



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA CENTRO DE TECNOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

ALAN GURGEL SARAIVA

**A relação entre a situação de trabalho e a satisfação dos trabalhadores:  
Estudo de caso em Taquígrafos**

JOÃO PESSOA  
2020

ALAN GURGEL SARAIVA

**A relação entre a situação de trabalho e a satisfação dos trabalhadores:  
Estudo de caso em Taquígrafos**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal da Paraíba – UFPB, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Engenharia de Produção.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Bueno da Silva

JOÃO PESSOA  
2020

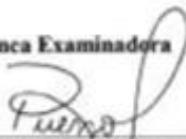
ALAN GURGEL SARAIVA

**A relação entre a situação de trabalho e a satisfação dos trabalhadores:  
Estudo de caso em Taquígrafos**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal da Paraíba – UFPB, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Engenharia de Produção.

Aprovado em: 29 / 05 / 2020

**Banca Examinadora**

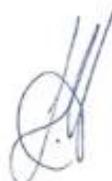


Orientador: Prof. Dr. Luiz Bueno da Silva  
Instituição: Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Examinadora Interna: Profª. Drª. Maria de Lourdes Barreto Gomes  
Instituição: Universidade Federal da Paraíba (UFPB)



Examinadora Externa: Profª. Drª. Juliana Machion Gonçalves  
Instituição: Universidade Federal da Paraíba (UFPB)



Examinador Externo: Prof. Dr. Juscelino de Farias Maribondo  
Instituição: Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

S243r Saraiva, Alan Gurgel.

A relação entre a situação de trabalho e a satisfação dos trabalhadores: Estudo de caso em Taquígrafos / Alan Gurgel Saraiva. - João Pessoa, 2020.

125 f. : il.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CT.

1. Taquígrafia. 2. Análise Ergonômica do Trabalho. 3. Job Satisfaction Survey. 4. Situação de Trabalho. 5. Satisfação no Trabalho. I. Título

UFPB/BC

## RESUMO

SARAIVA, A.G. **A relação entre a situação de trabalho e a satisfação dos trabalhadores: Estudo de caso em Taquígrafos.** 2020.120p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa – PB.

Na literatura científica, há uma escassez de estudos sobre a relação entre satisfação no trabalho e situação de trabalho em taquígrafos e outras profissões semelhantes. Desse modo, o presente estudo tem como objetivo principal de avaliar esta relação em uma equipe de taquígrafos, contribuindo assim para preencher uma lacuna existente na literatura científica. A versão brasileira do Job Satisfaction Survey (JSS) e o Ergonomic Workplace Analysis (EWA) foram as metodologias utilizadas para a coleta dos dados da satisfação no trabalho e da situação de trabalho, respectivamente. Os resultados obtidos foram analisados com a correlação de Kendall e mostram que tanto a satisfação no trabalho como a situação de trabalho foram avaliados como ruim pelos taquígrafos, enquanto a relação entre satisfação no trabalho e situação de trabalho apresentou resultados moderados. Conclui-se que intervenções no local de trabalho dos taquígrafos são necessárias para melhorar os indicadores das variáveis estudadas.

**Palavras-chaves:** Taquigrafia. Análise Ergonômica do Trabalho. Job Satisfaction Survey. Situação de Trabalho. Satisfação no Trabalho

## **ABSTRACT**

**SARAIVA, A.G. The relationship between work situation and job satisfaction: A case study in stenographers.** 2020. 120p. Dissertation (Master in Production Engineering) – Graduate Program in Production Engineering, Federal University of Paraíba, João Pessoa – PB.

In the scientific literature, there is a scarcity of studies about the relationship between job satisfaction and work situation in stenographers and other similar professions. The present study aims to evaluate this relationship in a team of stenographers, contributing to fill this gap in scientific literature. The Brazilian version of Job Satisfaction Survey (JSS) and Ergonomic Workplace Analysis (EWA) were the methodologies used to collect data on job satisfaction and work situation, respectively. The results obtained were analyzed with Kendall's correlation and show that both job satisfaction and work situation were rated as poor by stenographers, while the relationship between job satisfaction and work situation showed moderate results. It was concluded that interventions in the workplace of stenographers are necessary to improve the indicators of the studied variables.

**Keywords:** Stenographers. Ergonomics Workplace Analysis. Job Satisfaction Survey. Work situation. Job satisfaction.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Diagrama de delimitação da pesquisa .....	15
Figura 2 – Principais componentes da situação de trabalho .....	16
Figura 3 – Processo de refinamento da revisão sistemática .....	42
Figuras 4 e 5 – Local de trabalho dos taquígrafos .....	46

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Nível de risco de doença no sistema musculoesquelético, segundo metodologia RULA .....	19
Quadro 2 – Nível de risco de doença no sistema musculoesquelético, segundo metodologia REBA .....	20
Quadro 3 – Categoria de postura do OWAS .....	23
Quadro 4 – Relação entre o Índice OCRA e as Faixas de Risco.....	25
Quadro 5 – Dimensões contempladas no estudo .....	41
Quadro 6 – Variáveis estudadas .....	57

## **LISTA DE SIGLAS**

AET – Análise Ergonômica do Trabalho

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

EWA –Ergonomic Workplace Analysis

GJS – Global Job Satisfaction

JDI – Job Descriptive Index

JSS –Job Satisfaction Survey

LER/DORT – Lesões por Esforços Repetitivos/ Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

MSQ – Minnesota Satisfaction Questionnaire

NMQ – Nordic Musculoskeletal Questionnaire

NR – Norma Regulamentadora

OCRA – Occupational Repetitive Actions

OSHA – Occupational Safety and Health Administration

OWAS–Ovako Working Posture Analysis System

REBA – Rapid Entire Body Assessment

RULA –Rapid Upper Limb Assessment

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
1.1 Descrição do tema .....	10
1.2 Objetivos.....	13
1.2.1 Objetivo geral .....	13
1.2.2 Objetivos específicos .....	13
1.3 Justificativa.....	13
1.4 Delimitação.....	14
1.5 Estruturação do projeto.....	15
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA .....</b>	<b>16</b>
2.1 Situação de trabalho.....	16
2.1.1 Ferramentas utilizadas para avaliar a situação de trabalho.....	18
2.2. Satisfação no trabalho.....	27
2.2.1 Mensurar satisfação no trabalho .....	30
2.3 Estudos científicos relacionando situação de trabalho e satisfação de trabalho .....	34
2.4. Taquigrafia.....	36
2.4.1 Estudos sobre a taquigrafia no Brasil .....	37
2.5 Considerações finais .....	39
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>41</b>
3.1 Classificação da pesquisa .....	41
3.2 Revisão bibliográfica .....	41
3.3 Procedimentos metodológicos .....	42
<b>4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS .....</b>	<b>46</b>
4.1. Caracterização da unidade produtiva da organização.....	46
4.2. Perfil dos entrevistados.....	47
4.3. Satisfação no trabalho.....	47
4.3.1. Dimensão 1 – Pagamento .....	47
4.3.2. Dimensão 2 – Promoção.....	49
4.3.3. Dimensão 3 – Supervisão .....	50
4.3.4. Dimensão 4 – Benefícios Adicionais .....	51
4.3.5. Dimensão 5 – Recompensas Contingentes.....	52
4.3.6. Dimensão 6 – Condições Operacionais .....	53
4.3.7. Dimensão 7 – Colegas de trabalho .....	54
4.3.8. Dimensão 8 – Natureza do trabalho .....	55
4.3.9. Dimensão 9 – Comunicação .....	56
4.3.10. Análise de todas as dimensões juntas .....	57
4.4. Ergonomic workplace analysis (EWA) .....	59
4.5. Correlação entre satisfação no trabalho e situação de trabalho .....	62
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>65</b>
5.1. Considerações finais .....	65
5.2. Contribuições e recomendações para futuras pesquisas .....	66

<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO A – Questionário Sociodemográfico .....</b>	<b>85</b>
<b>ANEXO B – Versão brasileira do questionário Job Satisfaction Survey (JSS).....</b>	<b>91</b>
<b>ANEXO C – Metodologia do EWA com o seu passo a passo .....</b>	<b>93</b>
<b>ANEXO D – Parecer do Comitê de Ética da Universidade Federal da Paraíba .....</b>	<b>122</b>

## CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO

Esse capítulo apresenta os aspectos introdutórios da pesquisa, abrangendo a descrição do tema, os objetivos a serem atingidos, justificativa, delimitação e estruturação da dissertação.

### 1.1 Descrição do tema

A situação de trabalho na percepção de Soares Másculo e Vidal (2011, p.249) “é a combinação singular de fatores internos (características individuais dos trabalhadores, como estado físico, personalidade e competência) e fatores externos (meios de trabalho e a organização do trabalho)”.

Para compreender o que é situação de trabalho, é importante entender conceitos de tarefa e atividade. Abrahão et al. (2009, p. 49) definem a tarefa como “um conjunto de prescrições, com relação ao que o trabalhador deve fazer; o conceito de tarefa abrange normas trabalhistas, equipamentos e ferramentas e condições de trabalho porque todos esses fatores interferem na tarefa”.

Atividade, segundo *ibid*, é definida como o que o trabalhador faz: as ações do trabalhador, as decisões que ele toma para atingir determinado objetivo e realizar determinada tarefa. As atividades podem ser avaliadas como tudo o que o trabalhador faz enquanto trabalha: a atividade muscular, a sua fala, os seus pensamentos, o seu olhar, os seus gestos e movimentos, tudo isso é considerado como atividade do trabalhador (GUERIN et al., 2001).

Uma maneira de conhecer as atividades e tarefas de um trabalhador é por meio da realização de análise da tarefa. Iida e Buarque (2016) dividem essa etapa em três fases:

- Descrição da tarefa: ocorre análise da tarefa em nível global, que abrange objetivo, a(s) pessoa(s) que trabalha(m) no posto de trabalho analisado, as máquinas e equipamentos presentes, localização dentro do sistema de produção, posturas que os trabalhadores adotam, os riscos de acidentes, as condições de trabalho que o trabalhador está submetido e as condições ambientais do posto de trabalho.
- Descrição das atividades e ações: ocorre análise em nível mais detalhado no projeto interface humano-máquina-ambiente. As informações obtidas nessa etapa são referentes ao nível sensorial do homem e a realização das suas atividades musculares para operar o posto de trabalho.
- Revisão crítica: corrige eventuais problemas que tenham sido detectados, que são devidas às condições que podem provocar problemas de saúde nos trabalhadores. A recomendação é que, nessa etapa, seja dada uma atenção maior as tarefas repetitivas, a

fim de reduzir riscos de contrair doenças no sistema musculoesquelético e as atividades estáticas que devem ser eliminadas ou reduzidas sempre que possível.

- Alguns autores chamam a tarefa de trabalho prescrito e a atividade de trabalho real (DEJOURS, 1997; WISNER, 1994; GUÉRIN et al.,2001). Gonçalves et al. (2001) afirmam que estudar a relação entre trabalho prescrito e trabalho real de determinado trabalhador ou equipe de trabalhadores fornece informações sobre como os objetivos estão sendo atingidos e o que está sendo feito para se chegar a eles. As informações obtidas nessa relação podem contribuir positivamente para a melhoria das condições de trabalho.

Além de estudar a relação entre trabalho prescrito e trabalho real, Abrahão et al. (2009) destacam que, para compreender a situação de trabalho, é necessário também estudar a população de trabalhadores e a carga de trabalho, elementos importantes ao se estudar a atividade. A primeira deve levar em consideração informações pessoais dos trabalhadores, como idade, sexo, características físicas, tempo de experiência no trabalho, fadiga, ritmos biológicos, vida fora do trabalho, etc.

Quanto à carga de trabalho, Martins et al. (2013, p. 64) estuda a relação de fatores como recursos tecnológicos, forma de organização do trabalho e de divisão de atividades, o relacionamento interpessoal, a relação com o meio ambiente, com a estrutura física, dentre outros, podem desgastar o trabalhador em sua capacidade laborativa, bem como destruir suas energias vitais.

As características ergonômicas e ambientais do local de trabalho também devem ser levadas em consideração. As características físicas correspondem a organização do arranjo físico no local de trabalho. Marmaras e Nathanael (2006) mostram que um local de trabalho com bom arranjo físico e organizado ergonomicamente melhora o desempenho do trabalhador, facilita a execução de tarefas, assegura saúde e segurança do trabalhador e facilita o uso dos equipamentos no local de trabalho. Isto é, o trabalhador executa suas tarefas com a realização de menos esforço físico e carga de trabalho, além de ter maior segurança.

Dependendo do local de trabalho, as variáveis ambientais são importantes para serem levadas em consideração ao se estudar a situação de trabalho. As variáveis ambientais são térmica, acústica, qualidade do ar e luminosa. De acordo com Nascimento e Souza (2018), para o trabalhador atingir nível de satisfação com seu trabalho é importante que eles seja em local de trabalho com bom nível de conforto ambiental. Mesmo não havendo uma conexão comprovada entre satisfação do trabalhador e ambiente de trabalho, é possível detectar que há ligação entre essas duas variáveis (VISCHER, 2008; LEDER et al.,2015).

O primeiro estudo sobre a satisfação do trabalhador concluiu o mesmo resultado da última afirmação do parágrafo anterior. Apesar de ter sido um estudo com muitas lacunas, Elton Mayo publicou em 1933 o livro “The Human Problems of an Industrial Civilization” que contém 8 estudos sobre o trabalho e as condições de trabalho de trabalhadores de uma companhia elétrica dos Estados Unidos. Esses estudos abordam temas como fadiga, moral do trabalhador e organização do trabalho.

Em um desses estudos, Mayo concluiu que os trabalhadores não ficavam apenas motivados ao trabalhar só por causa de ganhos financeiros. A iluminação, uma variável ambiental, influenciava a produtividade dos trabalhadores. Apesar de ser um estudo com limitações, Mayo mostrou que há relação entre a produtividade do trabalho e a satisfação do trabalhador, já que mostrou que os trabalhadores também trabalham para fins que não podem ser pagos. Porém, o estudo de Hoppock (1937) foi o primeiro totalmente voltado ao tema de satisfação no trabalho, realizado com psicólogos, e concluiu que a satisfação é afetada tanto pela natureza do trabalho quanto pelo relacionamento com colegas e supervisores.

Há vários fatores que influenciam a satisfação no trabalho. Os estudos de Hassard et al. (2013) e Sharma e Naz (2017) mostram alguns desses fatores: variáveis demográficas, suporte organizacional, relação com colegas de trabalho e condições de trabalho (salário, status e segurança, autonomia, carga e horas de trabalho). Também é importante destacar que fatores psicossociais relacionados ao estresse e saúde mental dos trabalhadores também estão associados à satisfação destes (FONSECA; CARLOTTO, 2011).

O taquígrafo é um profissional que está sujeito a vários fatores já mencionados que podem afetar sua satisfação no trabalho. Apesar de ser um profissional que tem o seu trabalho pouco reconhecido, essa função é importante para o bom funcionamento de órgãos públicos como Assembleias Legislativas, Câmaras Municipais e Ministério Público. Esse profissional é responsável por registrar tudo o que acontece em sessões ordinárias, audiências públicas e seminários.

Os taquígrafos geralmente trabalham fazendo revezamento depois de determinado tempo; esse processo de revezamento é cronometrado por relógio, ao mesmo tempo em que anotam em folha de papel o que foi dito nas sessões, audiências públicas e seminários. Em seguida, essas anotações são transferidas para computador pelos próprios taquígrafos.

A taquigrafia está em processo de reconfiguração, decorrente do uso da tecnologia microeletrônica que permite o uso de ferramentas mais adequadas e em tempo real aos discursos, comentários e intervenções em sessões, seminários e audiências públicas. Essa profissão é fundamental para o bom funcionamento de órgãos públicos e esses profissionais

estão sujeitos a várias doenças ocupacionais, sendo a tensão, ansiedade e atenção os mais comuns devido à realização de movimentos repetitivos dos membros superiores.

Esses problemas de saúde causam vários impactos negativos, temporal ou permanente: afeta a família, que perde fonte de renda e tem padrão de vida afetado; afeta a empresa, com perda de mão-de-obra e elevação de custos operacionais; e também afeta a sociedade, com aumento no número de trabalhadores inválidos e dependentes da Previdência Social.

Por isso, é importante a realização de estudos sobre a situação de trabalho e satisfação no trabalho para poder preveni-las. Estudos apontam que há forte relação entre a satisfação e a saúde do trabalho (NADINLOYI et al., 2013; COSGRAVE et al., 2018; KULARATHNA; PERERA, 2016) e a organização do local de trabalho e a saúde no trabalho (MACDERMID et al., 2008; SILVA e NAVARRO, 2012; KIRSTEN, 2010).

No caso do presente estudo, setor de taquigrafia de uma repartição pública, apesar de ter passado por reformas estruturais visando à modernização dos postos de trabalho, ainda é notória no dia a dia da jornada de trabalho situações adversas que levam a constantes reclamações dos operadores, portanto questiona-se:

Como a situação de trabalho pode contribuir com a satisfação no trabalho em taquigrafia?

## 1.2 Objetivos

### 1.2.1 Objetivo Geral

Avaliar a relação entre situação do trabalho e satisfação do profissional de taquigrafia. Para que o objetivo geral seja atingido se faz necessário o desenvolvimento dos seguintes objetivos específicos:

### 1.2.2 Objetivos Específicos:

- analisar a situação de trabalho dos taquígrafos;
- avaliar a atividade desenvolvida pelos taquígrafos, do ponto de vista ergonômico;
- avaliar o índice de satisfação dos taquígrafos.

## 1.3 Justificativa

O estudo busca preencher lacuna existente na literatura científica com relação à profissão dos taquígrafos, nos diversos problemas relacionados à situação de trabalho e a satisfação no trabalho. A maioria dos estudos sobre os taquígrafos focam na relação entre

LER/DORT e organização do trabalho ou no surgimento de doenças ocupacionais (KOSE, 2005; ALVES, 2011; ALVES, 2014; SCANDERALI, 2016 e KNUST, 2017).

Portanto, trata-se de um estudo inédito. Além disso, o presente estudo poderá ser utilizado como consulta de melhoria do trabalho dos profissionais objetos do estudo ou outras profissões semelhantes.

Há várias razões que contribuem para a importância da situação de trabalho. Ao se estudar a situação de trabalho de um ambiente se obtém importantes informações, como a carga de trabalho e as condições do posto de trabalho. Tais fatos podem demonstrar se o trabalhador está em um ambiente saudável, com conforto e segurança, para realizar as suas tarefas profissionais. As condições de trabalho influenciam a satisfação e o desempenho do trabalhador (KASIH et al., 2018).

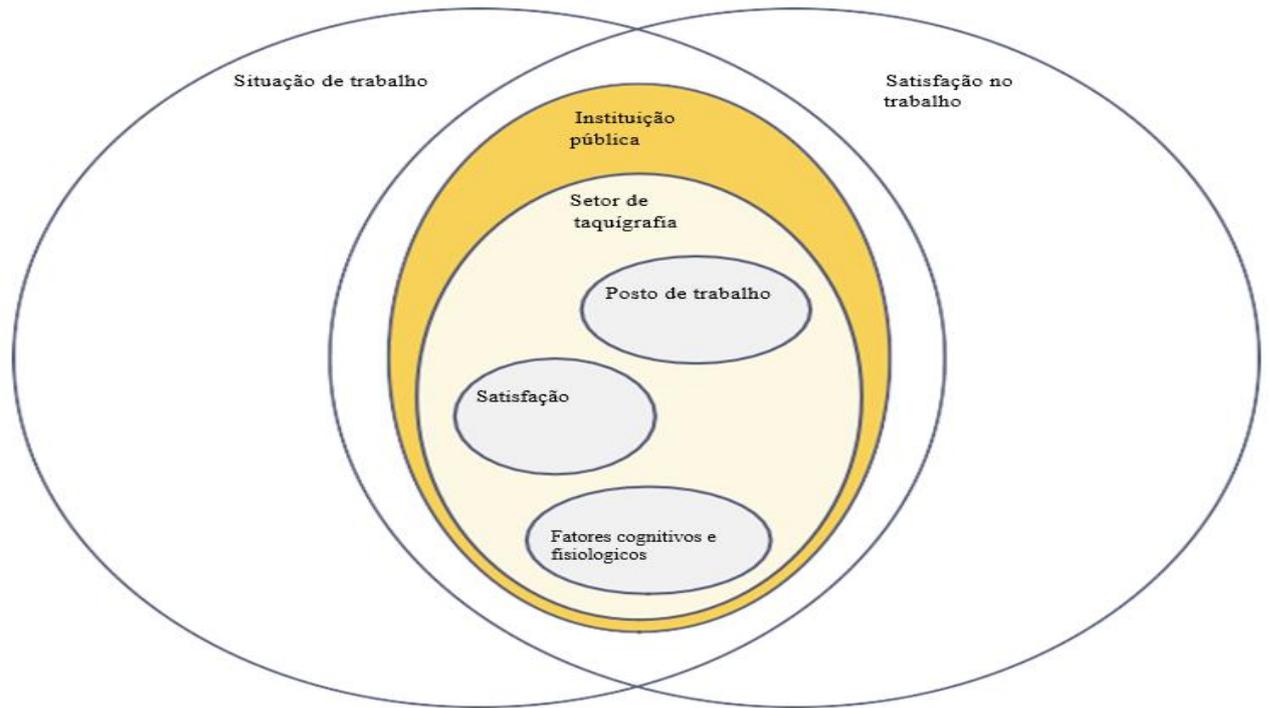
Com relação à satisfação no trabalho, Puttevar et al. (2016) destacam que é tema complexo de estudo, porém necessário de ser analisado para aumentar a motivação e a produtividade do trabalhador.

Além das justificativas já mencionadas, vale destacar que o Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) nunca realizou trabalho com enfoque de estudar a relação entre situação de trabalho e satisfação no trabalho, tendo esse estudo um enfoque inédito sobre questões ergonômicas pelo PPGEP da UFPB.

#### 1.4 Delimitação

O trabalho analisou a relação entre situação e a satisfação no trabalho em uma equipe de 13 taquígrafos de repartição pública do Estado da Paraíba. Essa relação estudada abordou fatores ergonômicos relacionados ao posto de trabalho, individuais, psicossociais e risco à saúde física e mental do trabalhador. A Figura 1 ilustra a delimitação da presente pesquisa.

Figura 1 – Diagrama de delimitação da pesquisa



Fonte: o autor (2020).

### 1.5 Estruturação do trabalho

Esse estudo está dividido em cinco capítulos: O primeiro capítulo focou o problema que será estudado seguido dos objetivos a serem atingidos, a justificativa e a delimitação do estudo. O segundo capítulo consiste na revisão da literatura que aborda conceitos, definições e estudos de temas que darão suporte a realização da pesquisa.

O terceiro aborda a classificação do presente estudo, revisão da literatura e metodologia que será utilizada para desenvolver a presente pesquisa. O quarto capítulo demonstra os resultados obtidos e discussões dos resultados obtidos comparando com estudos científicos. O quinto destaca as conclusões da pesquisa, destacando também se os objetivos foram alcançados e recomendações para futuros estudos.

## CAPÍTULO 2 - REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo, apresenta-se a revisão da literatura que serve de suporte para sustentação da pesquisa realizada. Sendo composto pelas temáticas relacionadas à situação de trabalho, satisfação no trabalho, estudos que abordam a relação entre situação e satisfação no trabalho de taquigrafia

### 2.1 Situação de trabalho

O termo situação de trabalho, segundo Vogt (2017), foi criado por David Lockwood em 1958 em sua obra “The Blackcoated Worker” e definiu a situação de trabalho como um conjunto de relações sociais em que o indivíduo está envolvido no trabalho em virtude de sua posição na divisão do trabalho. Abrahão et al. (2009) estruturam a situação de trabalho, focando aspectos relacionados à empresa e ao trabalhador, como pode ser visualizado na Figura 2.

Figura 2- Principais componentes da situação de trabalho.



Fonte: Abrahão et al. (2009)

Analisando a Figura 2, observa-se que o contrato é definido como acordo, pacto ou tratado em que duas ou mais pessoas assumem certos compromissos ou obrigações, ou asseguram entre si algum direito (MIRANDA, 2008). O contrato simboliza a relação entre trabalhador e empresa. Esse documento vai fornecer informações ao trabalhador, como seus objetivos na empresa e suas tarefas que serão realizadas, ou seja, o trabalho prescrito é imposto pela organização (contrato assinado) e o trabalho real é imposto pelo trabalhador (GONÇALVES, 2014).

Segundo Abrahão et al. (2009, p; 46), por meio da relação empresa e trabalhador resulta a quantidade e a qualidade dos produtos e os impactos sobre a saúde, a melhoria das competências, doenças, ou mesmo acidentes resultantes da interação dos elementos presentes na situação de trabalho.

Na percepção de Guérin et al. (2001), o trabalho é a junção de três termos: condições para realização da atividade, o processo da atividade de trabalho e os resultados. Para Gonçalves (2014), uma das formas de se estudar o trabalho é por meio da análise da atividade, por meio das representações que são elaboradas e por meio das ideias sobre o trabalho que os trabalhadores têm.

Segundo Douglas (1919), condições de trabalho envolvem acordo tarifário, que abarca aspectos como condições ambientais, sanitárias, de segurança, aprendizagem e educação industrial, questões relativas ao pagamento dos funcionários, classificação dos funcionários, acordos com classes trabalhadoras e queixas trabalhistas.

A população de trabalho se refere a população de trabalhadores que podem influenciar no trabalho. Características como fisiológicas, antropométricas, culturais, psicológicas e sociais influenciam o comportamento do trabalhador na execução das suas tarefas (ABRAHÃO et al., 2009).

A organização do trabalho é definida como "a especificação do conteúdo, métodos e inter-relações entre os cargos, de modo a satisfazer os requisitos organizacionais e tecnológicos, assim como os requisitos sociais e individuais do ocupante do cargo" (FLEURY, 1980, p.19), ou seja, atua com o objetivo de melhorar a qualidade do processo produtivo das empresas sem expor a saúde e o bem-estar do trabalhador a riscos ocupacionais. Uma das maneiras mais eficientes e utilizadas para melhorar a organização do trabalho nas empresas é por meio de intervenções ergonômicas.

Se determinada empresa tem boa organização do trabalho, terá mais facilidade para cumprir todas as metas estabelecidas e os funcionários dela trabalham com mais incentivo e tendo orgulho de representá-la.

Para o presente trabalho, apenas os itens 17.3, 17.4 e 17.6 da Norma Regulamentadora (NR) nº 17 vão interessar, pois mencionam o mobiliário dos postos de trabalho, equipamentos dos postos de trabalho e da organização do trabalho, respectivamente. Ao se analisar um posto de trabalho, D'Errico et al. (2016) destacam a importância da análise de fatores relacionados ao trabalho, especialmente exposições psicossociais e características organizacionais, na determinação do presenteísmo dos trabalhadores.

Depois que se sabe como os conceitos mencionados anteriormente estão presentes no estabelecimento de estudo é possível avaliar a situação de trabalho e recomendar melhorias. A situação de trabalho está relacionada com a satisfação e a motivação dos trabalhadores (BASTOS et al., 1995).

Para o presente estudo, a situação de trabalho vai se resumir as condições ambientais e ergonômicas do posto de trabalho, além de fazer uma análise sobre dor no sistema musculoesquelético.

#### 2.1.1 Ferramentas utilizadas para avaliar a situação de trabalho

Muitas ferramentas são utilizadas para avaliar as condições de trabalho em diferentes situações; a melhor técnica para ser escolhida vai depender das características do trabalho que está sendo alvo do estudo e das características das pessoas que fazem esse serviço.

##### 2.1.1.1 *RAPID UPPER LIMB ASSESSMENT (RULA)*

O *Rapid Upper Limb Assessment (RULA)* é uma metodologia criada por McAtamney e Corlett e foi publicada na revista *Applied Ergonomics* em 1993. Segundo os criadores, o RULA foi criado para:

- proteger o trabalhador de distúrbios nos membros superiores;
- identificar o esforço muscular que está associado com postura de trabalho estático ou repetitivo, e que podem contribuir para a fadiga muscular;
- fornecer resultados em avaliação ergonômica que abrange fatores epidemiológicos, físicos, mental, organizacional e ambiental.

A metodologia RULA tem ponto forte na postura, e pontos fracos na força, repetição e duração (BUDNICK, 2013). Apesar de suas limitações, a metodologia RULA apresenta grau de confiabilidade considerado razoável e pode ser utilizada com algumas ressalvas. Métodos observacionais de medição da postura têm sido considerados uma prática e ferramenta razoavelmente confiável na pesquisa epidemiológica musculoesquelética (BAO et al., 2007).

Dockrell et al. (2012) avaliaram em seu estudo que o RULA tem nível de confiabilidade satisfatório, apesar de não ter sensibilidade de um instrumento de medição

clínica. Os autores acrescentam que o RULA é ferramenta de triagem utilizada em conjunto com outras formas de avaliação ergonômica, como medidas antropométricas, avaliação de estações de trabalho de computadores e análise de práticas de trabalho.

Em resumo, é possível afirmar que o RULA é ferramenta útil para ergonomistas, mas com necessidade de treinamento em sua aplicação e interpretação, pois é ferramenta estática, aplicado a um recorte de uma situação de trabalho. É bastante eficiente para ser aplicada em serviços que o trabalhador ocupa mesma postura na maior parte do tempo.

Para utilizar a metodologia RULA só é necessária folha de papel e caneta para avaliar a postura corporal requerida, repetição e força. Na percepção de Chaudhary e Singh (2018), a escolha das posturas para aplicar o RULA devem se basear nos seguintes critérios:

- Posturas mais difíceis e tarefas de trabalho.
- A postura que dura por mais tempo.
- Postura com maior carga de força.

Micheletti et al. (2019) descrevem que o RULA divide o corpo em diferentes partes reunidas em dois grupos, A e B. O grupo A inclui braço, antebraço e punho do membro direito e esquerdo; o grupo B inclui pescoço, tronco e pés. “O RULA dá pontuação para braço, antebraço e punho (sua combinação é chamada de pontuação A); pescoço, tronco e perna (pontuação B); bem como uma pontuação final (grande pontuação)” (BAZAZAN et al., 2019, P.15). Por fim, os resultados dos grupos A e B são confrontados para obter a pontuação do RULA (de 1 a 7 pontos), destacada no grupo C (VALENTIM et al., 2017, p. 199). O Quadro 1 mostra as possíveis pontuações de se obter com o RULA e suas respectivas recomendações.

Quadro 1- Nível de risco de doença no sistema musculoesquelético, segundo metodologia RULA

Pontuação	Nível de risco
1 - 2	Risco negligenciável, não é necessário ações
3 - 4	Risco baixo, mudanças ações podem ser necessárias
5 - 6	Risco médio, mais investigações, mudanças necessárias em breve
+6	Risco muito alto, mudanças são necessárias imediatamente

Fonte: adaptado de McAtamney e Corlett (1993)

#### 2.1.1.2 RAPID ENTIRE BODY ASSESSMENT (REBA)

A metodologia Rapid Entire Body Assessment (REBA) foi desenvolvida por uma equipe de ergonomistas, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais e enfermeiras, que coletaram e codificaram individualmente mais de 600 exemplos posturais para produzir uma nova ferramenta incorporando fatores de carga posturais dinâmicos e estáticos, interface carga

humana (acoplamento) e um novo conceito de posição do membro superior assistida por gravidade (HIGNETT; MCATAMNEY, 1999).

Foi criado com a intenção de ser uma metodologia de fácil utilização e interpretação, com objetivo de dividir o corpo em segmentos para fazer análise postural que seja capaz de detectar regiões sensíveis de manifestar doenças do sistema musculoesquelético.

O REBA avalia as doenças do sistema musculoesquelético do corpo inteiro e os riscos associados às tarefas de trabalho. Uma página de uma folha de papel e caneta para anotações são usados para a avaliação postural corporal requerida ou selecionada, esforços vigorosos, tipo de movimento ou ação, repetição e acoplamento. Algumas desvantagens do REBA consistem em desconsiderar aspectos como vibração e dispêndio de energia ao analisar posturas (SOUZA E RODRIGUES, 2006). Segundo Chaudhary e Singh (2013), a seleção da postura para aplicar o REBA deve basear-se em:

- Posturas mais difíceis e tarefas de trabalho.
- A postura que durou por mais tempo.
- Postura com maior carga de força.

Será atribuído valor para as seguintes regiões do corpo: pulsos, antebraços, cotovelos, ombros, pescoço, tronco, costas, pernas e joelhos. Em seguida, os dados de cada região são coletados e pontuados. A Tabela C vai compilar os dados, gerando única pontuação que representa o nível do risco de doença do sistema musculoesquelético, conforme Quadro 2:

Quadro 2- Nível de risco de doença no sistema musculoesquelético, segundo metodologia REBA.

Pontuação	Nível de risco
1	Risco negligenciável, não é necessário ações
2 - 3	Risco baixo, mudanças ações podem ser necessárias
4 - 7	Risco médio, mais investigações, mudanças necessárias em breve
8 - 10	Risco muito alto, investigar e implementar mudança
+11	Risco muito alto, mudanças são necessárias imediatamente

Fonte: adaptado de Hignett e Mcatamney (1999)

Tee et al. (2017) afirmam que a pontuação final da avaliação do REBA é diferente da pontuação final do RULA, que é dividida em 5 graus de gravidade do risco de Ergonomia, com a pontuação 1 representando risco insignificante.

### 2.1.1.3. QUESTIONÁRIO NÓRDICO E DIAGRAMA DE CORLETT

Considerando os inúmeros fatores de riscos e das variadas manifestações clínicas que o trabalhador com LER/DORT pode apresentar, vários instrumentos têm sido desenvolvidos

com finalidade de identificar aquilo que pode comprometer a saúde do trabalhador, assim como apontar estratégias para melhorar a qualidade de vida destes.

Nesse contexto, merece destaque o Questionário Nórdico (em inglês, The Nordic Musculoskeletal Questionnaire – NQM), criado por Kuorinka et. al. (1987), que permite pesquisar distúrbios musculoesqueléticos no pescoço, ombro, cotovelo, punho e mão, parte superior das costas, região lombar, quadril e coxa, joelho, tornozelo e pé (NAMWONGSA et al., 2018).

