se aplicação de questionário on-line, com questões elaboradas nos conceitos da escala *likert*, além de questões abertas e fechadas com respostas direcionadas. A estrutura do trabalho apresenta inicialmente uma discussão conceitual pautada pelas diversas abordagens relativas à QVT até se chegar a ergonomia da atividade. Posteriormente são apresentados os procedimentos metodológicos, resultados e análise e conclusões gerais do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para a elaboração desta seção será apresentada a importância da ergonomia no ambiente laboral e sua ligação com a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Sequencialmente segue-se para a exposição cronológica das diversas visões sobre qualidade de vida no trabalho e suas abordagens, finalizando com a visão moderna da ergonomia da atividade e seu mecanismo de intervenção não-hegemônico.

2.1. Trabalho e qualidade de vida

A relação entre o trabalho e o trabalhador no mundo, sofreu diversas alterações desde o início da industrialização. Neste processo de mudança, a relação do homem com o trabalho, e a forma de interferência que cada um tem sobre o outro também foram se adaptando. Inicialmente a única preocupação vigente era o lucro e ampliação da produtividade, tendo o trabalhador como unidade isolada passível de alterações que pudessem levar aos objetivos estabelecidos de ganhos. Com o tempo passou-se a perceber que fatores externos ao trabalhador poderiam ser alterados para contribuir com esse aumento de produtividade, o que levou a alterações nos processos de trabalho. As alterações das condições ambientes de trabalho vieram mais tarde e atualmente, sabe-se que além das questões já mencionadas, aquelas relacionadas ao relacionamento e ao reconhecimento do trabalho são também ações de grande importância dentro do processo produtivo, com vistas a gerar qualidade de vida no ambiente laboral (VIEGAS, 1989; MIGLACCIO, 1994; NARDI, 2000).

Assim, pode-se afirmar que uma importante ferramenta neste processo de produção de qualidade de vida no trabalho, vem dos processos de estudo e aplicação da ergonomia. Isso ocorre, pois, a ergonomia tem influência direta no processo e nas dinâmicas de trabalho, colaborando assim na redução dos malefícios advindos das más condições laborais. Ela promove ações que valorizam os funcionários e suas relações interpessoais, proporcionando aumento de produtividade e satisfação pessoal e laboral (OLIVEIRA, 2014).

Para Hubault (2004) a ergonomia tem a

[...] missão de aprofundar a compreensão da relação entre o que o homem vive no trabalho e pelo seu trabalho, o que ele faz, com o que a empresa compreende disso, o que ela faz disto, ainda mais, o que ela espera disto, o que ela quer fazer disto [...] (HUBAULT, 2004, p. 106).

Güérin et. al. (2001), expõem que a finalidade da ação ergonômica é transformar o trabalho e contribuir para a elaboração de ambientes que não interfiram significativamente na saúde dos trabalhadores ao mesmo tempo em que permita que esses exerçam suas competências individual e coletivamente, tendo reconhecida e valorizada suas capacidades.

Autores como Tiffin (1959), Herzberg (1964), Maslow (1971), Westley (1979), McGregor (1980), Muchinsk (1994), Pietro (1994), Ramos (2002), Ferreira (2003, 2011), Borges et. al. (2013) e Oliveira (2014), contribuíram com o estudo da qualidade de vida no trabalho.

Herzberg (1959), através de seus estudos afirma que a satisfação e a insatisfação no trabalho são produzidas por fatores diferentes (hipótese dos dois fatores). Os fatores de insatisfação são chamados higiênicos (política e administração da empresa, relações interpessoais, supervisão, condições de trabalho, salários, status e segurança no trabalho) e os fatores de satisfação são os motivadores (realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade, progresso ou desenvolvimento). Por considerar os fatores motivadores os principais responsáveis pela motivação, o autor propõe como solução para a qualidade de vida no trabalho, o enriquecimento do cargo. Este termo se diferencia do termo ampliação do cargo, visto que este fala de um aumento de tarefas enquanto aquele fala de enriquecimento da tarefa, trazendo desenvolvimento psicológico.

Tiffin (1959), ao expor sua abordagem apresenta alguma semelhança com as ideias de Herzberg, abordando os chamados fatores higiênicos e fatores motivadores. Para o autor, entretanto, separam-se os aspectos externos do conteúdo do trabalho, e aborda-se aspectos como: iluminação, condições atmosféricas, ruído, música, jornada de trabalho e sua organização.

Em suas publicações Maslow (1971) afirma que o ser humano possui necessidades viceregênicas (inatas – fome, sono, sede...) e necessidades psicogênicas (aprendidas – amor, reconhecimento, associação...) e que toda necessidade se relaciona com o estado de satisfação ou insatisfação de outras necessidades. Apresentou assim, uma pirâmide de necessidades fundamentais, tendo na base as necessidades fisiológicas e em sequência segurança, amor, estima e auto realização. Inicialmente o autor indicou uma sequência de satisfação no sentido da base para o topo da pirâmide, que presumia a dependência da satisfação completa de um item para partir para o próximo, entretanto, após análises posteriores acabou considerando uma maior fluidez neste processo de satisfação / insatisfação (MASLOW, 1971).

Apesar de não descrever uma teoria, Walton (1973), dá sua contribuição aos estudos de qualidade de vida, ao determinar 8 critérios para avaliação de qualidade de vida no

trabalho: 1) compensação adequada e justa; 2) condições de segurança e saúde do trabalho; 3) oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana; 4) oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança; 5) integração social na organização de trabalho; 6) o constitucionalismo na organização do trabalho; 7) o trabalho e o espaço total da vida e 8) a relevância social da vida do trabalho. Para o autor as mudanças organizacionais ocorreram em um ritmo mais lento que o desejo dos empregados, e isso pode ser um fator gerador de alienação.

Em outro estudo sobre o tema, Westley (1979) analisa quatro problemas que podem afetar a qualidade de vida no trabalho: 1) o político, que está relacionado à questão de insegurança organizacional e tem ligação com a concentração de poder; 2) o econômico, que se relaciona com a injustiça e fala sobre concentração de lucros e exploração do trabalhador; 3) o psicológico, relacionado à alienação do trabalhador e demonstra o espaço entre expectativa e realização; e por último 4) o sociológico ligado a anomia que ocorre pela mecanização e automação. Como proposta a solução destas questões, o autor sugere o enriquecimento do trabalho, proposto por Herzberg e métodos sócio técnicos que tragam uma cultura de trabalho, sistema normativo e valores sociais.

McGregor (1980), em sua teoria abordou a satisfação das necessidades egoístas. Essas necessidades são aquelas relativas à autoestima (auto-respeito, confiança, autonomia, realização, competência e conhecimento) e a própria reputação (status, reconhecimento e aprovação). Para o autor, na administração tradicional, o trabalho atende apenas as necessidades básicas citadas por Maslow, sendo que as necessidades egoístas devem ser atendidas fora do ambiente ocupacional. Sendo assim, dentro de sua proposta, esse processo faz o trabalhador ver o trabalho como punição pelos benefícios que obtém fora do ambiente laboral. A consequência desses fatos é um funcionário indolente, passivo, com má vontade, resistente a mudança, com tendência a aderir aos demagogos e que faz exigências exageradas de benefícios econômicos. A partir desta linha de pensamento, McGregor (1980) escreve a Teoria Y, que propõe que seja dado ao indivíduo condições para que as necessidades egoístas sejam atendidas também no ambiente de trabalho. A ideia é que ao buscar seus próprios objetivos, seja despendida energia para se alcançar também o sucesso da empresa (McGREGOR, 1980).

Na abordagem de Muchinsk (1994), além das categorias já abordadas por outros autores, foram incluídas também questões internas relativas ao trabalhador. Este autor incluiu em suas categorias: estressores físicos; aspectos ergométricos, biomecânicos e fisiológicos, fadiga física mental e laboral; acidentes de trabalho e sua relação com características do

trabalhador; turnos de trabalho; alcoolismo e drogas considerando questões de vida do indivíduo.

A novidade trazida por Pietro (1994) foi à abordagem relativa a aspectos do emprego e salariais, além de falar sobre a regulação do mercado de trabalho, as condições jurídicas de contratação, a estabilidade versus a instabilidade do emprego, a natureza dos postos de trabalho e os critérios de seleção. Um aspecto ainda abordado pelo autor, fala da interferência da vida pessoal das pessoas estudadas. Esse aspecto é importante quando pensamos nos aspectos multifatoriais que influenciam as condições de trabalho.

Ramos (2002) em seu estudo faz uma divisão de análise em seis categorias: condições de emprego, condições ambientais, condições de segurança, características da tarefa, processo de trabalho e condições sociais e organizacionais, com ênfase à análise do clima organizacional, porém sem abordar a cultura organizacional.

Ferreira (2003) considerou em sua pesquisa categorias mais amplas, entretanto um diferencial de seu estudo consistiu em considerar os aspectos interpessoais em uma categoria própria, isolado dos aspectos físicos e organizacionais.

O enfoque do estudo busca incorporar elementos de ampla reflexão conforme apresentado por Ferreira (2003), em seu estudo. Considera-se importante essa abordagem mais ampla de estudo, dada a multiplicidade de fatores que são relacionados à qualidade de vida no trabalho e ao fato de a visão moderna de promoção de QVT caminhar na direção de se incluírem ações cada vez mais abrangentes buscando alcançar as causas de base dos problemas laborais e não apenas a promoção de ações paliativas (FERREIRA, 2003).

2.2. Desdobramentos da QVT

Nos estudos de Borges et. al. (2013), não existe a proposta de uma teoria ou definições de conceitos, mas é proposta uma categorização dos itens relacionados à qualidade de vida no trabalho. Dentro deste escopo de estudo, são apresentadas quatro categorias taxionômicas (1. condições contratuais e jurídicas, 2. condições físicas e materiais, 3. processos e características da atividade e 4. condições do ambiente sociogerencial), subdivididas em outras 16 subcategorias. Essa forma de categorização foi selecionada para utilização na análise do presente estudo, embora não se tenha incluído questões relativas a todas as subcategorias abordadas pelos autores.

Outra forma de visualizar a produção de qualidade de vida, dentro da abordagem ergonômica do ambiente ocupacional, é citada por Oliveira (2014). O autor fala de áreas

distintas de investigação, que coexistem complementarmente. Essas áreas segundo Oliveira (2014) são chamadas de macroergonomia e microergonomia.

A macroergonomia envolve trabalhos que visem à condução de uma organização/instituição com o máximo aproveitamento da gestão de pessoas, incluindo análises e mudanças nos processos de trabalho, no clima organizacional, comunicação interna e externa, na gestão de equipes e organização de tarefas e metas no trabalho. A macroergonomia exige ininterrupto desenvolvimento, com execução de atividades voltadas para o bem-estar organizacional, sendo este alcançado por meio de pesquisas e validação de dados. A macroergonomia trata a organização como sendo um conjunto formado pelas pessoas e os equipamentos que elas usam em suas atividades laborais. O alcance da união harmoniosa destes componentes é a finalidade da macroergonomia.

Enquanto isso, a microergonomia analisa os componentes específicos de uma situação de trabalho, tais como, a sonorização, iluminação, conforto ambiental entre outros (OLIVEIRA, 2014, p. 38).

Ainda sobre a microergonomia, Corrêa (2015) afirma que ela se preocupa com o posto de trabalho mais especificamente e com o que ocorre ao seu redor, como ruído, iluminação ou ventilação. Diniz (2001; apud CORRÊA, 2015), destaca que esse tipo de abordagem focada apenas em aspectos como postura, adaptação de teclados e monitores e ambiente, desconsidera as causas base dos problemas se tornando a intervenção falha.

Ferreira (2011) utiliza também a divisão entre macro e microergonomia em seus estudos, entretanto trata da ergonomia de uma forma diferenciada, como ergonomia da atividade, apresentando soluções de intervenção denominadas de contra-hegemônicas. Essas intervenções tratam de observar a queixa do trabalhador e não intervir com vistas ao benefício da empresa, como aumento de produtividade e sim com o objetivo de dar melhor qualidade de vida ao funcionário. Para Ferreira (2011), ações assistenciais devem ser associadas a ações preventivas.

A ótica em QVT preventiva impõe ter como foco a remoção de indicadores críticos que geram mal-estar nos contextos de produção. Para tanto, é necessário atuar em três dimensões interdependentes: nas condições, na organização e nas relações sociais de trabalho. Além disso é crucial conceber QVT como uma tarefa de todos (e não uma responsabilidade exclusivamente individual) e uma busca permanente de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais (e não no foco exclusivo da produtividade). (FERREIRA, 2011, p.325-326)

Por meio das informações apresentadas no decorrer desta seção, percebe-se, que embora existam semelhanças, ou complementação de aspectos, a ideia do que contempla as condições ideais de trabalho variam. Essa diferença entre conceitos e o que cada um engloba tem implicações importantes quando se pensa em intervenção e prevenção no ambiente ocupacional.

A linha de pensamento aplicada neste estudo, busca categorizar as questões aplicadas aos participantes segundo as divisões elaboradas por Borges *et. al.* (2013), em que se reúnem as várias categorias de interferência no trabalho, utilizando questões de macro e microergonomia, com o objetivo de abordar da forma mais abrangente possível os itens que podem interferir na QVT.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa descritiva cujo universo do estudo compreende cerca de 15mil servidores lotados na Cidade Administrativa do Estado de Minas Gerais, localizada na Rodovia Papa João Paulo II, n.º 4001, no bairro Serra Verde. Chegou-se a esse universo, após serem excluídos da população de 18mil pessoas da CAMG, os colaboradores do quadro de serviços gerais, serviços de garçom, manutenção e segurança predial da CAMG. Este grupo foi excluído, por realizarem atividades diversas as dos demais servidores, que executam processos típicos de escritório e trabalham diretamente com computador, o que poderia gerar problemas na análise dos dados. A escolha dessa instituição se deve ao fato de que a pesquisadora faz parte da diretoria responsável pela Saúde Ocupacional do local. Este fato proporciona maior contribuição aos resultados da pesquisa e, da mesma forma, possibilita que os resultados auxiliem no melhoramento do programa já implantado.

O método de pesquisa selecionado para estudo foi qualitativo. Qualitativo, pois, segundo o conceito descrito por Minayo (2009), atenta-se para uma realidade que não pode ser quantificada. Isto é, penetra o significado das atitudes e relações humanas, ou seja, que não são passíveis de se medir em equações, cálculos e estatísticas. A análise com abordagem qualitativa proporciona a realização de um diagnóstico situacional pela utilização da técnica de análise do discurso.

A pesquisa de campo foi realizada por meio de questionário on-line, com amostra anônima e adesão espontânea, tendo sido enviado pelo setor de comunicação da Secretária de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG). O questionário esteve disponível entre os dias 27 de fevereiro e 15 de março de 2019, após o qual se registraram 936 participações.

Adotou-se a modalidade de inquérito por *electronic surveys*, por esta modalidade permitir o alcance de um maior número de respondentes de forma rápida e econômica. Jansen *et. al.* (2007) definem este tipo de inquérito como sendo aquele em que o computador desempenha um papel de destaque, tanto na distribuição do inquérito, como no recebimento de dados dos respondentes, estando o instrumento disponível em um servidor web, acessível através de um navegador de internet.

Selecionou-se uma ferramenta gratuita de produção de formulários on-line como plataforma, por oferecer diversos tipos de questões e layouts, permitindo a estruturação do questionário de acordo com as intenções do utilizador. Foi disponibilizada a visualização de uma barra de progresso e definida a obrigatoriedade de resposta a todas as questões como

estratégia adotada no sentido de evitar o não preenchimento de campos de resposta por distração ou por desinteresse.

O instrumento de pesquisa foi elaborado a partir do Censo de Ergonomia formulado por Couto (2001), pelo questionário padrão de ergonomia e contou ainda com questões de ergonomia formuladas pela autora e não abordadas no questionário padrão utilizado, mas de interesse da pesquisa e as questões qualitativas do Inquérito de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) formulado por Ferreira (2009). As questões do Censo de Ergonomia e aquelas formuladas pela autora seguiram a metodologia *Likert*, com 11 níveis de resposta e opção de neutralidade. Segundo Mesquita (2005), a escala *Likert* avalia o grau de concordância ou não com alguma pergunta ou afirmação, obtendo-se os resultados através da pontuação atribuída a cada resposta. Com base na escala proposta de 11 pontos, as afirmativas com valor de média menor que 5 são consideradas discordantes, com média maior que 5 concordantes e iguais a 5 são consideradas neutras.

O questionário foi formulado com uma seção inicial abordando o perfil dos respondentes. Na sequência as questões foram divididas em cinco categorias de análise, três seguiram as grandes tipologias das condições de trabalho descritas por Borges *et. al.* (2013) as quais são listadas como: 1) condições físicas e materiais, 2) processos e característica da atividade e 3) condições do ambiente sociogerencial. As duas últimas categorias de análise elencaram as 4) condições de saúde, e 5) a qualidade de vida do no trabalho. Finalizou-se o questionário com 81 questões, sendo 13 abertas e 68 fechadas.

As condições físicas e materiais dizem respeito, segundo Borges *et. al.* (2013, p.2015), a componentes mais concretos, “como as condições físicas, o espaço arquitetônico, às condições de segurança física e/ou material e as formas em que se lida com o impacto do espaço geográfico e condições climáticas sobre o trabalho”. Foram subdivididas, em fatores físicos do trabalho e desenho espacial-arquitetônico, sendo que no primeiro abordou-se temperatura, ruído, iluminação e partículas de suspensão no ar; enquanto o segundo avaliou espaço de trabalho, postura adotada, condições de mesa e cadeira, conhecimento sobre a utilização correta dos mobiliários, além da qualidade dos equipamentos e sua manutenção.

Em processos e características da atividade, Borges *et. al.* (2013, p.215) aborda à “organização e divisão do trabalho, as demandas do posto de trabalho, aos modos de execução das atividades, ao desempenho e aos espaços de autonomia ação”. Abordaram-se então quatro subcategorias: controle e autonomia, ritmo de trabalho, conteúdo do trabalho e processo. Em controle e autonomia abordou-se responsabilidade, variedade, interesse, criatividade, complexidade e autonomia; em ritmo de trabalho avaliou-se o ritmo propriamente, pressão

psicológica, esforço físico e mental e o sentir-se nervoso durante a jornada laboral. No conteúdo do trabalho, foram avaliadas a monotonia, diversificação e limitação inerente ao trabalho; em processos, observou-se o tempo de pausa, horas extras, folgas, número de funcionários para realização da atividade e organização e distribuição das tarefas pela chefia, além de oportunidade de promoção.

Já em termos de condições do ambiente sociogerencial, subentendem-se as relações interpessoais, as parcerias, redes de trabalho, práticas de gestão (BORGES *et. al.*, 2013). Neste item abordou-se a subcategoria clima organizacional em que se tratou do relacionamento horizontal e vertical, além da valorização profissional e o apressamento do servidor pelo trabalho que executa.

Em saúde elencou-se questões sobre “saúde do servidor” e o estado de saúde do funcionalismo em relação a queixas osteomusculares, sendo abordados os locais de queixa, tipo de queixa, situações que ampliam ou reduzem a sensação dolorosa, além do tempo de dor e a necessidade de uso de medicamentos.

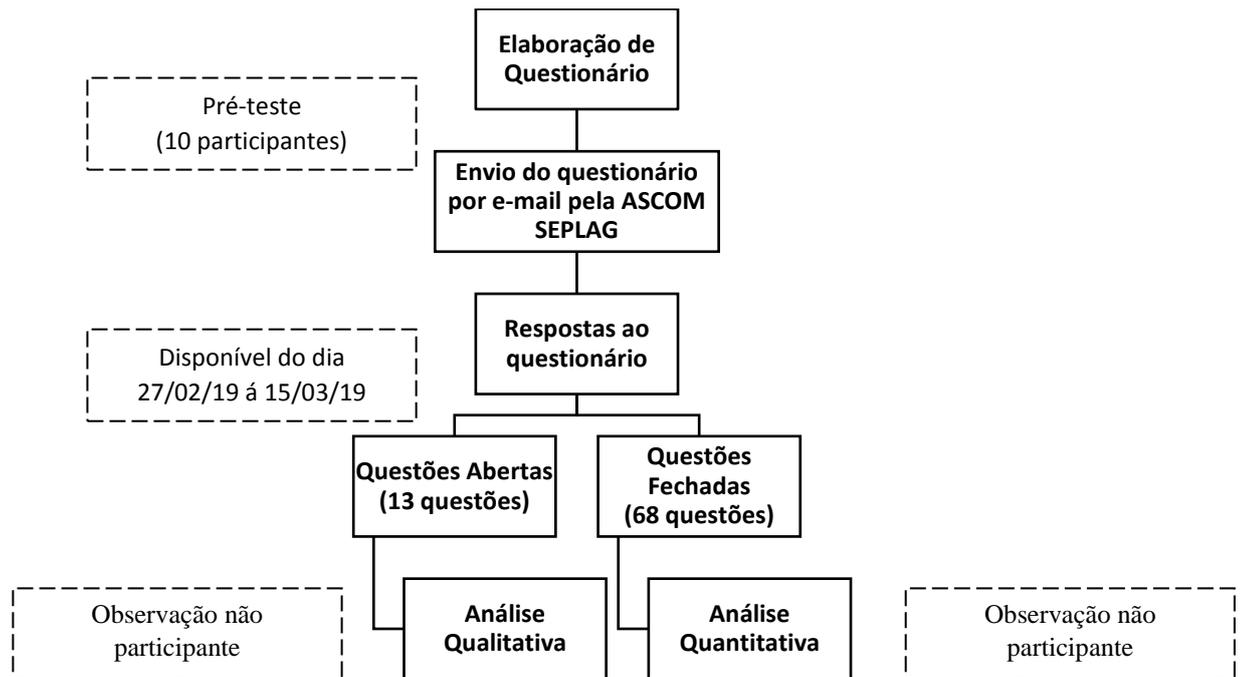
Além destes itens, realizou-se ainda a abordagem da visão do servidor sobre saúde do trabalhador, utilizando-se a definição da Lei N.º 8080 (BRASIL, 1990), o entendimento dos mesmos sobre o que é a qualidade de vida no trabalho, além da identificação dos itens de saúde ocupacional presentes na Cidade administrativa, e as causas de bem-estar e mal-estar no trabalho.