Recomenda-se que o Questionário Nórdico seja usado apenas em estudos epidemiológicos, fornecendo informações sobre doenças do sistema musculoesquelético. Logo, esse instrumento pode constituir importante ferramenta de diagnóstico do ambiente ou do posto de trabalho (PINHEIRO, 2002).

O Diagrama de Corlett foi criado por Corlett e Manenica (1980). Eles dividem o corpo humano em 24 segmentos com vista dorsal, para identificar regiões do corpo humano que o trabalhador sente dores. O índice de desconforto varia de uma escala número de zero a sete, onde zero significa que o trabalhador não sente nenhuma dor e sete significa muita dor em determinada região do corpo. Uma vantagem de utilizar essa metodologia é sua fácil compreensão e aplicação (DUARTE E CAVAGNAC, 2019). Como desvantagem, o método apresenta subjetividade, já que o trabalhador que está sendo alvo do estudo poderá omitir ou aumentar alguma dor (CAVALCANTE ET AL., 2015).

Ambas as metodologias têm mesmo objetivo: identificar e avaliar nível de dor na região do sistema musculoesquelético em trabalhadores. Os dois métodos podem encontrar irregularidades no posto de trabalho, máquinas, ferramentas, equipamentos e outros fatores que contribuem para o surgimento de LER/DORT no trabalhador.

#### 2.1.1.4 *Ergonomic Workplace Analysis (EWA)*

A metodologia *Ergonomic Workplace Analysis* (EWA), conhecida no Brasil como Análise Ergonômica do Trabalho (AET), consiste em uma ferramenta participativa para poder avaliar o posto de trabalho. Essa metodologia tem como principal característica a análise do trabalho feita em campo, ou seja, baseada no trabalho realizado pelos trabalhadores nas situações de trabalho (FERREIRA, 2015). O EWA utiliza os conhecimentos da Ergonomia para analisar, diagnosticar e corrigir situação real de trabalho na vida do analista e do trabalhador (DEFANI;FRANCISCO, 2006).

De acordo com Silva e Camarotto (2012), a ferramenta participativa EWA segue procedimento padrão de aplicação, apesar de alguns autores adaptarem esse procedimento para ser aplicado em casos específicos. O procedimento padrão é:

- Análise ambiental, agregando aspectos demográficos, biológicos e antropológicos;
- Análise de atividades de trabalho;
- Preparação de soluções, recomendações;
- Extensão e aprofundamento dos critérios para que a intervenção seja bem-sucedida.

Coelho e Silva (2013) consideram o EWA uma metodologia útil para identificação e análise de problemas visando melhoria das situações de trabalho, focando não somente nos fatores humanos, mas também na subjetividade intrínseca na atividade dos funcionários (nível operacional, tático e estratégico), na comunicação entre empregados e empregadores, e no auxílio a projetos futuros de expansão.

Para Shida e Bento (2012), o EWA é bastante completo porque oferece informações dos aspectos ambientais e físicos do ambiente de trabalho, além de avaliar os aspectos psicossociais e mentais, tais como a comunicação entre os trabalhadores, atenção ao executar a atividade, e tomada de decisões. Segundo Souza (2011), o objetivo é avaliar:

- espaço de trabalho;
- atividade física geral/manuseio de carga;
- postura e movimentos;
- risco de acidente;
- conteúdo e restrições de trabalho;
- comunicações e contatos pessoais;
- tomada de decisões;
- repetitividade;
- atenção;
- iluminação/Temperatura/Ruído.

#### 2.1.1.5 OWAS

Desenvolvida por um grupo de siderúrgicos finlandeses denominado OVAKO OY, em parceria com pesquisadores do Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional – Karu, Kansi e Kuorinkanos, entre os anos de 1974 e 1978. É um dos mais tradicionais para avaliação ergonômica e foi nomeado de OWAS (Ovako Working Posture Analysis System), com objetivo de coletar informações relacionadas às posturas corporais prejudiciais realizadas durante as atividades que constituíam o trabalho (NETO et al.,2016).

De acordo com Paim et al. (2017), o OWAS se baseia na amostragem das atividades em intervalos constantes ou variáveis, verificando-se a frequência e o tempo gasto em cada postura. Nas amostragens são consideradas as posturas das costas, braços, pernas, uso de força

e fase da atividade. Os criadores do método recomendam que sejam realizadas no mínimo 100 observações para que se possa inferir corretamente sobre a tarefa analisada.

Dependendo da tarefa, Junior (2006) recomenda que as observações devem ser fixadas num intervalo entre 30 e 60 segundos. Dependendo do número de observações realizadas, o mesmo autor afirma que o erro esperado do método varie em torno de 5% a 10%. De Bruijn et al. (1998) estudaram a confiabilidade do OWAS e chegaram à conclusão de que ela tem nível superior a 85%, o que é considerado de boa concordância.

As análises das posturas são realizadas por registros fotográficos; a metodologia apresenta posturas para a região das costas (4 posturas), os braços (3 posturas) e pernas (7 posturas) e o carregamento de carga manual (3 categorias). No total, apresenta 252 posturas classificadas em quatro categorias relacionadas às necessidades de mudanças ergonômicas. O estudo realizado por Mattila et al. (1993) classifica essas quatro categorias de ação do OWAS, conforme Quadro 3.

Quadro 3- Categoria de postura do OWAS

Categorias de postura do OWAS	Descrição	Porcentagem observada de posturas
Categoria de ação I	As posturas de trabalho são geralmente consideradas sem efeitos prejudiciais particulares no sistema musculoesquelético. Nenhuma ação é necessária para mudar as posturas de trabalho	40,6
Categoria de ação II	As posturas de trabalho têm algum efeito prejudicial no sistema musculoesquelético. Estresse leve, nenhuma ação imediata é necessária, mas mudanças devem ser consideradas no planejamento futuro	51,4
Categoria de ação III	As posturas de trabalho têm um efeito distintamente prejudicial no sistema musculoesquelético. Os métodos de trabalho envolvidos devem ser alterados o mais rapidamente possível	3,4
Categoria de ação IV	Posturas de trabalho com um efeito extremamente prejudicial no sistema musculoesquelético. Soluções imediatas devem ser encontradas para mudar essas posturas	4,4

Fonte: Mattila et al. (1993).

Com relação às limitações da ferramenta OWAS, Soares Másculo e Vidal (2011) destacam as dificuldades de identificação e registro das posturas, a subjetividade do OWAS e a classificação das posturas.

A metodologia OWAS é muito usada na atualidade, alguns estudos que se destacam são: Etemadinezhad et al. (2013), que realizaram análise de posturas dos trabalhadores de uma indústria de tabaco e sua relação com LER/DORT; Ismail et al. (2009), com estudo em uma indústria de automóveis; Lee e Han (2013) e Li e Lee (1999), sobre a postura de trabalhadores

da construção civil; White e Lee Kirby (2003) e Czuba et al. (2012), com avaliações ergonômicas de trabalhadores de saúde de centros de reabilitações; Hignett (1996) realizou análise postural com enfermeiras de um hospital do Reino Unido; Gilkey et al. (2007) estudaram problema de dor lombar em carpinteiros; Nascimento e Fiedler (2017) estudaram a atividade postural de extrativistas de açaí em uma reserva extrativista no estado do Acre; Lasota (2013) estudou o desconforto muscular em empacotadores de logística; Grecchi et al. (2006) realizaram estudo de postura com trabalhadores manuais de pedreiras; Özkaya et al. (2018) e Polat et al. (2016) realizaram avaliações de carga de trabalho físico com trabalhadores da indústria de móveis, etc.

#### 2.1.1.6 OCRA

A pedido do grupo técnico de estudo das lesões musculoesqueléticas da Associação Internacional de Ergonomia (IEA), os autores Enrico, Daniela Colombini e Michele Fanti criaram o método Occupational Repetitive Actions (OCRA) em 1996 (OLIVEIRA et al., 2010), cujo objetivo é prevenir lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT) nos membros superiores.

Na época que o método OCRA foi criado só havia métodos de avaliação que estudavam frequência e força. Baseado nisso, os criadores realizaram vasta revisão na literatura para criar um método que englobasse outros fatores que são fundamentais para prevenção de LER/DORT: organização do trabalho, frequência, força, postura, tempo de trabalho, tempo de pausa e, depois, se o trabalhador tem outras tarefas durante o dia (SOARES et al., 2016).

Inicialmente, esse método consistia de lista de controle denominada *checklist* OCRA, que serve para uma avaliação preliminar; algum tempo depois foi desenvolvido o índice OCRA (IIDA;BUARQUE, 2016). A *checklist* OCRA avalia os seguintes fatores de risco: tempo de recuperação, frequência da ação, força, fator postura, fatores adicionais, que são: (i) a avaliação temporal da utilização de ferramentas que transmitem vibrações, (ii) ou que causem compressão na pele (por exemplo, vergões e calosidades), (iii) o registro de tempo de tarefas de precisão desenvolvidas (tarefas em áreas inferiores a 2 ou 3 mm), a (iv) identificação da presença de mais do que um fator de risco ao mesmo tempo ou (v) a presença de um ou mais fatores de risco adicional durante todo o tempo, a (vi) utilização das mãos como ferramentas para bater e a respectiva cadência por hora, a (vii) utilização de luvas inadequadas (por exemplo, desconfortáveis ou finas) e (viii) a cadência imposta (total ou parcial) (SERRANHEIRA; UVA, 2010).

Todos os fatores OCRA serão avaliados e classificados. Tanto o resultado do *checklist* quanto do índice é enquadrado em um dos cinco níveis, identificados por faixa de cores que corresponde a diferentes indicações. O Quadro 4 ilustra essa relação.

Quadro 4- Relação entre o Índice OCRA e as Faixas de Risco

OCRA checklist	Índice OCRA	Nível	Risco	População de trabalhadores prevista com DORT (%)
< 7.5	<2.2	Verde	Risco aceitável	< 5.3
7.6 – 11.0	2.3 – 3.5	Amarelo	Risco muito baixo	5.3 - 8.4
11.1 – 14.0	3.6 - 4.5	Vermelho Claro	Risco médio-baixo	8.5- 10.7
14.1 – 22.5	4.6 – 9.0	Vermelho Escuro	Risco médio	10.8- 21.5
≥ 22.6	≥ 9.1	Roxo	Risco alto	>21.5

Fonte: adaptado de Colombini et al. (2013).

De acordo com Colaco et al. (2015), os autores que criaram o método OCRA recomendam realizar o seguinte procedimento para execução do método:

- identificar as tarefas típicas do trabalho, incluindo aquelas que correspondem a ciclos repetitivos no ambiente de trabalho, de duração expressiva de tempo;
- verificar a sequência de ações técnicas nos ciclos representativos de cada tarefa;
- descrever e classificar os fatores de risco dentro de cada ciclo (repetitividade, força, postura, fatores adicionais);
- reajustar dados nos ciclos de cada tarefa para modificação total do trabalho, levando em consideração duração e sequências de diferentes tarefas e períodos de recuperação;
- produzir síntese, avaliação estruturada dos fatores de risco para o trabalho em geral.

O sistema OCRA apresenta três metodologias para avaliação de DORT nos membros superiores, segundo Colombini et al. (2013):

- *OCRA Mini-Checklist*: foi desenvolvido por Colombini e Occhipinti (2011). A *OCRA Mini-checklist* é menos precisa do que a *OCRA checklist*. Recomenda-se utilizar em setores especiais como artesanato, pequenas empresas e agricultura, onde o trabalho não é organizado de acordo com taxas, tempos e ciclos precisamente definidos como na indústria.
- *OCRA Checklist*: a elaboração de um mapa que avalia a presença de riscos em trabalho repetitivo. De acordo com o mapa elaborado, o trabalho ou a tarefa repetida pode ser classificado como verde (sem risco), amarelo (risco significativo ou

limítrofe), vermelho claro (risco médio-baixo), vermelho escuro (risco médio) ou roxo (risco alto).

- Índice OCRA: avalia risco de forma analítica e recomenda-se que seja usada ao projetar ou redesenhar trabalhos e/ou parâmetros relacionados à organização do trabalho, rotações, realocação de trabalhadores doentes e planos estratégicos para aumentar a produtividade.

#### 2.1.1.7 NIOSH

O método NIOSH foi desenvolvido pelo National Institute for Occupational Safety and Health – NIOSH, nos Estados Unidos em 1981, tendo como objetivo reduzir ou prevenir a ocorrência de dores causadas pelo levantamento de carga. Segundo Soares Másculo e Vidal (2011) há três critérios para estabelecer os limites de carga da ferramenta NIOSH:

- Critério biomecânico: Tendo base estudos sobre a resistência da coluna vertebral com o levantamento de peso, a recomendação do método do método NIOSH é que a força-limite no levantamento de peso seja de 3,4kN.
- Critério fisiológico: O comitê do NIOSH estabeleceu alguns critérios de gasto de energia para prevenir riscos no sistema musculoesquelético e fadiga: a) em levantamentos repetitivos, a capacidade aeróbica máxima será de 9,5 Kcal/min; b) levantamentos que requeiram erguer os braços acima de 75 cm, não superaram 70% da capacidade aeróbica máxima. c) Em tarefas com duração de 1 hora, de 1 a 2 horas e de 2 a 8 horas não devem superar a capacidade aeróbica de 50%,40% e 30%, respectivamente.
- Critério psicofísico: se baseia na resistência e capacidade dos trabalhadores que realizam levantamento de carga com diferentes frequências e durações.

A Equação 1 é utilizada para calcular o peso limite por levantamento de um trabalhador. Foi criada pelo NIOSH em 1981 e depois foi revisada em 1991:

$$LPR = 23 \times (25/H) \times (1 - 0,003/[v-75]) \times (0,82 + 4,5/D) \times (1 - 0,0032 \times A) \times F \times C \quad (1)$$

Onde, são definidas as seguintes:

- LPR: limite de peso recomendável;
- H: distância horizontal entre o indivíduo e a carga (posição das mãos) em cm;
- V: distância vertical na origem da carga (posição das mãos) em cm;
- D: deslocamento vertical, entre a origem e o destino, em cm;
- A: ângulo de assimetria, medido a partir do plano sagital, em graus;

- F: frequência média de levantamento em levantamentos/min;
- C: qualidade da pega.

Santos et al. (2013) afirmam que o resultado da equação de NIOSH é o LPR: limite de peso recomendável. Assim, o peso real carregado pelo trabalhador não deve ultrapassar o LPR, realizando-se assim a análise de levantamento de carga. Sobre a equação do método NIOSH, Ribeiro et al. (2009) destacam que o risco de distúrbios osteomusculares aumenta com o distanciamento entre o limite de peso recomendado e o peso efetivamente manipulado.

Outra equação que o NIOSH apresenta é equação do limite do peso recomendado, representado pela Equação 2, a seguir:

$$IL = \text{Peso levantado} / \text{LPR} \quad (2)$$

Onde, IL representa o Índice de Levantamento.

Esse índice consiste em uma razão entre o peso real levantado e o peso recomendado pelo Critério de NIOSH, que tem o seguinte significado: se for menor que 1, não oferece risco a saúde do trabalhador; entre 1 e 2, indica que há um aumento no risco de lesões; para valores acima de 2, o risco do trabalhador vir a ter alguma lesão na coluna ou no sistema músculo-ligamentar aumenta de forma considerável (PINHEIRO et al., 2013, p. 3).

Apesar de ser um método que apresenta boa confiabilidade e é bastante utilizado para avaliação de risco, carga física e estudos em posto de trabalho (LAPERUTA et al., 2018), de acordo Shida e Bento (2012), a única limitação é a aplicação em cargas estáticas.

## 2.2. Satisfação no trabalho

O termo satisfação no trabalho já teve diversas definições no decorrer da história, desde o seu primeiro estudo, realizado por Elton Mayo em 1933. Hoppock (1935, p. 47) foi o primeiro autor a definir o termo “satisfação no trabalho”; o autor cita que há vários fatores relacionados com a satisfação no trabalho: "Satisfação no trabalho é um resultado de forças psicológicas, fisiológicas e ambientais que levam a pessoa a dizer com sinceridade, estou satisfeito com o meu trabalho".

Aziri (2011) afirma que é uma das áreas mais complexas que os gerentes de hoje enfrentam quando gerenciam seus funcionários. A satisfação no trabalho envolve aspectos emocionais e individuais do trabalhador e sua relação com o meio de trabalho (LOCKE, 1969).

Kovach (1946) realizou estudo que mostra 10 fatores relacionados ao trabalho que tem influência na satisfação do trabalhador:

- sentir-se "bem" na maioria das coisas;
- valorização total do trabalho realizado;
- bons salários;
- boas condições de trabalho;
- trabalho interessante;
- seguro desemprego;
- lealdade pessoal aos trabalhadores;
- promoção e crescimento na organização;
- ajuda solidária em problemas pessoais;
- disciplina tática.

Em 1959, Frederick Herzberg publicou uma teoria importante para os estudos de satisfação no trabalho, que recebeu o nome de teoria dos dois fatores de Herzberg, mas que ficou conhecida por teoria de duplo fator e teoria da motivação e higiene de Herzberg.

Em seu estudo, o citado autor estudou a satisfação no trabalho em 500 engenheiros de 9 empresas americanas e concluiu que fatores motivacionais, como a satisfação no cargo, em função do conteúdo ou atividades desafiadoras e estimulantes do cargo, estão sob controle do trabalhador. Logo, esses fatores levam satisfação aos trabalhadores são chamados de fatores intrínsecos.

Os outros fatores são os higiênicos, que estão sob controle da empresa. Os principais fatores higiênicos são: salário, tipos de supervisão, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, regulamento interno etc. Eles levam insatisfação aos trabalhadores de acordo com o estudo de Herzberg, estes são os fatores extrínsecos.

Na opinião de Fisher (2009), a teoria proposta por Herzberg apresenta dois tipos de gerenciamento que servem para enriquecer o trabalhador: melhor motivação na equipe e ampliação de vagas aos funcionários, mesmo que as tarefas sejam repetitivas.

No decorrer dos anos, a teoria da motivação e higiene de Herzberg passou por adaptações para ser aplicada em alguns estudos e assim obter melhores resultados (LUNDBERG et al., 2009). O estudo de Matei e Abrudan (2018) é um exemplo: ao tentar adaptar o modelo de Herzberg no contexto cultural da Romênia, os autores concluíram que o modelo precisava de adaptação.

Ruthankoon e Olu Ogunlana (2003) testaram a teoria dos dois fatores de Herzberg na construção civil da Tailândia e concluíram que o modelo proposto por Herzberg precisa de adaptações para ser utilizado no setor da construção civil tailandesa. Essa teoria não pode ser

aplicada em todos os tipos de indústrias, para alguns é necessário reexaminar quais fatores de satisfação são mais significativos (SAAD; HASANEIN, 2018).

Apesar da teoria de Herzberg ter sido importante para os avanços sobre os estudos de satisfação no trabalho, ela também sofreu muitas críticas. Coda e Bergamini (1997) criticam ao dizer que a metodologia é limitada; o questionário não é muito confiável; ignoram-se variáveis situacionais; a metodologia foi criada para se relacionar com a produtividade, porém pouco focaliza nesta característica e não foi utilizada a medida global de satisfação.

Malik e Naeem (2013) também fizeram críticas, afirmando que Herzberg não considerou fatores individuais do trabalhador ao elaborar o modelo. Enquanto isso, Schneider e Locke (1971) classificam a teoria de Herzberg de ilógica e inconsistente.

Apesar das críticas, a citada teoria contribuiu para outras pesquisas, como a realizada por Wernomont (1966) sobre fatores intrínsecos e extrínsecos na satisfação no trabalho, que concluiu que ambos podem contribuir para satisfação ou insatisfação do trabalhador, porém os fatores intrínsecos mostraram ter relevância maior para a satisfação no trabalho.

O estudo de Marijani e Marwa (2016) também obteve os mesmos resultados de Wernomont, e acrescentou que os trabalhadores do sexo masculino apresentam mais satisfação com fatores intrínsecos do que as do sexo feminino. Além disso, os fatores de satisfação intrínsecos mostraram relação linear positiva entre grupos etários cronológicos, e fatores extrínsecos variam entre diferentes grupos etários.

Alguns fatores intrínsecos que afetam a satisfação no trabalho são: interesse intrínseco no trabalho em si, sentimentos próprios sobre o trabalho, responsabilidade que o trabalho fornece e a oportunidade de avanço; e alguns fatores extrínsecos são pressões externas, como da família e das finanças, conselho dos colegas de trabalho, localização do trabalho e salário (O'REILLY; CALWELL, 1980).

Também é importante entender o termo sentido do trabalho que tem uma forte ligação com a satisfação. Sant'Anna e Kilimnik (2011) definem o sentido do trabalho como o significado, a orientação e a coerência do trabalho na visão do trabalhador.

O significado do trabalho consiste na história do indivíduo e da sua inserção social; isto quer dizer que o significado do trabalho como uma cognição subjetiva, sócio-histórica e dinâmica, sendo então compreendido como o processo incessante de mudança do mundo e do indivíduo, portanto, um constructo inacabado (SCHMIDT et al., 2017).

Segundo Neves et al. (2007), a orientação consiste no que a pessoa busca e os propósitos que guiam suas ações e a coerência é a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho.

Para que um trabalho seja satisfatório é importante que o trabalhador possa apelar para suas competências e tenha a oportunidade de testar suas capacidades, com o objetivo de estimular suas necessidades de crescimento pessoal e seu senso de responsabilidade (MORLIN, 2001). O trabalhador deve ser desafiado e deve ter autonomia para poder tomar decisões, assim sentirá importante e conseqüentemente o trabalho fará sentido para ele e o seu nível de satisfação vai aumentar.

Lawler e Porter (1967) afirmam que a satisfação no trabalho é importante porque tem o poder de influenciar tanto a rotatividade e quanto o absenteísmo. Wanous e Lawler (1972) afirmam que há relação negativa entre a satisfação no trabalho tanto como absenteísmo como quanto a rotatividade, porém isso é mais notável quando se estuda a relação da atração de trabalho com o absenteísmo e a rotatividade.

### 2.2.1. Mensurar satisfação no trabalho

Mensurar a satisfação no trabalho é importante para reduzir a rotatividade e o absenteísmo no trabalho, um funcionário satisfeito é um funcionário produtivo (LARSON et al., 1984). Na opinião de Wanous e Lawler (1972), não há maneira melhor de medir a satisfação. A "melhor" maneira depende de qual variável a medida de satisfação deve ser relacionada. Para os autores, há muitos sentimentos humanos que são difíceis de serem mensurados ou até imensuráveis, por este motivo não há método padrão de medir satisfação.

A revisão sistemática realizada por Saane et al. (2003) estudou a confiabilidade e a validade de vinte e nove ferramentas que mensuram satisfação no trabalho. Apenas sete dessas ferramentas mostraram ter bom nível de confiabilidade e validade ao mesmo tempo. Para escolher a mais adequada para mensurar satisfação no trabalho é importante levar em consideração variáveis como tamanho da amostra, diferenças culturais, línguas e idades, pois todos eles podem confundir os resultados obtidos (HASSARD et al., 2013).

Johnson (1955) foi o primeiro autor a criar um instrumento para mensurar satisfação no trabalho. Na oportunidade foi criado um questionário com 99 perguntas, para ser aplicado em professores, que abordaram os seguintes temas relacionados à satisfação no trabalho: esforço físico e mental do trabalhador; relações com associados; relações com o empregador; segurança, progresso e finanças; interesse, gosto e envolvimento emocional no trabalho; informações e status do trabalho; ambiente físico e condições de trabalho; futuro, objetivos e progresso em direção a metas; e avaliação em retrospecto.

Desde então, muitos instrumentos foram criados para mensurar satisfação no trabalho, a maioria são questionários. Os principais instrumentos são a *Single Global Rating*

(Classificação Global Única. Tradução nossa) e a *Summation Score* (Pontuação de soma. Tradução nossa).

A *Single Global Rating* consiste apenas em perguntas tais como: “Quão satisfeito você está com o seu trabalho?” que o entrevistador vai responder dando nota dentro de uma escala de 0 a 5, que corresponde a altamente insatisfeito e altamente satisfeito, respectivamente. Esse método é pouco utilizado na literatura científica.

O Método *Summation Score* consiste em questionários com perguntas mais sofisticadas relacionadas aos diversos fatores que englobam a satisfação no trabalho para extrair o máximo de informação possível sobre a opinião do trabalhador e dos seus sentimentos.

Muitos questionários já foram criados na literatura científica pelo método *Summation Score*; os que mais se destacam são:

#### 2.2.1.1 *Job Descriptive Index (JDI)*

O *Job Descriptive Index (JDI)* é composto por 72 perguntas criado por Smith et al. (1969) que avalia cinco fatores relacionados à satisfação no trabalho: o próprio trabalho (responsabilidades do trabalhador, interesse e expectativas de crescimento profissional), qualidade da supervisão (ajuda técnica e suporte social), relação com colegas de trabalho (respeito e harmonia), oportunidade de promoções (chances de ser promovido no emprego) e salário (incentivo financeiro).

O entrevistador responde “Sim” se concorda com o item da pergunta; responde “Não” se discorda com o item da pergunta, e responde “?” se tem dúvidas sobre concorda ou discorda do item da pergunta. Esse questionário já foi aplicado em estudos científicos de dezessete países e traduzido para nove idiomas (STALON et al., 2002).

Os autores pretendiam mensurar a satisfação no trabalho usando apenas palavras, principalmente adjetivos, para descrever os sentimentos do trabalhador em relação ao seu trabalho (TASIOS; GIANNOULI, 2017).

O JDI é muito utilizado por pesquisadores na área de satisfação no trabalho para obter informações de satisfação no trabalho pertinentes a quatro resultados organizacionais e individuais relacionados à satisfação: trabalho, salário, supervisão e colega de trabalho (DAVIS, 2004).

Em 1989, surge o questionário *Job in General Index (JIG)* como complemento do JDI. O JIG foi criado por Ironson et al. (1989) que acrescentou questões relacionadas à satisfação global do trabalhador. De acordo com Irani e Scherler (2002), o JIG é normalmente usado para medir a satisfação geral dos trabalhadores.

O JIG possui dezoito itens para serem respondidos e com a mesma escala de resposta do JID: a pessoa concorda (sim), a pessoa não tem certeza (?) ou a pessoa não concorda (não) (SAANE et al., 2003). Mais tarde, o JDI passou por mais atualizações, sendo a mais recente feita por Balzer et al. (1997).

#### 2.2.1.2 *Global Job Satisfaction (GJS)*

Warr, Cock e Wall (1979) desenvolveram o *Global Job Satisfaction (GJS)*, que contém quinze itens para avaliar a satisfação no trabalho, sendo sete usados para avaliar fatores intrínsecos e oito para fatores extrínsecos.

Heritage et al. (2015), em estudo sobre as escalas presentes no questionário GJS, concluíram que deve ser levado em consideração as altas correlações entre fatores latentes com fator de satisfação do trabalho global; quando representadas hierarquicamente, não suportam a existência de múltiplos fatores latentes únicos subjacentes ao fator de satisfação do trabalho global.

Esse método é pouco utilizado atualmente porque a maioria dos estudos sobre satisfação no trabalho prefere realizar avaliações multidimensionais relacionados ao tema. Oshagbemi (1999) mostra que os estudos sobre satisfação no trabalho com vários fatores são mais vantajosos porque oferecem mais informações.

Seguindo essa mesma linha, a revisão sistemática de Hora et al. (2018) sobre medidas em satisfação no trabalho mostra que o GJS é um dos instrumentos de mensuração menos utilizados na atualidade. O mesmo estudo aponta que as metodologias mais utilizadas atualmente são o *Minnesota Satisfaction Questionnaire* e o *Job Satisfaction Survey*, que serão discutidos a seguir.

#### 2.2.1.3 *Minnesota Satisfaction Questionnaire*

O Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) foi criado em 1967 por Weiss, Dawis, Englande Lofquist. Foi resultado de um projeto da Universidade de Minnesota chamado de "Projeto de Ajuste de Trabalho", que se originou em 1957. Os objetivos eram: desenvolver ferramentas de diagnóstico para avaliar o "potencial" de trabalho dos candidatos à reabilitação profissional e a avaliar os resultados do ajuste de trabalho. Abugre (2014) classifica o MSQ como fácil de ser utilizado e é amplamente aceito para estudos sobre satisfação no trabalho em empresas privadas e órgãos públicos.

O MSQ é um questionário que contém duas versões: a versão completa é composta por 100 perguntas, enquanto a versão resumida contém apenas 20 perguntas para serem respondidas; cada item tem 5 opções de resposta: muito satisfeito, satisfeito, nenhum,

insatisfeito e muito insatisfeito. O questionário da versão completa leva em média de 15 a 20 minutos para ser respondido e o questionário da versão resumida do MSQ leva aproximadamente 5 minutos para ser respondido.

As questões das duas versões do questionário incluem perguntas sobre o trabalho em si, salário, oportunidade de promoção, supervisão e colegas de trabalho (KAMARULZAMAN; NORDIN, 2012). Esse questionário mede a satisfação no trabalho de maneira mais individualizada, levando em consideração aspectos do ambiente de trabalho e do trabalho (KYUMANA, 2017).

Buitendach e Rothmann (2009), ao aplicar o MSQ com classes trabalhadoras na África do Sul, constataram que há diferenças significativas entre empregados negros e brancos em relação à sua experiência de satisfação intrínseca no trabalho.

Os fatores são elementos importantes que devem ser analisados. Hancer e George (2004) demonstram bem em seu estudo que o MSQ apresenta quatro fatores:

- fator 1 são os fatores intrínsecos: utilização de habilidades, status social, realização, variedade, serviço social, avanço, autoridade, atividade, segurança e independência.
- fator 2 são os fatores extrínsecos: reconhecimento, condições de trabalho, políticas e práticas da empresa, remuneração e colegas de trabalho.
- fator 3 é representado por 3 itens: supervisão-técnica, supervisão-relações humanas e valores morais.
- fator 4 é representado por 2 itens: responsabilidade e criatividade.

De acordo com Hirschfeld (2000), a análise fatorial ao verificar os dados do MSQ resumido pode causar pequenas distorções nos resultados sobre fatores intrínsecos. Esse é um dos problemas contidos ao se utilizar o MSQ. O estudo de Hancer e George (2003) sobre satisfação no trabalho com trabalhadores de restaurante, ao utilizar a metodologia MSQ, também obteve a mesma conclusão da citação anterior.

#### *2.2.1.4 Job Satisfaction Survey (JSS)*

O *Job Satisfaction Survey* (JSS) foi desenvolvido por Spector (1985), e consiste de nove subescalas de satisfação no trabalho, para ser aplicado especialmente em funcionários de organizações de serviços humanos, público e sem fins lucrativos, embora possa ser aplicável a outras categorias profissionais.

As nove dimensões contidas no JSS são: pagamento, promoção, supervisão, benefícios, recompensas contingentes, procedimentos operacionais, colegas de trabalho, natureza do trabalho e comunicação (PARMER; EAST, 1993). Para cada dimensão, existem

quatro perguntas específicas, totalizando 36 itens. O JSS usa escala de 6 likert contendo seis escolhas de 1 (discordo muito) a 6 (concordo muito) em cada pergunta (ALI, 2008).

Esse questionário foi criado com o objetivo de estimular pensamentos dos entrevistados sobre suas próprias áreas de satisfação no trabalho nas nove dimensões do JSS (LUMLEY et al., 2011). Ele tem índice de confiabilidade elevado ( $\alpha = 0,91$ ) (HONORATO; OLIVEIRA, 2018). Sua confiabilidade justifica o uso dessa metodologia em muitos estudos de satisfação no trabalho (GHOLAMI-FESHARAKI et al., 2012).

Astrauskaitė et al. (2011) realizaram um estudo com professores de escolas de ensino médio na Lituânia aplicando a metodologia JSS; Parmer e East (1993) empregaram a mesma metodologia com trabalhadores da biblioteca da Universidade de Ohio; Batura (2016) aplicou uma forma adaptada do JSS em trabalhadores de saúde do Nepal; Tsounis e Sarafis (2018) concluíram em seu estudo que a metodologia JSS é válida e confiável para ser utilizada em futuros estudos de satisfação no trabalho na Grécia.

No Brasil, os estudos de Souza et al. (2015) e o de Souza et al. (2017) foram responsáveis pela adaptação e validação, respectivamente do JSS no Brasil. O estudo de Souza et al. (2017) mostra que o JSS tem boa validade e confiabilidade, mas destaca que estão sujeitas a variações de acordo com as circunstâncias, a população e o objetivo da pesquisa.

Os exemplos citados acima são alguns estudos realizados com o JSS que mostram a confiabilidade e validade que a metodologia tem para ser aplicada em diversos locais do mundo, mesmo que em alguns lugares o questionário tenha de ser adaptado para atender a realidade local, como é o caso da aplicação realizada no Nepal ou no Brasil.

### 2.3 Estudos científicos relacionando situação de trabalho e satisfação de trabalho

Essa seção descreve alguns estudos sobre situação de trabalho e satisfação no trabalho. Pitaloka e Sofia (2014), Verhaeghe et al. (2006) e Raziq e Maulabakhsh (2015) fornecem bons indícios de que o ambiente de trabalho tem forte impacto na satisfação no trabalho.

Graeff et al. (2014) destacam que o cooperativismo entre colegas de trabalho e as condições de trabalhos são fatores que melhoram a satisfação do trabalhador no seu local de trabalho. A revisão da literatura realizada por Aziri (2011) mostra que motivar o trabalhador e a compensação financeira causam grande influência na satisfação deste.

A maioria dos estudos que aborda um ou os dois fatores que são alvos deste trabalho são estudados com profissionais da área de saúde, professores e funcionários do setor comercial como empresas de telemarketing e bancos.

Com relação aos estudos no setor de saúde, Bovier e Perneger (2003), Laubach e Fischbeck (2007) e Pantenburg et al. (2018) estudaram a satisfação no trabalho em médicos cirurgiões. Para Bovier e Perneger (2003), a satisfação no trabalho em médicos cirurgiões pode ser mensurada com a aplicação de questionário. Laubach e Fischbeck (2007) e Pantenburg et al. (2018) concluíram em seus estudos que a carga de trabalho é um fator importante na satisfação no trabalho de cirurgião.

Bégat et al. (2005), Pinto et al. (2014) e Blomberg (2014) estudaram a satisfação no trabalho em enfermeiros. Pinto et al. (2014) realizaram estudo de caso para medir o nível de satisfação no trabalho de uma equipe de enfermagem em unidade básica distrital de saúde e obtiveram nível baixo de satisfação ao comparar os resultados com outros estudos da literatura científica. Bégat et al. (2005) e Blomberg (2014) mostram que fatores psicossociais relacionados ao local de trabalho contribuem para o aumento de estresse em profissionais da enfermagem e assim acabam influenciando na satisfação no trabalho desses profissionais.

Poter et al. (1974) estudaram a relação de satisfação e organização no trabalho com nível de rotatividade em técnicos psiquiátricos. Lindorfs et al. (2007) estudaram a satisfação no trabalho, habilidades de trabalho com anesthesiologistas finlandeses e Zhang e Fang (2016) estudaram satisfação no trabalho dos médicos de uma aldeia chinesa durante as reformas de uma clínica local. O estudo de Rad e Moraes (2009) sobre satisfação no trabalho com funcionários de hospitais universitários da cidade de Isfahan, Irã, concluiu que esses trabalhadores apresentaram nível de satisfação moderado e um dos principais motivos para a satisfação não apresentar bom resultado é a situação dos postos de trabalho de alguns deles.

Nos estudos com professores, Verhoeven et al. (2003) e Rasku e Kinnunem (2003) estudaram a satisfação no trabalho de profissionais do ensino médio na Holanda e Finlândia, respectivamente, analisando condições e bem-estar desses profissionais. Araújo et al. (2017) estudaram a satisfação no trabalho de professores universitários no Brasil; Salehi et al. (2015) estudaram a relação entre satisfação de professores de inglês no Irã e suas atitudes mediante às crenças e motivações dos estudantes.

Chaliès et al. (2013) concluíram que a realização de treinamentos ajuda a melhorar a satisfação no trabalho em professores e Kataoka et al. (2015) estudaram as diferenças de gênero dos fatores influentes na condição de saúde mental de professores de universidade e concluíram que maximizar a satisfação no trabalho é fundamental para melhorar a saúde mental desses profissionais.

Os estudos de Koran (2015) com professores de inglês da Turquia; Ogochi (2014) com professores do ensino fundamental no Quênia; Attiah (2013) com um estudo de caso em escolas de ensino médio em uma cidade de Gana, concluiu-se que esses profissionais

mostraram insatisfação devido a situação de trabalho, considerada boa por causa dos baixos salários ganhos.

No setor de telemarketing, o estudo de Honorato e Oliveira (2018) sobre satisfação no trabalho com profissionais no setor de telemarketing no Brasil concluiu que esses trabalhadores apresentam níveis baixos de satisfação devido aos baixos salários, benefícios extras e recompensas contingentes. Brown e Saunders (1990) estudaram os preditores de satisfação no trabalho em funcionários de vendas de telemarketing. Foi concluído que a satisfação com a promoção e o conflito de papéis foram preditores significativos da satisfação geral no trabalho. Porém, há uma lacuna de estudos sobre as variáveis “situação de trabalho” e “satisfação do trabalhador” na profissão de taquígrafos.

Com relação ao setor bancário, o estudo de Ogunleye et al. (2013) com bancários na Nigéria concluiu que a supervisão e a situação de trabalho são as duas variáveis que mais afetam a satisfação no trabalho nessa categoria. Os estudos de Sowmya e Panchanatham (2011), Hossain (2014), Jain et al. (2012) e Pathak (2015) sobre satisfação no trabalho com bancários comerciais da cidade indiana de Chennai, do Bangladesh e bancários públicos e privados da Índia, e do Nepal, respectivamente, obtiveram a mesma conclusão em comum.

#### 2.4. Taquigrafia

Há várias teorias com relação ao surgimento da taquigrafia. Alguns historiadores afirmam que a taquigrafia foi criada pelos Hebreus, enquanto outros afirmam que surgiu na Grécia Antiga. Porém, a teoria mais aceita é que a taquigrafia surgiu na Roma Antiga a aproximadamente em 63 a.C.

O primeiro sistema de taquigrafia foi as notas Tironianas elaboradas por Marco Túlio Tiro, escravo e secretário de Cícero (ALVES; LOPES, 2012). Esse sistema de taquigrafia foi utilizado durante várias décadas na Roma antiga para anotar discursos em locais públicos de Sócrates, Horácio, Aristóteles, Hermógenes e Juvenale, e conseguiu se manter utilizável até o século XVI, quando o médico inglês Timothy Bright publicou em 1558 um sistema de taquigrafia denominado de Characterie. Esse sistema é apontado como o marco do surgimento da taquigrafia moderna no mundo.

Foi graças a taquigrafia que documentos históricos importantes como as cartas de Santo Agostinho chegaram aos dias atuais (KOSE, 2005). Rapidamente o método de taquigrafia criado por Timothy Bright se espalhou pela Europa e pelos Estados Unidos (SANTOS, 2006).

No Brasil, a taquigrafia surgiu durante o período do primeiro reinado (1822-1840) com a publicação de portaria em 1822 que instituía aulas de taquigrafia que possibilitasse a confecção dos anais do Parlamento Nacional nascituro. O responsável por essa portaria foi José Bonifácio, o conselheiro e tutor de Dom Pedro I. Por esse motivo José Bonifácio ficou conhecido como o patrono da taquigrafia brasileira (REZENDE, 1963).

No ano de 1926, o estudante Oscar Leite Alves, do curso de medicina de uma faculdade do Rio de Janeiro, tinha dificuldades de acompanhar as aulas por ser pobre e não ter condições de comprar os livros. Ele desenvolveu um método de taquigrafia para poder escrever e assim acompanhar os estudos (ALVES, 1987). Oscar Leite Alves usou formas geométricas para representar fonemas – todos os sinais gráficos criados por ele são bem mais simples do que as letras habituais do alfabeto (ALVES; LOPES, 2012). Esse método de taquigrafia recebeu o nome de método Leite Alves, por ser um método criado para taquigrafia da Língua Portuguesa. O método Leite Alves é o método de taquigrafia mais utilizado nas Assembleias Legislativas e Tribunais no Brasil.

A palavra taquigrafia vem do grego *tachys* = rápido, e *grafia* = escrita, porém um bom taquígrafo não precisa saber apenas escrever rápido. Oliveira (2005) afirma que além da escrita rápida, o bom profissional deve ter requisitos físicos e mentais, como boa visão, audição, memória, pulso ágil e preciso nos movimentos, autoconfiança e serenidade. Apesar de a taquigrafia ser um modo de escrita antiga e que já foi superado devido ao avanço da tecnologia, ela ainda é muito utilizada no Brasil.

Santos (2006) confirma que a taquigrafia ainda existe em órgãos públicos como Assembleias Legislativas e Tribunais devido a possibilidade de ocorrer falhas no sistema mecânico de gravação, com perdas irrecuperáveis de material relevante, e devido a dificuldade de perceber os interlocutores em discussões acaloradas em Assembléias Legislativas ou Tribunais por meio de gravações. Silva e Zanetti (2012) defendem a mesma ideia e afirmam que, mesmo com o avanço tecnológico de softwares para gravar áudios e vídeos, ainda não é possível registrar textos orais de maneira célere e eficaz, como no uso da taquigrafia.

#### 2.4.1 Estudos sobre a taquigrafia no Brasil

Há uma escassez de estudos sobre taquigrafia quando comparado com outras profissões no Brasil. Um desses estudos, o de Menezes et al. (2007), realizou uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET) no setor de taquigrafia de uma instituição federal com o objetivo de investigar a organização e as condições reais de trabalho que possibilitam

construir quadro elucidativo da origem das doenças ocupacionais e o custo humano da atividade em taquigrafia nas dimensões física, cognitiva e afetiva.

*Ibid* concluíram que o taquígrafo está exposto a risco de várias doenças ocupacionais, como fadiga, estresse, depressão, exaustão cognitiva e DORT. As relações sociais no ambiente de trabalho é o principal motivo para o surgimento dessas doenças ocupacionais.

Alves, Mendes e Siqueira (2012) também estudaram a organização do trabalho de taquígrafos por meio de análise da psicodinâmica do trabalho. Por meio dessa análise, foi possível verificar que a organização do trabalho dos taquígrafos estava fragilizada e a dita pesquisa contribuiu para uma melhorada relação entre taquígrafos e, conseqüentemente, melhora na organização do trabalho.

Os trabalhos de Menezes (2007) e de Alves, Mendes e Siqueira (2012) apontam algo em comum: a organização do trabalho dos taquígrafos é frágil e, devido a isso, esses profissionais estão expostos a várias doenças ocupacionais.

O estudo realizado por Facas et al. (2017) aborda um pouco a organização do trabalho também, porém o foco é realizar uma clínica psicodinâmica do trabalho com gestores de unidades de taquigrafia. Os resultados deste estudo fornecem informações sobre a organização do trabalho dos taquígrafos e o estado psicológico deles.

Com relação à organização do trabalho, o estudo de Facas et al. (2017) mostra que os taquígrafos estão sujeitos a organização rígida que tem como foco a produtividade e a excelência da prestação dos serviços. Com relação ao psicológico, o estudo mostra que eles estão sujeitos a forte carga psicológica de trabalho devido ao tempo que eles têm para desenvolver suas tarefas. Por esse motivo, os taquígrafos adotam estratégias defensivas para esconder seus problemas e terem mais foco no trabalho.

As principais estratégias defensivas são: a negação, a racionalização, a naturalização do sofrimento, a falta de comprometimento de alguns taquígrafos, de defesa pela valorização da excelência do trabalho da unidade de taquigrafia, o conformismo e a resignação. Baseado nesses resultados, a organização de trabalho que os gestores da taquigrafia estão inseridos é um espaço que precisa de mais de cooperação, solidariedade, vínculos afetivos e confiança.

Doenças ocupacionais em taquígrafos parlamentares tem sido o tema mais abordado em trabalhos acadêmicos no Brasil. Alguns desses estudos são: Alves (2011), Alves (2014), Scandelari (2016), Knust (2017) e Hostensky et al. (2002).

Alves (2011) buscou melhorar a relação de taquígrafos parlamentares de uma instituição pública utilizando a análise psicodinâmica do trabalho. O objetivo do estudo foi alcançado com sucesso e os taquígrafos reconheceram que houve melhoras no local de trabalho e o risco de adoecimento foi reduzido.

Durante o estudo, Alves (2011) detectou que o sistema de trabalho da instituição era taylorista e segundo o autor foi esse sistema que estava causando adoecimento e problemas de relacionamentos nos trabalhadores de taquígrafia. O autor atuou com o intuito de diminuir o taylorismo na instituição pública e assim melhorar as condições de trabalho do local.

Alves (2014) define o taquígrafo parlamentar como profissional do silêncio que se dedica a realizar seu trabalho de captura das palavras com agilidade e técnica apurada. Para o autor, é importante estimular a fala de taquígrafos sobre o ambiente de trabalho, só assim é possível obter informações sobre a organização do trabalho para poder prevenir doenças ocupacionais. Scandelari (2016) destaca que casos de DORT são muito comuns em taquígrafos devido às cargas física e cognitiva de trabalho.

Knuts (2017) realizou estudo com taquígrafos da Câmara Federal dos Deputados e pôde constatar que eles usam estratégias defensivas para ignorar problemas de riscos ocupacionais. São: ignorar, continuar trabalhando e ter paciência. O autor afirma que os taquígrafos estão expostos a riscos de adoecimento devido à organização do trabalho prescrita, o esgotamento mental e os dados físicos.

Hostensky et al. (2002) estudaram a relação entre carga de trabalho e surgimento de doenças ocupacionais em taquígrafos numa instituição federal e chegaram à conclusão de que a organização do trabalho e as condições do ambiente físico organizacional são fatores que influenciam o surgimento de doenças ocupacionais em taquígrafos.

## 2.5 Considerações finais

O presente capítulo realizou revisão da literatura sobre situação de trabalho, satisfação no trabalho e taquígrafia mostrando conceitos e estudos importantes sobre os três temas, além de ferramentas que são usadas para mensurar situação e satisfação no trabalho.

O objetivo dessa revisão da literatura consiste em dar suporte para a realização do presente trabalho. Se baseando nela, as ferramentas escolhidas para mensurar situação e satisfação no trabalho serão, respectivamente: o *Ergonomic Workplace Analysis* (EWA) e o questionário *Job Satisfaction Survey* (JSS), traduzido para versão brasileira.

Para avaliar situação de trabalho será utilizada a ferramenta participativa EWA, criada por Ahonem et al. (1989) que consiste obtenção de informações de três fatores que têm relação com o bom desempenho do trabalhador na realização das suas atividades em seu posto de trabalho e com a sua saúde. Esses fatores são:

- informações relacionadas ao posto de trabalho, como altura da cadeira, do computador e dos seus dispositivos, além de fatores ambientais como iluminação, umidade,

temperatura e outros que afetam o desenvolvimento de doenças no sistema musculoesquelético.

- informações de postura e movimentos no posto de trabalho.
- comportamento do trabalhador, que estuda fatores cognitivos e fisiológicos do trabalhador.

Para avaliar satisfação no trabalho será utilizada a versão brasileira do questionário JSS traduzido por Souza et al. (2015), porque apresenta boa confiabilidade e aplicabilidade, além de ser recomendado para ser utilizado com servidores públicos. O questionário do JSS é composto por trinta e seis perguntas que abordam nove subescalas de satisfação no trabalho, e cada pergunta tem seis opções de resposta (Discordo muito, discordo moderadamente, discordo pouco, concordo pouco, concordo moderadamente e concordo muito).

## CAPÍTULO 3- METODOLOGIA

Esse capítulo aborda procedimentos metodológicos para desenvolvimento dessa dissertação, destacando informações referentes à classificação da pesquisa, instrumentos técnicos, dimensões e variáveis para avaliação da situação e satisfação no trabalho, amostra da pesquisa, tratamento e análise de dados.

### 3.1 Classificação da pesquisa

Essa pesquisa é quali-quantitativa, classificada como aplicada, exploratória e estudo de caso, segundo o estudo de Zanella (2013). Os detalhes e as justificativas da classificação estão ilustrados no Quadro 5.

Quadro 5 – Classificação da pesquisa

Item	Classificação	Justificativa
Aplicabilidade	Aplicada	Fornecer informações sobre a satisfação e a situação de trabalho dos taquígrafos, bem como outros profissionais que apresentem características semelhantes.
Objetivos	Exploratória	Trata-se de um estudo em taquígrafos com dois fatores que são pouco estudados nesta profissão: satisfação no trabalho e situação de trabalho. Além disso, a pesquisa é um estudo de caso.
Abordagem da pesquisa	Qualiquantitativo	Utiliza métodos qualitativos e quantitativos para coleta e análise dos dados
Procedimentos metodológicos	Estudo de caso	Pesquisa realizada com uma equipe de taquígrafos de uma repartição pública no estado da Paraíba

Fonte: Zanella (2013).

### 3.2 Revisão bibliográfica

De acordo com Silva e Menezes (2005), a pesquisa bibliográfica é importante em um trabalho acadêmico porque contribui para:

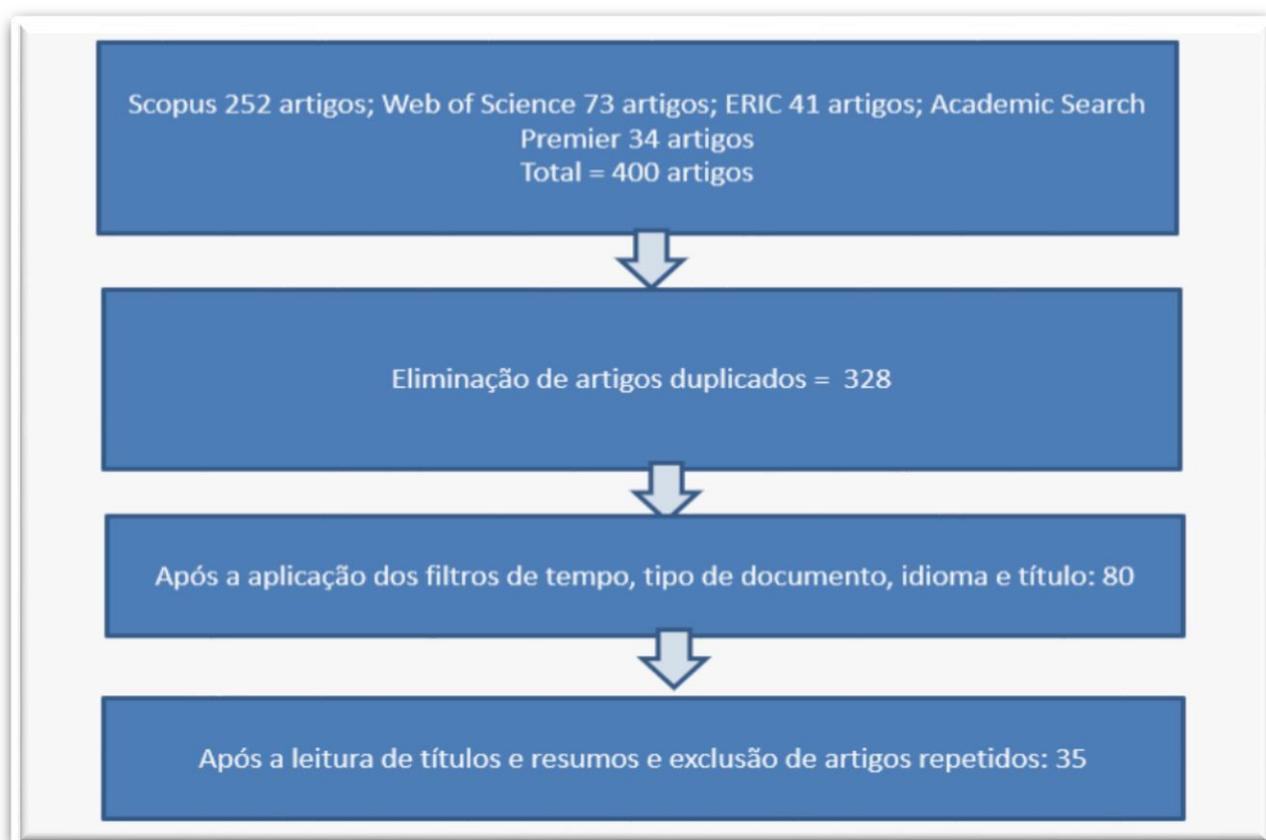
- Obter informações sobre a situação atual do tema ou problema pesquisado;
- Conhecer publicações existentes sobre o tema e os aspectos que já foram abordados;
- Verificar as opiniões similares e diferentes a respeito do tema ou de aspectos relacionados ao tema ou ao problema de pesquisa.

É construído a partir de materiais elaborados, tendo como principais fontes: livros e artigos científicos, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato com o que já se

produziu a respeito do tema (Piani, 2009). A presente revisão sistemática da bibliografia foi feita seguindo etapas recomendadas por Treinta et al. (2014).

Utilizou-se como fonte de dados a literatura sobre as temáticas pertinentes à situação e satisfação no trabalho nas plataformas de pesquisas online Web of Science, Academic Search Premier, Education Resources Information Center (ERIC) e no Scopus. Foram selecionados apenas documentos do tipo artigo e revisão entre janeiro de 2000 e maio de 2019. Inicialmente, encontrou-se 400 artigos nas quatro bases de dados juntas, e após o processo de refinamento, a amostra final teve 35 artigos. A figura 3 mostra o processo de refinamento em detalhes:

Figura 3: Processo de refinamento da revisão sistemática



Fonte: o autor (2019)

### 3.3 Procedimentos metodológicos

A pesquisa foi realizada no setor de taquigrafia de repartição pública que pertence ao estado da Paraíba, Brasil. O setor de taquigrafia contém equipe de treze taquígrafos. Visto baixa quantidade de profissionais, optou-se por fazer a pesquisa com todos.

Foi estudada a situação e a satisfação no trabalho com os taquígrafos. Os métodos científicos escolhidos para o estudo consistem na realização de observações por parte do autor, aplicação de questionários, fotos, filmagens e entrevistas.

Para avaliar a situação de trabalho foi escolhido o modelo da análise ergonômica criada por Ahonem et al. (1989), que avalia baseado em fatores que causam doenças no sistema musculoesquelético de forma direta ou indireta. Estes fatores são: espaço de trabalho, atividade física geral, posturas de trabalho e movimentos, risco de acidente, conteúdo de trabalho, restrições no trabalho, comunicação, tomada de decisão, repetitividade do trabalho, tomada de decisão, atenção e variáveis ambientais (iluminação, ambiente térmico e ruído).

A análise dos riscos ergonômicos através do EWA coloca em evidência os determinantes relacionados à atividade, sendo uma ferramenta participativa que tem opinião do analista e do operador, para determinar os riscos ergonômicos (GONÇALVES, 2014). O analista classifica os vários fatores em uma escala, geralmente de 1 a 5. O valor 1 é dado quando a situação apresenta o menor desvio em relação a condição ótima, ou geralmente aceitável, para as condições e arranjo espacial do trabalho. Os valores 4 e 5 indicam que a condição de trabalho ou o ambiente podem eventualmente causar danos à saúde dos trabalhadores. É feito o registro das verbalizações espontâneas dos trabalhadores durante as observações. As classificações são reunidas em um formulário de avaliação, e juntas constituem a avaliação global ou o perfil da tarefa em questão (AHONEM, et al., 1989).

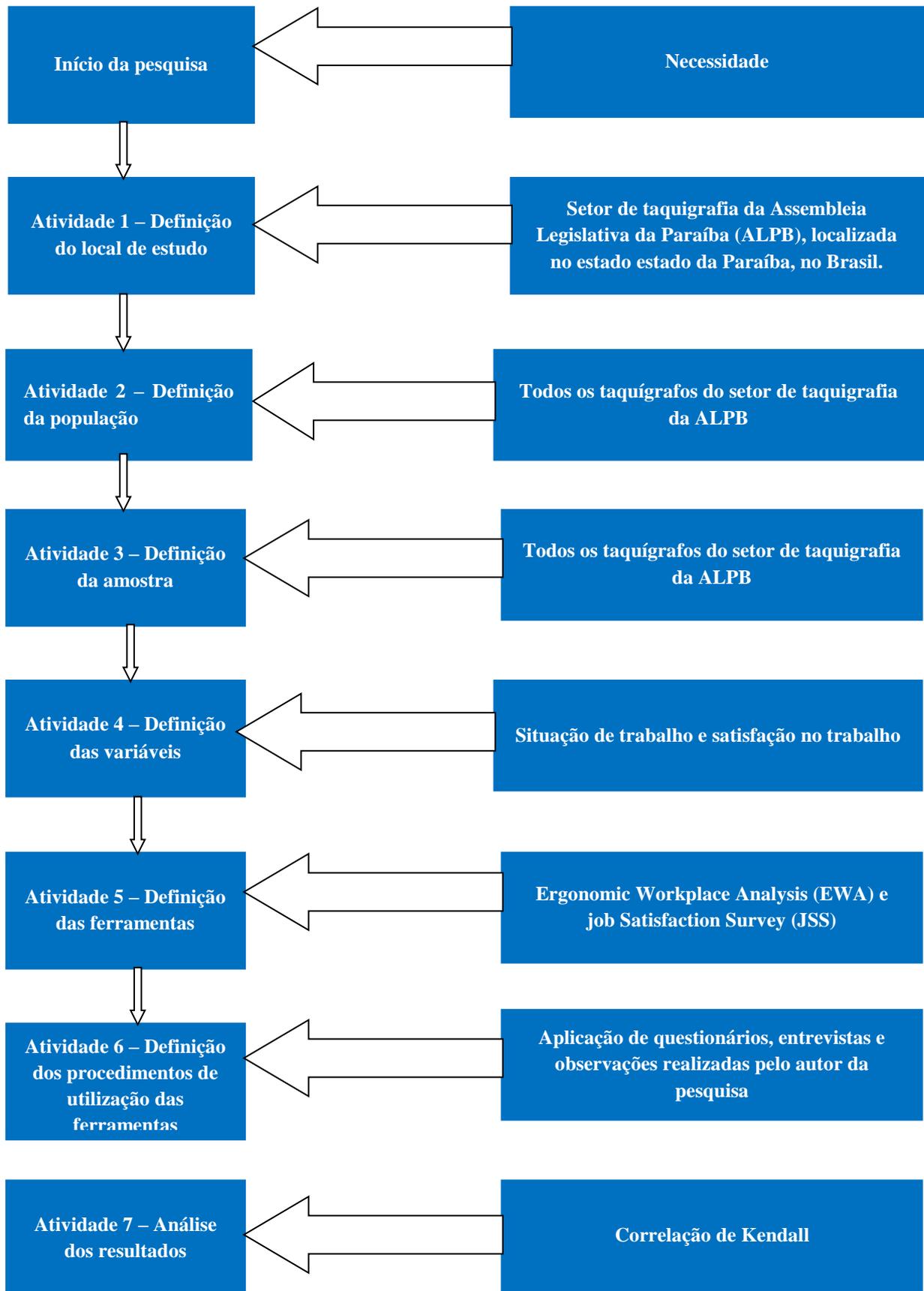
Com relação a satisfação no trabalho, foram coletadas pelo questionário JSS de Spector (1985), que estuda a satisfação no trabalho por meio de nove fatores individuais: pagamento, promoção, supervisão, benefícios adicionais, recompensas contingentes, condições operacionais, colegas de trabalho, natureza do trabalho e comunicação.

Para avaliar estatisticamente os dados de satisfação no trabalho dos taquígrafos e da análise ergonômica do trabalho separadamente foi utilizado a correlação de Kendall com índice de confiabilidade de 95% ( $\alpha=0.95$ ) em todos os casos.

A correlação de Kendall, também chamada de coeficiente tau de Kendall, foi criada por Maurice Kendall (1938), que consiste na correlação de duas variáveis que será classificada como alta, quando as observações tiverem rotulação semelhante (ou idêntica para uma correlação de 1, ou seja, rótulo de posição relativa das observações dentro da variável: 1ª, 2ª, 3ª, etc) entre duas variáveis, e a correlação será classificada como baixa quando têm uma rotulação diferente (ou totalmente diferente para uma correlação de -1) entre duas variáveis.

Por se tratar de uma amostra pequena, entende-se que a correlação seja um bom método estatístico para fazer as análises das variáveis do presente estudo. Nesse sentido, Bonnett e Wright (2000) recomendam utilizar a correlação de Kendall para amostras de  $n > 10$ .

Diagrama 1-Procedimento Metodológico



Fonte: Autor

O Quadro 6 destaca as variáveis que estão presentes nas metodologias utilizadas para a coleta de dados. O Job Satisfaction Survey (JSS) criado por Spector (1985) e o Ergonomic Workplace Analysis elaborado por Ahonem et. Al (1989).

Quadro 6 – Variáveis estudadas

<b>AUTOR</b>	<b>DIMENSÃO</b>	<b>CONCEITO</b>
<b>Spector (1985)</b>	<b>Pagamento</b>	<b>Salário recebido pelos serviços prestados no trabalho</b>
	<b>Promoção</b>	<b>Ascensão de cargo</b>
	<b>Supervisão</b>	<b>Inspeção de um trabalho ou tarefa realizada</b>
	<b>Benefícios</b>	<b>Privilégio que é concedido ao trabalhador</b>
	<b>Recompensas adicionais</b>	<b>Recompensas casuais</b>
	<b>Condições operacionais</b>	<b>Condições necessários para realizar tarefas padrões</b>
	<b>Colegas de trabalho</b>	<b>Relacionamento com colegas de trabalho no ambiente de trabalho</b>
	<b>Natureza do trabalho</b>	<b>O tipo de serviço que o trabalhador faz</b>
<b>Ahonem et al. (1989)</b>	<b>Posto de trabalho</b>	<b>Dimensões ergonômicas do posto de trabalho e análise de variáveis ambientais no posto de trabalho</b>
	<b>Comportamento do trabalhador</b>	<b>Posturas e movimentos mais comuns que o trabalhador adota em seu posto de trabalho</b>
	<b>Fatores cognitivos e fisiológicos do trabalhador</b>	<b>Fatores relacionados a saúde mental e física do trabalhador</b>

Vale destacar que a realização dessa pesquisa teve aprovação do comitê de ética da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), pelo processo de número 26388719.5.0000.5188, na reunião do colegiado realizada no mês de março de 2020. O parecer que aprovou a realização desta pesquisa está disponível no anexo D.

Os dados sociodemográficos foram coletados pelo questionário de Kose (2005) que está disponível no anexo A.

## CAPÍTULO 4- RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Esse capítulo apresenta os resultados da pesquisa estruturada em três itens. O primeiro apresenta a caracterização do local de trabalho; o segundo item descreve a amostra que foi estudada; o terceiro apresenta resultados obtidos referente a satisfação no trabalho analisado pelo JSS e a situação do trabalho dos taquígrafos analisado pela ferramenta EWA.

### 4.1. Caracterização da unidade produtiva da organização

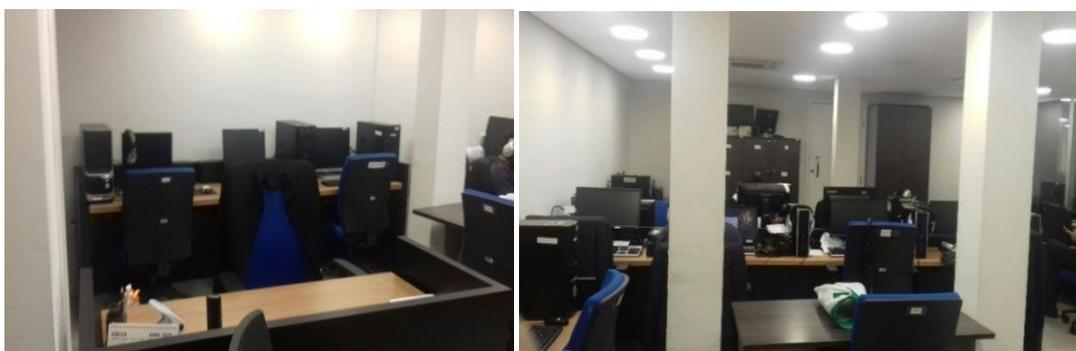
A instituição pública onde ocorreu o estudo está localizada na cidade de João Pessoa, no estado da Paraíba. Foi fundada em meados do século XIX e funciona até os dias atuais.

A tarefa dessa repartição pública é legislar, ou seja, transformar em leis as demandas da sociedade, cobrar a aplicação dessas medidas e fiscalizar de forma permanente a aplicação dos recursos públicos por parte do Governo e demais órgãos da Administração no estado da Paraíba.

O setor de taquigrafia, objeto de estudo, tem funções de taquigrafar na íntegra, traduzir e datilografar os discursos, debates e falas dos deputados, incluindo documentos lidos ou destinados à inserção nos anais. E também a obrigação de recolher, após os discursos, matérias lidas em sessão, encaminhando-as ao setor de revisão taquigráfica, para inclusão no texto dos respectivos discursos ou debates.

As figuras 4 e 5 ilustram o local de trabalho onde os taquígrafos exercem suas atividades.

Figuras 4 e 5: local de trabalho dos taquígrafos.



Fonte: o autor.

As figuras mostradas anteriormente são fotos tiradas do setor de taquigrafia, local do estudo. É possível observar que o local apresenta boa estrutura física e condições termofísicas para o trabalho dos taquígrafos. Os postos de trabalho são individuais já que cada taquígrafo

tem o seu próprio computador para trabalhar e suas próprias ferramentas para auxiliar nas tarefas.

#### 4.2. Perfil dos entrevistados

Foi entrevistada uma equipe composta por doze taquígrafos, sendo seis homens e seis mulheres. A média de idade da equipe é de 41,5 anos, com desvio padrão de 12,48. O tempo médio de trabalho com taquigrafia é de 13,5 anos, sendo que quatro taquígrafos exerciam outras funções administrativas na mesma instituição pública antes de assumirem a função de taquígrafos. No total, o tempo médio de trabalho dos doze taquígrafos na repartição pública é de 16,16 anos.

Com relação ao grau de escolaridade, cinco taquígrafos declararam ter nível superior completo enquanto três declararam possuir pós-graduação, dois afirmaram ter nível superior incompleto e dois tem grau médio completo. A carga horária de trabalho, segundo os respondentes, varia conforme a demanda vigente no momento.

Os doze taquígrafos entrevistados são responsáveis por taquigrafar todas as falas e debates que os parlamentares discursam. Esses discursos são passados para meio digital, por meio da digitação, pelos próprios taquígrafos. Assim, todos os debates e falas dos deputados são salvos no acervo digital para futuras consultas, em caso de necessidade.

#### 4.3. Satisfação no trabalho

Como já mencionado no Capítulo 3, as informações e dados coletados são analisados pela correlação estatística de Kendall. A versão brasileira sobre o Modelo de Satisfação no Trabalho do *Job Satisfaction Survey* (JSS), composto por nove dimensões, foi aplicada aos doze taquígrafos durante pausas nos horários de expediente nos dias 13, 14 e 15 de agosto de 2019.

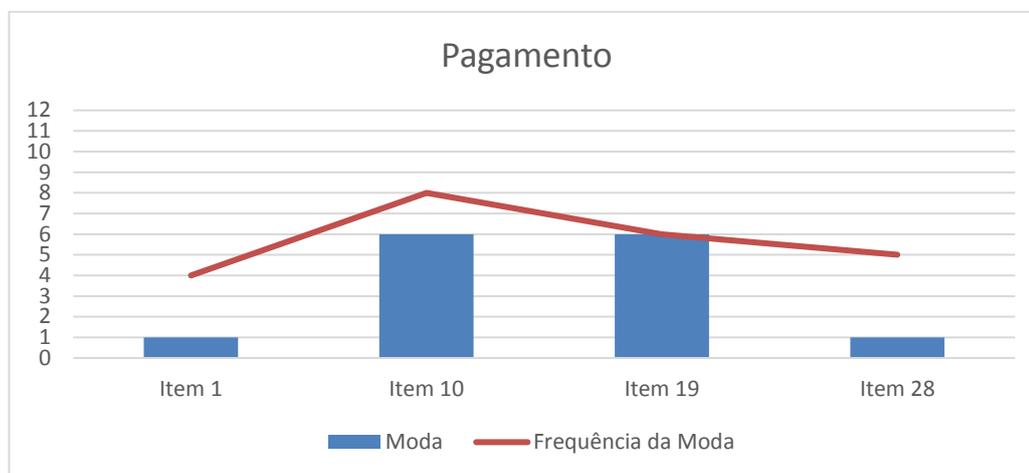
Ao analisar os resultados obtidos com os taquígrafos foi utilizado a moda (resposta que mais se repetiu para o grupo) de cada item para o grupo e, a frequência dessa moda para cada item por dimensão para melhor compreensão da análise dos dados obtidos, tendo como referência o questionário do anexo B aplicado aos entrevistados.