Segundo Quivy (1998), antes da implementação de um questionário, deve-se testar a sua adequação aos objetivos do estudo por meio da aplicação em um pequeno número de pessoas da versão preliminar, tendo em vista os ajustes finais do questionário para garantir o sucesso da investigação. O pré-teste foi aplicado a 10 participantes que após responderem, apresentaram as dúvidas que surgiram durante o preenchimento do questionário. Esses relatos foram avaliados e permitiram os ajustes do instrumento de coleta para que atendessem ao objetivo de investigar os fatores que afetam a saúde dos servidores lotados na CAMG, através da análise das questões acerca da qualidade de vida e conhecimento de ergonomia no trabalho, além da avaliação das queixas osteomusculares do funcionalismo público.

Para análise quantitativa dos dados, utilizou-se o software Microsoft Excel no qual foram analisadas as questões fechadas do questionário, com a finalidade de caracterizar a amostra e quantificar as opiniões dos respondentes quando as categorias de análise. A avaliação qualitativa proporcionou a realização de um diagnóstico pela utilização da técnica de análise o discurso. Nesta etapa, foi realizada uma leitura de todos os instrumentos preenchidos, buscando uma compreensão global de cada resposta.

Utilizou-se ainda para análise das respostas a observação não participante. Segundo Moreira (2004), neste tipo de análise, o observador permanece como espectador dos fatos a serem avaliados, não se envolvendo diretamente. Neste caso, não existe interação entre observador e observado.

Figura1 – Síntese metodológica



Fonte: elaborado pela autora

4 RESULTADOS ENCONTRADOS

Os resultados encontrados serão apresentados divididos em três categorias de análise. Iniciando-se com o perfil da amostra, como forma de caracterizar o público participante, para em seguida, abordar-se as tipologias das condições de trabalho, subdivididas em: condições físicas e matérias, processos e características da amostra, condições do ambiente sociogerencial e condições de saúde. Na terceira categoria serão abordadas as respostas abertas relacionadas à qualidade de vida no trabalho, com ênfase na opinião dos respondentes. As duas categorias iniciais mantêm o predomínio da abordagem quantitativa, enquanto a última categoria abordada trás um enfoque voltado para a análise qualitativa.

4.1 Perfil da amostra

O estudo foi realizado com o universo de servidores públicos estaduais da Cidade Administrativa do estado de Minas Gerais, por meio de questionário on-line, dos quais obteve-se 936 participações. Realizando o cálculo amostral, considerando o número de respostas obtidas e a população de 15 mil servidores da CAMG, obteve-se uma confiabilidade de 99%, com margem de erro de 4,08%.

Verificou-se por meio dos dados apresentados que 63,03% pertencem ao sexo feminino, com média de idade de 41 anos e predomínio na faixa entre 25 e 50 anos (77,78%), sendo a maioria casada (52,46%) e com nível de escolaridade predominante de pós-graduação (44,98%) e graduação (37,61%). A faixa salarial mais citada ficou entre R\$3.000 e R\$6.000 (44,55%) e quanto à situação funcional, ocorreu dominância de servidores efetivos (61,86%). A maioria dos respondentes tinha ainda entre 5 e 20 anos de estado (51,39%) e mais de 6 anos de trabalho na Cidade Administrativa (53,95%), o que demonstra maturidade dos servidores participantes e um tempo de significativo de lotação no local de pesquisa.

As secretarias que mais contribuíram com respostas aos questionários foram o Sistema Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos – SISEMA (11,54%), Secretaria de Estado de Educação - SEE (10,26%), Secretaria de Estado de Saúde – SES (8,65%) e Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG (8,23%). Secretarias estas que estão entre as maiores do estado.

Tabela 1 - Perfil da amostra

VARIÁVEL	ALTERNATIVA	PERCENTUAL
Idade	<i>Média de Idade</i>	41
	<i>Mais Jovem</i>	19
	<i>Mais Velho</i>	69
	<i>18 à 24 anos</i>	2,88
	<i>25 á 35 anos</i>	33,44
	<i>36 á 50 anos</i>	44,34
	<i>Mais de 51 anos</i>	19,34
Sexo	<i>Feminino</i>	63,03
	<i>Masculino</i>	36,86
	<i>Outros</i>	0,11
Estado Civil	<i>Solteiro</i>	34,94
	<i>Casado</i>	52,46
	<i>Divorciado</i>	8,87
	<i>Outros</i>	3,74
Nível de Escolaridade	<i>Nível Fundamental</i>	0,32
	<i>Nível Médio</i>	5,02
	<i>Nível Superior</i>	37,61
	<i>Pós-Graduação / MBA</i>	44,98
	<i>Mestrado</i>	10,68
	<i>Doutorado</i>	0,85
	<i>Pós-Doutorado</i>	0,53
Tempo de serviço no Estado	<i>0 á 1 ano</i>	4,49
	<i>1,1 á 5 anos</i>	30,13
	<i>5,1 á 10 anos</i>	25,75
	<i>10,1 á 20 anos</i>	25,64
	<i>20,1 á 30 anos</i>	8,87
	<i>Mais de 30 anos</i>	5,13
Tempo de serviço na CAMG	<i>1 ano</i>	7,8
	<i>2 aos 5 anos</i>	38,25
	<i>Mais de 6 anos</i>	53,95
Faixa Salarial	<i>Até R\$1000,00</i>	2,03
	<i>De R\$1000,00 á R\$3000,00</i>	30,13
	<i>De R\$3000,00 á R\$6000,00</i>	44,55
	<i>Acima de R\$6000,00</i>	23,29
Situação Funcional	<i>Servidor (a) efetivo (a)</i>	61,86
	<i>Empregado (a) público (a)</i>	11,54
	<i>Servidor (a) em Cargo Comissionado</i>	13,25
	<i>MGS</i>	9,19
	<i>Estagiário (a)</i>	1,28
	<i>Contrato</i>	2,24
	<i>Prestador (a) de Serviço</i>	0,64

Fonte: Elaborado pela autora.

Após caracterização da amostra de participantes da pesquisa, encaminhou-se para a análise do objeto específico do estudo, através da abordagem das categorias taxonômicas de qualidade de vida no trabalho e suas respectivas subcategorias.

4.2 Fatores de QVT

Os fatores relacionados à qualidade de vida, foram divididos em quatro categorias de análise, segundo as tipologias descritas por Borges *et al.* (2013): 1) condições físicas e materiais, 2) processos e característica da atividade, 3) condições do ambiente sociogerencial e as 4) condições de saúde, com suas respectivas subcategorias.

4.2.1 Condições físicas e materiais

Nesta parte da análise avaliou-se o ruído, os aerodispersóides, a temperatura e a iluminação. O item relacionado ao ruído demonstrou tendência para a insatisfação, com 55,03% da preferência, além de um maior agrupamento no item de total insatisfação, com 14,32% das respostas. Lída (2005) sobre este mesmo tema, afirma que ruído é a principal causa de reclamação sobre condições ambientais de trabalho.

Wictor *et al.* (2012), citam como fontes internas de ruídos de escritórios as impressoras, telefones e pessoas e afirma que mesmo que nesses ambientes os ruídos não sejam tão altos, a depender do nível de concentração exigida, podem ser incômodos. Segundo Saliba (2004) o comportamento das pessoas em relação aos estímulos ruidosos é diferente. Enquanto algumas são extremamente sensíveis outras se adaptam e, não têm suas habilidades afetadas. Corroborando com este pensamento, Vianna *et al.* (2001) afirmam que o conforto ambiental é uma interpretação sensorial do ser humano e depende diretamente da forma como o indivíduo avalia as exigências do ambiente, ou seja, quanto maior for o esforço despendido para sua adaptação ao meio, maior será a sensação de desconforto.

No ambiente de escritório, em se tratando de alterações devido a ruídos, de forma geral, os problemas são de caráter fisiológico e psicológico. Estes se apresentam como estresse, evidenciado por meio de sintomas de ansiedade, sonolência, irritabilidade, diminuição da atenção, alteração de concentração, reflexão e agilidade do pensamento, além de fadiga física, tensão muscular, alteração das funções fisiológicas, distúrbios gastro-intestinais, redução da velocidade de digestão, perturbações labirínticas, aumento da pressão

sanguínea, aceleração da frequência cardíaca, contração dos vasos sanguíneos da pele, aumento do metabolismo, isquemia, entre outros (WICTOR *et. al.*, 2012).

Além do ruído, outros fatores do ambiente podem afetar a saúde dos trabalhadores. Em relação à questão sobre partículas no ar o item de maior concentração percentual foi o da neutralidade, com 16,77% da preferência. Entretanto ao se analisadas as respostas de tendência negativa e positiva, observou-se uma tendência à negatividade, com 44,23% das opções. A partir da observação não participante, inferir-se que essa tendência a negatividade, pode estar pautada no fato de este item ser algo bastante debatido dentro da Cidade Administrativa, já que o local é refrigerado por ar condicionado central e possui pisos encarpetados. Essa discussão se dá também na literatura, em que Moraes (2006) descreve a Síndrome dos Edifícios Doentes, que surge devido a problemas de manutenção inapropriada do ar condicionado e má oxigenação dos ambientes. Segundo o autor, as consequências desta síndrome aos usuários são: fadiga, letargia, cefaléia, prurido e ardor nos olhos, anormalidades na pele, irritação do nariz e garganta e falta de concentração.

Em relação às temperaturas, a resposta mais freqüente foi a de número 8, com 16,13%, traduzindo uma boa satisfação com a temperatura do ambiente. Entretanto, uma curiosidade relacionada à temperatura, vem ao se acompanhar as respostas em sentido decrescente de satisfação, em que se identifica que a relação entre homens e mulheres em cada resposta vai se alterando e a proporção de mulheres aumenta no sentido da insatisfação com a temperatura. Vários estudos foram feitos em relação à diferença de percepção de temperatura comparando-se o sexo. Karjalainen (2007) encontrou grande insatisfação entre as mulheres sob condições de temperaturas elevadas em comparação com os homens, mas a diferença entre os sexos foi maior ao serem experimentadas temperaturas reduzidas. Segundo Gobo *et. al.* (2017), essas diferenças possuem as mais diversas explicações na literatura. Causas como vestuário e questões fisiológicas, tais como o fato de a mulher ter massa corporal menor (20% a menos), maior percentual de gordura corporal (14% a mais), e menor área de superfície corporal (18% menos), temperatura da pele das mulheres ser menor, além de terem menor fluxo de sangue nas extremidades corporais quando expostas ao frio, devido ao aumento da reatividade vascular.