##### 4.3.1. Dimensão 1 - Pagamento

Essa dimensão descreve a relação existente entre pagamento e satisfação no trabalho. Os resultados obtidos desta dimensão são demonstrados no gráfico 1. Os itens do JSS,

relacionando a satisfação no trabalho com o pagamento são: justiça salarial (item 1), frequência de aumentos salariais (item 10), desvalorização salarial (item 19) e oportunidades de aumentos salariais (item 28).

Gráfico 1- Satisfação dos taquígrafos com a dimensão Pagamento.



Fonte: Pesquisa direta

Diversos estudos já mostraram que a relação entre essas variantes é positiva (Singh e Loncar, 2010; Chaudhry et al., 2011). Porém, essa não é a variável mais importante para mensurar satisfação, como o senso popular pensa. O estudo de Judge et al. (2010) mostra que a relação entre pagamento e satisfação no trabalho é sim positiva, porém modesta.

O gráfico 1 demonstra a dimensão pagamento não obteve boa avaliação pelos taquígrafos. A maioria dos taquígrafos concorda que não recebe salário justo, que a remuneração não é suficiente, que eles não são valorizados pela organização devido aos baixos salários e que há pouca oportunidade para receber aumento.

O pico no item 10 significa que este foi o que teve mais respostas repetidas pelos taquígrafos. Nesse caso, significa que a maioria dos taquígrafos concorda que os aumentos salariais não são frequentes na instituição pública.

O estudo de Diaz-Serrano e Vieira (2005) sobre satisfação no trabalho na União Europeia evidenciou que trabalhadores do Reino Unido que recebiam baixos salários tinham altos índices de satisfação no trabalho por causa de benefícios não-financeiros que tinham acesso.

Diriwaechter e Shvartsman (2018) estudaram o efeito do aumento salarial relacionado à satisfação no trabalho na Alemanha e chegaram à conclusão que o impacto imediato do aumento salarial é positivo no trabalhador, porém com o passar do tempo a insatisfação volta a aumentar. De Coning et al. (2019) também afirmam que nem todo trabalhador fica apenas satisfeito com aumento salarial.

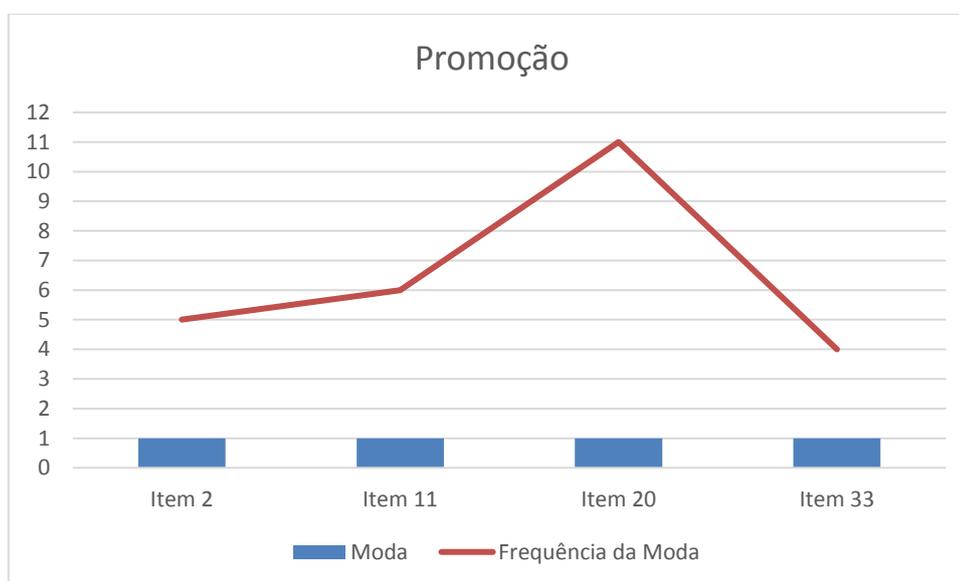
Essa relação é comum em muitas classes de trabalhadores em vários países. Jofreh et al. (2013) destacam o senso de injustiça que os professores do Irã sentem devido aos baixos salários que recebem; Li et al. (2017) também destacam o mesmo problema citado anteriormente com professores na China; os estudos de Pelit et al. (2011), com trabalhadores de hotel na Turquia; e ElDin e El Rahman (2013) com enfermeiros no Egito; são alguns exemplos de que muitas classes trabalhadoras ao redor no mundo pensa que não ganham os salários que mereciam ganhar e isso causa aumento de insatisfação no trabalho.

De modo geral, essa dimensão apresentou baixo grau de satisfação dos taquígrafos, pois acham que merecem ser mais bem remunerados, considerando a sua responsabilidade em transcrever o que dizem os deputados. Esses discursos, como já salientado anteriormente, são comprovações dos posicionamentos dos parlamentares sobre tema discutido em plenário.

#### 4.3.2. Dimensão 2 - Promoção

A promoção é definida como mudança de funcionário para emprego de nível superior, com maior relevância e melhor remuneração (Lazear, 2000). As respostas dos taquígrafos com relação a promoção estão apresentadas no Gráfico 2. O JSS aborda os seguintes itens sobre promoção: oportunidade de promoção (item 2), retorno do trabalho em promoções (item 11), ascensão salarial relativa (item 20) e chances de promoção (item 33).

Gráfico 2: Satisfação dos taquígrafos com a promoção.



Fonte: Pesquisa direta

Os resultados do Gráfico 2 deixa subentendido que não há promoção no local de trabalho dos trabalhos, essa foi a dimensão que teve a pior avaliação no questionário do JSS.

O pico destacado acima do item 20 afirma que os taquígrafos concordam que não há ascensão salarial relativa. Este foi o item da dimensão de promoção que houve mais concordância pelos taquígrafos.

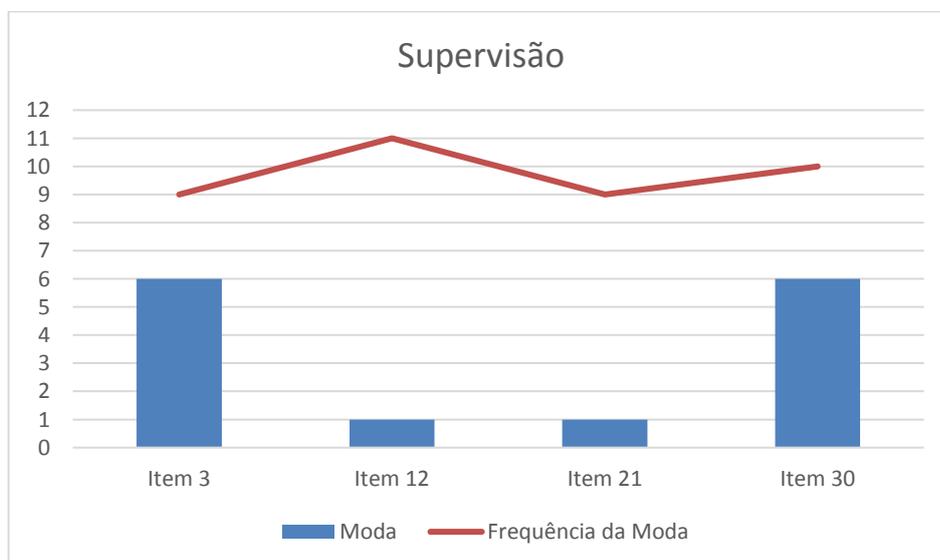
Sendo assim, a ausência de promoção no local de trabalho impede que os taquígrafos tenham um índice melhor de satisfação no trabalho. Young et al. (1998), em seu estudo com funcionários públicos do setor de saneamento básico do sudoeste americano, concluíram que oportunidades promocionais no emprego contribui para aumentar a satisfação no trabalho e o compromisso organizacional entre funcionários. Com base nessa colocação se pode concluir que, para o caso em questão, o compromisso organizacional não existe.

Vários estudos demonstram que a promoção no local de trabalho contribui para aumentar a satisfação (Parvin e Kabir, 2011; Witt e Nye, 1992; Malik et al., 2012; Kosteas, 2010). Para que os níveis de satisfação com relação a essa dimensão sejam satisfatórios, Khan e Mishra (2013) recomendam que a gerência das organizações crie promoções em que elementos como tempo de serviço, capacidade e destreza sejam bem explorados pelos trabalhadores. Os trabalhadores percebem que a gerência das organizações tem influência na promoção de cargos.

#### 4.3.3. Dimensão 3 – Supervisão

A relação da satisfação dos taquígrafos com a supervisão está apresentada no gráfico 3. O JSS abordar as seguintes questões relacionadas a supervisão: competência do supervisor (item 3), justiça do supervisor (item 12), interesse do supervisor com os sentimentos dos subordinados (item 21) e satisfação com supervisor (item 30).

Gráfico 3: Satisfação dos taquígrafos com a supervisão.



Fonte: Pesquisa direta

Segundo o Gráfico 3, essa foi a dimensão mais bem avaliada pelos taquígrafos. A relação entre supervisor e trabalhadores é importante, além influenciar na satisfação no trabalho, e na atitude dos trabalhadores no local de trabalho (SINGH E PESTONJEE, 1974).

De acordo com as respostas obtidas, o supervisor é profissional competente, com senso de justiça e de bom relacionamento com a equipe, como demonstra a afirmação 3 e 30. Qureshi e Ab Hamid (2017) destacam que um supervisor com tais características contribui para aumentar a satisfação dos subordinados. Mesmo com essa característica, na percepção dos taquígrafos, ele demonstra pouco interesse pelos sentimentos dos subordinados, fato demonstrado nas questões 12 e 21.

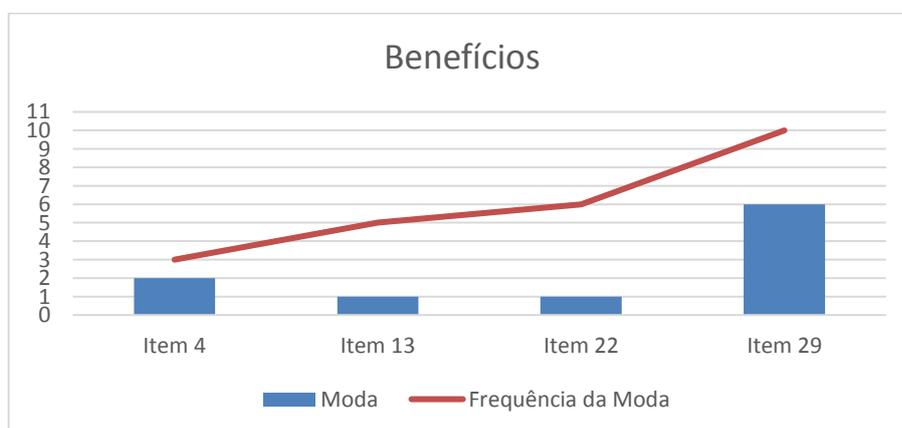
O estudo de Miles et al. (1996) mostra que a comunicação com o supervisor é essencial para melhorar o nível de satisfação no trabalho do empregado. Nesse sentido, Ibrahim et al. (2018) afirmam que a boa comunicação entre supervisor e empregado é essencial para melhorar os níveis de satisfação no trabalho e contribui para melhorias na organização da empresa. Para Hoge et al. (2011), o supervisor em instituição pública não tem forte influência na satisfação no trabalho de seus subordinados.

Adebayo (2011) concluiu que o supervisor pode auxiliar na redução da rotatividade e do estresse no local, melhorando desempenho do trabalhador e sua satisfação. O estudo de Mathieu et al. (2015) obteve resultado semelhante e concluiu que o comportamento do supervisor afeta a satisfação dos empregados e a estrutura organizacional da empresa.

#### 4.3.4. Dimensão 4 - Benefícios Adicionais

O gráfico 4 demonstra relação entre benefícios adicionais e satisfação no trabalho pela ótica dos taquígrafos. O questionário do JSS aborda os seguintes pontos: nível de satisfação com os benefícios recebidos (item 4), benefícios relativos à outras organizações (item 13), justiça dos benefícios (item 22), satisfação relativa dos benefícios (item 29).

Gráfico 4: Satisfação dos taquígrafos com os benefícios.



Fonte: Pesquisa Direta

Segundo o Gráfico 4 é evidente que há insatisfação dos taquígrafos pelos benefícios recebidos, demonstrado nos itens 4, 13 e 22, podendo contribuir na perda da qualidade do trabalho realizado. Os taquígrafos admitem que recebem algum tipo de benefício, porém não é proporcional comparado a outras empresas, causando a sensação de injustiça e imprecisão.

Os benefícios adicionais são significativos e determinantes na satisfação no trabalho (ARTZ, 2010). Na percepção de Mabaso e Dlamini (2017), a empresa deve projetar a remuneração dos benefícios de maneira justa, equitativa e sem preconceito, pois os funcionários aumentam sua dedicação e comprometimento no trabalho e a empresa melhora seu desempenho, atingindo suas metas com mais rapidez.

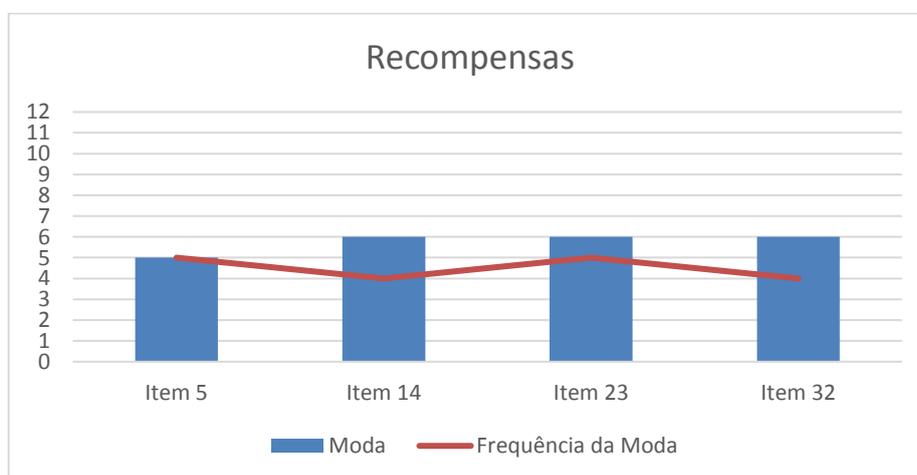
Os benefícios adicionais mais comuns são: plano de saúde, bônus de custo de vida, pagamento de hora extra, férias, assistência médica, atestado médico, seguro, etc. Essa variável analisa a relação de benefícios adicionais com a satisfação no trabalho dos taquígrafos entrevistados. Uma sugestão para melhorar esses índices de satisfação é a criação de promoções na instituição pública com critérios de seleção e fornecer remuneração extra com base no desempenho (Fatima e Bhatti, 2014).

Essa dimensão deveria ser mais bem valorizada pela própria instituição. Segundo Bakotić (2016), os benefícios adicionais têm papel fundamental na satisfação no trabalho e desempenho organizacional. Quando essa relação é forte, traz bons resultados para a empresa.

#### 4.3.5. Dimensão 5 – Recompensas Contingentes

O gráfico 5 ilustra a relação entre as recompensas contingentes e a satisfação no trabalho dos taquígrafos. As perguntas do JSS referentes a esta dimensão são: receber o reconhecimento pelo trabalho (item 5), valorização do trabalho (item 14), quantidade de recompensas (item 23) e recompensa dos esforços (item 32).

Gráfico 5: Satisfação dos taquígrafos com as recompensas.



Fonte: Pesquisa direta.

De acordo com o Gráfico 5, os taquígrafos apresentaram nível de satisfação moderado em todas as perguntas nessa dimensão. Durante a coleta de dados, foi observado que eles não recebem *feedback* positivo e elogio pelo trabalho desempenhado. O respeito e o reconhecimento do trabalho entre os taquígrafos mostraram ser elevados.

Zeb et al. (2014) destacam que é importante haver equilíbrio entre as contribuições dos funcionários para a instituição e contribuição desta para os funcionários, porque elas atingem seus objetivos e metas com mais rapidez ao darem reconhecimento aos funcionários, com benefícios financeiros, apreciações, incentivo, *feedback* positivo, promoções e respeito.

De acordo com Mabaso e Dlamini (2017), a recompensa contingente e a satisfação no trabalho têm grau de correlação de médio para alto. Jilani e Juma (2015) discordam e salientam que as recompensas contingentes só terão efeito positivo na satisfação no trabalho se forem aplicadas ao trabalhador individualmente, e nunca em grupo simultaneamente.

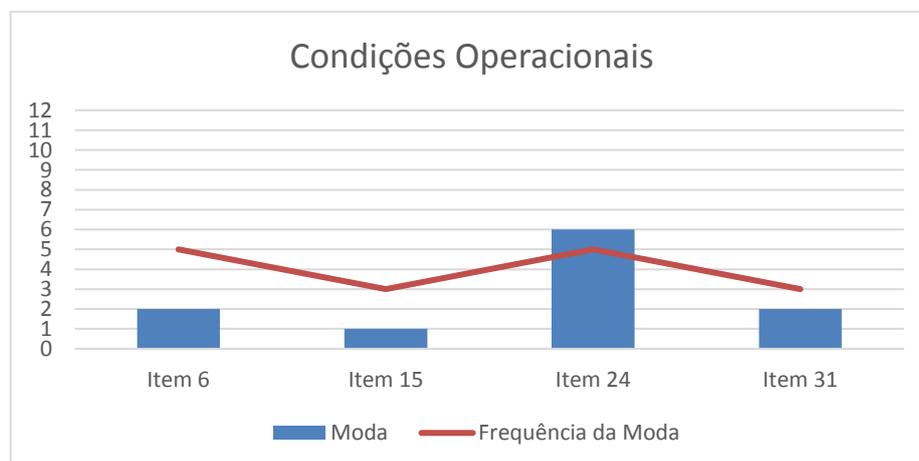
As recompensas contingentes aumentam a concepção de justiça do trabalhador no local de trabalho (CARBONELL E RODRIGUEZ-ESCUADERO, 2016). Assim, contribui para ele melhorar o seu desempenho e, conseqüentemente, a sua satisfação.

De acordo com Gohari et al. (2013), uma boa maneira de recompensar consiste em melhorar a motivação por um trabalho bem feito; o comportamento e o desempenho do trabalhador são afetados positivamente.

#### 4.3.6. Dimensão 6 - Condições Operacionais

O gráfico 6 ilustra os resultados obtidos pela avaliação dos taquígrafos na relação entre satisfação no trabalho e condições operacionais. A versão brasileira do JSS aborda os pontos: dificuldades do trabalho impostas pelas regras (item 6), burocracia no trabalho (item 15), volume de trabalho (item 24) e excesso de trabalho (item 31).

Gráfico 6: Satisfação dos taquígrafos com as condições operacionais.



Fonte: Pesquisa direta

No gráfico 6 é possível destacar que o índice de satisfação dos taquígrafos com as condições operacionais é baixo. Metade afirma que têm muito trabalho, alguns reclamam da burocracia, e outros que os procedimentos operacionais são difíceis de serem realizados.

Percebe-se contradição ao relacionar os itens 6 e 31, porque poucos afirmam que as regras e procedimentos operacionais não dificultam a realização do trabalho (item 6), enquanto muitos concordam que há burocracia (item 31). Se o trabalho é burocrático, os procedimentos operacionais e as regras devem dificultá-lo. Essa é a contradição.

Tais resultados são similares aos de Snizek e Bullard (1983), onde o aumento de burocracia no trabalho contribui para a insatisfação. Para solucionar tal problema, Langer et al. (2017) recomendam realização de reformas ambientais que influenciam a satisfação; tal descoberta indica que a congruência de valores é importante mecanismo no nível individual, que pode transformar a relação entre ambiente externo e as atitudes individuais no trabalho.

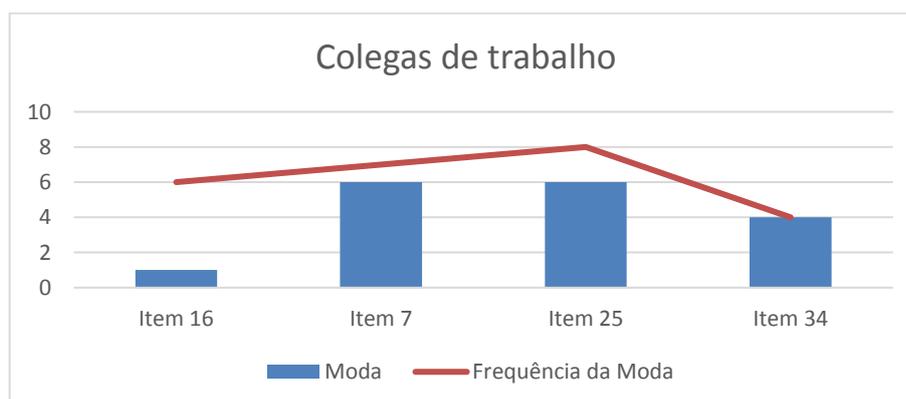
Na concepção de Bakotić e Babić (2013), as condições operacionais não têm muita influência na satisfação geral no trabalho, porém contribuem significativamente para a satisfação no trabalho daqueles sujeitos à condições difíceis.

As condições operacionais estão relacionadas com a segurança no local de trabalho, controle e aprimoramento de máquinas e equipamentos, treinamento dos trabalhadores. Essa variável também é importante para melhorar o desempenho desses. Os estudos de Valaei e Jiroudi (2016) e Bellani et al. (2017) afirmam que esse é um dos principais fatores que contribui para melhor desempenho no trabalho.

#### 4.3.7. Dimensão 7 - Colegas de trabalho

A relação entre satisfação dos taquígrafos com os colegas de trabalho está ilustrada no gráfico 7. O JSS na versão brasileira aborda os pontos: satisfação com pessoas com quem trabalha (item 7), competência dos colegas (item 16), satisfação com os colegas de trabalho (item 25) e existência de conflitos sem importância (item 34).

Gráfico 7: Satisfação dos taquígrafos com os colegas de trabalho.



Fonte: Pesquisa direta

De acordo com o Gráfico 7, conclui-se que os taquígrafos, de forma quase unânime, gostam de trabalhar com seus colegas de trabalho, apesar de parte significativa (quatro taquígrafos) afirmar que às vezes ocorrem conversas desnecessárias no ambiente de trabalho.

Durante as visitas técnicas para coleta de dados, os taquígrafos mostraram ter bom relacionamento entre si. O grau de satisfação dessa dimensão é avaliado como bom. Apesar disso, destaca-se que um taquígrafo reclamou da incompetência dos colegas (item 16).

As relações entre colegas de trabalho contribuem para a satisfação no trabalho e a motivação do empregado (LIN E LIN, 2011; BASFORD E OFFERMANN, 2012). Fernet et al. (2010) concluiu que até os com baixo índice de motivação e satisfação se beneficiam com a relação entre os colegas de trabalho.

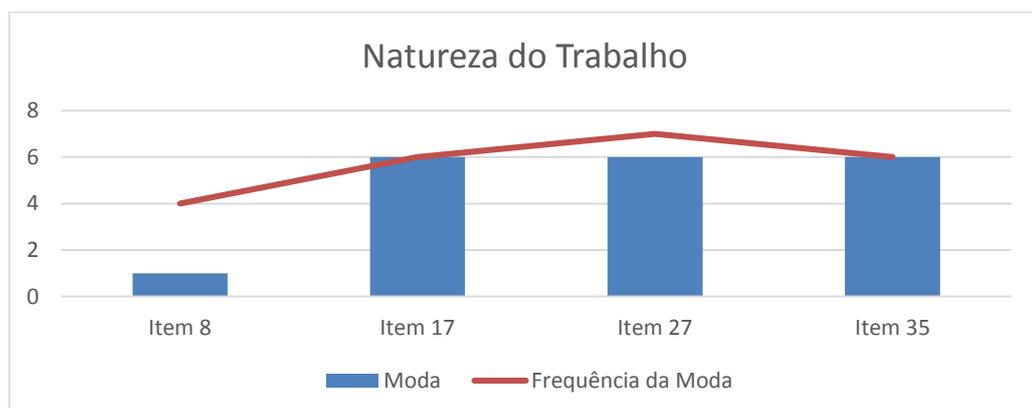
Tran et al. (2018) destacam que é importante que essa relação seja criada com base em suporte emocional, desenvolvimento profissional e suporte instrumental com o colega de trabalho. É bastante comum colegas de trabalhos compartilharem experiências profissionais e pessoais, assuntos familiares e conversar sobre outros assuntos.

O desconforto que os taquígrafos sentem com algumas conversas no local de trabalho tem relação com a afirmação de Saidi et al. (2017) em que o colega pode causar efeito negativo na satisfação no trabalho, com desgaste emocional e despersonalização, mas não com a falta de realização pessoal. Apesar desse inconveniente, essa dimensão foi bem avaliada.

#### 4.3.8. Dimensão 8 - Natureza do trabalho

O Gráfico 8 mostra a relação entre a natureza do trabalho e a satisfação no trabalho dos taquígrafos. A versão brasileira do JSS aborda os seguintes itens referentes a essa dimensão: sentido do trabalho (item 8), satisfação com as tarefas (item 17), orgulho do trabalho (item 27) e satisfação com o trabalho (item 35).

Gráfico 8: Satisfação dos taquígrafos com a Natureza do trabalho.



Fonte: Pesquisa direta

Os resultados do Gráfico 8 demonstram que essa dimensão teve alto índice de satisfação. Apenas um dos doze taquígrafos entrevistados afirmou que o seu trabalho não faz nenhum sentido para ele.

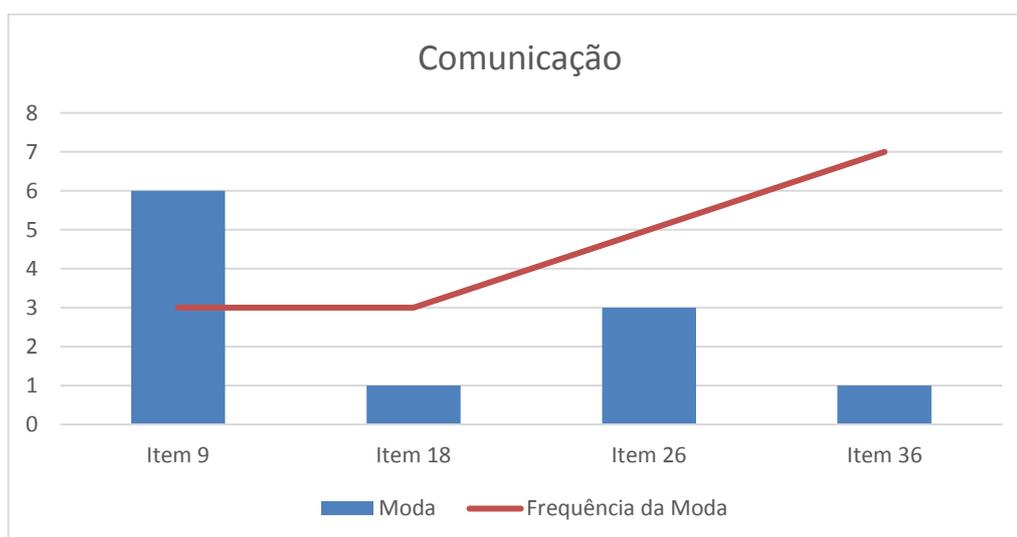
Os resultados mostram que os taquígrafos têm bom relacionamento entre si. Além disso, que os taquígrafos têm total autonomia para realizar suas tarefas, fator determinante para um trabalhador ficar satisfeito com a natureza do trabalho. Panchal (2016) afirma que quando um trabalho se apresenta como desafiador e autônomo ao trabalhador, a natureza do trabalho contribui para aumentar a satisfação. O gráfico 8 confirma os resultados comentados.

A natureza do trabalho está relacionada com procedimentos técnicos e operacionais que o trabalhador deve executar em seu ambiente de trabalho. Estudos como o de Aziri (2011) e Klaus et al. (2014) afirmam que a natureza do trabalho tem relação com a satisfação no trabalho. Benrazavi e Soling (2013) destacam que o reconhecimento, as conquistas e o trabalho em equipe são fatores que contribuem para fomentar essa variável.

#### 4.3.9. Dimensão 9 – Comunicação

O gráfico 9 ilustra os resultados obtidos referente à comunicação. Essa dimensão do modelo referenciado para esse estudo é composta por quatro variáveis: comunicação na organização (item 9), clareza nos objetivos da organização (item 18), informações sobre a rotina da organização (item 26) e clareza das atribuições (item 36).

Gráfico 9: Satisfação dos taquígrafos com a Natureza do trabalho.



Fonte: Pesquisa direta

Analisando o Gráfico 9, percebe-se que esta dimensão teve boa avaliação. Os taquígrafos mostraram ter boa comunicação no local de trabalho, saber dos objetivos da

organização e suas atribuições. Dois taquígrafos afirmaram não saber o que se passa na organização. Durante a coleta de dados foi observado que eles conversam sobre diversos assuntos no local de trabalho, tanto assuntos profissionais como não relacionado ao trabalho.

Como esta dimensão apresentou bons resultados, entende-se que o supervisor contribui positivamente para boa comunicação da organização. Tal afirmação condiz com a de Pincus (1986) que destaca que o papel do supervisor é importante para incrementar a relação comunicação e satisfação no trabalho: a forma que o supervisor conversa com os seus funcionários, o clima da comunicação e o *feedback* positivo são formas de demonstrar que o papel do supervisor é importante. De modo geral, as observações em campo e dados coletados deixam claros os taquígrafos se subdividem em grupos e eles mantêm boas relações dentro desses grupos.

A comunicação consiste na interação no trabalho diário com colegas ou superiores, relato das atividades aos gerentes ou apenas troca de opiniões dentro das equipes. A comunicação é a chave para o sucesso de qualquer atividade (EPURE et al., 2013). Os estudos De Nobile e McCormick (2008) e Musah et al. (2017) destacam que a satisfação no trabalho tem forte relação com todos os fatores de satisfação na comunicação: *Feedback* pessoal, Integração Organizacional, Supervisão, Clima de Comunicação, Comunicação horizontal, Qualidade da mídia e Comunicação subordinada.

O estudo de Mehra e Nickerson (2018) sobre comunicação organizacional e satisfação no trabalho concluiu que a satisfação no trabalho pode ser aprimorada, concentrando-se no desenvolvimento de um ambiente de comunicação positivo. Além de que a comunicação entre diferentes gerações no ambiente de trabalho contribui de forma positiva.

#### 4.3.10. Análise de todas as dimensões juntas

O Quadro 6 e o gráfico 10 ilustram a avaliação positiva geral por dimensão e a avaliação positiva por item do JSS avaliado pelos taquígrafos. Cinco dimensões foram mal avaliadas (menos da metade dos taquígrafos avaliaram positivamente) e as outras quatro dimensões foram bem avaliadas, cujos resultados tiveram excelentes estimativas.

De modo geral, a média de satisfação no trabalho dos taquígrafos obteve resultado de 52,24%, o que mostra que essa satisfação é avaliada como moderado. Esse resultado foi obtido por meio das avaliações gerais de cada dimensão.

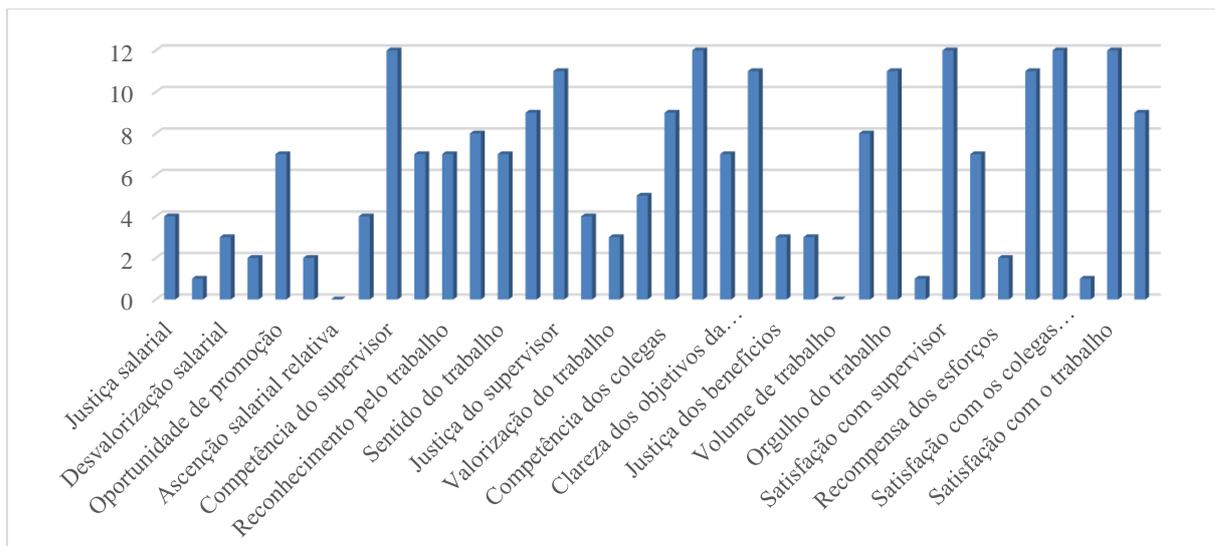
Quadro 6- avaliação positiva por dimensão

Dimensão	Avaliaram a dimensão positivamente
Remuneração	20,83%
Promoção	27,08%
Supervisão	95,83%
Benefícios	31,25%
Recompensas	31,25%
Condições de trabalho	41,67%
Natureza do Trabalho	87,50%
Colaboradores	68,75%
Comunicação	68,75%

Fonte: Pesquisa direta

A maioria dos itens mal avaliados pelo JSS tem alguma relação com ganho monetário, e os bem avaliados foram sobre a relação entre as pessoas com quem se trabalha.

Gráfico 10: Número de avaliações positivas no grupo em cada um dos aspectos contemplados no JSS



Fonte: Pesquisa direta

Tais resultados confirmam que mudanças no local de trabalho são necessárias para melhorar a satisfação dos taquígrafos. Porém, vale destacar que, por ser instituição pública, muitas mudanças necessárias não poderão ser realizadas devido a burocracia; melhorias nas dimensões de remuneração e promoção são mudanças que se tornam praticamente inviáveis.