Ainda sobre a temperatura, avaliou-se que ela foi classificada entre os mais citados em relação a queixas de bem-estar e mal-estar. A partir desta aparente ambigüidade de respostas, podemos encontrar um problema a ser avaliado pela ergonomia. Com essas avaliações, pode-se perceber que embora as pessoas considerem que trabalhar em ambientes climatizados seja importante contribuindo para um melhor bem-estar durante a jornada de trabalho, demonstra

que as temperaturas não têm sido utilizadas de forma adequada, gerando desconforto. Através da observação não participante, avalia-se que as possíveis causas podem ser relacionadas ao número de pessoas em cada local, visto que existem secretarias com número grande de servidores e outras com pequeno número, além de alterações durante o dia devido à incidência solar nas janelas, que acabam por aquecer o ambiente, e ainda o local em que a estação se encontra dentro deste contexto (próximo ou distante das janelas).

Tabela 2 – Resultados das questões de ruído e temperatura

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Ruído</i>	14,32	9,72	12,71	10,47	7,80	12,07%	9,51	8,87	8,01	3,53	2,99
	55,02%						32,91%				
<i>Temperatura</i>	8,01	3,53	6,20	8,33	9,29	12,93%	10,15	12,39	16,13	6,73	6,30
	35,36%						51,71%				

Fonte: Elaborado pela autora.

Outro fator ambiental importante é a iluminação. Este item obteve uma tendência maior a positividade, com predomínio na resposta de número 8 (18,70%), e com 68,06% das respostas tendendo a positividade. Essa tendência a positividade pode ter ocorrido, pois o local analisado dispõe de um grande número de lâmpadas por estação de trabalho, tornando o ambiente bem iluminado. Além disso, a luminosidade externa pode ser controlada pela presença de persianas em todas as janelas. Couto (1996) afirma que, para a realização de trabalhos intelectuais a iluminação adequada do ambiente é um dos principais itens de conforto, sendo importante um equilíbrio da intensidade da iluminação (expressa em lux) e a luminância, que é a sensação de brilho percebida por uma pessoa, por exemplo quando ocorrem reflexos na tela do computador.

Finalizando-se a análise das questões físicas do ambiente, dirige-se o olhar para a parte do desenho espacial-arquitetônico. Neste quesito, foram abordados itens relativos à funcionalidade da estação de trabalho, do espaço de trabalho, das condições da mesa e cadeira, manutenção e qualidade dos equipamentos, conhecimentos sobre a utilização correta do mobiliário e postura adotada na realização das atividades laborais.

Em termos de funcionalidade, ocorreu uma tendência positiva, com predominância de respostas na escala 8, com 24,25% das opções, e um total de 74,25% de respostas positivas. Avaliando-se os itens relacionados ao mobiliário e o espaço, as predominâncias de respostas ocorreram tendendo para o positivo de forma expressiva, sendo o espaço de trabalho considerado satisfatório para 82,80%, condições de mesa e cadeira satisfatórias para 85,04% e

78,10% respectivamente e qualidade de ferramentas e manutenção de equipamentos satisfatória para 83,97% e 70,51% respectivamente. Sendo que condições do espaço, cadeira e mesa, tiveram o percentual mais elevado de resposta na nota máxima de satisfação com 23,93%, 20,19% e 27,03% das respostas.

Ao estudar estes aspectos, Bins Ely (2005) afirma que é muito importante criar ambientes adequados as necessidades dos trabalhadores, sendo essa criação um desafio, já que cada local e atividade possui demandas diferentes. Ambientes adaptados permitem que as atividades sejam realizadas de forma mais eficaz e proporcionam menor esforço na realização de tarefas, além de melhorar a satisfação e reduzir os impactos na saúde do usuário.

Dando continuidade à análise espacial-arquitetônica, avaliou-se o mobiliário utilizado na CAMG. Este segue os padrões ergonômicos, que para as mesas significa dispor de espaço adequado para pernas e pés na parte inferior e para utilização dos equipamentos de rotina de escritório na parte superior. Além disso, disponibiliza dois tipos de cadeias, de acordo com o prédio em que se está lotado. Ambas oferecem a possibilidade de ajustes diversos, como: altura do assento, inclinação e altura do encosto, altura dos braços da cadeira e distância do assento, além disso, possuem ainda rodinhas e rodízio.

Interrogou-se sequencialmente os servidores sobre como classificavam a própria postura adotada durante a jornada de trabalho. Nesta questão, 18,80% optaram pela posição 8 da escala, do qual se avalia que os trabalhadores entendem que mantém uma boa postura. Essa questão apresentou uma tendência no sentido positivo da escala, com 69,34% das respostas, o que corresponde à crença de que os servidores acreditam que mantém, em algum nível, uma boa postura no trabalho.

Mantendo a análise sobre postura, perguntou-se se os trabalhadores prestavam atenção em sua postura durante a jornada de trabalho, da qual 54,81% afirmaram manter algum nível de atenção em sua postura, entretanto, a resposta mais recorrente foi de neutralidade, com 16,56%, indicando que essa atenção a postura pode não ser muito consistente e efetiva.

Costa (2018), ao analisar as questões ergonômicas em postos de trabalho informatizados, afirma que, atualmente, as pessoas passam longo tempo a frente de computadores, devido aos próprios avanços no campo do trabalho que proporciona está rotina. Esse comportamento acaba induzindo o trabalhador a assumir posturas variadas com o intuito de alcançar o conforto laboral. Entretanto, muitas das vezes essas posturas são posturas erradas, que podem favorecer o aparecimento de doenças osteomusculares.

Avaliadas as questões da postura, buscou-se detalhar um pouco mais o conhecimento dos servidores sobre a utilização dos equipamentos e mobiliários de forma correta, segundo as

normas regulamentadoras de ergonomia. De forma geral, as respostas a estes itens tenderam para o lado do conhecimento sobre as formas corretas de se utilizar o mobiliário.

Em relação ao conhecimento da forma regulamentada de utilizar monitor, teclado e mouse, a resposta mais escolhida dentro da escala foi a número 8 com 17,52%, 13,68% e 13,78% respectivamente, que demonstra que julgam ter um bom conhecimento sobre a utilização destes equipamentos. Pires (2013), avaliando postos de trabalho informatizados, encontrou um percentual alto de funcionários que conheciam parcialmente o uso correto destes itens, com 73% dos avaliados.

Dados interessantes do comportamento dos servidores surgem, quando estes são questionados se julgavam utilizar corretamente monitor, teclado e mouse. A resposta mais comum a esta questão foi a de 7 (14,96%) na escala likert, seguido pela resposta de número 5 (14,85%) de neutralidade. Esse resultado faz pensar sobre a forma que os servidores têm utilizado os equipamentos de trabalho. Essa dúvida existe, pois embora as pessoas julguem conhecer as posições e posturas ideais a serem aplicadas em seus itens de trabalho, o mesmo resultado não se repete sobre a sua utilização de fato, demonstrado através de um viés de incerteza com grande número de respostas neutras. Analisando as respostas, pode-se presumir que os servidores, mesmo conhecendo as posições ideais, optam por utilizar outros posicionamentos. Esse comportamento também se mostra contraditório já que 28,53% dos servidores concordaram totalmente que adotar posturas e utilizar os equipamentos de forma adequadas pode reduzir dores musculares.

Em relação à cadeira 20,83% dos servidores afirmaram ter total conhecimento sobre os dispositivos da cadeira, entretanto, sobre as posições ideais a serem adotadas na mesma, não foram de total conhecimento, com predomínio no item de número 7, com 14,74%, seguido do item 8 com 14,53%.

Em pesquisa realizada por Vink (1997), o autor percebeu que após serem oferecidos mobiliário adequado e orientações quanto ao uso do mesmo, em uma avaliação posterior, realizada cinco meses depois, os funcionários avaliados tinham alterado os padrões recomendados, com justificativas estéticas, de status, dentre outras. O autor concluiu que os usuários, mesmo recebendo orientações sobre questões ergonômicas ideais, tendem a tomar a decisão de ajustar o seu mobiliário considerando questões que para ele são mais importantes.

Sendo assim, analisadas as questões sobre fatores físicos e arquitetônicos da atividade, percebe-se que de forma geral os servidores apresentam bom conhecimento sobre as posturas ideais a serem adotadas, embora não demonstrem aplicar estes conhecimentos em sua totalidade. Os mobiliários e equipamentos foram considerados satisfatórios, mas as questões

relativas à temperatura e ruídos mostraram serem de grande impacto dentro da qualidade de vida no trabalho, sendo merecedoras de um maior nível de atenção em possíveis abordagens futuras. Finalizado este processo passa-se então para a análise das questões direcionadas à parte organizacional, relativas à dinâmica e característica da atividade.

4.2.2 Processos e característica da atividade

Esta seção, segundo Borges *et. al.* (2013, p. 215), “abrange os aspectos referentes ao conteúdo das atividades de trabalho, à organização e divisão do trabalho, às demandas do posto de trabalho, aos modos de execução das atividades, ao desempenho e aos espaços de autonomia e ação”. Serão abordadas, quatro subcategorias: 1) controle e autonomia, 2) Ritmo de trabalho, 3) Conteúdo do trabalho e 4) processo de trabalho.

Em controle e autonomia, a primeira questão, foi relacionada ao trabalho envolver responsabilidade. Neste item a maioria dos servidores foi enfática em responder que seu trabalho envolve muita responsabilidade, com 57,16% das respostas concentradas no item máximo de pontuação. Considerando-se a variabilidade da tarefa, as respostas mantiveram uma tendência a considerar a tarefa variável, porém a maior parte das respostas se aglomerou na neutralidade, com 19,55% das marcações. Esse predomínio de respostas concentradas na neutralidade, com tendência a respostas positivas, também se repetiu nas questões relativas à criatividade e ao fato da tarefa ser estimulante.

Segundo Ferreira (2011), fatores situacionais como variabilidade e a diversidade do trabalho, são fortemente influenciadores da qualidade de vida no trabalho. Em relação a criatividade, o autor afirma que a criatividade é fonte de realização profissional. Para ele, "tal qual o corpo necessita do movimento para não se atrofiar, o cérebro necessita usar a inteligência criadora para não embotar a cognição (FERREIRA, 2011, p.132)."

Os outros dois itens questionados nesta subcategoria, diziam respeito à dinâmica da atividade laboral e a autonomia na realização do trabalho, ambas mantendo a tendência a positividade com predomínio de respostas no nível 7 da escala, com 16,03% e 19,76% das respostas.