#### 4.4. *Ergonomic Workplace Analysis (EWA)*

O trabalho escrito dos taquígrafos consiste em taquígrafar o discurso de parlamentares e em seguida digita-los para um computador, onde serão salvos em acervo digital da instituição para futuras consultas, se necessário.

O trabalho de taquígrafar os discursos dos parlamentares têm duração de 10 minutos, ele passa esse tempo no plenário e em seguida outro taquígrafo assume a mesma função, fazendo assim o trabalho ser rotativo.

Depois de taquígrafar, o profissional se direciona para sala de trabalho e digita o discurso para ser salvo em computador. Por conter doze taquígrafos na equipe, a rotatividade do trabalho é realizada a cada 1 hora e 20 minutos. É durante esse tempo que muitas vezes, os taquígrafos aproveitam para conversarem e se relacionarem.

Os taquígrafos se unem em pequenos grupos para estreitar relações entre si, conversando sobre diversos assuntos. Essa é uma estratégia defensiva apontada por Facas et al. (2017) que eles, de maneira inconsciente, adotam para não se sentirem monótonos.

O trabalho de taquígrafar e digitar trata-se de ato repetitivo que exige demasiadamente dos membros superiores, e percebe-se que os profissionais estão sujeito à forte carga cognitiva de trabalho, principalmente quando estão trabalhando em sessões que são de extrema importância para a instituição, como eleição para o líder da instituição e votação do orçamento do Estado, sessões demoradas que causam desgaste físico, atenção e raciocínio.

Os resultados obtidos mostram que os taquígrafos trabalham em condições que oferecem poucos riscos para a saúde. O gráfico 11 ilustra as correlações que foram obtidas com a utilização do EWA. As correlações destacadas de amarelo foram as correlações mais fortes que tiveram valor superior a 0,6. A metodologia EWA e suas respectivas questões estão disponíveis no Anexo C.

Gráfico 11: correlações relacionadas à situação de trabalho dos taquígrafos.

Itens		Correlações
Q1.1	Q8	0,627
Q1.2	Q1.3	0,674
Q1.2	Q4	0,501
Q1.3	Q1.4	0,512
Q1.3	Q1	0,545
Q1.4	Q1	0,634
Q1.4	Q2	0,563
Q1.5	Q1.6	0,634
Q1.6	Q14	0,501
Q4	Q14	0,561
Q8	Q11	0,516
Q8	Q13	0,566
Q9	Q14	0,532
Q12	Q13	0,507

Fonte: Pesquisa direta

- O grau de inadequação do espaço na direção horizontal (Q1.1) está correlacionado com o grau de limitação na comunicação (Q8). A correlação foi de 0,627;
- O grau de inadequação quanto à altura (Q1.2) está correlacionado com o grau de inadequação quanto a visão (Q1.3). A correlação foi de 0,674;
- O espaço para as pernas (Q1.4) está correlacionado com o espaço de trabalho (Q1). A correlação foi de 0,634.
- O assento (Q1.5) está correlacionado com ferramentas manuais e outros equipamentos e utensílios (Q1.6). A correlação foi de 0,634.

O espaço de trabalho foi bem avaliado pelos taquígrafos, apesar de uma avaliação ruim. Alguns taquígrafos fizeram reclamações pontuais do espaço de trabalho, mesmo avaliando de maneira positiva durante a aplicação do EWA. A maioria das reclamações foi referente ao uso de equipamentos e ferramentas no espaço de trabalho: cinco taquígrafos afirmaram que sentem desconforto ao ter que fazer anotações em bloco de notas e digitação no computador com o espaço que tem disponível para trabalhar.

As correlações anteriores demonstram que espaço físico tem importância no desenvolvimento dos trabalhos. O espaço de trabalho deve ser desenvolvido de forma a

minimizar restrições posturais, o risco de acidentes, choques mecânicos e amplie a percepção de segurança no acesso e permanência dos usuários no espaço (MENEGON et. al., 2012).

Os taquígrafos alvos do estudo trabalham em espaço individual e realizam suas atividades conforme seus ritmos físicos e mentais (OLIVEIRA, 2005). O posto de trabalho apresenta limitações para realização de movimentos físicos nos membros superiores e inferiores. Esse fato explica porque as questões relacionadas oferecem maior produtividade e concentração no trabalho, além efeitos deletérios na saúde dos funcionários comparado ao escritório compartilhado.

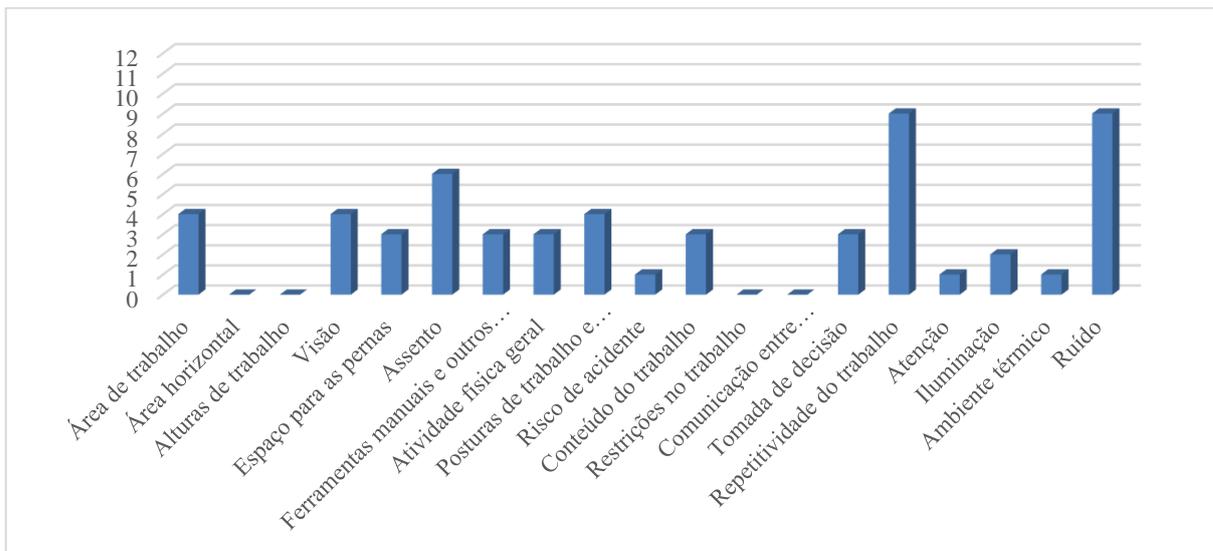
Motalebi et al. (2019) destacam que as variáveis ambientais são importantes para a satisfação dos trabalhadores, independente do tipo de escritório que eles trabalhem. No caso dos taquígrafos, a monotonia está presente e as conversas frequentes no setor explicam porque entre as variáveis ambientais avaliadas pelo EWA, o ruído (Q14) foi a variável pior avaliada pelos taquígrafos. A iluminação (Q12) e o ambiente térmico (Q13) foram avaliados positivamente pelos taquígrafos, enquanto o ruído (Q14) foi mal avaliado por nove taquígrafos devido a falta de concentração e a baixa produtividade que tais conversas causam.

Não é bom se trabalhar em ambiente com muito barulho e nem totalmente silencioso, ambas as práticas podem ser prejudiciais para a saúde e o desempenho do trabalhador. O recomendado é local que tenha quantidade de ruído moderada. Para atingir tal objetivo, recomenda-se: contração adequada, materiais de absorção de som, dispositivos de absorção de som e protetores auriculares. (SHARODE E SHIRSATH, 2014). Como os taquígrafos trabalham em escritório administrativo, é possível amenizar os impactos de ruídos no local de trabalho utilizando um dos métodos citados.

De forma unânime, os taquígrafos concordam que o trabalho não apresenta restrições e que a comunicação no local é boa. Nove concordaram que o trabalho é bastante repetitivo. O EWA ainda abordou outras questões, como atividade geral (Q2), posturas de trabalho (Q4), risco de acidente (Q5), conteúdo de trabalho (Q6), tomada de decisões (Q9) e grau de atenção (Q11). Essas questões foram bem avaliadas por menos da metade dos taquígrafos, o que demonstra claramente que as condições de trabalho não são boas, segundo eles.

O gráfico 12 indica o número de indivíduos que fizeram avaliações positivas em cada um dos 19 itens apresentados no EWA. Nesse gráfico, percebe-se que apenas dois itens foram avaliados positivamente por mais da metade dos indivíduos. Esses itens foram o nível de ruído e a repetitividade no trabalho. Os demais itens tiveram não mais do que seis avaliações positivas, o que sugere que em maior parte dos aspectos das condições de trabalho não há avaliações positivas pelo grupo. Seis itens foram avaliados positivamente apenas por um indivíduo ou por nenhum daqueles pertencentes ao grupo.

Gráfico 12: avaliação positiva do EWA por questão



Fonte: Pesquisa direta

#### 4.5. Correlação entre Satisfação no Trabalho e Situação de Trabalho

Ao correlacionar as variáveis “satisfação no trabalho” e “situação de trabalho”, foram possíveis identificar valores moderados. A Tabela 2 destaca todas as correlações obtidas; as destacadas são as correlações moderadas. Não houve correlação forte.

Tabela 2: Matriz de correlações

JSS	EWA1.1	EWA1.2	EWA1.3	EWA1.4	EWA1.5	EWA1.6	EWA1	EWA2	EWA4	EWA5	EWA6	EWA7	EWA8	EWA9	EWA10	EWA11	EWA12	EWA13	EWA14
JSS1	-0,16	0,53	0,36	0,15	-0,17	0,26	-0,26	0,39	-0,12	0,09	-0,18	-0,03	-0,47	-0,26	-0,21	-0,49	0,08	-0,38	-0,2
JSS2	-0,57	-0,1	0,32	0,3	-0,29	-0,04	-0,15	-0,08	-0,35	0	0,21	-0,05	-0,11	-0,31	-0,33	-0,3	0,28	-0,16	-0,16
JSS3	-0,47	-0,26	-0,17	-0,03	-0,17	-0,12	-0,13	0,62	-0,41	0,03	-0,39	-0,29	-0,41	-0,06	-0,03	-0,03	-0,18	-0,19	-0,27
JSS4	-0,57	-0,3	0,04	0,27	-0,55	-0,14	-0,14	0,36	-0,48	0,16	0,06	-0,1	-0,39	-0,43	-0,19	-0,25	-0,29	-0,47	-0,36
JSS5	-0,36	0,1	0,37	0,48	-0,37	-0,13	0,01	0,2	-0,11	0,22	0,35	0,13	0,03	-0,08	-0,14	-0,23	0,23	-0,25	-0,24
JSS6	-0,14	0	-0,14	-0,07	-0,33	0,19	-0,08	-0,21	0,14	0,24	0,12	0,18	-0,45	-0,37	0	0,33	-0,04	-0,11	0,29
JSS7	0,29	0,04	-0,25	-0,09	-0,42	-0,13	0,02	0,21	0,33	0,57	0,26	0,39	-0,06	0,29	0,34	0,39	-0,26	-0,13	0,17
JSS8	0,5	0,1	0	-0,49	-0,06	0,17	-0,39	-0,44	0,27	-0,19	-0,18	0,25	0,29	-0,05	-0,41	0,11	0,46	0,14	0,32
JSS9	0,22	0,33	0,13	0,24	0,44	0,06	0,56	0,32	0,34	0,26	0,23	0,03	0,05	0,43	0,31	-0,15	-0,34	0,15	0,08
JSS10	-0,24	-0,31	-0,21	-0,18	-0,06	-0,28	-0,04	0,06	0,06	0,48	0,31	0,26	0,15	0,64	0,12	0,22	0,12	0,34	0,17
JSS11	-0,28	-0,03	-0,33	-0,03	0,32	0,36	-0,12	0,14	-0,25	-0,43	-0,56	-0,45	-0,66	-0,54	0,15	0,06	-0,46	-0,32	-0,23
JSS12	0,68	0,2	0,13	-0,22	0,31	0	0,2	-0,48	0,59	0,08	0,36	0,53	0,63	0,32	-0,19	-0,14	0,14	0,49	0,29
JSS13	-0,28	-0,13	-0,5	-0,16	-0,13	-0,11	-0,5	0,11	-0,36	-0,24	-0,43	0,13	-0,56	-0,66	0,16	-0,16	-0,56	-0,25	-0,78
JSS14	0,21	0,43	0,18	-0,03	-0,27	0,18	-0,03	0,01	0,37	0,47	0,29	0,53	-0,29	-0,17	-0,16	-0,25	-0,15	-0,09	0,13
JSS15	-0,19	-0,03	-0,22	-0,31	-0,38	0,05	-0,54	-0,06	0	0,34	0,06	0,52	-0,44	-0,29	-0,24	-0,19	-0,2	-0,13	-0,15
JSS16	-0,35	-0,42	-0,43	-0,2	0,05	-0,22	-0,22	-0,45	-0,41	-0,43	-0,29	-0,16	-0,17	-0,42	0,21	0,27	-0,01	0,27	-0,27
JSS17	0	-0,07	0,19	0,21	0,08	0,08	0,31	0,11	-0,15	0,26	0,37	-0,16	-0,06	0,14	0,01	-0,53	-0,62	-0,23	0,05
JSS18	-0,22	-0,26	-0,35	-0,07	0,07	-0,22	-0,43	0,04	-0,22	-0,07	-0,02	0,22	0,08	0,08	0,12	-0,19	-0,27	-0,1	-0,62
JSS19	-0,04	-0,42	-0,28	-0,45	-0,31	-0,48	-0,17	-0,17	-0,48	-0,24	-0,4	-0,03	-0,11	-0,42	-0,08	-0,07	-0,13	0,38	-0,29
JSS20	-0,21	0,13	0,09	0,34	-0,1	-0,29	0,42	0,42	-0,15	-0,21	-0,33	-0,25	-0,21	-0,37	0,25	0,19	0,1	0,15	-0,33
JSS21	0,48	0,26	0,17	0,01	0,23	0,15	0,1	-0,62	0,44	-0,06	0,37	0,32	0,44	0,06	-0,04	-0,03	0,18	0,2	0,25
JSS22	-0,23	0,42	0,28	0,41	-0,5	-0,1	-0,1	0,29	0,03	0,27	0,17	0,21	-0,19	-0,13	0,14	0,05	0,34	-0,27	-0,23
JSS23	-0,41	-0,47	-0,32	-0,2	0,33	0,33	-0,29	0,12	-0,25	-0,15	-0,21	-0,18	-0,35	-0,2	-0,4	-0,33	-0,54	-0,3	-0,14
JSS24	0,31	0,62	0,42	0,27	0,15	0,43	0,34	0,34	0,39	0,53	0,4	0,03	-0,16	0,42	0,12	-0,36	-0,31	-0,32	0,38
JSS25	0,15	0,16	-0,21	-0,23	-0,09	0,06	-0,06	0,33	0,26	0,49	0,03	0,24	-0,25	0,38	0,23	0,17	-0,22	-0,03	0,19
JSS26	-0,33	0,27	0,05	0,05	0,05	0,52	-0,25	0,39	0,02	0,09	-0,2	0,03	-0,75	-0,47	-0,35	-0,37	-0,31	-0,49	-0,12
JSS27	-0,21	-0,31	-0,21	0,03	-0,04	-0,17	0,24	0,25	-0,18	0,21	0,09	0	-0,27	-0,11	0,09	-0,19	-0,67	0	-0,2

JSS28	-0,23	0,2	-0,05	0,15	-0,15	-0,02	-0,24	0,33	-0,34	-0,15	-0,3	-0,03	-0,54	-0,57	0,1	-0,43	-0,44	-0,37	-0,69
JSS29	-0,03	-0,26	-0,17	-0,29	0,05	-0,15	0,2	0,19	-0,12	-0,06	-0,37	-0,32	-0,07	0,15	0,04	0,34	0,1	0,35	0,27
JSS30	0,4	0,26	-0,17	-0,34	0,5	0,22	0,2	0,15	0,54	-0,1	-0,39	0,1	0,00	0,18	-0,03	0,31	0,12	0,41	0,3
JSS31	0,09	0,2	-0,18	0	-0,39	0,04	0,05	0,04	0,47	0,7	0,46	0,65	-0,36	-0,04	0,21	0,23	-0,34	-0,09	0,16
JSS32	0,12	-0,54	-0,36	-0,63	-0,47	-0,75	-0,4	-0,38	-0,38	-0,02	-0,15	0,23	0,4	0,2	0,07	0,2	0,28	0,58	-0,14
JSS33	-0,21	0,53	0,36	0,69	0,14	0,43	0,3	0,71	-0,05	0,18	0,09	-0,4	-0,53	-0,03	0,29	-0,38	-0,51	-0,76	-0,17
JSS34	-0,18	0,14	-0,09	0,23	0,44	0,49	0,02	-0,16	0,26	0,19	0,39	0,05	-0,21	0,18	0,23	0,01	-0,33	-0,29	0,16
JSS35	0,16	0,14	-0,29	-0,09	0,08	-0,16	0,1	0,33	0,27	0,41	0,07	0,27	-0,06	0,51	0,5	0,23	-0,26	0,15	-0,04
JSS36	0,06	-0,11	0,24	-0,11	-0,08	0,34	-0,28	-0,39	-0,19	-0,31	-0,05	-0,19	0,03	-0,42	-0,61	-0,36	0,09	-0,31	0,19

Fonte: autor.

## CAPÍTULO 5 – CONCLUSÃO

### 5.1. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho buscou-se responder a seguinte pergunta básica: “Como a situação de trabalho pode contribuir com a satisfação no trabalho em taquígrafia?”. Inicialmente fez a revisão da literatura envolvendo os temas satisfação no trabalho e situação de trabalho, foi estabelecida a metodologia de trabalho e após apresentar e discutir os resultados obtidos é possível concluir que:

A situação de trabalho pode fornecer melhorias ergonômicas no posto de taquígrafos e assim aumentar os seus índices de satisfação com o trabalho. Os resultados da pesquisa deixam evidentes que o principal motivo para que o índice de satisfação dos taquígrafos não seja melhor é a baixa remuneração financeira que eles têm, na percepção deles.

Por se tratar de uma instituição pública fica praticamente inviável aumentar a satisfação dos taquígrafos oferecendo maior remuneração financeira, porém é possível melhorar estes índices de satisfação com algumas melhorias no local de trabalho. Essas mudanças são mais viáveis de se tornarem realidade.

A satisfação no trabalho e a situação de trabalho são duas variáveis que podem contribuir positivamente para melhorar o trabalho e a qualidade de vida dos taquígrafos, a amostra alvo deste estudo demonstra que melhorias nestas duas variáveis são necessárias.

A melhora do índice de satisfação no trabalho dos taquígrafos pode trazer contribuições para suas vidas pessoais. Os estudos de Marques-Duarte e Pureza (2019), Cimete et al. (2003) e Bhavani e Jegadeeshwaran (2014) concluíram que tal afirmação é verdadeira. Já a melhora relacionada à situação de trabalho tem relação com a melhora desempenho do trabalho dos taquígrafos, que conseqüentemente pode influenciar a satisfação no trabalho.

Com relação aos objetivos específicos da pesquisa, todos foram alcançados. Sendo assim, é possível obter as seguintes conclusões com relação a estes objetivos:

- A situação de trabalho teve avaliação negativa pelos taquígrafos. Para atenuar a situação recomenda-se realização de alterações no espaço de trabalho, alguma reforma estrutural no local de trabalho para ampliar o espaço individual dos taquígrafos e amenizar o ruído.
- A satisfação no trabalho dos taquígrafos teve resultado moderado. Variáveis relacionadas ao ganho financeiro foram mal avaliadas e variáveis que aborda

relações humanas tiveram boa avaliação (relação com supervisor, comunicação e relação com os colegas de trabalho).

- A atividade desenvolvida pelos taquígrafos é um trabalho repetitivo, que consiste na taquigrafia e digitação. Como eles trabalham com revezamento, obtém pequenas pausas no expediente de trabalho. Apresenta memorização e atenção demandando carga cognitiva, e picos principalmente em eleições. A comunicação.

O objetivo principal da pesquisa foi avaliar a relação entre satisfação no trabalho e situação de trabalho dos taquígrafos. O resultado da relação está disponível na seção 4.5 do Capítulo 4, a relação entre as duas variáveis obteve avaliação moderada, levando em consideração que correlação forte tem valor igual ou superior a 0,8.

Deve-se levar em consideração que pelo fato de o tamanho da amostra ter sido pequeno não foi possível obter resultados mais consistentes. Assim, este é o principal fator limitante da pesquisa que impediu de obter melhores resultados.

## 5.2. CONTRIBUIÇÕES E RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Com relação à contribuição para literatura científica, essa pesquisa fornece informações sobre a relação entre satisfação no trabalho e situação de trabalho em taquígrafos contribuindo assim para o preenchimento de uma lacuna existente na literatura científica que consiste na escassez de estudos sobre satisfação no trabalho e situação de trabalho em taquígrafos e profissões semelhantes.

Para futuros estudos recomenda-se a realização de pesquisas relacionando as variáveis “situação de trabalho” e “satisfação no trabalho” e estudadas separadamente em taquígrafos com tamanhos maiores de amostra, para averiguar se os resultados obtidos nessa pesquisa são consistentes.

## REFERÊNCIAS

- ABARAOGU, U. O.; OKORIE, P. N.; DURU, D. O.; EZENWANKWO, E. F. Individual and work-related risk factors for musculoskeletal pain among computer workers in Nigeria. **Archives of Environmental and Occupational Health**, Vol. 73, Ed. 3, p. 162-168, 2018.
- ABRAHÃO, J.; SZNELWAR, L.; SILVINO, A.; SARMET, M.; PINHO, D. **Introdução à Ergonomia da prática à teoria**. São Paulo: Editora Blucher, 2009.
- ABUGRE, J. B. Job Satisfaction of Public Sector Employees in Sub-Saharan Africa: Testing the Minnesota Satisfaction Questionnaire in Ghana. **International Journal of Public Administration**, Vol. 37, Ed. 10, p. 655–665, 2014.
- ADEBAYO, S.O. Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State. **Journal of Management and Strategy**, Vol. 2, Ed. 3, p. 13-20, 2011.
- AHONEM, M.; MARTTI.; KUORINKA, T. **Ergonomic Workplace Analysis**. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 1989.
- ALI, N. Factors Affecting Overall Job Satisfaction and Turnover Intention. **Journal of Managerial Sciences**, Vol. II, Ed. 2, p. 239-252, 2008.
- AL MADANI, D.; DABABNEH, A. Rapid Entire Body Assessment: A Literature Review. **American Journal of Engineering and Applied Sciences**, Vol. 9, Ed.1, p. 107.118, 2016.
- ALVES, J. J. **Análise da psicodinâmica do trabalho de taquígrafos parlamentares brasileiros**. Brasília: Especialização (Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO), Universidade de Brasília, Brasília, 2011.
- ALVES, J. J. **Mobilização Subjetiva para o Prazer-Sufrimento no Trabalho dos Taquígrafos Parlamentares: Uma Prática em Clínica Psicodinâmica da Cooperação**. Brasília: Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO), Universidade de Brasília, Brasília, 2014.
- ALVES, J. J.; MENDES, A, M.; SIQUEIRA, M. V. S. **Análise da Psicodinâmica do Trabalho de Taquígrafos Parlamentares**. In: Encontro Nacional da Associação de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), 36.,2012. Anais.... Rio de Janeiro, 2012.
- ALVES, Oscar Leite. **Novo Método de Taquigrafia**, 29a. ed., São Paulo, Ed. Saraiva, 1987.
- ARAÚJO, T. S.; MIRANDA, G. J.; PEREIRA, J. M. Satisfaction among accounting professors in Brazil. **Revista Contabilidade & Finanças**, Vol. 28, Ed. 74, p. 264–281, 2017.
- ARTZ, B. Fringe benefits and job satisfaction. **International Journal of Manpower**, Vol. 31, Ed. 6, p. 626–644, 2010.

ASIF QURESHI, M.; AB HAMID, K.B. Impact of Supervisor Support on Job Satisfaction: A Moderating role of Fairness Perception. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, Vol. 7, Ed. 3, p. 235-242, 2017.

ASTRAUSKAITĖ, M.; VAITKEVIČIUS, R.; PERMINAS, A. Job Satisfaction Survey: A Confirmatory Factor Analysis Based on Secondary School Teachers' Sample. **International Journal of Business and Management**, Vol. 6, Ed. 5, p. 41-50, 2011.

ATTIAH, J. Teacher motivation and job satisfaction in senior high schools in the Tamale metropolis of Ghana. **Merit Research Journal of Education and Review**, Vol. 1, Ed. 9, p. 181-196, 2013.

AZIRI, B. Job Satisfaction: A Literature Review. **Management Research and Practice**, Vol. 3, Ed. 4, p. 77-86, 2011.

Bakotić, D. Relationship between job satisfaction and organisational performance. **Economic Research-Ekonomska Istraživanja**, Vol. 29, Ed. 1, p.118–130, 2016.

BAKOTIĆ, D.; BABIĆ, T. Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. **International Journal of Business and Social Science**, V. 4, Ed. 2, p. 206 - 213, 2013.

BAO, S; HOWARD, N; SPIELHOLZ, P; SILVERSTEIN, B. Two posture analysis approaches and their application in a modified Rapid Upper Limb Assessment evaluation. **Ergonomics**, Vol. 50, Ed.12, p. 2118–2136, 2007.

BASFORD, T. E., OFFERMANN, L. R. Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. **Journal of Management & Organization**, Vol. 18, Ed. 06, 807–817, 2012.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M., COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.

BALZER, W. K.; KIHM, J. A.; SMITH, P. C.; IRWIN, J. L.; BACHIOCHI, P. D.; ROBIE, C. S.; EVAN, F.; PARRA, L. F. **User's manual for the job descriptive index [JDI; 1997 revision) and the job in general (JIG) scales**. Bowling Green, OH: Bowling Green State University, 1997.

BATAGIN, F. G. R., PATROCÍNIO, A. B do. Análise ergonômica do posto de trabalho pelo método Ergonomic Workplace Analysis - E.W.A. **Revista Eletrônica de Gestão, Engenharia e Tecnologia da Faculdade de Tecnologia de Piracicaba**, Vol 2, Ed. 1, p. 1 - 21, 2016.

BATURA, N.; SKORDIS-WORRALL, J.; THAPA, R.; BASNYAT, R.; MORRISON, J. Is the Job Satisfaction Survey a good tool to measure job satisfaction amongst health workers in Nepal? Results of a validation analysis. **BMC Health Services Research**, Vol. 16, Ed. 1, p. 308-320, 2016.

BAZAZAN, A.; DIANAT, I.; FEIZOLLAHI, N.; MOMBEINI, Z.; SHIRAZI, A. M.; CASTELLUCCI, H. I. Effect of a posture correction–based intervention on musculoskeletal

- symptoms and fatigue among control room operators. **Applied Ergonomics**, Vol. 76, p. 12–19, 2019.
- BECKER, F. D., GIELD, B., GAYLIN, K., SAYER, S. Office Design in a Community College. **Environment and Behavior**, Vol. 15, Ed. 6, p. 699–726, 1983.
- BÉGAT. I.; ELLEFSEN, B.; SEVERINSSON. E. Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being – a Norwegian study. **Journal of Nursing Management**, Vol. 13, Ed. 3, p. 221–230, 2005.
- BELLANI, E.; RAMADHANI, S.R.; TAMAR, M. Job Satisfaction as Predictor of employee engagement. Proceedings of the 8th International Conference of Asian Association of Indigenous and Cultural Psychology (ICAAIP 2017), Macáçar, na Indonésia, p. 15 - 19, 2017.
- BENRAZAVI, S.R.; SOLING, A.D. Employees' Job Satisfaction and Its Influence on Willingness to Work in Teams. **Journal of Management Policy and Practice**, Vol. 14, Ed. 1, p. 127-140, 2013.
- BHAVANI, M., JEGADEESHWARAN, M. Job Satisfaction and Quality of Work Life – A Case Study of Women Teachers in Higher Education. **Journal of Management**, Vol. 5, Ed. 2, p. 1-12, 2014.
- BLOMBERG, K.; ISAKSSON, A. K.; ALLVIN, R.; BISHOLT, B.; EWERTSSON, M.; KULLÉN ENGSTRÖM, A.; OHLSSON, U.; SUNDLER JOHANSSON, A.; GUSTAFSSON, M. Work stress among newly graduated nurses in relation to workplace and clinical group supervision. **Journal of Nursing Management**, Vol. 24, Ed. 1, p. 80–87 2014.
- BONETT, D.G.; WROGHT, T.A. Sample size requirements for estimating Pearson, Kendall and Spearman correlations. **Psychometrika**, Vol. 65, Ed. 1, p. 23-28, 2000.
- BOVIER, P. A.; PERNEGER, T. V. Predictors of work satisfaction among physicians. **European Journal of Public Health**, Vol. 13, Ed. 4, p. 299–305, 2003.
- BROWN, H. E.; SAUNDERS, P. M. Predictors of job satisfaction among telemarketing sales employees. **Journal of Direct Marketing**, Vol. 4, Ed. 2, p. 49–57, 1990.
- BRUIJN, I.; ENGELS, J. A.; VAN DER GULDEN, J. W. J. A simple method to evaluate the reliability of OWAS observations. **Applied Ergonomics**, Vol. 29, Ed. 4, p. 281–283, 1998.
- BUITENDACH, J. H.; ROTHMANN, S. The validation of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire in selected organisations in South Africa. **SA Journal of Human Resource Management**, Vol. 7, Ed. 1, p. 1-8, 2009.
- BUDNICK, P. **The Trouble with RULA (Rapid Upper Limb Assessment)**. Disponível em: <https://ergoweb.com/the-trouble-with-rula-rapid-upper-limb-assessment-2/> Acesso em: 23 de Março de 2018.
- CARBONELL, P., RODRÍGUEZ-ESCUADERO, A. I. The individual and joint effects of process control and process-based rewards on new product performance and job satisfaction. **BRQ Business Research Quarterly**, Vol. 19, Ed. 1, p. 26–39, 2016.

CAVALCANTE, B. R.; MEDEIROS, B. M.; LACERDA, M. T.; TAVARES CORREA, A. P. S. **Estudo ergonômico no setor de caixa de um supermercado de médio porte em Quissamã/RJ: um estudo de caso.** XXXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção. In: Fortaleza, Ceará, Brasil, 13 - 16 de outubro de 2015.

CHALIÈS, S.; AMATHIEU, J.; BERTONE, S. Training teachers to improve their job satisfaction: Theoretical proposals and empirical illustrations. **Travail Humain**, Vol. 76, Ed. 4, 2013, p. 309-334.

CHAUDHARY, H.; SINGH, J. A Literature Review on MSDs Using Ergonomic Body Assessment Tools: RULA and REBA. **International Journal of Scientific Research**, Vol. 2, Ed. 8, p. 147 - 149, 2013.

CHAUDHRY, M.S.; SABIR, H.M.; RAFI, N.; KALYAR, M. N. Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: a comparison of public and private sector organizations. **The Journal of Commerce**, Vol. 3, Ed. 4, p. 1- 14, 2011.

CIMETE, G., GENCALP, N. S., KESKIN, G. Quality of Life and Job Satisfaction of Nurses. **Journal of Nursing Care Quality**, Vol. 18, Ed. 2, p. 151–158, 2003.

CODA, R.; BERGAMINI, C. W. **Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança.** São Paulo, Atlas, 1997.

COELHO, M. I. B. A.; DA SILVA, V.C. Análise ergonômica do trabalho: aplicação em uma empresa de médio porte em Manaus-AM. **GEPROS. Gestão da Produção**, Operações e Sistemas, Ano 8, nº 4, p. 61-75, 2013.

COLACO, G. A.; MEDEIROS, I de. D. M.; COLACO, E. C. M.; GALVÃO, G. O. **Utilização da ferramenta ocr para análise de risco em atividades pertencentes a uma indústria calçadista do estado da Paraíba.** XXXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção. In: Fortaleza, Brasil, 13 - 16 de outubro de 2015.

COLOMBINI, D.; OCCHIPINTI, E. La valutazione del rischio da sovraccarico biomeccanico degli arti superiori con strumenti semplificati: la mini-checklist OCRA. Contenuti, campo applicativo e validazione. **La Medicina del Lavoro**, Vol. 102, Ed. 1, p. 1 -19, 2011.

COLOMBINI, D.; OCCHIPINTI, E.; ÁLVAREZ-CASADO, E. **The revised OCRA Checklist method.** Editora: Factors Humans, Barcelona, Espanha.

CORLETT, E. N., MANENICA, I. The effects and measurement of working postures. **Applied Ergonomics**, Vol. 11, Ed. 1, p. 7–16, 1980.

CREMASCO, M. M.; GIUSTETTO, A.; CAFFARO, F.; COLANTONI, A.; CAVALLO, E.; GRIGOLATO, S. Risk Assessment for Musculoskeletal Disorders in Forestry: A Comparison between RULA and REBA in the Manual Feeding of a Wood-Chipper. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Vol. 16, Ed. 5, p. 1- 13, 2019.

CZUBA, L. R.; SOMMERICH, C. M.; LAVENDER, S. A. Ergonomic and safety risk factors in home health care: Exploration and assessment of alternative interventions. **Work**, Vol. 42, Ed. 3, p. 341-353, 2012

D' ERRICO, A.; ARDITO, C.; LEOMBRUNI, R. Work organization, exposure to workplace hazards and sickness presenteeism in the European employed population. **American Journal of Industrial Medicine**, Vol. 59, Ed. 1, p. 57–72, 2016.

DAVIS, G. Job satisfaction survey among employees in small businesses, **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol. 11, Ed. 4, p. 495-503. 2004.

DE CONING, J. A., ROTHMANN, S., STANDER, M. W. Do wage and wage satisfaction compensate for the effects of a dissatisfying job on life satisfaction? **SA Journal of Industrial Psychology**, Vol.45, p. 1 -11, 2019.

DE NOBILE, J. J., McCORMICK, J. Organizational Communication and Job Satisfaction in Australian Catholic Primary Schools. **Educational Management Administration & Leadership**, Vol. 36, Ed. 1, p. 101–122, 2008.

DEFANI, L.G.; FRANCISCO, A. C de. **Importância da análise ergonômica em um posto de trabalho do setor madeireiro: um estudo de caso.** XIII Simpósio de Engenharia de Produção - XIII SIMPEP. In: Bauru - SP, Brasil, 6 a 8 de novembro de 2006.