A falta de autonomia não foi vista de forma positiva no estudo de Garcia (2007). Isso ocorreu, segundo o autor, porque no local avaliado as relações de trabalho mantêm uma estrutura vertical, onde mesmo que os trabalhadores possuam qualificação necessária para tomar decisões dentro de sua área, isso não é permitido. No estudo de Ferreira (2011), a autonomia ficou entre os três principais fatores que influenciam a satisfação com o trabalho.

O autor afirma também, que quanto mais o trabalhador se sente vigiado, monitorado, controlado, menor é a satisfação e a qualidade de vida no trabalho.

Considerando o ritmo de trabalho, foram apresentadas quatro questões, nas quais se abordou: ritmo de trabalho propriamente, pressão psicológica, esforço físico e mental, além do ato de ficar nervoso durante a jornada de trabalho. Analisando-se o esforço físico e o esforço mental durante a jornada laboral, observa-se um comportamento inverso nas respostas, com a concentração de opiniões nos extremos da escala. Neste resultado o esforço físico foi considerado baixo, com 17,52% das respostas no item zero, e o esforço mental alto, com 37,82% das respostas no item máximo. É interessante se observar que embora o trabalho exija grande esforço mental, as pressões psicológicas foram consideradas baixas, com 16,67% das respostas agrupadas no item de nenhuma pressão. Ainda neste subitem, avalia-se o ritmo de trabalho, o qual foi considerado satisfatório pelos servidores com 21,90% da preferência concentrada no item 7 da escala, que de modo geral apresentou tendência a satisfação com 73,29% das respostas.

Por último, abordou-se uma questão relacionada ao humor, mais especificamente sobre ficar nervoso durante a jornada de trabalho, e o item de maior opção foi o da neutralidade, com leve tendência a baixos níveis desta alteração de humor.

Segundo Couto (2014), o estresse no trabalho pode gerar sintomas físicos e psíquicos. Dentre os sintomas físicos podem ser citados tensão, dor muscular no pescoço e região dos ombros, dor no peito, palpitações, insônia, tontura, vertigem, indisposição gástrica e falta ou excesso de apetite. Segundo o mesmo autor, os sintomas psíquicos podem se apresentar como nervosismo, ansiedade, raiva, angústia, irritabilidade, depressão, oscilação de humor e pânico.

Quanto ao conteúdo da atividade abordaram-se os itens de monotonia, diversificação e limitação do trabalho e possibilidade de uso de habilidades, além de atendimento de solicitações. Nestes itens, apesar de as respostas para a diversificação do trabalho e sua limitação terem sido neutras, com 18,27% e 22,44%, os servidores não consideraram seu trabalho monótono, com 16,24%. Além disso, os respondentes se mostraram satisfeitos com a possibilidade de uso de habilidade e consideraram que tem suas sugestões e solicitações atendidas, com percentual respectivo de 16,13% e 16,88%, concentradas no nível 7 da escala. No estudo de García (2007), apesar de existir uma baixa autonomia, o que não se observa neste estudo, os servidores, assim como os do presente estudo, conseguiam perceber que existia oportunidade de uso de habilidades individuais. Ferreira (2011) sobre esse tema, afirma que a sensação de monotonia e de embotamento cognitivo recorrente no ambiente de trabalho, aliado a percepção de inutilidade ou de vazio profissional gerado pela constatação de

que nada se fez produtivo, aumenta o risco de adoecimento, sendo um item importante a se observar.

Finalizando as questões sobre processos e características da atividade, foram abordados os processos de trabalho, considerando o tempo de pausa, horas extras, folgas, número de funcionário para realização da atividade e organização e distribuição das tarefas pela chefia. As horas extras, embora tenham obtido maior número de respostas de forma neutra, apresentaram uma tendência à positividade com 55,34% das respostas. Os itens relativos à folga semanal e a pausas para almoço e lanches foram considerados extremamente satisfatórios com os percentuais se concentrando no extremo positivo da escala com 36,86% e 25,64% das respostas.

Nos estudos de Ferreira (2011), abordou-se as questões relacionadas a pausas e folgas, as quais o autor considera de grande relevância para a qualidade de vida no trabalho. Para Ferreira (2011, p.124), “a liberdade de horário, é também um fator que impacta no sentimento de poder executar as tarefas sem pressão ou cobranças”, isso ocorre, pois, a variabilidade intra e inter-individual proporciona aos diferentes indivíduos, necessidades de horários diferentes, sendo assim, estipulando horários fixos, pode e prejudicar a produtividade e a saúde dos mesmos. Analisando servidores público, Garcia (2007), também percebeu a influência positiva da flexibilidade de horários para qualidade de vida e para as relações dos trabalhadores.

Por fim, o número de funcionários para realizar as atividades e a distribuição destas atividades pela chefia, também foram consideradas satisfatórias com ambas mantendo a tendência das respostas para o nível da satisfação e concentração das respostas no nível 7 da escala com percentuais de 15,38% e 19,12%. Segundo Santos (2012) a quantidade excessiva de tarefas pode induzir a insatisfação com o trabalho e gerar conflitos nos relacionamentos pessoais. Abordando a mesma temática, Ferreira (2011), em seu estudo constatou que a disponibilidade de um número de pessoas compatível ao nível de atividade foi considerada de grande importância. O autor afirma que queixas relativas ao número insuficiente de funcionários é recorrente nas empresas, e que o sentimento de não estar dando conta do trabalho, tem relação direta com essa queixa. Sendo que este quadro piora quando colegas de trabalho necessitam se ausentam por motivos diversos.

Ao analisarmos o quadro geral das respostas em relação às condições organizacionais, percebe-se que o grande problema do local avaliado, não está nesta questão, que de forma geral foi classificada positivamente. Com os servidores considerando que o ritmo de trabalho e sua divisão estão apropriados, além de terem oportunidade de uso e suas habilidades e não

terem um trabalho monótono. Além disso, mostraram-se satisfeitos com as pausas durante a jornada laboral e em relação a folgas e férias. Entretanto, a análise ergonômica da atividade, envolve além dos aspectos ambientais, arquitetônicos e organizacionais, aspectos mais subjetivos e difíceis de intervenção, que são aqueles concernentes a relacionamento e valorização profissional.

4.2.3 Condições do ambiente sociogerencial

Nesta seção abordaram-se questões relativas ao relacionamento horizontal e vertical dentro das equipes de trabalho, além da valorização profissional e o apresso do servidor pelo seu trabalho e oportunidade de promoção. Em relação aos relacionamentos com colegas e chefia, ambos foram muito bem avaliados com a maior concentração de respostas nos três últimos níveis em ambos os casos, sendo a maior aglomeração no nível máximo de satisfação, com 35,58% e 37,39% respectivamente.

Em estudos abordando a satisfação com colegas e chefia, Garcia (2007) e Kunkel (2012), encontraram dados parecidos com os deste estudo, em que essas relações foram consideradas boas ou ótimas. Entretanto esses resultados não são unanimidade. Ferreira (2011), afirma que uma das principais fontes de mal-estar relacionadas ao trabalho, está justamente nesta relação horizontal e vertical, além da relação com os usuários. O autor destaca que competição, falta de trabalho cooperativo entre a equipe, excesso de controle por parte da chefia e chefia autoritária, são algumas das questões responsáveis pelo mal-estar corporativo.

Ainda sobre as questões relativas ao relacionamento com chefia, a Ouvidoria Geral do Estado de Minas Gerais (OGE), divulgou em seu site, informações sobre denúncias de assédio moral dentro do estado nos anos de 2012 a 2017 (Tabela 1). Os dados demonstram um crescimento nas denúncias, embora apresente certa estabilidade no ano de 2014 e uma queda significativa em 2016. Embora 37,39% dos servidores tenham considerado totalmente satisfatório o relacionamento com a chefia, esses dados de denúncias crescentes de assédio moral dentro do Estado, mostram que este é um item bastante preocupante e que deve ser abordado mais de perto, uma vez que pode trazer várias conseqüências. Segundo Hirigoyen (2015), estresse, ansiedade, distúrbios psicossomáticos, além do sentimento de vergonha e humilhação são alguns dos problemas apresentados por quem vive esta situação. Essa sintomatologia segundo o autor gera queda de produtividade e normalmente vem associado com elevação no índice de absenteísmo.

Tabela 3 – Denúncias de Assédio Moral

Ano Base	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nº de denúncias	1	23	21	62	40	71

Fonte: Site Ouvidoria Geral do Estado de Minas Gerais – OGE (MINAS GERAIS B, 2019)

O gosto pelo trabalho, também foi muito bem avaliado, atingindo o nível máximo da escala com 30,56% das respostas. Além de gostarem do trabalho que executam, os servidores também afirmam que se sentem valorizados, com 18,06% das respostas concentradas no nível oito. Entretanto, o item promoção apresentou disparidade em relação aos demais, com concentração das respostas no extremo negativo da escala, com 26,82% das respostas, demonstrando a grande insatisfação dos servidores com o processo de promoção. Garcia (2007) ao avaliar os itens relativos à promoção no serviço público considerou baixas as chances de promoção, uma vez que elas foram associadas fortemente as relações políticas. Kunkel (2012), em seu estudo também encontrou baixa satisfação dos servidores com o sistema de promoção, neste caso relacionado a um plano de carreira ruim. Não é possível, entretanto, fazer uma conexão direta entre o presente estudo e os achados de Garcia (2007) e Kunkel (2012), uma vez que a causa da insatisfação com a promoção não foi abordada no questionário disponibilizado.

Sobre valorização profissional, Ferreira (2011), afirma que este quesito é de grande importância para a qualidade de vida no trabalho. Não ser reconhecido pelos pares ou pela chefia impacta a vida do trabalhador fortemente. Segundo o mesmo autor, esses achados demonstram que os quesitos promoção e valorização dentro do serviço público podem ser considerados aspectos críticos e de contribuição para processos de insatisfação no trabalho e consequentemente serem responsáveis pela redução da qualidade de vida dos servidores.

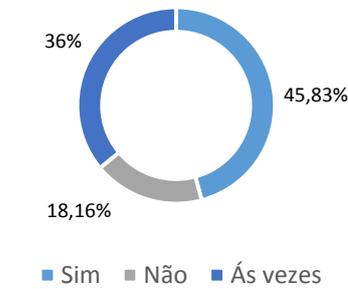
A análise destes diversos itens da atividade tem por objetivo melhorar a qualidade de vida do trabalhador e como consequência, melhorar sua saúde, uma vez que queixas relativas aos itens anteriormente analisados podem ser os agentes de adoecimento do servidor, seja por problemas psíquicos, seja por problemas osteomusculares.

4.2.4 Condições de saúde

Em relação à análise das condições de saúde dos servidores, divide-se a análise em dois pontos a presença ou não de queixa e as características das queixas apresentadas pelos

servidores. A presença de queixas, sejam elas constantes ou eventuais, abrangeu 81,84% dos pesquisados, sendo que destes, 45,83% apresentam dor constante e 36% apresentam dores eventuais, como mostra o Figura 1.

Figura 2 – Presença de dor ou desconforto osteomuscular



Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação às características desta queixa, observou-se que a maioria apresenta dor leve (49,04%) a mais de 6 meses (61,43%), porém sem necessidade de uso de medicamentos para amenizá-la (48,08%). Destes profissionais, 55,24% relataram que a dor tem relação com o trabalho. Esse fato pode ser validado quando se considera que, segundo afirmam os servidores, a dor aumenta durante a jornada laborativa (45,19%) e melhora à noite (24,79%) ou aos fins de semana (28,63%). As queixas mais comuns foram de dor (26,93%), cansaço (21,91%) e dolorimento (15,45%). Sendo as áreas mais afetadas a coluna (18,17%) o pescoço (16,93%) e os ombros (15,88).

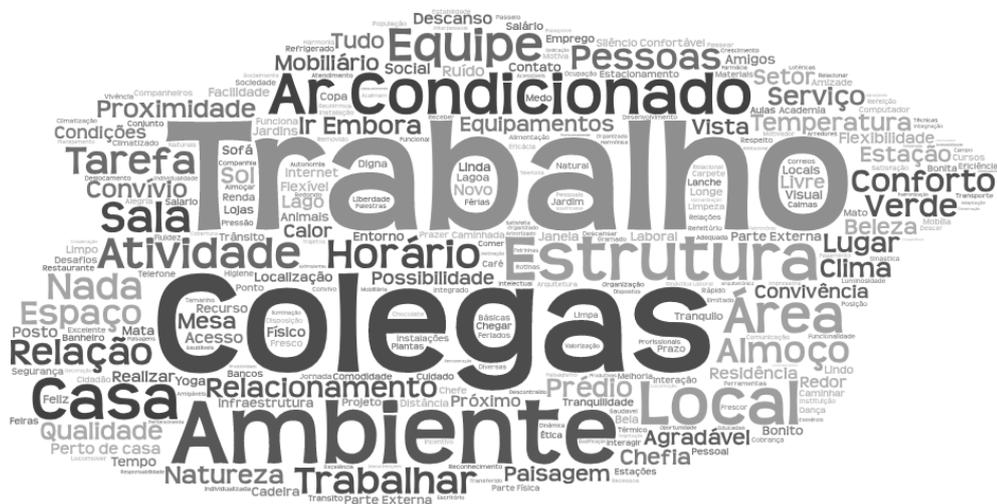
Segundo Cunha (2007) a segunda maior causa de afastamento de servidores públicos de Santa Catarina, são as doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo, com 15,44% dos casos de afastamento. Leão *et. al.* (2015), também encontrou esses mesmos resultados com doenças osteomusculares como segunda causa de absenteísmo com 25,1% das causas. Boff *et. al.* (2002) também encontram resultados semelhantes, porém, em sua pesquisa as doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo ocuparam a primeira posição entre as causas de afastamento.

O presente estudo considerou apenas as queixas osteomusculares em seu escopo, sendo que os resultados observados em relação aos locais de queixa são compatíveis com os achados da literatura. Os principais locais de acometimento, variando a ordem de aparição, são coluna, pescoço e ombros. Em relação às lombalgias, um estudo francês indicou que a lombalgia aguda de forma geral se relaciona com fatores ocupacionais, enquanto a crônica pode depender de fatores individuais, como a depressão (ESQUIROL, 2017). Esses achados demonstram que existe influência das questões subjetivas na ocorrência do agravo, como a

Outras questões abordadas foram as causas de bem-estar e mal-estar no trabalho. Em relação às causas de bem-estar (Figura 4), o trabalho, os colegas e o ambiente foram os mais citados. O que confirma os dados apresentados anteriormente, em que os servidores se mostraram satisfeitos com o seu trabalho e com a relação com os colegas. Em relação ao ambiente, entretanto, a área evidenciada, não foi à área interna e sim o ambiente externo na CAMG. Este foi considerado como gerador de bem-estar, segundo os servidores, devido à sensação de tranquilidade que transmite, além de proporcionar uma interação com o meio ambiente que muitas vezes não é possível em outros locais de trabalho.

Costa (2010), afirma que áreas verdes podem neutralizar fatores estressantes como ruído, calor e poluição do ar. Outro autor a abordar o mesmo tema é Barton (2010), que afirma que 5 minutos de exercícios em áreas naturais ajudam a melhorar a auto-estima e o humor. Lorenzi (1992), afirma que áreas verdes trazem uma satisfação psicológica ao ser humano, que seria a satisfação de um desejo inconsciente pelo contato com a natureza. As afirmações dos autores mencionados respaldam as falas dos servidores em relação à área verde (formada pelos jardins) existente na CAMG.

Figura 4 - Causas de bem-estar no trabalho



Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação às queixas geradoras de mal-estar (Figura 5), foram relacionados ar-condicionado, barulho, carpete, distância. Anteriormente, ao abordar as questões relativas ao ambiente, comentou-se sobre temperatura e ruído, cabe, entretanto, falar sobre a distância. Neste item, pode-se comentar sobre as várias distâncias citadas pelos servidores: distâncias internas distância do estacionamento e distância de casa.

com os deslocamentos dado as distâncias, com o passar do tempo acabou sendo incorporado pelos servidores em seu cotidiano e as queixas, como podemos observar nas respostas colhidas, permaneceram. Pesquisas sobre mobilidade também foram realizadas na CAMG no ano de 2015, Mobilidade Corporativa, com o objetivo de melhorar estes deslocamentos. Através dos resultados obtidos nesta pesquisa e de fóruns de discussão, ocorreu a criação de novas linhas de ônibus e extinção de outras na tentativa de facilitar o acesso. Além dessas medidas a CAMG oferece ônibus para transporte de servidores sem custo, até a estação Vilarinho, onde se tem acesso às linhas do Move e ao Metrô.

Quadro 1 – Respostas das questões abertas

QUESTÕES APRESENTADAS	RESPOSTAS MAIS MENCIONADAS		
<i>O que é saúde do trabalhador</i>	Saúde Física	Saúde Mental	Qualidade de vida
<i>Ações de saúde do trabalhador (espontânea)</i>	Ginástica Laboral	Adequação de mobiliário	Limpeza
<i>Ações de saúde do trabalhador (direcionada)</i>	Ginástica Laboral	Salas de descanso	Aula de dança
<i>Causas de bem-estar no trabalho</i>	Trabalho	Colegas	Ambiente externo
<i>Causas de mal-estar no trabalho</i>	Ar-condicionado	Barulho	Carpete

Fonte: Própria autora

Dessa forma, finaliza-se a seção de análise das informações colhidas dos servidores da CAMG e passa-se para a seção de encerramento do presente estudo, onde serão apresentadas as considerações finais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados do estudo apontam que na cidade administrativa do Estado de Minas Gerais, diversas ações vêm sendo implantadas com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos servidores. E por meio desta pesquisa, consegue-se perceber que o servidor visualiza os serviços que são oferecidos, entende o que é a saúde ocupacional, embora nem sempre siga as orientações da forma mais adequada, quando o assunto é a ergonomia direcionada ao uso do mobiliário. Entretanto, observa-se que existe uma tendência de ações caracterizadas pela visão hegemonia da ergonomia. Identificar essas abordagens abre as portas para uma nova visão voltada para os servidores e suas queixas.

Analisando-se os dados da presente pesquisa, observa-se que a questão organizacional e de relacionamento não são os principais problemas a serem abordados, embora eles existam em menor grau, conforme se pode observar em relação ao número crescente de denúncias de assédio moral dentro do Estado.

A direção inicial da abordagem ergonômica da atividade deve seguir no sentido de tentar solucionar as principais queixas dos servidores, que no caso do presente estudo dizem respeito a questões ambientais: temperatura do ambiente, barulho e presença de carpete.

As três principais queixas de mal-estar serem relativas ao ambiente se mostra bastante peculiar dentro do contexto atual dos servidores, uma vez que convivem a vários meses com pagamentos em datas distantes do quinto dia útil, habitual data de pagamento; mudanças de chefias e de mentalidade de trabalho devido a troca de governo, falta de recursos para realizar projetos, dentre outras.

Ao mesmo tempo, os principais itens de qualidade de vida foram o trabalho em si, o ambiente e os colegas. Isso vai ao encontro das análises específicas, em que os servidores afirmaram que estão satisfeitos com o ambiente externo e os equipamentos, além de gostarem do trabalho que executam, se sentirem valorizados e manterem bom relacionamento e diálogo com colegas e chefias. Em relação ao ambiente externo, cabe destacar que há algum tempo, esta área vem sendo negligenciada devido a restrição orçamentária, e este espaço de bem-estar pode estar se perdendo. Notícias sobre surtos de carrapatos, proliferação de mato e limpeza deficitária vem ganhando destaque quando se fala sobre os extensos jardins da CAMG.

Embora as principais causas de mal-estar não sejam organizacionais, a que se pensar no item promoção, em que uma esmagadora maioria considerou-se insatisfeita. Insatisfação expressa também em outros estudos com servidores públicos.

Aprofundar nas pesquisas sobre QVT tem relação ainda com o conceito de efetividade, bastante utilizado após a reforma gerencial. Isso porque segundo dados europeus, pode-se gastar entre 1,5 e 4% do PIB de um país apenas com o absenteísmo de seus trabalhadores. Pensando em um Estado em que as questões econômicas não têm apresentado os melhores resultados, administrar melhor o orçamento que se tem, através da redução de gastos com problemas que podem ser evitados através do investimento em QVT é algo a ser avaliado mais de perto.

Essa importância se mostra ainda mais destacada, quando se observa que 81,84% dos servidores de queixam de dores, que segundo dados auxiliares sobre a melhora desta dor fazem correlacioná-la a questões do ambiente laboral, sejam eles de má postura ou mesmo relacionados as condições organizacionais e ambientais do trabalho.

Apesar de um bom retorno dos servidores em relação ao questionário, o número de pessoas que responderam a pesquisa apresentou-se como fator limitante deste estudo. Esse valor ficou abaixo do esperado, devido a problemas em relação a uma segunda divulgação do questionário. Entretanto, ainda assim as respostas colhidas foram suficientes para dar uma visão geral sobre as áreas mais críticas da qualidade de vida no trabalho, apontando os pontos em que devem ser iniciadas futuras ações. Além disso, por existirem secretarias com características bem específicas, acredita-se que a implementação de ações de intervenção demandará abordagens direcionadas e de forma mais reduzida para atender as necessidades específicas de cada local. Neste sentido, sugere-se que novos estudos sejam realizados como forma de aprofundar a investigação sobre as questões relativas à qualidade de vida no trabalho.