DEJOURS, C. **O fator humano.** Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1997.

DIAZ-SERRANO, L.; VIEIRA, J.A.C. Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction with in the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries. **Ideas**, 2005. Disponível em: <https://ideas.repec.org/p/may/mayecw/n1560405.html>

DIRIWAECHTER, P., SHVARTSMAN, E. The anticipation and adaptation effects of intra- and inter personal wage changes on job satisfaction. **Journal of Economic Behavior & Organization**, Vol. 146, 116–140, 2018.

DOCKRELL, S.; O'GRADY, E.; BENNETT, K.; MULLARKEY, C.; MC CONNELL, R.; RUDDY, R.; TWOMEY, S.; FLANNERY, C. An investigation of the reliability of Rapid Upper Limb Assessment (RULA) as a method of assessment of children's computing posture. **Applied Ergonomics**, Vol. 43, Ed. 3, p. 632–636, 2012.

DOUGLAS, P. H. A Definition of "Conditions of Labor". **Quarterly Journal of Economics**, Vol. 33, Ed. 4, p. 725-729, 1919.

DUARTE, K. K. S.; CAVAINAC, A. L. O. Incidência de sintomas músculo-esqueléticos em trabalhadores da construção civil: estudo comparativo por funções com questionário nórdico e diagrama de corlett. **Brazilian Journal of Production Engineering**, Vol. 5, Ed. 1, p. 20-37, 2019.

ELDIN, Y.K.Z., EL RAHMAN, R.M.A. The Relationship between Nurses' Perceived Pay Equity and Organizational Commitment. **Life Science Journal**, Vol. 10, Ed. 2, 889 - 896, 2013.

EPURE, D.T.; IONESCU, A.; NANCU, D. The Impact of Communication in Job Satisfaction: an Empirical Investigation with in Romanian Companies. **Economics and Applied Informatics**, "Dunarea de Jos" University of Galati, Faculty of Economics and Business Administration, Ed. 2, p. 71-74, 2013.

ELTAYEB, S.; STAAL, J. B.; HASSAN, A.; DE BIE, R. A. Work related risk factors for neck, shoulder and arms complaints: A cohort study among Dutch computer office workers. **Journal of Occupational Rehabilitation**, Vol. 19, Ed. 4, 2009, p 315-322.

ETEMADINEZHAD, S.; RANJBAR, F.; GORJI, M. Posture Analysis by OWAS Method and Prevalence of Musculoskeletal Disorders using Nordic Questionnaire among Workers of Sourak Tobacco Factory in 2013. **Iranian Journal of health sciences**, Vol. 1, Ed. 2, p. 89-94, 2013.

FACAS, E. P.; FISCHER, H. C. R.; GHIZONI, L. D. Clínica Psicodinâmica do Trabalho com Gestores de uma Unidade de Taquigrafia Parlamentar. **Revista Trabalho (En)Cena**, Vol. 2, Ed. 1, p. 117-131, 2017.

FAREZA, D., TENTAMA, F. Testing of validity and reliability of the construction of job satisfaction in teachers of X elementary school in Tenggara. **International Journal of Scientific and Technology Research**, Vol. 9, Ed. 1, p. 349-353, 2020.

FATIMA, H.Z., BHATTI, R. Job Satisfaction Among LIS Professionals of Universities in the Punjab Province. **Pakistan Journal Of Information Management & Libraries**, Vol. 15, p. 30-36, 2014.

FERNET, C., GAGNÉ, M., AUSTIN, S. When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 31, Ed. 8, p. 1163–1180, 2010.

FERREIRA, L. L. Sobre a Análise Ergonômica do Trabalho ou AET. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Vol. 40, Ed. 131, p. 8-11, 2015

FISHER, E. A. Motivation and Leadership in Social Work Management: A Review of Theories and Related Studies. **Administration in Social Work**, Vol. 33, Ed. 4, p. 347–367, 2009.

FLEURY, A. C. C. Produtividade e organização do trabalho na indústria. **Revista de administração de empresas**, Vol. 20, Ed. 3, 1980 Jul/Set, p. 19-28, 1980.

FONSECA, R. M. C. F.; CARLOTTO, M. S. Saúde Mental e Afastamento do Trabalho em Servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. **Psicologia em pesquisa**, Vol.5, Ed.2, 2011.

GHOLAMI-FESHARAKI, M.; TALEBIYAN, D.; AGHAMIRI, Z.; MOHAMMADIAN, M. Reliability and validity of "Job Satisfaction Survey" questionnaire in military healthcare workers. **Journal of Military Medicine**, Vol. 13, Ed. 4, p. 241-246., 2012.

GILKEY, D. P.; KEEFE, T. J.; BIGELOW, P. L.; HERRON, R. E.; DUVALL, K.; HAUTALUOMA, J. E.; ROSECRANCE, J. H.; SESEK, R. Low Back Pain Among Residential Carpenters: Ergonomic Evaluation Using OWAS and 2D Compression Estimation. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, Vol. 13, Ed. 3, p. 305–321, 2007.

GRAEFF, E. C.; LEAFMAN, J. S.; WALLACE, L.; STEWART, G. Job satisfaction levels of physician assistant faculty in the United States. **The Journal of Physician Assistant Education**, Vol. 25, Ed. 2, 2014, p. 15-20.

GRECCHI, A.; CRISTOFOLINI, A.; CORREZZOLA, C.; PICCIONI, A.; BUFFA, C.; POL, G.; MICCIOLO, R. Application of the OWAS method in the study of work postures among quarry manual workers. **La Medicina del Lavoro**, Vol. 97, Ed. 5, p. 707-714, 2006.

GOHARI, A., KAMKAR, A., HOSSEINIPOUR, S.J., ZOHOORI, M. Relationship between rewards and employee performance: a mediating role of job satisfaction. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, Vol. 5, Ed. 3, p. 571 - 597, 2013.

GONÇALVES, J. M. **Ação ergonômica e estratégias de operações: proposta de integração na prática**. Tese de doutorado (Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção), Universidade Federal de São Carlos - UFSCar, São Carlos, 2014.

GONÇALVES, R. M.; ODELIUS, C. C.; FERREIRA, M. C. Do trabalho prescrito ao trabalho real: a transformação da informação em notícia de rádio. **INTERCOM Revista Brasileira de Ciências da Comunicação**, v. 24, n. 2, 2001.

GUÉRIN, F.; KERGUELEN, A.; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J. **Comprender o Trabalho para Transformá-lo a Prática da Ergonomia**. Editora: Blucher, 2001.

HANCER, M.; GEORGE, R. T. Job Satisfaction of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using The Minnesota Satisfaction Questionnaire. **Journal of Hospitality & Tourism Research**, Vol. 27, Ed. 1, p. 85–100, 2003.

HANCER, M.; GEORGE, R. T. Factor Structure of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form for Restaurant Employees. **Psychological Reports**, Vol. 94, Ed. 1, p. 357–362, 2004.

HASSARD, J.; TEOH, K.; COX, T. **Job satisfaction: theories and definitions**. Bilbao, Spain: EU-OSHA (European Agency for Safety & Health atWork), 2013.

HERITAGE, B.; POLLOCK, C.; ROBERTS, L. D. Confirmatory Factor Analysis of Warr, Cook, and Wall's (1979) Job Satisfaction Scale. **Australian Psychologist**, Vol. 50, Ed.2, p. 122–129, 2015.

HERZBERG, F. **The motivation to work**. 2 ed. Nova Iorque: Wiley, 1959.

HIGNETT, S. Postural analysis of nursing work. **Applied Ergonomics**, Vol.27, Ed. 3, p. 171–176, 1996.

HIGNETT, S; MCATMNEY, L. Rapid Entire Body Assessment (REBA). **Applied Ergonomics**, Vol. 31, Ed. 2, p. 201-205, 2000.

HIRSCHFELD, R. R. Does Revising the Intrinsic and Extrinsic Subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form Make a Difference? **Educational and Psychological Measurement**, Vol. 60, Ed. 2, p. 255–270, 2000.

HONORATO, A. E. O.; Oliveira, A. M. Application of job satisfaction survey in telemarketing operators in Brazil. **Brazilian Journal of Production Engineering**, Vol. 4, Ed. 2, p. 98-114, 2018.

HOGUE, M. A., MIGDOLE, S., FARKAS, M. S., PONCE, A. N., HUNNICUTT, C. Supervision in Public Sector Behavioral Health: A Review. **The Clinical Supervisor**, Vol. 30, Ed. 2, p. 183–203, 2011.

HOPPOCK, R. **Job Satisfaction**. New York: Harper and Brothers, 1935.

HOPPOCK, R. Job satisfaction of psychologists. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 21, Ed. 3, p. 300–303, 1937.

HORA, G. P. R.; JÚNIOR, R. R., SOUZA, M. A. de. Estado da Arte das Medidas em Satisfação no Trabalho: uma Revisão Sistemática. **Trends in Psychology**, vol. 26, Ed. 2, p. 971-986, 2018.

HOSSAIN, M. S. Job Satisfaction of Bank Employees in Bangladesh. **SSRN Electronic Journal**, 2014. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2374294](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2374294)

HOSTENSKY, E. L.; AVIANI, F. L.; FERREIRA, M. C.; CORDEIRO, V. R. V.; MENEZES, W. J de. **Organização do Trabalho, Atividade e Custo Humano em Taquigrafia**. In: XII Congresso Brasileiro de Ergonomia, 2002. Anais XII Congresso Brasileiro de Ergonomia. Recife, PE: ABERGO, 2002.

IBRAHIM, M.N., ABDULLAH, Z., MDSYED, M.A., YATIM, M.A. Supervisory Communication and Employees' Job Satisfaction in the Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs). **Malaysian Journal of Communication**, Vol 34, Ed. 4, p. 285-302, 2018.

IIDA, I.; GUIMARÃES, L. B. M. **Ergonomia: Projeto e Produção**. 3 ed. São Paulo: Blucher, 2016.

IRANI, T.; SCHERLER, C. Job Satisfaction as an Outcome Measure of the Effectiveness of an Agricultural Communications Academic Program. **Journal of Agricultural Education**, V. 43, N. 1, p12-23, 2002.

IRONSON, G. H.; BRANNICK, M. T.; SMITH, P. C.; GIBSON, W. M.; PAUL, K. B. Construction of a Job in General Scale: A Comparison of Global, Composite, and Specific Measures. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 74, Ed. 2, p. 193-200, 1989.

ISMAIL, A. R.; YEO, M. L.; HANIFF, M. H. M.; ZULKIFLI, R.; MD DEROS, B.; MAKHTAR, N. K. Assessment of postural loading among the assembly operators: A case study at Malaysian automotive industry. **European Journal of Scientific Research**, Vol. 30, Ed. 2, p. 224-235, 2009.

JAIN, S., SHARMA, S., JAIN, R. Job satisfaction in banking: a study of private and public sector banks (comparative study). **International Journal of Science & Technology**, Vol. 2, Ed. 1, p. 40-48, 2012

JENSEN, C.; RYHOLT, C. U.; BURR, H.; VILLADSEN, E.; CHRISTENSEN, H. Work-related psychosocial, physical and individual factors associated with musculoskeletal symptoms in computer users. **Work & Stress**, Vol. 16, Ed. 2, p. 107–120, 2002.

JILANI, E.M.; JUMA, M, D. Contingent rewards as a strategy for influencing employee engagement in manufacturing companies: case study of Williamson tea Kenya limited. **International Journal of Business and Commerce**, Vol. 4, Ed. 5, p. 20 – 59, 2015.

JOFREH, M., YASINI, A., DEHSORKHI, H.F., HAYAT, T. The Relationship Between EFL Teachers' Quality of Work Life and Job Motivation. **Middle-East Journal of Scientific Research**, Vol.13, Ed. 3, p. 338-346, 2013

JOHNSON, G. H. An Instrument for the Measurement of Job Satisfaction. **Personnel Psychology**, Vol. 8, Ed. 1, p. 27-37, 1955.

JUDGE, T. A., PICCOLO, R. F., PODSAKOFF, N. P., SHAW, J. C., RICH, B. L. The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 77, Ed. 2, 157-167, 2010.

JUNIOR, M. M. C. Avaliação Ergonômica: Revisão dos Métodos para Avaliação Postural. **Revista Produção Online**, v.6, n.3, p.133 - 154, 2006.

KALINIENE, G; USTINAVICIENE, R; SKEMIENE, L; VAICIULIS, V; VASILAVICIUS, P. Associations between musculoskeletal pain and work-related factors among public service sector computer workers in Kaunas County, Lithuania. **BMC Musculoskeletal Disorders**. Vol. 17, Ed. 1, p. 420-431, 2016.

KAMARULZAMAN, W.; NORDIN, M. S. **Job satisfaction: the comparison between school-leavers and college graduates**. Proceeding of the 2nd International Conference on Arts, Social Science & Technology. In: Penang, Malaysia, 3-5 de março de 2012.

KASIH, N. N.; AGUNG, A. A. P.; SUDJA, I. N. Influence Organization Cultural, Work Condition to Job Satisfaction and Employee Performance Denpasar's Republic of Indonesia Radio. **International Journal of Contemporary Research and Review**, Vol. 9, Ed. 3, p. 20647 -20659, 2018.

KATAOKA, M.; OZAWA, K.; TANIOKA, T.; OKUDA, K.; CHIBA, S.; TOMOTAKE, M.; KING, B. Gender differences of the influential factors on the mental health condition of teachers in the A university. **The Journal of Medical Investigation**, Vol. 62, Ed. 1.2, p. 56-61, 2015.

KENDALL, M. G. A new measure of rank correlation. **Biometrika**.Vol. 30, Ed. 1-2, p. 81-93, 1938.

KHAN, T.; MISHRA, G.P. Promotion As Job Satisfaction, A Study On Colleges Of Muscat, Sultanate Of Oman. **European Journal of Business and Management**, Vol.5, Ed .5, p. 56 - 63, 2013.

KLAUS, T.; LEROUGE, C.; BLANTON, J.E. System developers' nature of work characteristics and their relationship with organizational commitment and job satisfaction. **Journal of Information Technology Management**, Vol. XXV, Ed. 1, p. 1-19, 2014

KNUTS, S.R.A. **SOFRIMENTO NO TRABALHO: estudo de caso de riscos psicossociais em um órgão do Poder Legislativo Federal**. Dissertação (em Psicologia) - Programa de Pós-graduação em Psicologia Clínica e Cultura (PPG PsiCC), Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

KORAN, S. Analyzing EFL Teachers' Initial Job Motivation and Factors Effecting Their Motivation in Fezalar Educational Institutions in Iraq. **Advances in Language and Literary Studies**, Vol. 6, Ed. 1, p. 72-80, 2015.

KOSE, J. I. **A organização do trabalho de taquígrafos parlamentares: um estudo sobre o desenvolvimento de LER/DORT (Lesões por esforços repetitivos / Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho)**. Dissertação de mestrado (Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

KOSTEAS, V. D. Job Satisfaction and Promotions. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, Vol. 50, Ed. 1, p. 174–194, 2010.

KOVACH, K. A. **Foreman Facts**. New York: Labor Relations Institute of New York, 1946.

KULARATHNA, W. K. H. U.; PERERA, G. D. N. J. **The Impact of Safety and Health on Job Satisfaction in Selected Branches of Utility Service Supply Organization in Western Province North in Sri Lanka**. 3rd International HRM Conference. In: Hyderabad, India. Vol.3, No. 1, 08th October, 2016.

KUORINKA, I.; JONSSON, B.; KILBOM, A.; VINTERBERG, H.; BIERING-SØRENSEN, F.; ANDERSSON, G.; JØRGENSEN, K. Standardized Nordic questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms. **Applied Ergonomics**, Vol 18, Ed. 3, p. 233–237, 1987.

KYUMANA, V. Measuring the Level of Job Satisfaction of Library Staff at the Institute of Finance Management, Tanzania: A Case Study. **International Journal of Business and Management Invention**, Vol. 6, Ed. 11, p. 79-85, 2017.

LANGER, J., FEENEY, M. K., LEE, S. E. Employee Fit and Job Satisfaction in Bureaucratic and Entrepreneurial Work Environments. **Review of Public Personnel Administration**, vol. 39, Ed. 1, p. 135-155, 2017.

LAPERUTA, D. G. P., OLIVEIRA, G. A., PESSA, S. L. R., LUZ, R. P. da. Revisão de ferramentas para avaliação ergonômica. **Revista Produção Online**, Vol. 18, Ed. 2, p. 665–690, 2018.

LARSON, E.; LEE, P. C.; BROWN, M. A.; SHORR, J. Job Satisfaction. **JONA: The Journal of Nursing Administration**, Vol. 14, Ed. 1, p. 31 – 38, 1984.

LASOTA, A. M. Packer's workload assessment, using the OWAS method. **Logistics and Transport**, Vol. 18, Ed. 2, p. 25-32, 2013.

LAUBACH, W.; FISCHBECK, S. Job Satisfaction and the Work Situation of Physicians: a survey at a German University hospital. **International Journal Public Health**, Vol. 52, Ed. 1, p. 54–59, 2007.

LAWLER, E. E.; PORTER, L. W. The Effect of Performance on Job Satisfaction. **Industrial Relations**, Vol. 7, Ed. 1, p. 20–28, 1967.

LAZEAR, E. P. "Performance Pay and Productivity." **American Economic Review**, Vol 90, Ed. 5, p. 1346 – 1361, 2000.

LEDER, S.; NEWSHAM, G. R.; VEITCH, J. A.; MANCINI, S.; CHARLES, K. E. Effects of office environment on employee satisfaction: a new analysis. **Building Research & Information**, Vol. 44, Ed.1, p. 34–50, 2015.

LEE, T.-H.; HAN, C.-S. Analysis of Working Postures at a Construction Site Using the OWAS Method. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, Vol. 19, Ed. 2, p. 245–250, 2013.

LI, K. W.; LEE, C-W. Postural Analysis of Four Jobs on Two Building Construction Sites: an Experience of Using the OWAS Method in Taiwan. **Journal of Occupational Health**, Vol. 41, p. 183 – 190, 1999.

LI, Y., JIA, Q. F., ZHOU, J. **Teachers' mental health: Perceived social justice and life satisfaction**. 2017 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM). In: Singapura, Singapura. 10 – 13 de Dezembro de 2017.

LIN, S.; LIN, J.S. Impacts of coworkers' relationships on organizational commitment- and intervening effects of job satisfaction. **African Journal of Business Management**, Vol. 5, Ed. 8, p. 3396-3409, 2011.

LINDFORS, P. M.; MERETOJA, O. A.; TÖYRY, S. M.; LUUKKONEN, R. A; ELOVAINIO, M. J.; LEINO, T. J. Job satisfaction, work ability and life satisfaction among Finnish anaesthesiologists. **Acta Anaesthesiologica Scandinavica**, Vol. 51, Ed. 7, p. 815-822, 2007.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? **Organizational Behavior and Human Performance**, Vol. 4, Ed. 4, p. 309–336, 1969.

LUMLEY, E. J.; COETZEE, R.; TLADINYANE, R.; FERREIRA, N. Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment. **Southern African Business Review**, Vol. 15, Ed. 1, p. 100-118, 2011.

MABASO, C.M., DLAMINI, B.I. Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. **Research Journal of Business Management**, Vol. 11, Ed.2, p. 80-90, 2017.

MALIK, M.E.; DANISH, R.Q.; MUNIR, Y. The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan. **American Journal of Economics**, Ed. Esp, p. 6-9. 2012.

MALIK, M. E.; NAEEM, B. Towards Understanding Controversy on Herzberg Theory of Motivation. **World Applied Sciences Journal**, Vol. 24, Ed. 8, p. 1031-1036, 2013.

MARIJANI, R.; MARWA, Y. The Validation of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) in Tanzania: A Case of Tanzania Public Service College. **International Journal of African and Asian Studies**, Vol. 23, p. 162-172, 2016.

MARMARAS, N.; NATHANAEL, D. Workplace Design. **Handbook of Human Factors and Ergonomics**, 573–589, 2006.

MARQUES-DUARTE, M.S., PUREZA, D.W. Association between job satisfaction and workers' quality of life in a public maternity hospital in the far north of Brazil. **Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil**, vol.19, Ed. 3, p. 733-743, 2019.

MARTINS, J. T.; RIBEIRO, R. P.; BOBROFF, M. C. C.; MARZIELE, M. H. P.; ROBAZZI, M. L. C. C.; MENDES, A. C. Significado de cargas no trabalho sob a ótica de operacionais de limpeza. **Acta Paulista de Enfermagem**, Vol. 26, Ed. 1, 2013, p. 63-70.

MATEI, M. C.; ABRUDAN, M. M. Adapting Herzberg's Two Factor Theory to the Cultural Context of Romania. 13th International Symposium in Management. In: Timisoara, Romênia, 10 de setembro até 10 de outubro de 2015, p. 95–104, 2016.

MATHIEU, C., FABI, B., LACOURSIÈRE, R., RAYMOND, L. The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. **Journal of Management & Organization**, Vol. 22, Ed. 01, p. 113–129, 2015.

MAYO, E. **The Human Problems of an Industrial Civilization**. Editora: Routledge, in: Londres e Nova York Vol. 6, Ed. 1, 1933.

MCATAMNEY, L; CORLETT, E. N. RULA: A survey method for the investigation of work-related upper limb disorders. **Applied Ergonomics**, Vol. 24, Ed. 2, p 91-99, 1993.

MEHRA, P., NICKERSON, C. Organizational communication and job satisfaction: what role do generational differences play? **International Journal of Organizational Analysis**, Vol. 27, Ed. 1, p. 1-25, 2018.

MENEGON, F.A., RODRIGUES, D.S., FONTES, A.R.M., MENEGON, N.L. Ergonomics in designing process: dialogue between designers, executors and users in the maintenance activity of radars in an oil refinery. **Work**, Vol. 41, 2012, p. 763-769.

MENEZES, W. J.; HOSTENSKY, E. L.; AVIANI, F. L.; CORDEIRO, V. Ambiente de trabalho em taquigrafia: tarefas, atividades, estratégias operatórias e custo humano da atividade. **Ação Ergonômica**, Vol 3, nº. 1, p. 01 – 17, 2007.

MILES, E. W., PATRICK, S. L., KING, W. C. Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and job satisfaction. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Vol. 69, Ed. 3, p. 277–292, 1996.

MIRANDA, M. B. Teoria Geral dos Contratos. **Revista Virtual Direito Brasil**, Vol. 2, nº 2, p. 1-15, 2008.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, Vol. 41, Ed. 3, p. 8-19, 2001.

MOTALEBI, G., SAL MOSLEHIAN, A., HASANZADEH, E. The most effective IEQ factors related to worker satisfaction and performance: A case of administrative office building of Ferdowsi University of Mashhad. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, p. 1–19, 2019.

MUSAH, A. A.; ZULKIPLI, G.; AHMAD, N.S.I. Relationship between Organizational Communication and Job Satisfaction in Temporary Work Environment: An Empirical Study of Plant Turnaround Workers. **Global Business and Management Research: An International Journal**, Vol. 9, Ed. 1s (Ed. Esp. 2017), p. 73-84, 2017.

NASCIMENTO, T. P. do; FIEDLER, N. C. Análise de posturas pelo método de OWAS em atividade extrativista do Açaí. **Agropecuária Científica no Semiárido (ACSA)**, v.13, n.3, p.236-240, 2017.

NADINLOYI, K. B.; SADEGHI, H.; HAJLOO, N. **Relação entre Satisfação no Emprego e Saúde Mental dos Empregados**. 3ª Conferência Mundial de Psicologia, Aconselhamento e Orientação, em: Izmir, Turquia. p. 293 - 297, 2013.

NAMWONGSA, S.; PUNTUMETAKUL, R.; Neubert, M. S.; CHAIKLIENG, S.; BOUCAUT, R. Ergonomic risk assessment of smartphone users using the Rapid Upper Limb Assessment (RULA) tool. **PLOS ONE**, Vol. 13, Ed. 8, p. 1 -16, 2018.

NAZ, S.; SHARMA, H. Job satisfaction among different working organizations: A literature review. **The International Journal of Social Science & Management**, Vol. 07, Ed. 06, p. 29-37, 2017.

NETO, L. O. G.; SILVA, D. A. da; DEL CISTIA, R. A.; EL RAFIH, N.; BARBOSA, P. P. Análise ergonômica com aplicação do método owas em uma empresa do ramo têxtil. **Revista Tecnológica Maringá**, v. 25, n. 1, p. 81-90, 2016.

OGOCHI, G. Job Satisfaction and Teacher Effectiveness in Selected Secondary Schools in Trans Mara West District, Kenya. **Journal of Education and Practice**, Vol.5, Ed.37, p. 125 – 141, 2014.

OGUNLEYE, P.O.; ODEBIYI, I.I.; OLAOYE, B.O. Exploring the Relationship between Job Satisfaction Dimensions and Organizational Commitment among Nigerian Banks Employees. **International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences**, Vol. 2, Ed. 6, p. 85 – 95, 2013.

OLIVEIRA, M. R. de. **Do oral para o escrito: um ofício do taquígrafo parlamentar**. Monografia (Especialização em Língua Portuguesa), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

OLIVEIRA, P. A. B. Ergonomia e a organização do trabalho: o papel dos espaços de regulação individual e social na gênese das LER/DORT. **Boletim da saúde**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, 2005.

OLIVEIRA, R. C.; FREITAS, T. A. F.; MÁSCULO, F. S; **Análise do grau de risco em postos de trabalho utilizando o método ocr: estudo de caso em uma empresa do setor calçadista**. XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção. In: São Paulo - SP, Brasil, 12-15 de outubro de 2010.

O'REILLY, C. A.; CALDWELL, D. F. Job choice: The impact of intrinsic and extrinsic factors on subsequent satisfaction and commitment. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 65, Ed. 5, p. 559–565, 1980.

OSHAGBEMI, T. Overall job satisfaction: how good are single versus multiple item measures? **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 14, Ed. 5, p. 388–403, 1999.

ÖZKAYA, K.; POLAT, O.; KALINKARA, V. Physical Workload Assessment of Furniture Industry Workers by Using Owas Method. **The Ergonomics Open Journal**, Vol. 11, p. 11-19,2018.

PAIM, C.; PERAÇA, D.; SAPPER, F.; MOREIRA, I.; MOREIRA, T. Análise Ergonômica: Métodos Rula e Owas aplicados em uma Instituição de ensino superior. **Revista Espacios**, Vol. 38, Ed. 11, p. 22 - 31, 2017.

PANCHAL, I. The Impact of Job Satisfaction; While Performing Responsibilities. **International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)**, Vol.3, Ed.7, 1859 - 1866, 2016.

PANTENBURG, B.; KITZE, K.; LUPPA, M.; KÖNIG; H-H.; RIEDEL-HELLER, S. G. Physician emigration from Germany: insights from a survey in Saxony, Germany. **BMC Health Services Research**, Vol. 18, p. 341 – 350, 2018.

PARMER, C.; EAST, D. Job Satisfaction Among Support Staff in Twelve Ohio Academic Libraries. **College & Research Libraries**, Vol. 54, Ed. 1, p. 43-57, 1993.

PARVIN, M.M.; KABIR, M.M.N. Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. **Australian Journal of Business and Management Research**, Vol.1, Ed.9, p.113-123, 2011.

PATHAK, H.P. Job Satisfaction of Employees in Commercial Banks. **The Journal of Nepalese Business Studies**, Vol. IX Ed. 1, p. 63 – 76, 2015.

PELIT, E., ÖZTÜRK, Y., & ARSLANTÜRK, Y. The effects of employee empowerment on employee job satisfaction. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol. 23, Ed. 6,p. 784–802, 2011.

PEREIRA, M. J.; JOHNSTON, V.; STRAKER, L. M.; SJØGAARD, G.; MELLOH, M.; O'LEARY, S. P.; COMANS, T. A. An Investigation of Self-reported Health-related Productivity Loss in Office Workers and Associations With Individual and Work-related Factors Using an Employer's Perspective. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, Vol. 59, Ed. 7, p. e138–e144, 2017.

PIANA, M. C. **A construção do perfil do assistente social no cenário educacional [online]**. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009.

PINCUS, J. D. Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. **Human Communication Research**, Vol. 12, Ed. 3, p. 395–419, 1986.

PINHEIRO, F.A; TROCCOLI, B.T; CARVALHO, C.V. Validação do Questionário Nórdico de Sintomas Osteomusculares como medida de morbidade. **Revista de Saúde Pública [online]**, Vol.36, nº. 3, 2002, p.307-312.

PINHEIRO, H. H.; CABRAL, R. R.; SOUSA, R. S.; SILVA; D. P. A. da; EVANGELISTA, W. L. **Uso do Critério de NIOSH para determinação do Limite de Peso Recomendado em uma empresa de Pré-moldados**. VI Semana de Ciência e Tecnologia IFMG. In: Bambuí, Minas Gerais, 21 - 26 de outubro de 2013, p. 1 -5.

PINTO, I. C.; PANOBIANCO, C. S. M. M.; ZACHARIAS, F. C. M.; BULGARELLI, A. F.; CARNEIRO, T. S. G.; GOMIDE, M. F. S.; ARCÊNCIO, R. A. Análise da satisfação profissional da equipe de enfermagem em uma unidade básica distrital de saúde. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Vol. 35, Ed. 4, 2014, p. 7-20.

PITALOKA, E., SOFIA, I.P. The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on ocb of internal auditors. **International Journal of Business, Economics and Law**, Vol. 5, Ed.2, p. 10 – 18, 2014.

PIZO, C. A.; MENEGON, N. L. Análise ergonômica do trabalho e o reconhecimento científico do conhecimento gerado. **Production Journal**, Vol. 20, Ed. 4, p. 657–668, 2010.

POLAT, O.; ÖZKAYA, K.; KALINKARA, V. **Physical workload assessment of workers in furniture industry using the owas method**. 2nd International Furniture Congress. In: Mugla, Turquia, 13-15 de outubro de 2016, p. 48-54.

PONTES, L. C. C., ALVES, R. M. M. **A Taquigrafia e seus Fundamentos**. Fortaleza, Editora: INESP, 2012.

PORTER, L. W.; STEERS, R. M.; MOWDAY, R. T.; BOULIAN, P. V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 59, Ed. 5, 1974, p. 603–609, 1974.

PUTTEWAR, A. S.; ASKHEDKAR, R. D.; HANDA, C. C. Critical Analysis of Job satisfaction in Service industry: A Review. **International Journal of Engineering Research and General Science**, Vol. 4, Ed. 2, p. 433-436, 2016.

RAD, A. M. M.; DE MORAES, A. Factors Affecting Employees' Job Satisfaction in Public Hospitals: Implications for Recruitment and Retention. **Journal of General Management**, Vol. 34, Ed. 4, p.51–66, 2009.

RASKU, A.; KINNUNEN, U. Job Conditions and Wellness among Finnish Upper Secondary School Teachers. **Psychology & Health**, Vol. 18, Ed. 4, p. 441–456, 2003.

RAZIQ, A.; MAULABAKHSHA, R. **Impact of Working Environment on Job Satisfaction**. 2nd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism. in: Praga, República Tcheca, 30-31 de outubro de 2014, p. 717 – 725.

REZENDE, N. A. de. José Bonifácio: patrono da taquigrafia brasileira. **Revista de História**, Vol. 27, Ed. 55, p. 203 -205, 1963.

RICHARDSON, A., POTTER, J., PATERSON, M., HARDING, T, TYLER-MERRICK, G., KIRK, R., REID, K., MCCHESENEY, J. Office design and health: A systematic review. **New Zealand Medical Journal**, Vol. 130, Ed. 1467, p. 39-49, 2017.

RIBEIRO, I. A. V.; TERESO, M. J. A.; ABRAHÃO, R. F. Análise ergonômica do trabalho em unidades de beneficiamento de tomates de mesa: movimentação manual de cargas. **Ciência Rural**, v.39, n.4, p.1083-1089, 2009.

RUTHANKOON, R.; OLUOGUNLANA, S. Testing Herzberg's two factor theory in the Thai construction industry. **Engineering, Construction and Architectural Management**, Vol. 10, Ed. 5, p. 333–341, 2003.

SAAD, S. G.; HASANEIN, A. M. Impact of Herzberg's Theory on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Egyptian Hotels: Frontline Employees – Case Study. **Egyptian Journal of Tourism Studies**, Vol.17, No.1, p.1-25, 2018.

SAIDI, Y. A., SINGH, A. V., & JHA, S. K. **Evaluation of job satisfaction in food manufacturing sector in Oman.** 6ª Conferência Internacional sobre Confiabilidade, Tecnologias de Infocomunicação e Otimização. In: Noida, Índia, 20 – 22 de setembro de 2017.

SALEHI, H.; TAGHAVI, E.; MDYUNUS, M. Relationship between Teachers' Job Satisfaction and Their Attitudes towards Students' Beliefs and Motivation. **English Language Teaching**, Vol. 8, Ed. 7, p. 46-61, 2015.

SANT'ANNA, A. S., KILIMNIK, Z. M. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

SANTOS, A. S. Novas perspectivas de uso da taquigrafia em órgãos públicos. **Revista Jurídica do Ministério Público**, Vol. 6, p. 143-151, 2006.

SANTOS, M. H. R. dos; JUNIOR, G. S.; SOARES, A. L.; XAVIER, A. A. P.; SANTOS, B. S. dos. **Análise de postura e carga através dos métodos owas e niosh em uma fábrica de sorvetes no sul do Brasil.** XXXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. In: Salvador, Brasil, 08 - 11 de outubro de 2013.

SARODE, DR.A.P., SHRISATH, M. The Factors Affecting Employee Work Environment & It's Relation with Employee Productivity. **International Journal of Science and Research (IJSR)**, Vol. 3, Ed. 11, p. 2735-2737, 2014.

SCANDERALI, L I. K. **Desenvolvimento de um protocolo de avaliação de fatores de risco extralaborais para a identificação de dor osteomuscular.** Dissertação (Programa de Pós-graduação em Engenharia Biomédica), Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2016.

SHIDA, G. J.; BENTO, P. E. G. **Métodos e Ferramentas ergonômicas que auxiliam na análise nas situações de trabalho.** VIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, In: Rio de Janeiro, 8 e 9 de junho 2012.