Ademais, recomenda-se a adoção de iniciativas que esclareçam aos servidores a importância das ações já implementadas de saúde ocupacional e qualidade de vida, uma vez que em alguns casos, como da ginástica laboral e adequação de mobiliários, as ações são marginalizadas e recebem pouca adesão por parte dos servidores. Essas medidas de esclarecimento podem contribuir para a redução do afastamento dos funcionários por motivo de doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho, bem como promover o aumento do bem-estar e da produtividade dos funcionários durante a realização de suas atividades.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Gizele de A. Souza; OLIVEIRA, Jannine Rodrigues de. Absenteísmo: suas principais causas e conseqüências em uma empresa do ramo de saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**. Vol. XIII, Nº. 18, 2009. Disponível em: <file:///D:/Downloads/2613-10040-1-PB.pdf >; Acesso em 02 de fev. 2019.
- ANTUNES, R. **O Caracol e sua Concha**: ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Bointempo, 2005.
- BARTON, J.; PRETTY, J. What is the best dose of natureand green exercises for improving mental heath. A Multi-study analysis. **Environ. Sci. Technol.**v.44, 2010.
- BINS ELY, V. H.; TURKIENICZ, B. Método da grade de atributos: avaliando a relação entre usuário e ambiente. **Ambiente Construído**, v. 5, nº. 2, p. 77-88, 2005.
- BOFF, B. M.; LEITE, D. F.; AZAMBUJA, M. I. R. Morbidade subjacente à concessão de benefício por incapacidade temporária para o trabalho. **Rev. De Saúde Pública**, São Paulo, v.36, n.3, jun., 2002. p.337-342.
- BORGES, Livia de Oliveira et. al. Questionário de condições de trabalho: reelaboração e estruturas fatoriais em grupos ocupacionais. **Avaliação Psicológica**, 12(2), pp. 213-225, 2013.
- BRASIL. **Lei Federal n. 8.080**, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF, D.O.U. 20 set. 1990. Disponível em: <<http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/LEI8080.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2019.
- BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria de Previdência. **Acompanhamento Mensal dos Benefícios Auxílios-Doença Previdenciários Concedidos segundo os Códigos da CID-10 - janeiro a dezembro de 2017**. Brasília, 01 de março de 2018. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/estatsticas/tabelas-cid-10/>>. Acesso em: 10 de fev. 2019.
- CAÑETE, M. I. **Humanização: Desafio da empresa moderna. A ginástica laboral como caminho**. Porto Alegre, 2ª ed. Ed. Ícone, 2001.
- COSTA, C. S. Áreas verdes: um elemento chave para a sustentabilidade urbana. **Arquitextos**. São Paulo, v.11, 2010.
- COUTO, Hudson de Araújo. **Ergonomia aplicada ao trabalho: o manual técnico da máquina humana**. Ergo. Belo Horizonte v.2, 1996.
- COUTO, Hudson de Araújo. **Ergonomia do corpo e cérebro: os princípios e a aplicação prática**. Belo Horizonte: ERGO, 2014.
- COUTO, Hudson de Araújo; CARDOSO, Otacílio dos Santos. **Censo de ergonomia: questionário**. 2001. Disponível em: < <http://www.ergoltda.com.br/downloads/censo.pdf> >. Acesso em: 10 de fev. 2019.

CARNEIRO S. A. M. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v.57, n.1, p.23-49, jan./mar., 2006.

CORRÊA, Vanderlei Moraes; BOLETTI, Rosane Rosner. **Ergonomia: fundamentos e aplicações**. Ed. Bookman. Série Tekne. Porto Alegre, 2015.

CUNHA, Jane Cléia Cardoso de Bittencourt. **Adoecimento e afastamento do trabalho de servidores públicos estaduais de Santa Catarina, 1995 a 2005**. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2007.

ESQUIROL, Y.; NIEZBORALA, M.; VISENTIN, M.; LEGUEVEL, A.; GONZALEZ, I.; MARQUITÉ, J. Contribution of occupational factors to the incidence and persistence of chronic low back pain among workers: results from the longitudinal VISAT study. **Occup Environ Med**. v.74, n.º4, p.243-51, 2017.

FARIA, Renata Franciscan. **Transformações no mundo do trabalho: reflexões, políticas e perspectivas para a Saúde do Trabalhador Público Federal**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Juíz de Fora. Juíz de Fora, 2017.

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

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Jul-Set, v. 25 n.º 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, Mário César. **Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT): Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas Organizações**. Anais da 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, Manaus, AM, 2009.

FERREIRA, R. R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMASCHI, V. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **RAUSP**, v. 44, n. 2, p. 147-157, 2009b.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília, DF : Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2ª. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M. C. Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 40 (131): 18-29, 2015.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. Estudo de caso exploratório sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos. **Organizações em contexto**, Ano 3, n. 5, junho 2007.

GOBO, João Paulo Assis; BORGES, Denise Cristina; BARATTO, Jakeline; SILVEIRA, Thiago Souza; ONÇA, Daniela de Souza; FARIA, Marlon Resende; GALVANI, Emerson. *Boletim Paulista de Geografia*. v. 96, 2017, p.31-50.

GÜÉRIN, F. et. al. **Comprender o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blucher, 2001.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SYNYSYDERMAN, B. B. **The motivation to work**. Nova York: Wiley, 1959.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral** – A Violência Perversa no Cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. Bertrand do Brasil. 5ª. ed. Rio de Janeiro, 2002.

HUBAULT, F. **Do que a ergonomia pode fazer análise?** In: DANIELLOU, F. (Coord.). *A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos*. São Paulo: Edgard Blucher, p. 105-140, 2004.

IÍDA, I. **Ergonomia**: Projeto e Produção. São Paulo: Blucher, 2005.

JANSEN, K. J.; CORLEY, K. G.; JANSEN, B. J. E-Survey Methodology. In: *Handbook of Research on Electronic Surveys and Measurements*. R. A. Reynolds, R. Woods and J. D. Baker, IGI Global, cap 1, p.1-8, 2007.

KARJALAINEN, S. Gender differences in thermal comfort and use of thermostats in everyday thermal environments, **Build. Environ.**, v.42, p.1594–1603, 2007.

KLEIN, Leander Luiz; LEMOS, Ricardo Brião; PEREIRA, Breno Augusto Diniz; BELTRAME, Gabriela. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **REAd**. Porto Alegre, v. 23, n.º Especial, Dezembro 2017, p.317-344.

KUNKEL, Franciele Inês Reis; VIEIRA, Kelmara Mendes. Bem-estar no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da prefeitura municipal de Cerro Largo, Rio Grande Do Sul. **Gestão & Regionalidade**, Vol. 28 - Nº 83 - mai-ago/2012.

LEÃO, Ana Lúcia de Melo Leão; BARBOSA-BRANCO, Anadergh; RASSI NETO, Elias; RIBEIRO, Cristina Aparecida Neves; TURCHI, Marília Dalva. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Rev Bras Epidemiol**. Jan.-mar. 2015; v. 18, n.º 1, p.262-77, 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

LORENZI, H. *Árvores brasileiras*. São Paulo: Plantarum, 1992,

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3º ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCHESINI; PAGLIARI, Paulo. Pausa para a saúde: trabalhadores mais saudáveis e produtivos reforçam a musculatura da empresas que investem em programa de ginástica laboral. **Revista Consciência**. Palmas, v.16, n.º2, 2002.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MASLOW, Abraham H. Uma teoria da motivação humana. In: BALCÃO, Y. F.; CORDEIRO, L. L. **O comportamento humano na empresa**. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, p. 337-366, 1971.

McGREGOR, Douglas. **O lado humano da empresa**. Ed. Martins Fontes, São Paulo, 1980.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, out. 1991. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101991000500003&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 27 mar. 2019.

MESQUITA, R. C. **Estratégias competitivas das empresas produtoras de sementes de soja: um estudo exploratório no Sul de Mato Grosso**. Dissertação (Mestrado). Faculdade Cenecista de Varginha. 2005.

MIGLACCIO FILHO, Rubens. Considerações filosóficas aliadas aos conhecimentos e experiências empresariais ampliam os horizontes da relação homem-trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 34, n. 2, p. 18-32 Mar./Abr. 1994. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v34n2/a04v34n2.pdf>>. Acesso em: 19 de fev. 2019.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. **Cidade Administrativa – História**. 2019. Disponível em: <<http://www.planejamento.mg.gov.br/pagina/seplag/cidade-administrativa/historia>>. Acesso em: 20 de mar. 2019.

MINAS GERAIS B. Ouvidoria Geral do Estado. **Relatório geral de ouvidorias públicas - Ano 2018**. 2019. Disponível em: <<http://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/relatorios/relatorios-anuais-de-manifestacoes-na-oge#1373-2018>>; Acesso em 18 de abr. 2019.

MINAYO, M. C de S. (Org.). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. São Paulo: Editora Vozes, 2009.

MORAES, Alesandre Perri de. **Qualidade do ar interno com ênfase na concentração de aerodispersóides nos edifícios**. Dissertação (Mestrado). Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2006.

MOREIRA, D. A. Pesquisa em Administração: Origens, usos e variantes do método fenomenológico. *Revista de Administração e Inovação*, v. 1, n. 1, 2004.

MUCHINSKY, P. M. **Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional**. Ed. Desclée de Brouver, Bilbao, 1994.

NARDI, H C; TITTONI, J; BERNARDES, J S. **Subjetividade e Trabalho**. In: CATTANI, A. D (org.). Trabalho e Tecnologia; dicionário crítico. 3ª edição, p. 240-246, Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

NASKA, A. *et. al.* Siesta in health adults coronary mortality in the general population. **Archives of Internal Medicine**. Chicago, v,3, n.º167, fev., 2007.

OLIVEIRA, Regina Carvalho de. **Qualidade de Vida no Trabalho Fatores de bem-estar e mal-estar no trabalho em uma autarquia federal**. Monografias (Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público). Escola Nacional de Administração Pública/ENAP. Brasília, 2014.

PAULA, C.R. **Condições de Trabalho, Atividade e Referência a Agravos: um estudo em Servidores Públicos Federais de Santa Catarina**. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

PIETRO, C. **Trabajadores y condiciones de trabajo**. Ed. HOAC, Madri, 1994.

PIRES, Leonardo Doro; SOLANO, Joailma Virgília do Nascimento; ARAÚJO, Rainny Cristina de Paiva. Ergonomia: avaliação no posto de trabalho informatizado realizado no centro aplicado de informática e comunicação – CAIC TIC. **Conexxio**. Ano II, nº.2. fev./jul., 2013.

PÔSSAS, Nathalia São Paio D´Amato. **Proposta de ações para auxílio à implementação da política de atenção à saúde e segurança do servidor público federal (pass) – estudo de caso UFF**. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão). Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2017.

PRZYSIEZNY, Wilson Luíz. **Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho: um enfoque ergonômico**. Disponível em: <https://tecnologia.qualidade.faccat.br/moodle/pluginfile.php/621/mod_resource/content/1/Artigo%202.pdf>. Acesso em: 14 de fev. 2019.

QUIVY, R.; CAMPENHOUDT, L. V. Manual de Investigação em Ciências Sociais. **Gradiva Publicações**, p.276, 1998.