SCHNEIDER, J.; LOCKE, E. A. A critique of Herzberg's incident classification system and a suggested revision. **Organizational Behavior and Human Performance**, Vol. 6, Ed. 4, p. 441-457, 1971.

SERRANHEIRA, F.; UVA, A. S. LER/DORT: que métodos de avaliação do risco? **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Vol. 35, 122, p. 314-326, 2010.

SILVA, E.L.; MENEZES, E.M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação.** 4. Edição revisada e atualizada – Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA, J. A. P.; CAMAROTTO, J. A. Human reliability in petrochemical industry: an action research. **Work**, Vol. 41, Ed. complementar, p. 3325-3333, 2012.

- SILVA, J. L.; NAVARRO, V. L. Work organization and the health of bank employees. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, vol.20 no.2, p.226-234, 2012.
- SILVA, L. R. C.; DAMACENO, A. D.; MARTINS, M. C. R.; SOBRAL, K. M.; FARIAS, I. M. S. **Pesquisa documental: alternativa investigativa na formação docente**. IX Congresso Nacional de Educação - EDUCERE. In: Curitiba, Brasil, de 26 a 29 de outubro de 2009.
- SILVA, S. P.; ZANETTI, V. **A história taquigrafada: contribuições da taquigrafia para a história oral**.XVI Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e XII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação. In: São José dos Campos, Brasil, 25-26 de outubro de 2012.
- SINGH, A.P.; PESTONJEE, D.M. Supervisory Behaviour and Job Satisfaction. **Indian Journal of Industrial Relations**, Vol. 9, Ed. 3, pp. 407-416, 1974.
- SINGH, P.; LONCAR, N. Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent. **Industrial Relations**, vol. 65, n° 3, p. 470-490, 2010.
- SMITH, P. C.; KENDALL, L. M.; HULIN, C. L. **The measurement of satisfaction in work and retirement**. Chicago: Rand McNally, 1969.
- SNIZEK, W. E., BULLARD, J. H. Perception of bureaucracy and changing job satisfaction: A longitudinal analysis. **Organizational Behavior and Human Performance**, Vol.32, Ed. 2, p. 275–287, 1983.
- SOARES, A. P.; MIOTTO, K. M.; GRANDO, M. L. Análise ergonômica antes e após a automatização do processo de lavagem de copas de uma indústria frigorífica. **Revista Tecnológica**, V. 4, Ed. 1, p. 38 - 57, 2016.
- SOARES MÁSCULO, F; VIDAL, M. C. **Ergonomia – Trabalho Adequado e Eficiente**. Rio de Janeiro Editora: Elsevier, 2011.
- SOUZA, A. C.; ALEXANDRE, N. M. C.; GUIRARDELLO, E. B. Validation of the Brazilian Version of the Job Satisfaction Survey Using Confirmatory Factor Analysis. **Journal of Nursing Measurement**, Vol. 25, Ed. 1, p. E46-E65, 2017.
- SOUZA, A. C. de; MILANI, D.; ALEXANDRE, N. M. C. Adaptação cultural de um instrumento para avaliar a satisfação no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, vol. 40, Ed. 132, p. 219-227, 2015.
- SOUZA, J.P. C.; RODRIGUES, C. L. P. **Vantagens e limitações de duas ferramentas de análise e registro postural quanto à identificação de riscos ergonômicos**. XIII SIMPEP, In: Bauru, SP, 06 a 08 de novembro de 2006.
- SOUZA, V.C. de. **Uso de instrumentos de avaliação de riscos ergonômicos: teoria e prática**. São Carlos: Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP), Universidade Federal de São Carlos, 2011.
- SOWMYA, K.R.; PANCHANATHAM, N. Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. **Journal of Law and Conflict Resolution**, Vol. 3, Ed. 5, p. 76-79, 2011.

SPECTOR, P. E. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. **American Journal of Community Psychology**, Vol. 13, Ed. 6, p. 693-713, 1985.

STANTON, J. M.; SINAR, E. F.; BALZER, W. K.; JULIAN, A. L.; THORESEN, P.; AZIZ, S.; FISHER, G. G.; SMITH, P. C. Development of a Compact Measure of Job Satisfaction: The Abridged Job Descriptive Index. **Educational and Psychological Measurement**, Vol. 62, Ed. 1, p. 173–191, 2002.

TASIOS, T.; GIANNOULI, V. Job Descriptive Index (JDI): Reliability and validity study in Greece. **Archives of Assessment Psychology**, Vol. 7, Ed. 1, p. 31-61, 2017.

TEE, K. S.; LOW, E.; SAIM, H.; ZAKARIA, W. N. W.; KHIALDIN, S. B. M.; ISA, H.; AWAD, M. I.; SOON, C. F. A study on the ergonomic assessment in the workplace. **1st International Conference on Electrical and Electronic Engineering: Advancing Engineering Towards Sustainable Future, IC3E 2017**. In: Johor Bahru, Malaysia, de 14 a 15 de agosto de 2017.

TRAN, K., NGUYEN, P., DANG, T., TON, T. The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. **Behavioral Sciences**, Vol. 8, Ed. 12, p. 109 - 129, 2018.

TREINTA, F.T.; FILHO, J.R.F.; SANTANNA, A.P., RABELO, L.M. Metodologia de pesquisa bibliográfica com a utilização de método multicritério de apoio à decisão. **Produção**, Vol. 24, Ed. 3, p. 508-520, 2014.

TSOUNIS, A., SARAFIS, P. Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). **BMC Psychology**, Vol. 6, Ed. 1, p. 27-32, 2018.

VALAEI, N., JIROUDI, S. Job satisfaction and job performance in the media industry. **Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics**, Vol. 28, Ed. 5, p. 984–1014, 2016.

VAN SAANE, N.; SLUITER, J. K.; VERBEEK, J. H. A. M.; FRINGS-DRESEN, M. H. W. Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction – a systematic review. **Occupational Medicine**, Vol. 53, Ed. 3, p. 191–200, 2003.

VERHAEGHE, R.; VLERICK, P.; GEMMEL, P.; MAELE, G. V.; BACKER, G. D. Impact of recurrent changes in the work environment on nurses' psychological well-being and sickness absence. **Journal of Advanced Nursing**, Vol. 56, Ed; 6, p. 646–656, 2006.

VERHOEVEN, C.; KRAAIJ, V.; JOEKES, K.; MAES, S. Job conditions and wellness/health outcomes in Dutch secondary school. **Psychology & Health**, Vol. 18, Ed. 4, p. 473-487, 2003.

VISCHER, J. C. Towards an Environmental Psychology of Workspace: How People are affected by Environments for Work. **Architectural Science Review**, Vol. 51, Ed. 2, pp 97-108, 2008.

VOGT, K. C. The concept of the work situation in class analysis. **Current Sociology**, Vol. 66, Ed. 6, p. 849-866, 2017.

WANOUS, J. P.; LAWLER, E. E. Measurement and meaning of job satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 56, Ed. 2, 95–105, 1972.

WARR, P.; COOK, J.; WALL, T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. **Journal of Occupational Psychology**, Vol. 52, Ed. 2, p. 129–148, 1979.

WERNIMONT, P. F. Intrinsic and extrinsic factors in job satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 50, Ed. 1, p. 41–50, 1966.

WEISS, D. J.; DAWIS, R. V.; ENGLAND, G. W.; LOFQUIST, L. H. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. **Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation**, 22, 1967.

WHITE, H. A.; LEE KIRBY, R. Folding and unfolding manual wheelchairs: an ergonomic evaluation of health-care workers. **Applied Ergonomics**, Vol. 34, Ed; 6, p. 571–579, 2003.

WISNER, A. **A Inteligência no Trabalho: textos selecionados de ergonomia**. São Paulo: Fundacentro, 1994.

WITT, L. A.; NYE, L. G. Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 77, Ed. 6, p. 910–917. 1992.

YOUNG, B. S., WORCHEL, S., & WOEHR, D. J. Organizational Commitment among Public Service Employees. **Public Personnel Management**, Vol. 27, Ed. 3, p. 339–348, 1998.

ZANELLA, L.C.H. **Metodologia de pesquisa**. Florianópolis. Editora: Reimp, Ed. 1, 2013.

ZEB, A; REHMAN, S.U; SAEED, G; HAMID ULLAH. A Study of the Relationship between Reward and Recognition and employees Job Satisfaction: A Literature Review. **Abasyn University Journal of Social Sciences**, Vol. 7, Ed. 2, p. 295-308, 2014.

ZHANG, X., FANG, P. Job satisfaction of village doctors during the new healthcare reforms in China. **Australian Health Review**, Vol. 40, Ed. 2, p. 225- 233, 2016.

## ANEXOS

## ANEXO A – Questionário Sociodemográfico

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

O projeto “A relação entre a situação de trabalho e a satisfação dos trabalhadores: Estudo de caso em Taquígrafos” visa investigar as relações situação de trabalho e satisfação no trabalho em taquígrafos. Este questionário sociodemográfico faz parte da pesquisa e é importante que todos os campos sejam preenchidos, mesmo que a resposta seja negativa.

## Parte 1 – Dados pessoais

## 1 Identificação:

1.1 Nome:

1.2 Sexo: M ( ) F ( )

1.3 Estado civil (situação defato):

solteiro(a) ( ) casado(a) ( ) viúvo(a) ( ) separado(a) ( )

1.4 Data de nascimento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

1.5 Local de nascimento: \_\_\_\_\_

1.6 Escolaridade:

2º grau ( ) 3º grau incompleto ( ) 3º grau completo ( )

Qual(is) o(s) curso(s)? \_\_\_\_\_

Pós-graduação ( )

1.7 Características pessoais:

1.8 Peso\_Kg

1.9 Altura\_m

1.10 Destro ( ) Canhoto ( ) Ambidestro ( )

## Parte 2 – Dados de saúde

2.1 Histórico familiar de doenças (doenças importantes nos familiares próximos: pais, irmãos, tios, avós)

Nenhuma doença ( ) Doenças cardíacas ( ) Doenças vasculares ( ) Diabetes ( )

Doenças reumáticas ( ) Câncer ( ) Doenças osteomusculares ( )

Doenças neurológicas ( ) Doenças endócrinas ( ) Doenças mentais ( )  
 Outras(). Qual(is)? \_\_\_\_\_

2.2 Histórico de saúde pessoal: Nenhuma doença ( )

Doenças cardíacas( ) Teve? ( ) Tem? ( )

Doenças vasculares ( ) Teve? ( ) Tem? ( )

Diabetes() Teve? ( ) Tem? ( )

Doenças reumáticas( ) Teve? ( ) Tem? ( )

Câncer( ) Teve? ( ) Tem? ( )

Doenças osteomusculares ( ) Teve? ( ) Tem? ( )

Doenças neurológicas ( ) Teve? ( ) Tem? ( )

Doenças mentais ( ) Teve? ( ) Tem? ( ) Outras( ). Qual(is)?

2.3 Tabagismo:

Nunca fumei ( )

Já fui fumante e parei de fumar ( ). Quanto tempo fumou? \_\_\_\_anos; há quanto tempo parou? \_\_\_\_anos.

Atualmente fumo ( ) Quanto? \_cigarros/dia.

2.4 Uso de álcool:

Não bebo ( )

Bebo ( ) O que? \_\_\_\_\_

Quanto? \_\_\_\_\_doses/ mês ou \_\_\_\_\_doses/ semana ou \_\_\_\_\_doses/ dia.

2.5 Uso regular de medicamentos: Uso ( ) Não uso ( )

Em caso afirmativo, qual (is)? Para que?

2.6 Sono:

Dê uma nota para sua qualidade de sono:

Péssima	Má	Razoável	Boa	Ótima
0	1	2	3	4

Se você deu nota 0, 1, 2, responda o que você acha que interfere na qualidade do seu sono?

---



---



---

### Parte 3 –Vida profissional

#### 3.1 Histórico ocupacional:

3.1.1 Taquígrafo na ativa? Sim ( ) não( )

3.1.2 Há quanto tempo exerce taquigrafia profissionalmente?

3.1.3 Realizou outras atividades profissionais antes de ser taquígrafo? Sim ( ) Não ( )

3.1.4 Se sim, qual (is) a (s) 3 última(s) atividade(s) e quanto tempo exerceu?

	Quantotempo?
Última atividade anterior	
Penúltima atividade anterior	
Antepenúltima atividade anterior	

3.2 Que método de taquigrafia você utiliza(ou)?

---

3.3 Atualmente você exerce outra atividade remunerada?

Sim( ) Não ( ) Prefiro não responder ( )

Se sim, qual?

No caso de ter outra atividade remunerada, qual é a carga horária do trabalho:

Regular ( )Carga horária\_\_h/dia ou carga horária \_\_h/semana

Eventual ( )\_\_vezes/mês ou\_\_\_\_vezes/ano.

3.4 Exerce outra ocupação regular não remunerada?

Sim( ) Não ( ) Prefiro não responder ( )

Se sim, qual?

Carga horária?

Parte 4 – Organização do trabalho

4.1 Dê uma nota para a organização do trabalho

Péssima	Ruim	Razoável	Boa	Ótima
0	1	2	3	4

Se você deu nota 0, 1, 2, responda porque você deu esta nota?

---



---



---

4.2 Dê uma nota para a rotatividade de tarefas da divisão de taquigrafia

Péssima	Ruim	Razoável	Boa	Ótima
0	1	2	3	4

Se você deu nota 0, 1, 2, responda porque você deu esta nota?

---



---



---

4.3 Que nota de 0 a 10, você dá para a relação entre organização do trabalho e trabalhador doente? Nota 0 significa que discorda completamente da relação entre organização do trabalho e trabalhador doente. Nota 10 significa que concorda completamente organização do trabalho e trabalhador doente.

---



---



---

Parte 5: Estilo de vida:

5.1 Você pratica atividade física regular? Sim ( ) Não( )

Em caso afirmativo, qual(is)?

---

Com que carga horária: \_\_\_ horas/semana (por exemplo, na última semana).

5.2 Você realiza alguma atividade manual regular como lazer ou hobby? Sim ( ) Não( )

Em caso afirmativo, qual(is)?

---

---

Com que carga horária? \_\_\_\_ horas/semana. (Por exemplo, na última semana).

5.3 Você faz atividades domésticas que exijam força ou repetição dos movimentos dos membros superiores ou posturas forçadas?

Sim ( ) Não ( )

Em caso afirmativo, qual(is)? \_\_\_\_\_

---

Com que carga horária? \_\_\_\_ horas/semana. (Por exemplo, na última semana).

5.4 Você cuida regularmente de crianças menores de 5 anos? Sim ( ) Não ( )

Em caso afirmativo, qual(is) atividade(s)? \_\_\_\_\_

---

Com que carga horária? \_\_\_\_ horas/semana.

5.5. Você utiliza microcomputador em casa ou como lazer? Sim ( ) Não ( )

Em caso afirmativo, qual(is) atividade(s) \_\_\_\_\_

---

Com que carga horária: \_\_\_\_ horas/semana. (Por exemplo, na última semana).

Data do preenchimento do questionário: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

Obrigado por responder!!!!

Alan

## ANEXO B - Versão brasileira do questionário Job Satisfaction Survey (JSS)

<p align="center"><b>PESQUISA SOBRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO</b>  <i>(JOB SATISFACTION SURVEY)</i>            Copyright Paul E. Spector, All rights reserved.            University of South Florida, 1994.            Tradução/adaptação por Ana Cláudia de Souza – Universidade Estadual de Campinas, 2013.</p>							
<p align="center">POR FAVOR, ASSINALE UM NÚMERO QUE MAIS SE APROXIMA            DA SUA OPINIÃO SOBRE CADA QUESTÃO.</p>		Discreto muito	Discreto moderadamente	Discreto pouco	Concordo pouco	Concordo moderadamente	Concordo muito
1	Eu sinto que meu salário é justo pelo trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6
2	No meu trabalho existe muito pouca oportunidade de promoção.	1	2	3	4	5	6
3	Meu supervisor é bastante competente na realização do seu trabalho.	1	2	3	4	5	6
4	Eu não estou satisfeito com os benefícios que recebo.	1	2	3	4	5	6
5	Quando faço um bom trabalho, eu recebo o reconhecimento que mereço.	1	2	3	4	5	6
6	Muitas das nossas regras e procedimentos fazem com que seja difícil realizar um bom trabalho.	1	2	3	4	5	6
7	Eu gosto das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5	6
8	Eu sinto, às vezes, que meu trabalho não faz sentido.	1	2	3	4	5	6
9	A comunicação parece ser boa nesta organização.	1	2	3	4	5	6
10	Os aumentos salariais são poucos e distantes entre si.	1	2	3	4	5	6
11	Aqueles que fazem um bom trabalho têm uma grande chance de serem promovidos.	1	2	3	4	5	6
12	Meu supervisor é injusto comigo.	1	2	3	4	5	6
13	Os benefícios que recebemos são tão bons quanto os que a maioria das outras organizações oferecem.	1	2	3	4	5	6
14	Eu sinto que o trabalho que faço não é valorizado.	1	2	3	4	5	6
15	A burocracia raramente impede que eu faça um bom trabalho.	1	2	3	4	5	6
16	Eu sinto que tenho que trabalhar mais arduamente devido à incompetência das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5	6
17	Eu gosto das tarefas que faço no trabalho.	1	2	3	4	5	6
18	Os objetivos desta organização não são claros para mim.	1	2	3	4	5	6

<p>POR FAVOR, ASSINALE UM NÚMERO QUE MAIS SE APROXIMA DA SUA OPINIÃO SOBRE CADA QUESTÃO.</p> <p>Copyright Paul E. Spector, All rights reserved. University of South Florida, 1994.</p> <p>Tradução/adaptação por Ana Cláudia de Souza – Universidade Estadual de Campinas, 2013.</p>		Discordo muito	Discordo moderadamente	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo moderadamente	Concordo muito
19	Sinto-me desvalorizado pela organização quando penso no quanto me pagam.	1	2	3	4	5	6
20	Sobe-se na carreira aqui tão rápido quanto em outros lugares.	1	2	3	4	5	6
21	Meu supervisor demonstra pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados.	1	2	3	4	5	6
22	Nossos benefícios são justos.	1	2	3	4	5	6
23	Existem poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui.	1	2	3	4	5	6
24	Eu tenho muito para fazer no trabalho.	1	2	3	4	5	6
25	Eu gosto dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
26	Eu sinto, muitas vezes, que não sei o que está se passando dentro da organização.	1	2	3	4	5	6
27	Sinto-me orgulhoso em fazer o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
28	Sinto-me satisfeito com as minhas oportunidades de aumentos salariais.	1	2	3	4	5	6
29	Existem benefícios que não temos mas que deveríamos ter.	1	2	3	4	5	6
30	Eu gosto do meu supervisor.	1	2	3	4	5	6
31	Eu tenho trabalho burocrático demais.	1	2	3	4	5	6
32	Eu não sinto que meus esforços são recompensados da maneira que deveriam ser.	1	2	3	4	5	6
33	Eu estou satisfeito com minhas chances de promoção.	1	2	3	4	5	6
34	Existem muitas discussões sem importância e conflitos no trabalho.	1	2	3	4	5	6
35	Meu trabalho é agradável.	1	2	3	4	5	6
36	As atribuições do trabalho não são totalmente explicadas.	1	2	3	4	5	6

## ANEXO C – Metodologia do EWA com o seu passo a passo

### 1 – ÁREA DE TRABALHO

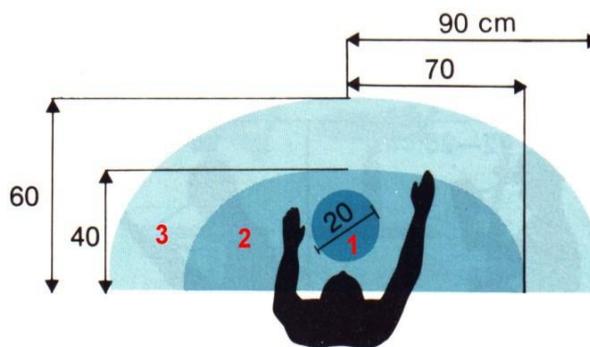
#### 1.1 - Área horizontal

Todos os materiais, ferramentas e equipamentos devem estar situados na superfície de trabalho, como recomendado abaixo:

**Área 1:** área usual de trabalho.

**Área 2:** atividades leves, pegar materiais.

**Área 3:** atividades não freqüentes, utilizada somente quando a área 2 estiver totalmente preenchida



Os controles devem ser colocados de acordo com o alcance natural do trabalhador, que é de aproximadamente 65 cm para homens e 58 cm para mulheres, medidos a partir de seus ombros.

1	O espaço de trabalho segue as recomendações ou é inteiramente ajustável pelo trabalhador.
2	Existem limitações em atender às recomendações; entretanto, as posturas e movimentos de trabalho estão adequados às necessidades da tarefa.
3	Nem todas as recomendações são seguidas: as posturas e movimentos de trabalho são, portanto, inadequados.
4	Há grandes desvios em relação aos padrões recomendados. A organização do espaço de trabalho força o trabalhador a usar posturas de trabalho ruins e tensas, bem como movimentos inadequados.

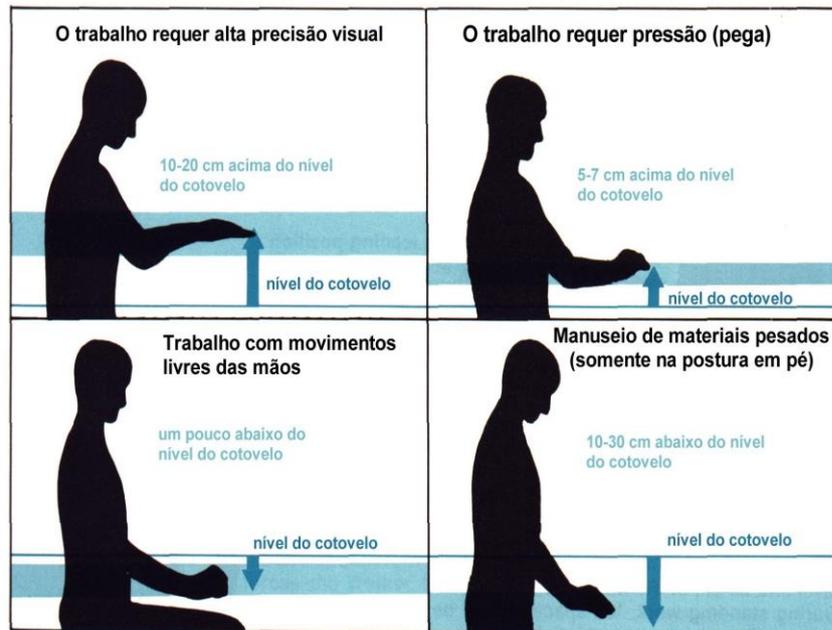
classificação do analista:

juízo do trabalhador:

++	+	-	---
----	---	---	-----

## 1.2 – Alturas de trabalho

nível do cotovelo = altura do cotovelo com o braço em posição relaxada



Se o trabalho inclui diferentes necessidades (por exemplo, a manutenção de uma posição ou a combinação de diferentes tarefas), a altura de trabalho é determinada pela tarefa de maior demanda.

1	<b>O espaço de trabalho segue as recomendações ou é inteiramente ajustável pelo trabalhador.</b>
2	<b>Existem limitações em atender às recomendações; entretanto, as posturas e movimentos de trabalho estão adequados às necessidades da tarefa.</b>
3	<b>Nem todas as recomendações são seguidas: as posturas e movimentos de trabalho são, portanto, inadequados.</b>
4	<b>Há grandes desvios em relação aos padrões recomendados. A organização do espaço de trabalho força o trabalhador a usar posturas de trabalho ruins e tensas, bem como movimentos inadequados.</b>

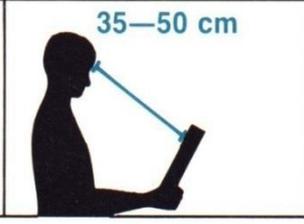
classificação do analista:

juízo do trabalhador:

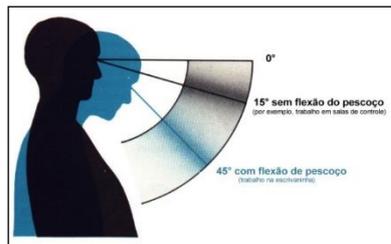
++	+	-	--
----	---	---	----

**1.3 – Visão**

**Distância visual** - A distância visual deve ser proporcional ao tamanho do objeto de trabalho: um objeto pequeno requer uma distância menor e uma superfície de trabalho mais alta. Os objetos que são comparados continuamente em uma distância visual fixa (menor que um metro), devem estar situados a uma mesma distância visual.

			
<b>grande demanda visual</b> (montagem de pequenas peças)	<b>alguma demanda visual</b> (costura, desenho)	<b>demanda visual normal</b> (leitura, operação de torno mecânico)	<b>pequena demanda visual</b> (embalamento)

**Ângulo de visão:** O objeto de maior frequência de observação deve ser centralizado em frente ao trabalhador. O ângulo de visão recomendado (medido a partir da linha horizontal da visão) varia entre 15° e 45°, dependendo da postura de trabalho.



1	O espaço de trabalho segue as recomendações ou é inteiramente ajustável pelo trabalhador.
2	Existem limitações em atender às recomendações; entretanto, as posturas e movimentos de trabalho estão adequados às necessidades da tarefa.
3	Nem todas as recomendações são seguidas: as posturas e movimentos de trabalho são, portanto, inadequados.
4	Há grandes desvios em relação aos padrões recomendados. A organização do espaço de trabalho força o trabalhador a usar posturas de trabalho ruins e tensas, bem como movimentos inadequados.

classificação do analista:

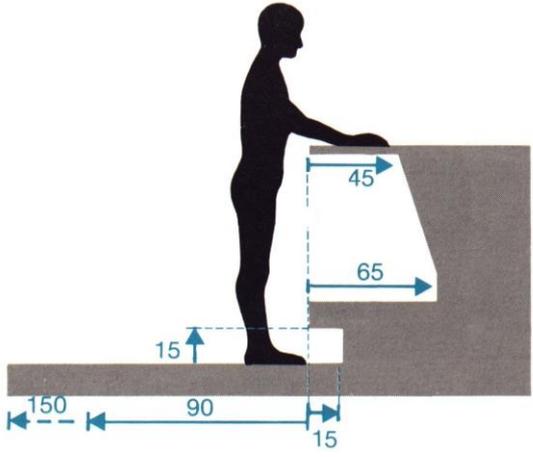
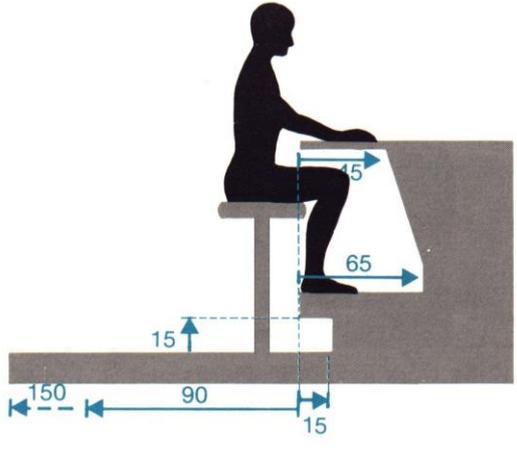
juízo do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

**1.4 – Espaço para as pernas**

Durante o trabalho sentado deve haver espaço suficiente entre a parte de baixo da bancada de trabalho e o assento, para permitir movimentos das pernas. O espaço recomendado para as pernas é de 60 cm. A profundidade ao nível do joelho deve ter no mínimo 45 cm e, ao nível do piso, 65 cm.

Para o trabalho em pé, o espaço para os dedos do pé deve ter no mínimo 15 cm de profundidade e de altura. Recomenda-se que o espaço livre atrás do trabalhador seja de, no mínimo, 90 cm, desde de que objetos grandes não sejam manuseados.

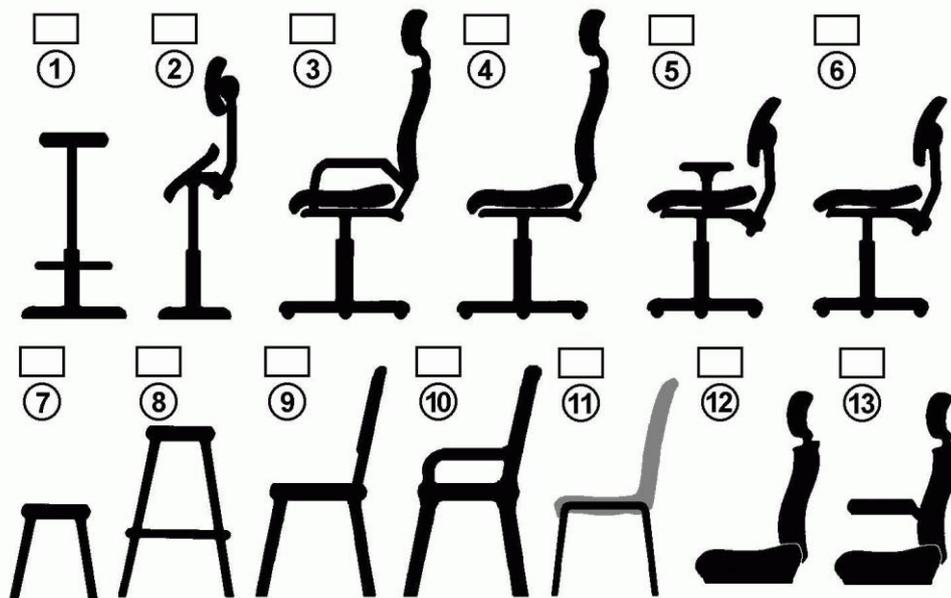
Trabalho em pé	Trabalho sentado
	
1	O espaço de trabalho segue as recomendações ou é inteiramente ajustável pelo trabalhador.
2	Existem limitações em atender às recomendações; entretanto, as posturas e movimentos de trabalho estão adequados às necessidades da tarefa.
3	Nem todas as recomendações são seguidas: as posturas e movimentos de trabalho são, portanto, inadequados.
4	Há grandes desvios em relação aos padrões recomendados. A organização do espaço de trabalho força o trabalhador a usar posturas de trabalho ruins e tensas, bem como movimentos inadequados.

classificação do analista:

julgamento do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

## 1.5 – Assento



Assentos usados por diversas pessoas devem ser facilmente ajustáveis. A necessidade de cadeiras com rodinhas, apoio para a coluna cervical ou para os braços, dependem do tipo de trabalho a ser realizado.

Para o trabalho em pé, um banco alto ou um apoio lombar deve estar disponível para uso temporário.

<b>1</b>	<b>O espaço de trabalho segue as recomendações ou é inteiramente ajustável pelo trabalhador.</b>
<b>2</b>	<b>Existem limitações em atender às recomendações; entretanto, as posturas e movimentos de trabalho estão adequados às necessidades da tarefa.</b>
<b>3</b>	<b>Nem todas as recomendações são seguidas: as posturas e movimentos de trabalho são, portanto, inadequados.</b>
<b>4</b>	<b>Há grandes desvios em relação aos padrões recomendados. A organização do espaço de trabalho força o trabalhador a usar posturas de trabalho ruins e tensas, bem como movimentos inadequados.</b>

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

### 1.6 – Ferramentas Manuais e outros equipamentos e utensílios

O tamanho, formato, peso e textura do material das ferramentas manuais devem permitir uma boa preensão e serem fáceis de manusear. O uso de ferramentas manuais não deve requerer força excessiva. Vibrações e ruídos devem ser os menores possíveis.

“Outros equipamentos” incluem, por exemplo, instalações, componentes, equipamentos de proteção individual, controles e dispositivos de elevação e movimentação, que devem ser avaliados de acordo com seu uso.



1	<b>O espaço de trabalho segue as recomendações ou é inteiramente ajustável pelo trabalhador.</b>
2	<b>Existem limitações em atender às recomendações; entretanto, as posturas e movimentos de trabalho estão adequados às necessidades da tarefa.</b>
3	<b>Nem todas as recomendações são seguidas: as posturas e movimentos de trabalho são, portanto, inadequadas.</b>
4	<b>Há grandes desvios em relação aos padrões recomendados. A organização do espaço de trabalho força o trabalhador a usar posturas de trabalho ruins e tensas, bem como movimentos inadequados.</b>

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

## 2 - ATIVIDADE FÍSICA GERAL

A atividade física geral é determinada pela duração do trabalho, pelos métodos e equipamentos que requerem esforço físico. Esses parâmetros podem estar num patamar ideal, acima ou abaixo desta referência. A qualidade das atividades físicas gerais é determinada pela relação entre a possibilidade do trabalhador regular a carga física e a possibilidade desta carga ser regulada pelo método de produção, ou ainda, pela situação em que o trabalho é feito.

### Roteiro de análise:

- Determine, por observação do trabalho, por entrevista com o trabalhador e com a chefia imediata do setor, se a quantidade de atividade física necessária é grande, ótima ou pequena. Grande atividade física é necessária, **por** exemplo, na agricultura e no trabalho de estivadores. A carga recai sobre os sistemas respiratório e circulatório. A atividade física pequena pode ser encontrada no trabalho fragmentado ou de inspeção.

<b>4</b>	A atividade depende inteiramente dos métodos de produção ou da organização do trabalho. O trabalho é razoavelmente pesado ou pesado, as pausas durante o trabalho não têm sido levadas em consideração. Ocorrem altos picos de carga de trabalho.	<b>GRANDE</b> 
<b>3</b>	A atividade depende dos métodos de produção ou da organização do trabalho. O risco de um esforço excessivo devido a picos de carga de trabalho é relativamente freqüente.	
<b>2</b>	A atividade depende, em parte, dos métodos de produção ou da organização do trabalho. Os picos de carga de trabalho ocorrem com alguma freqüência, mas eles não produzem um risco de esforço excessivo.	
<b>1</b>	A atividade física é inteiramente determinada pelo trabalhador; os fatores causadores dos picos de carga de trabalho não acontecem.	
<b>1</b>	A atividade física é inteiramente regulada pelo trabalhador. Os espaços de trabalho, equipamentos e métodos não geram restrições de movimentos.	<b>APROPRIADO</b> 
<b>2</b>	Os espaços de trabalho, equipamentos e métodos permitem a realização de movimentos adequados.	
<b>3</b>	Os espaços de trabalho, equipamentos e métodos limitam os movimentos de trabalho. As possibilidades de movimentos ocorrem durante as pausas de trabalho.	
<b>4</b>	Os espaços de trabalho, equipamentos e métodos restringem os movimentos de trabalho ao mínimo. As atividades durante as pausas de trabalho nem sempre são possíveis.	
		<b>PEQUENA</b>

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

### 3 – LEVANTAMENTO DE CARGAS

O esforço requerido pelo levantamento é dado pelo peso da carga, a distância horizontal entre a carga e o corpo e a altura da elevação. Os valores apresentados na tabela foram estabelecidos para condições adequadas de levantamento. Em outras palavras, a pessoa que realiza a elevação utiliza as duas mãos para conseguir uma boa pega, diretamente em frente ao corpo, em uma superfície não escorregadia. A tarefa será avaliada como mais difícil, em relação aos valores indicados na tabela. São consideradas condições inadequadas de elevação, aquelas que ocorrem com elevação de peso acima dos ombros e as que ocorrem várias vezes por minuto. Neste caso, a tarefa será avaliada como mais difícil do que os valores indicados na tabela.