RAMOS, J.; PEIRÓ, J. M.; RIPOLL, P. Condiciones de trabajo y clima organizacional. **Tratado de psicología del trabajo: la actividad laboral en su contexto**. Madrid: Síntesis Psicología, p. 37-92, 2002.

RENNER, Jacinta Sidegun. Prevenção de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. **Boletim da saúde**, porto alegre, v. 19, n.º 1, jan./jun., 2005. Pág. 73-80. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/periodicos/boletim_saude_v19n1.pdf#page=68>. Acesso em 14 de fev. 2019.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise do nível gerencial**. Editora Vozes, 2ª ed., Petrópolis, Rio de Janeiro, 1994.

SALIBA, T. M. Curso Básico de Segurança e Higiene Ocupacional. São Paulo: LTr, 2004.

SANT'ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M.; MORAES, L.F. **Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho**. In: SANT'ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M. (Orgs.). *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro:Elsevier; Belo Horizonte/MG: Fundação Dom Cabral, 2011. p. 3-30.

SANTOS, P. S. **Construção e validade da escala de estresse ocupacional**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Brasília, 2012.

TIFFIN, J.; McCORMICK, E. J. *Psicologia Industrial*. México. Ed. Diana. 1959.

VIANNA, Nelson Solano; GONÇALVES, Joana Carla S. **Iluminação e Arquitetura**. São Paulo: Geros Ltda, 2001.

VIEGAS, S. **Trabalho e Vida**. Não Publicado. Conferência proferida aos profissionais do Centro de Reabilitação Profissional do INSS – Belo Horizonte. Belo Horizonte, 1989.

VINK, P.; KOMPIER, M.A.J. Improving office work: a participatory ergonomic experiment in a naturalistic setting. **Ergonomics**, v 40, n 4, p 435-449, 1997.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it?. **Sloan management**, v. 15, n.º 1, 1973.

WESTLEY, William A. Problems and Solutions in the quality of working life. **Humans Relations**, v.32, n.º 2, 1979.

WICTOR, I. C.; BAZZANELLA, S. L. Avaliação Ergonômica do Nível de Ruído e as Causas de Acidentes de Trabalho em Empresas Madeireiras. IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia: 2012.

WISNER, Alain. **A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia**. São Paulo: Fundacentro, 1994.

ZANELLA, Cleunice. **Metodologia de estudo de pesquisa em administração**. Fascículo de Metodologia Científica, UFSC/MEC/CAPES/PNAP, Florianópolis, 2009.

ANEXO 1

PESQUISA DE AVALIAÇÃO DO TRABALHO, NA CIDADE ADMINISTRATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

(caso o link abra automaticamente no Internet Explorer e trave, não permitindo responder as perguntas, copie o link que aparece na parte de cima do navegador e cole no navegador Google Chrome)

*Obrigatório

TERMO DE CONSENTIMENTO

Prezado (a) servidor (a),

Esta é uma pesquisa quali/quantitativa que tem como objetivo avaliar a condição de trabalho e o entendimento dos servidores em relação a ergonomia.

Para a realização desta pesquisa, gostaríamos de contar com a sua colaboração, por meio do preenchimento do questionário a seguir. Contudo, trata-se de um ato voluntário.

Neste sentido, pedimos que expresse o que pensa da maneira mais coerente e clara possível. Todas as informações são confidenciais, e não existem respostas consideradas certas ou erradas.

Para a presente pesquisa, salienta-se a garantia do anonimato de todos os participantes, sendo assim, os resultados individuais serão mantidos em sigilo e serão tratados de forma agrupada. Dessa forma, solicitamos sua autorização para apresentar os resultados no estudo acima referido. Caso deseje conhecer os resultados deste trabalho, queira, por gentileza, contatar a responsável abaixo identificada.

Desde já, agradecemos sua colaboração.

Erodiana Freitas Naves

erodiana.naves@planejamento.mg.gov.br

Por favor informe os seguintes dados do seu perfil.

1. **Idade ***

2. **Sexo ***

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino
 Outros

3. **Estado Civil ***

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro(a)
 Casado(a)
 Divorciado(a)/Separado(a)
 Outros

4. Escolaridade *

Marcar apenas uma oval.

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Graduação Incompleto
- Graduação Completo
- Especialização ou MBA Incompleto
- Especialização ou MBA Completo
- Mestrado incompleto
- Mestrado Completo
- Doutorado Incompleto
- Doutorado Completo
- Pós-doutorado Incompleto
- Pós-doutorado completo

5. Faixa salarial? *

Marcar apenas uma oval.

- Até R\$1000,00
- De R\$1000,00 à R\$3000,00
- De R\$3000,00 à R\$6000,00
- Acima de R\$6000,00

6. Situação Funcional *

Marcar apenas uma oval.

- Servidor(a) Efetivo(a)
- Empregado(a) Público
- Servidor (a) em Cargo Comissionado
- MGS
- Estagiário(a)
- Contrato
- Prestador(a) de Serviço

7. Local de lotação (escreva a sigla da secretaria)

*

8. Tempo de serviço como servidor público (em anos): *

9. Tempo de serviço na CAMG (em anos): *

10. Tempo de serviço na atual secretaria (em anos):

*

43. **10. O seu trabalho envolve responsabilidade? ***

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada	<input type="radio"/>	Muito									

44. **11. O seu trabalho faz você se sentir valorizado? ***

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada	<input type="radio"/>	Muito									

45. **12. Você sente autonomia na realização do seu trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada	<input type="radio"/>	Muito									

46. **13. Você sente pressão psicológica por parte dos seus superiores? ***

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada	<input type="radio"/>	Muito									

47. **14. No seu trabalho você se sente nervoso? ***

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada	<input type="radio"/>	Muito									

48. **15. Você gosta do seu trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada	<input type="radio"/>	Muito									

SOBRE SAÚDE DO TRABALHADOR

49. **O que você entende por SAÚDE DO TRABALHADOR? ***

A Lei 8080 define saúde do trabalhador como

[...] um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e à reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (BRASIL, 1990, p. 3).

50. **Você consegue identificar dentro da CAMG ações que contemplem essa definição? ***

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não *Ir para a pergunta 52.*
- Não tenho certeza *Ir para a pergunta 52.*

51. **Quais ações você conhece? ***

52. **Marque na lista abaixo, as intervenções que você conhece ou já ouviu falar que acontecem na CAMG? ***

Marque todas que se aplicam.

- Ginástica Laboral
- Adequação de mobiliário de trabalho
- Grupo focais (grupos voltados para obesidade, hipertensão, diabetes, dores na coluna, incontinência urinária, dentre outros)
- Avaliação ergonômica do trabalho (AET)
- Palestras educativas sobre saúde
- Avaliação de ruído
- Avaliação de luminosidade
- Avaliação de temperatura
- Avaliação de qualidade do ar
- Avaliação de qualidade da água
- Programa de Exame Médico de Saúde Ocupacional (PEMSO/Exame Periódico)
- Programa de Cessação do Tabagismo
- Curso de Saúde Vocal para Professores
- Programa de Saúde da Mulher Servidora
- Implantação de salas de descanso
- Sala de amamentação
- Yoga
- Aula de Dança

53. **Quais ações (independente das citadas a cima) você julga que teriam impactos importantes para saúde do trabalhador e a qualidade de vida no trabalho na CAMG? ***

54. **Já ouviu falar em ergonomia? ***

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

62. **Você tem conhecimento sobre as posições ideais a serem adotadas em sua cadeira de trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Desconheço totalmente	<input type="radio"/>	Conheço totalmente									

63. **Você julga que utiliza as posições ideais de monitor, mouse, cadeira e teclado? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não uso nenhuma posição ideal	<input type="radio"/>	Utilizo todas as posições ideais									

64. **Você presta atenção em sua postura enquanto utiliza o computador? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não presto nenhuma atenção	<input type="radio"/>	Presto total atenção									

65. **Quais são as situações de trabalho ou postos de trabalho, tarefas ou atividades que, na sua opinião, contém dificuldade importante ou causam desconforto importante; ou causam fadiga ou mesmo dor? (Caso a resposta esteja relacionada a um equipamento, incluir o tipo do mesmo). ***

66. **Qual é a sua sugestão para melhorar o problema desse posto de trabalho ou dessa atividade ou tarefa? ***

67. **Quando penso no meu trabalho na CAMG, o que me causa mais bem-estar é ***

68. Quando penso no meu trabalho na CAMG, o que me causa mais mal-estar é *

69. Na minha opinião qualidade de vida no trabalho é... (escreva o quê você acredita ser importante) *

QUEIXAS OSTEOMUSCULARES

70. Você sente dor/desconforto no estômago? *

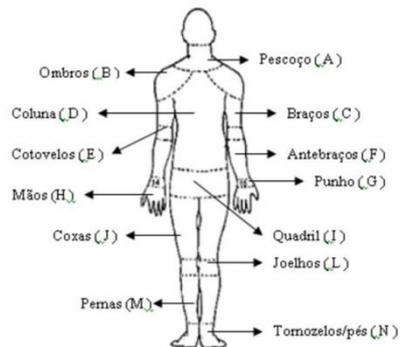
Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada	<input type="radio"/>	Muito										

71. Você sente atualmente algum desconforto nos membros superiores, coluna, membros inferiores? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não *Ir para a pergunta 80.*
- Às vezes



72. Marque o(s) local(is) que sente desconforto. *

Marque todas que se aplicam.

- A. Pescoço
- B. Ombros
- C. Braços
- D. Coluna
- E. Cotovelo
- F. Antebraço
- G. Punho
- H. Mãos
- I. Quadril
- J. Coxas
- L. Joelhos
- M. pernas
- N. Tornozelos / Pés

73. O que você sente e que referiu na questão anterior está relacionado ao trabalho no setor atual? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

74. Há quanto tempo sente as queixas marcadas anteriormente? *

Marcar apenas uma oval.

- Até 1 mês
- De 1 a 3 meses
- De 3 a 6 meses
- Acima de 6 meses

75. Qual(is) desconforto(s)? *

Marque todas que se aplicam.

- Cansaço
- Choques
- Estalos
- Dolorimento
- Dor
- Formigamento ou adormecimento
- Peso
- Perda de Força
- Limitação de movimento

76. O que você sente, você classifica como? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito forte
- Forte
- Leve
- Muito Leve

77. O que você sente aumenta... *

Marcar apenas uma oval.

- Durante a jornada normal
- Durante as horas extras
- À noite
- Não aumenta

78. O que você sente melhora com o repouso... *

Marcar apenas uma oval.

- À noite
- Nos finais de semana
- Durante o revezamento em outras tarefas
- Nas Férias
- Não melhora

79. Você tem tomado remédio ou colocado emplastos ou compressas para poder trabalhar? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Às vezes

80. Você já fez tratamento médico alguma vez por algum distúrbio ou lesão em membros superiores, coluna ou membros inferiores? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não *Ir para "Agradecemos pela participação!"*.

81. Para qual distúrbio? *

Agradecemos pela participação!