Roteiro para medições

- Confira a altura na qual a elevação ocorre:  
Em uma "altura de elevação normal", a elevação ascendente ou a elevação descendente estão compreendidas em uma região entre a altura do ombro e a altura dos dedos das mãos na postura ereta. Em uma "altura de elevação baixa", a elevação ascendente ou descendente encontra-se na região abaixo da altura das mãos. Neste caso, haverá agachamento.
- Peso da carga. Faça a estimativa do stress de acordo com a carga elevada que é mais pesada.
- Meça a distância horizontal entre as mãos e a linha média do corpo.
- Escolha, na tabela abaixo, a altura da elevação correspondente. Anote a distância das mãos e vá para baixo na coluna, para anotar o peso da carga. Anote o resultado.

Classificação do levantamento de carga

1	A carga pode ser facilmente elevada								
	<b>Altura de elevação normal</b>					<b>Elevação com agachamento</b>			
	<b>Distância das mãos em relação ao corpo, cm</b>					<b>Distância das mãos em relação ao corpo, cm</b>			
	<30	30-50	50-70	>70	<30	30-50	50-70	>70	
	carga, Kg				carga, Kg				
2	Abaixo de 18	Abaixo de 10	Abaixo de 8	Abaixo de 6	2	Abaixo de 13	Abaixo de 8	Abaixo de 5	Abaixo de 4
3	18-34	10-19	8-13	6-11	3	13-23	8-13	5-9	4-7
4	35-55	20-30	14-21	12-18	4	24-35	14-21	10-15	8-13
5	Acima de 55	Acima de 30	Acima de 21	Acima de 18	5	Acima de 35	Acima de 21	Acima de 15	Acima de 13

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

#### 4 – POSTURAS DE TRABALHO E MOVIMENTOS

As posturas de trabalho referem-se às posições do pescoço, braços, costas, quadris e pernas durante o trabalho. Os movimentos de trabalho são os movimentos do corpo exigidos pelo trabalho.

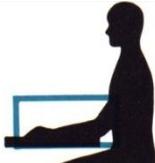
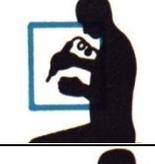
##### Roteiro de análise

- Determine as posturas de trabalho e os movimentos separadamente para pescoço-ombro, cotovelo-punho, costas e quadril-pernas. A análise é feita a partir da postura e dos movimentos de maior dificuldade. O resultado final é o pior valor desses quatro resultados parciais.
- O tempo usado para manter a postura afeta a carga de stress de uma situação. O valor resultante é incrementado de um nível, se a mesma postura for sustentada por mais da metade da jornada, e decresce um nível se a mesma postura for mantida não mais que uma hora.

##### Classificação das posturas de trabalho e movimentos (pescoço-ombro)

1	Livre e relaxado.	
2	Em uma postura natural, mas limitada pelo trabalho.	
3	Tenso devido ao trabalho.	
4	Rotação ou inclinação de cabeça e/ou elevação dos braços acima do nível dos ombros.	
5	Pescoço inclinado para trás, com uma demanda de força grande para os braços.	

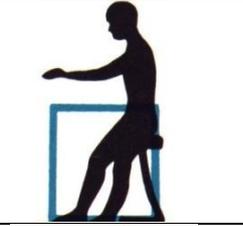
## Classificação das posturas de trabalho e movimentos (cotovelo-punho)

1	Em uma postura natural e/ou bem suportada, em uma posição sentada ou em pé.	
2	Braços em uma posição determinada pelo trabalho, algumas vezes levemente tensos.	
3	Braços tensos e/ou articulações em postura extrema.	
4	Braços mantidos em contração estática e/ou repetição do mesmo movimento continuamente.	
5	Grande demanda de força para os braços, a eles realizam movimentos rápidos.	

## Classificação das posturas de trabalho e movimentos (costas)

1	Em uma postura natural e/ou bem suportada, em uma posição sentada ou em pé.	
2	Em uma posição adequada, mas limitada pelo trabalho.	
3	Inclinado e/ou pouco suportado.	
4	Inclinado, com rotação e sem apoio.	
5	Em uma postura prejudicial durante o trabalho pesado.	

## Classificação das posturas de trabalho e movimentos (quadril-pernas)

1	Em uma posição livre que pode ser mudada voluntariamente, realizada durante o trabalho sentado.	
2	Em uma postura adequada, mas limitada pelo trabalho.	
3	Pouco suportada, ou realizada inadequadamente em pé.	
4	Em pé, em um dos pés ou de joelhos, ou numa posição estática.	
5	Em uma postura prejudicial durante o trabalho pesado.	

classificação do analista:

juízo do trabalhador:  ++  +  -  --

## 5 - RISCO DE ACIDENTE

---

Risco de acidente se refere a qualquer possibilidade de lesão aguda ou intoxicação causada pela exposição ao trabalho durante uma jornada. O risco é determinado por meio da possibilidade do acidente ocorrer e sua severidade.

### **Roteiro de análise**

- Familiarize-se com as estatísticas de acidente no posto de trabalho e entreviste o pessoal da segurança do trabalho. Pode-se também usar a lista de riscos abaixo, que ajudará a determinar se há risco de acidente.
- Avalie a possibilidade de ocorrência de um acidente e sua severidade, e escolha a classificação correspondente.

### **Análise de risco**

Existe um risco de acidente se uma ou mais das questões seguintes forem respondidas positivamente:

#### **Riscos mecânicos**

- 1- Pode uma superfície, estrutura ou parte móvel da máquina, uma parte da mobília ou um equipamento causar explosão, ferida ou queda?
- 2- Podem os movimentos de deslocamento horizontal ou vertical e de rotação de máquinas, material ou outros equipamentos causar acidente?
- 3- Podem objetos em movimento ou aerodispersóides causar acidente?
- 4- Pode a ausência de corrimão, para-peitos, pisos escorregadios ou desarrumação causar quedas?

#### **Riscos causados por falha de design**

- 5- Podem os controles ou visores causar acidentes por terem sido mal projetados e não atenderem as características humanas?
- 6- Pode um dispositivo de acionamento, a falta de um dispositivo de segurança ou um travamento causar acidente?

#### **Riscos relacionados à atividade do trabalhador**

- 7- Pode uma situação de trabalho que ocorre com uma realização de grande esforço ou postura e movimentos inadequados causar acidente?
- 8- Pode a sobrecarga nas habilidades de percepção e atenção causar acidente (prestar especial atenção em fatores como o uso de equipamento de proteção pessoal, ruído, iluminação, temperatura, dentre outros, que podem afetar a percepção do trabalhador)?

#### **Riscos relacionados à energia e utilidades**

- 9- A carga ou fluxo de eletricidade, ar comprimido ou gás, podem causar acidente?
- 10- A temperatura pode causar incêndio ou explosão?
- 11- Os agentes químicos podem causar acidente?

**Risco de acidente é:****Pequeno**

Se o trabalhador pode evitar acidentes empregando procedimentos normais de segurança. Ocorre não mais de um acidente a cada cinco anos.

**Médio**

Se o trabalhador evita o acidente seguindo instruções especiais e sendo mais cuidadoso e vigilante que o usual. Pode ocorrer um acidente por ano.

**Grande**

Se o trabalhador evita o acidente sendo extremamente cuidadoso e seguindo exatamente os regulamentos de segurança. O risco é aparente, e um acidente pode ocorrer a cada três meses.

**Muito grande**

Se o trabalhador somente pode evitar o acidente seguindo estritamente e precisamente os regulamentos de segurança. Pode ocorrer um acidente por mês.

**A severidade do acidente é:****Leve**

Se causa não mais de um dia de afastamento

**Pequena**

Se causa menos de uma semana de afastamento

**Grave**

Se causa um mês de afastamento

**Gravíssima**

Se causa pelo menos seis meses de afastamento ou incapacidade permanente.

Severidade	Risco			
	pequeno	médio	grande	Muito grande
Leve	1	2	2	3
Pequena	2	2	3	4
Grave	2	3	4	5
Gravíssima	3	4	5	5

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

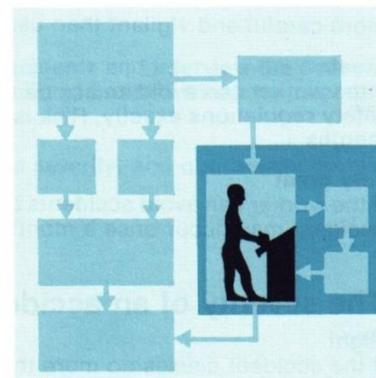
++	+	-	--
----	---	---	----

## 6 - CONTEÚDO DO TRABALHO

O conteúdo do trabalho é determinado pelo número e qualidade das tarefas individuais incluídas nas atividades do trabalho.

### Roteiro de análise

- Avaliar se trabalho inclui planejamento e preparação, inspeção do produto e correção, manutenção e gerenciamento de materiais, além da tarefa original.
- Usar a descrição do trabalho, se possível com o tempo requerido para as tarefas individuais como uma ajuda para a análise. O tempo necessário para o planejamento afeta a classificação.
- Leve em consideração o fato de que o planejamento, a execução e a inspeção podem ocorrer simultaneamente nas tarefas, demandando alto nível de habilidades.
- Quanto melhor a descrição do conteúdo do trabalho, melhor a classificação.



1	O trabalhador planeja e executa todo o trabalho, inspeciona e corrige o produto ou resultado e também executa tarefas que envolvem reparo e gerenciamento de materiais.
2	
3	O trabalhador executa apenas uma parte do trabalho.
4	
5	O trabalhador é responsável por uma tarefa simples ou apenas uma operação.

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

 ++  +  -  --

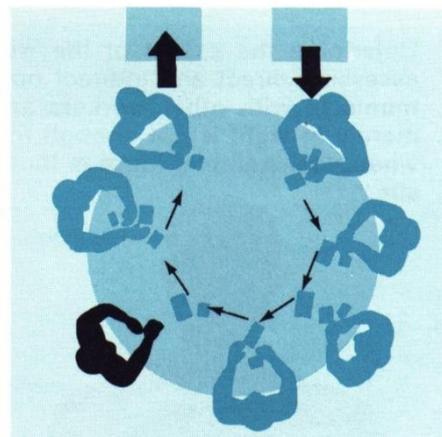
## 7 - RESTRIÇÕES NO TRABALHO

---

No trabalho restrito, as condições de execução limitam os movimentos do trabalhador e a liberdade de escolher quando e como fazer o trabalho.

### Roteiro de análise

- Avalie a limitação da tarefa, determinando se a organização do trabalho ou suas condições limitam a atividade do trabalhador ou sua liberdade de escolher o tempo de executar a tarefa.
- trabalhador pode ser limitado pela maneira que uma máquina ou mecanismo é usado ou pela necessidade de continuidade do processo. Ele também pode ser limitado pelo fato de que, em uma etapa particular do trabalho, outros trabalhadores determinam o tempo de execução ou a forma de trabalho.
- Se o trabalho é feito em grupo, leve em consideração as possibilidades do grupo regular as limitações de cada trabalhador.



1	As exigências das máquinas, processos, métodos de produção não limitam o trabalho.
2	
3	Há ocasionalmente certas limitações no trabalho e exige um certo tempo de concentração.
4	
5	O trabalho é completamente limitado por máquinas, processos ou trabalho em grupo.

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

## 8 - COMUNICAÇÃO ENTRE TRABALHADORES E CONTATOS PESSOAIS

Refere-se às oportunidades que os trabalhadores têm de comunicação sobre o trabalho com seus superiores ou colegas.

### Roteiro de análise

- Determine o grau de isolamento avaliando as oportunidades diretas e indiretas de comunicação com outros trabalhadores ou superiores. A comunicação visual não é suficiente para eliminar o isolamento quando, por exemplo, há muito ruído no local de trabalho.



1	Existe uma preocupação em fazer com que a comunicação e os contatos entre os trabalhadores sejam possíveis.
2	
3	A comunicação é possível durante o dia de trabalho, mas ela é claramente limitada pela localização do posto, presença de ruído ou necessidade de concentração.
4	
5	A comunicação e o contato são completamente limitados durante o turno de trabalho. Por exemplo, o trabalhador trabalha sozinho, à distância ou está isolado.

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

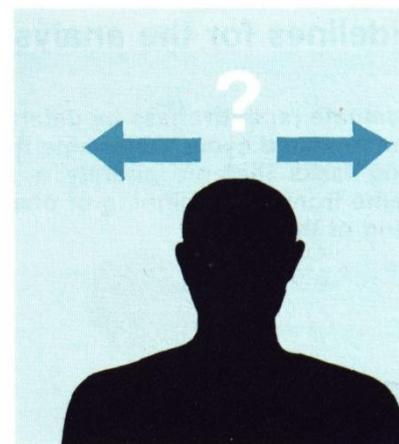
 ++  +  -  --

## 9 - TOMADA DE DECISÃO

A dificuldade de tomada de decisões é influenciada pelo grau de disponibilidade de informação e do risco envolvido na decisão.

### Roteiro de análise

- Determine a complexidade de conexão entre a disponibilidade de informação e a ação do trabalhador;
- A conexão deve ser simples e clara como quando a informação recebida é composta apenas de um indicador. Por exemplo, uma luz piscando é a informação para desligar uma máquina;
- A conexão pode também ser complicada, requerer a formação de uma atividade modelo e a comparação entre ações alternativas.



1	O trabalho é composto por tarefas que tem informações claras e não ambíguas.
2	O trabalho é composto por tarefas que incluem informações, de forma que a comparação entre possíveis alternativas seja feita e a escolha dos modelos de atividade seja fácil.
3	O trabalho é composto por tarefas complicadas com várias alternativas de solução, sem possibilidade de comparação. É necessário que o trabalhador monitore seus próprios resultados.
4	O trabalhador tem que fazer muitas escolhas sem informações suficientemente claras, para basear sua escolha. Uma decisão errada cria a necessidade de correção da atividade e do produto, ou cria sérios riscos pessoais.
5	O trabalho envolve vários conjuntos de instruções, visores ou máquinas, e as informações podem conter erros. Uma decisão errada pode ocasionar risco de acidente, parada na produção ou perda de material

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

 ++  +  -  --

**10 – REPETITIVIDADE DO TRABALHO**

A repetitividade do trabalho é determinada pela duração média de um ciclo repetitivo de trabalho repetitivo, sendo medida do começo ao fim deste ciclo. A repetitividade pode ser avaliada somente naqueles trabalhos em que a tarefa é continuamente repetida, relativamente do mesmo modo. Este tipo de trabalho é encontrado na produção seriada ou, por exemplo, em tarefas de empacotamento e embalagem.

**Roteiro de análise**

- Avalie a repetitividade, determinando a duração do ciclo repetitivo. Determine a duração medindo as tarefas que são inteiramente ou quase inteiramente iguais, do começo de um ciclo para o começo do próximo



	DURAÇÃO DE UM CICLO
1	acima de 30 minutos
2	de 10 a 30 minutos
3	de 5 a 10 minutos
4	de 30 segundos a 5 minutos
5	abaixo de 30 segundos

classificação do analista:

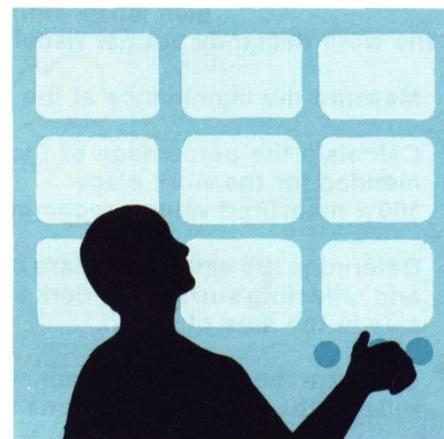
juízo do trabalhador:

## 11 – ATENÇÃO

Atenção compreende todo o cuidado e observação que um trabalhador deve dar para seu trabalho, instrumentos, máquinas, visores, processos, etc. A demanda de atenção é avaliada pela relação entre a duração da observação e o grau de atenção necessário.

### Roteiro de análise

- Determine a atenção demandada pelo trabalho, a partir do tempo que o trabalhador leva para realizar a observação e o grau de atenção requerido.
- Determine a duração de um período de tempo em observação alerta, em relação ao tempo completo do ciclo.
- Determine o grau de atenção, pela estimativa da atenção envolvida na tarefa, comparando-a com exemplos dados.
- O nível de atenção demandada pelo trabalho é a média das classificações.



Período de observação:

	% da duração do ciclo
<b>1</b>	menor que 30%
<b>2</b>	de 30 a 60%
<b>3</b>	de 60 a 80%
<b>4</b>	maior que 80%

Demanda por atenção:

	Atenção demandada	Exemplos: Industria Metal	trabalho de escritório
<b>1</b>	Superficial	manuseio de materiais	carimbar papéis
<b>2</b>	Médio	posicionar um elemento com um padrão	datilografar
<b>3</b>	Grande	trabalho de montagem	revisão de provas
<b>4</b>	Muito grande	usar instrumentos de ajuste e mensuração	desenhar mapas

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

## 12 - ILUMINAÇÃO

As condições de iluminação de um local de trabalho são avaliadas de acordo com o tipo de trabalho. Para tarefas que requerem acuidade visual normal, o iluminamento é medido e o grau de ofuscamento é avaliado por observação. Para tarefas que requerem alta acuidade visual, se possível, mede-se as diferenças de iluminamento.

### Roteiro para medições

Se o trabalho demanda acuidade visual normal:

- meça o iluminamento do local de trabalho com um luxímetro;
- calcule a porcentagem de iluminamento, comparando com o que é recomendado para o local de trabalho:  

$$100 \times \text{valor medido} / \text{valor recomendado};$$
- Determine a quantidade de ofuscamento observando se há ou não luz clara/radiante, superfícies refletoras ou escuras e também áreas brilhantes, que forneçam grande quantidade de iluminamento por todos os lados na área de visão;
- Compare as taxas determinadas para iluminamento e ofuscamento. A taxa insatisfatória reflete as condições de iluminamento para todo o local de trabalho.

Se o trabalho demanda alta acuidade visual, meça:

- iluminamento do objeto visado;
- iluminamento imediatamente adjacente;
- iluminamento médio das partes mais escuras das superfícies no campo visual;
- iluminamento das partes mais claras das superfícies no campo visual.

Análise:

	Iluminamento % de valor recomendado		Ofuscamento
1	100%	1	sem ofuscamento
2	50 – 100%	2	sem ofuscamento
3	10 – 50%	3	algum ofuscamento
4	Menos que 10%	4	muito ofuscamento

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

### 13 - AMBIENTE TÉRMICO

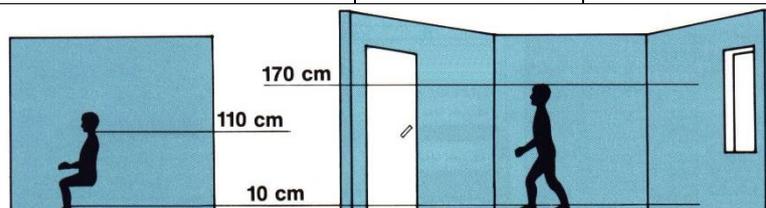
Os efeitos térmicos no ambiente de trabalho são distribuídos por todos os postos de trabalho. A carga de calor e os riscos causados pelas condições térmicas dependem do efeito combinado de fatores ambientais, tais como: temperatura do ar, umidade do ar, velocidade do ar, radiação térmica; do tipo de atividade, carga de trabalho e do tipo de vestimenta usado.

#### Roteiro para avaliação

- Meça a temperatura do ambiente na altura da cabeça e do tornozelo do operador.
- Compare a temperatura do ambiente com os valores da tabela, de acordo com o tipo de trabalho.
- Estime o efeito da vestimenta usada pelo trabalhador. Os valores na tabela são para pessoas trabalhando em ambientes internos utilizando roupas leves. A classificação dos valores pode aumentar ou diminuir em relação aos valores de referência, dependendo do tipo de roupa usada.
- Medir ou estimar a velocidade do ar e a umidade relativa. Em situações de temperaturas elevadas com alta umidade ou situações de baixas temperaturas com alta velocidade do ar, a classificação a partir dos valores da tabela, deve ser acrescida de um nível.

#### Velocidade do ar e umidade relativa de condições térmicas semelhantes

Tipo de trabalho	Velocidade do ar m/s	Umidade relativa	Faixa recomendável de temperatura °C
Trabalho leve (digitação, dirigir, escritório)	Menor que 0,5	20 a 50 %	21 a 25
Trabalho moderado (pouca movimentação)	0,2 a 0,5	20 a 50 %	19 a 23
Trabalho pesado (em pé, com movimentação)	0,3 a 0,7	20 a 50 %	17 a 21
Trabalho muito pesado (levanta peso, condições adversas de ambiente)	0,4 a 1,0	20 a 50 %	12 a 17



1	O ambiente de trabalho é climatizado e mantém constante sua temperatura, com evidente sensação de conforto em relação ao tipo da atividade de trabalho.
3	O ambiente de trabalho apresenta pequenas variações de temperatura, marcadas pelas estações do ano.
5	O ambiente de trabalho apresenta grandes variações significativas de temperatura (calor ou frio), com evidências de desconforto (sudorese ou sensação de frio).

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

 ++  +  -  --

### 14 - RUÍDO

A classificação do ruído é obtida em função do tipo de trabalho executado. Existe um potencial de risco de dano à audição, quando o ruído for maior que 80 dB(A). O uso de protetor auricular é então recomendado. Nas situações de trabalho onde há necessidade de comunicação verbal, as pessoas precisam estar aptas para conversar entre si, para gerenciar ou executar o trabalho. Nas situações que requerem concentração, o trabalhador deve raciocinar, tomar decisões, usar continuamente sua memória e estar concentrado. **Roteiro para medições:** Medir ou estimar o nível de ruído nas condições normais de ruído do ambiente. Os exemplos abaixo ajudam na estimativa dos níveis de ruído, para comparações:

dB(A)	Exemplo
Aprox. 130	Avião a jato



110	Máquinas de perfurar rochas
100	Metalúrgicas pesadas
85	Estampagem, tornos
75	Datilografia, cabine de caminhão
65	Barulho de conversas em escritórios
55	Salas de controle
45	Pequeno escritório doméstico
10	Sala isolada acusticamente
0	Limiar de audição

	Trabalho que não requer comunicação verbal	Trabalho que requer comunicação verbal	Trabalho que requer concentração
1	abaixo de 60 dB (A)	abaixo de 50 dB (A)	abaixo de 45 dB (A)
2	60 – 70 dB (A)	50 – 60 dB (A)	45 – 55 dB (A)
3	70 – 80 dB (A)	60 – 70 dB (A)	55 – 65 dB (A)
4	80 – 90 dB (A)	70 – 80 dB (A)	65 – 75 dB (A)
5	acima de 90 dB (A)	acima de 80 dB (A)	acima de 75 dB (A)

classificação do analista:

julgamento do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

## RESUMO - ANÁLISE ERGONOMICA DO POSTO DE TRABALHO

---

### 1-ESPAÇO DE TRABALHO (marcar no item que apresentar problema)

- 1.1 Área horizontal de trabalho  
 1.2 Alturas de trabalho  
 1.3 Visão  
 1.4 Espaço para as pernas  
 1.5 Assento  
 1.6 Ferramentas Manuais e outros equipamentos e utensílios

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

#### COMENTÁRIOS:

---



---

### 2-ATIVIDADE FÍSICA GERAL

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

#### COMENTÁRIOS:

---



---

### 3-LEVANTAMENTO DE CARGAS

altura do levantamento    \_\_\_ normal    \_\_\_ baixa  
 peso da carga                \_\_\_ kg                distância entre as mãos    \_\_\_ cm  
 número de cargas levantadas \_\_\_\_\_  
 condição do levantamento \_\_\_\_\_

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

#### COMENTÁRIOS:

---



---

### 4-POSTURAS DE TRABALHO E MOVIMENTOS

	classificação inicial	duração (horas/dias)	classificação corrigida
pescoço-ombros	_____	_____	_____
cotovelo-punho	_____	_____	_____
costas	_____	_____	_____
quadril-pernas	_____	_____	_____

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

#### COMENTÁRIOS:

---



---

### 5-RISCO DE ACIDENTE

risco de acidente	severidade
___ pequeno	___ leve
___ médio	___ pequena
___ grande	___ grave
___ muito grande	___ gravíssima

classificação do analista:

juízo do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

#### COMENTÁRIOS:

---



---

### 6-CONTEÚDO DO TRABALHO

classificação do analista: 

julgamento do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

**COMENTÁRIOS:****7-RESTRICÇÕES NO TRABALHO**classificação do analista: 

julgamento do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

**COMENTÁRIOS:****8-COMUNICAÇÃO ENTRE TRABALHADORES E CONTATOS PESSOAIS**classificação do analista: 

julgamento do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

**COMENTÁRIOS:****9-TOMADA DE DECISÃO**classificação do analista: 

julgamento do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

**COMENTÁRIOS:****10-REPETITIVIDADE DO TRABALHO**

duração do ciclo \_\_\_\_ min.

classificação do analista: 

julgamento do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

**COMENTÁRIOS:****11-ATENÇÃO**

Atenção demandada:

\_\_\_ superficial

\_\_\_ média

\_\_\_ grande

\_\_\_ muito grande

classificação do analista: 

julgamento do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

**COMENTÁRIOS:****12-ILUMINAÇÃO**

Brilho: Não \_\_\_

Algum \_\_\_

Muito \_\_\_

classificação do analista: 

julgamento do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

**COMENTÁRIOS:****13 –AMBIENTE TÉRMICO**classificação do analista: 

julgamento do trabalhador:

++	+	-	--
----	---	---	----

**COMENTÁRIOS:****14-RUÍDO**

Estimado ou medido  
nível de ruído \_\_\_\_ dB(A)

Demanda do trabalho:

Comunicação verbal \_\_\_\_ concentração \_\_\_\_

*classificação do analista:*

*juízo do trabalhador:*

++	+	-	--
----	---	---	----

**COMENTÁRIOS:**

---

---

Programa de Ergonomia  
Comitê de Ergonomia  
PSPLab /DEP / UFSCar



Área: \_\_\_\_\_ Local: \_\_\_\_\_

Posto de Trabalho: \_\_\_\_\_

# Questionário de Percepção

(Avaliação de conforto/desconforto no trabalho)

## TERMO DE CONSENTIMENTO

**Informações aos trabalhadores:** Os trabalhadores que participarem das atividades propostas para a coleta de dados terão suas respostas estudadas para colaborar no estabelecimento da relação “atividade desenvolvida no trabalho e sobrecarga de esforço no corpo/mente humana” e “soluções para a diminuição deste esforço”.

Este estudo é bastante importante para que possamos conhecer quais as atividades realizadas são mais desgastantes, necessitando de maior atenção na intervenção ergonômica e de como realizar modificações mais efetivas (mudanças ambientais, de equipamentos, sistema de produção, etc).

Eu, \_\_\_\_\_, abaixo assinado, estou ciente que faço parte da pesquisa. Contribuirei com dados ao responder um questionário, ao ter minhas atividades registradas em filmagem e fotos e ao participar de discussões sobre minhas atividades. Declaro estar ciente:

- a) Do objetivo do projeto;
- b) Da segurança de que não serei identificado e que será mantido o caráter confidencial das informações que prestarei;
- c) De ter liberdade de recusar participar da pesquisa.

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_



**Questão 3:**

Das atividades que você marcou na questão 1, indique aquelas que mais te deixam tenso ou nervoso, que te “encham a cabeça”:

Número da Atividade																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				

**Questão 4:**

Você faz rodízio entre os locais de trabalho ou de atividades?

Não     Sim

Entre quais locais? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Se houver rodízios, qual a frequência que eles ocorrem? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Questão 5:**

Sem contar o almoço ou o café, você realiza pausas (descansa um pouco durante suas atividades)?

Não     Sim

Caso sim, quantas vezes por dia?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Questão 6:**

Usa equipamento de proteção individual (EPI), ou vestimenta específica para sua atividade?

Não     Sim

Quais? Óculos \_\_\_ Protetor auricular \_\_\_ Máscara \_\_\_ Luvas \_\_\_ Outros\_\_\_

**Questão 7 :**

Você já teve algum desconforto (do tipo sensação de peso no corpo, formigamento, dor contínua, agulhada/pontada) em alguma região do corpo nos últimos 6 meses?

SIM  NÃO

Se sim, assinale na figura a(s) região(es) em que sentiu o(s) problema(s). Na tabela, marque com um x no número da(s) região(es) assinalada(s), o tipo de desconforto e o quanto ele incomoda/grau de intensidade:

**Graus de Intensidade**

REGIÃO	TIPO DE DESCONFORTO				GRAU DE INTENSIDADE									
	Peso	Formigamento	Agulhada	Dor	Leve		Moderado			Forte			Insuportável	
01 – Cabeça	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
02 – Pescoço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
03 – Ombro Direito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
04 – Ombro Esquerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
05 – Coluna Alta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
06 – Coluna Baixa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
07 – Nádega Direita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
08 – Nádega Esq.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
09 – Braço Direito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10 – Braço Esquerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11 – Cotovelo Dir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12 – Cotovelo Esq.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13 – Antebraço Dir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14 – Antebraço Esq.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15 – Punho Direito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16 – Punho Esquerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17 – Mão Direita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18 – Mão Esquerda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19 – Coxa Direita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20 – Coxa Esquerda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21 – Joelho Direito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22 – Joelho Esquerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23 – Perna Direita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24 – Perna Esquerda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25 – Pé Direito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26 – Pé Esquerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

CORLETT, E. M., et alli. 1976. Ergonomics 19(2): 175-182

**Questão 8:**

Há quanto tempo você sente esse(s) desconforto(s)?

Menos de 6 meses  Mais de 6 meses até 1 ano  Mais de 1 ano

**ANEXO D - Parecer do Comitê de Ética da Universidade Federal da Paraíba**

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS  
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA



**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** ESTUDO SOBRE SITUAÇÃO DE TRABALHO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM TAQUÍGRAFOS PARLAMENTARES

**Pesquisador:** ALAN GURGEL SARAIVA

**Área Temática:**

**Versão:** 3

**CAAE:** 26388719.5.0000.5188

**Instituição Proponente:** Centro de Tecnologia

**Patrocinador Principal:** FUND COORD DE APERFEICOAMENTO DE PESSOAL DE NIVEL SUP

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 3.939.534

**Apresentação do Projeto:**

O estudo é quali-quantitativo, será realizado com a equipe de taquígrafo da Assembleia Legislativa da Paraíba. Este estudo consiste na aplicação de questionários, entrevistas e observações realizadas pelos próprios autores no local da coleta de dados, além disso será utilizado métodos estatísticos para análise dos dados. A realização deste estudo já foi autorizado pelo secretário legislativo da Assembleia Legislativa da Paraíba.

**Objetivo da Pesquisa:**

**Objetivo Primário:**

Avaliar a relação entre a situação do trabalho e a satisfação do profissional de taquigrafia.

**Objetivo Secundário:**

- Analisar a situação de trabalho dos taquígrafos;
- Avaliar a atividade desenvolvida pelos taquígrafos;
- Avaliar o índice de satisfação dos taquígrafos.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

**Riscos:**

Constrangimento e desconforto dos entrevistados.

**Benefícios:**

trata-se de um estudo inédito que vai fornecer informações relacionadas sobre satisfação no

**Endereço:** UNIVERSITARIO S/N

**Bairro:** CASTELO BRANCO

**CEP:** 58.051-900

**UF:** PB

**Município:** JOAO PESSOA

**Telefone:** (83)3216-7791

**Fax:** (83)3216-7791

**E-mail:** comitedeetica@ocs.ufpb.br

**UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS  
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA**



Continuação do Parecer: 3.939.534

trabalho e situação de trabalho aos taquígrafos e outras profissões semelhantes para a literatura científica e o estudo pode ser usado pela equipe de taquígrafos para melhorar as condições do local de trabalho.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Sem mais considerações.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Apresenta todos os termos necessários para o início da pesquisa.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Sem Pendências.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou a execução do referido projeto de pesquisa. Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à submissão do Relatório Final na Plataforma Brasil, via Notificação, para fins de apreciação e aprovação por este egrégio Comitê.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1398839.pdf	18/03/2020 15:33:28		Aceito
Outros	teste.pdf	18/03/2020 15:32:19	ALAN GURGEL SARAIVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	18/03/2020 15:10:54	ALAN GURGEL SARAIVA	Aceito
Folha de Rosto	combinepdf.pdf	18/11/2019 09:34:05	ALAN GURGEL SARAIVA	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	texto_teste.pdf	17/07/2019 14:45:46	ALAN GURGEL SARAIVA	Aceito

Endereço: UNIVERSITARIO S/N  
Bairro: CASTELO BRANCO CEP: 58.051-900  
UF: PB Município: JOAO PESSOA  
Telefone: (83)3216-7791 Fax: (83)3216-7791 E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS  
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA



Continuação do Parecer: 3.939.534

Projeto Detalhado / Brochura Investigador	teste_.pdf	17/07/2019 14:43:50	ALAN GURGEL SARAIVA	Aceito
---	------------	------------------------	------------------------	--------

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

JOAO PESSOA, 27 de Março de 2020

---

**Assinado por:**  
**Eliane Marques Duarte de Sousa**  
(Coordenador(a))

Endereço: UNIVERSITARIO S/N  
Bairro: CASTELO BRANCO CEP: 58.051-900  
UF: PB Município: JOAO PESSOA  
Telefone: (83)3216-7791 Fax: (83)3216-7791 E-mail: comitedeetica@ocs.ufpb.br