

CAPÍTULO 10

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA PERSPECTIVA PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Janiele da Silva Oliveira
Vilânia Vieira da Costa
Maria Lorhana Venâncio da Silva
Leidiana Cosme de Araújo
Luana Alves de Melo
Rogério Sandrey Couras de Carvalho
Camila Fonseca Bezerra

RESUMO

A Promoção da saúde é o processo que permite os indivíduos e comunidades melhorar e aumentar o controle sobre sua saúde de forma participativa. A Qualidade de Vida- QV não pode ser determinada somente pela ausência de doenças, também é vista como marcador de sucesso econômico e social. A QV no trabalho está ligada a fatores individuais e coletivos dos trabalhadores, como satisfação, bem-estar social, psicológico e físico. A presente pesquisa teve como objetivo avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da Universidade Regional do Cariri (URCA) Campus Iguatu. O estudo trata-se de uma pesquisa com caráter descritivo sob uma abordagem quantitativa, utilizando instrumento validado, TQWL – 42- *Total Quality of Work Life* que seguiu o modelo de instrumento de avaliação da QV segundo Organização Mundial da Saúde. Os resultados a partir da aplicação do questionário, demonstraram que os servidores da instituição pesquisada se sentem muito satisfeitos com sua QV, porém insatisfeitos nos quesitos relacionados a evolução profissional, como crescimento na carreira e recursos financeiros. Conclui-se que a pesquisa foi classificada como muito satisfatória, os trabalhadores conseguem ter uma qualidade de vida satisfatória no trabalho, a QVT na URCA- Iguatu é o ponto de partida que oportuniza a criação de uma política organizacional disposta com as necessidades dos servidores.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde do Trabalhador. Trabalhador. Qualidade de Vida.

1. INTRODUÇÃO

A promoção da saúde é determinada como o processo que permite os indivíduos e comunidades a melhorar e aumentar o controle sobre sua saúde de forma participativa. Dessa forma, a promoção de saúde surgiu no Brasil por intermédio da Constituição Federal de 1988, garantindo que a saúde fosse um direito de todos e um dever do Estado. Para garantir a saúde e qualidade de vida do trabalhador destaca-se nesse processo a autonomia dos sujeitos envolvidos no processo produtivo, os meios disponíveis para a produção, os locais de trabalho e as relações interpessoais estabelecidas (COSTA; OLIVEIRA; MODENA, 2022).

Isso significa que, a Qualidade de Vida no Trabalho- QVT está ligada a fatores individuais e coletivos dos trabalhadores, como satisfação, bem-estar social, psicológico, físico, motivação e com a produtividade no trabalho, esses fatores cooperam para a organização e boa relação dos trabalhadores. A QVT acontece por meios comportamentais que estão associadas

às necessidades humanas básicas e no desenvolvimento individual no ambiente de trabalho (SILVA; NASCIMENTO 2019).

Faz-se necessário ressaltar que a QV não pode ser determinada somente pela ausência de doenças, mas também é vista como marcador de sucesso econômico e social, sendo um tema estudado por diversos autores que reconhecem que não há um consenso de definição sobre ela, afinal esta varia de acordo com o grau de satisfação de cada indivíduo relacionado a um conjunto de fatores coletivos e individuais referente à contemplação das necessidades humanas (ALVES; CORREIA; SILVA 2019).

Sob essa ótica, a saúde coletiva é vista como referencial, pois tenta estabelecer e articular dois programas analíticos, um deles: consideram os aspectos sociais, econômicos, políticos e culturais, que por sua vez definem as relações específicas que ocorrem no local de trabalho e as formas como os diferentes grupos humanos se reproduzem socialmente; o outro: refere-se às qualidades dos processos de trabalho que repercutem fortemente na saúde (SOARES *et al.*, 2021).

No entanto, quando o trabalho realizado não trazer satisfação para quem o executa, pode tornar-se uma atividade bastante dura, é neste cenário que encontra-se a presença de estresse, desgaste físico emocional e saúde dos trabalhadores afetados, por se submeterem a longas jornadas de trabalho, cansaço e exaustão, resultando em baixo rendimento, atingindo diretamente a qualidade de vida (QV) pessoal do indivíduo em busca de um mínimo de prestígio (SOARES *et al.*, 2021).

Acredita-se que uma das maneiras mais eficazes de combater e evitar esses transtornos que comprometem o bem-estar no trabalho é justamente a escolha da profissão relacionada com sua vocação, dessa forma trabalhar com aquilo que gosta torna-se uma tarefa prazerosa e agradável. Entretanto, comumente as pessoas se submetem a diversos tipos de empregos, com pouca afinidade, devido à necessidade de sobrevivência, a falta de oportunidades ou por causa de questões salariais. Tudo isso acarreta no surgimento de problemas psíquicos e transtornos causados pelos enormes níveis de estresses.

De acordo com Buss (2022), quando se trata de prevenção de moléstias ocupacionais, algumas estratégias promotoras de QVT ganham destaque já que beneficiam tanto o trabalhador quanto a empresa. Dentre as estratégias, ganham destaque aquelas relacionadas para controlar a sobrecarga de trabalho, uma vez que, a excesso de trabalho gera consequências graves, como o

aumento de doenças ocupacionais, causado pelo estresse e até mesmo levar a síndrome de *Burnout*, que é resultante do desgaste emocional no ambiente de trabalho.

Assim, emergiram as seguintes questões norteadoras: Quais são as medidas adotadas para a manutenção da Qualidade de Vida-QVT do servidor da Universidade Regional do Cariri, campus Iguatu? Qual o estadiamento da Qualidade de Vida-QVT dos servidores da Universidade Regional do Cariri- Campus Iguatu, de acordo com os critérios da *Total Quality of Work Life- TQWL* –42?

O presente trabalho tem como objeto de pesquisa avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da Universidade Regional do Cariri (URCA) campus Iguatu. A relevância do estudo está no conhecimento dos fatores predisponentes aos agravos ocupacionais, bem como a importância da vigilância em saúde do trabalhador para a manutenção da qualidade de vida do servidor, tanto no que concerne a análise das situações de riscos e agravos advindos das condições de trabalho com foco no controle nos diversos contextos do processo produtivo que possam culminar no adoecimento do trabalhador.

Acredita-se que os resultados desta pesquisa serão relevantes para refletir e apontar caminhos que levem a ações de prevenção, manutenção e promoção da QVT, podendo traduzir-se em subsídios para os gestores e os formuladores de políticas públicas de recursos humanos, como também a implantação de um Centro Universitário de

Práticas Integrativas e da Saúde do Trabalhador como um possível projeto de extensão para promoção e vigilância na área da saúde do trabalhador dentro do Campus em questão.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Avaliar a qualidade de vida no trabalho de servidores da Universidade Regional do Cariri-URCA- Campus Iguatu.

2.2 Objetivos Específicos

Identificar a satisfação no trabalho dos servidores, nos requisitos: desempenho, assistência à saúde, descanso, capacitações, relações interpessoais e salário;

Analisar os fatores que contribuem para uma qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores;

Identificar a presença ou ausência de práticas de saúde utilizadas por esses servidores.

3. METODOLOGIA

Considerando que o método deve adequar-se ao objeto e objetivos, o presente estudo trata-se de uma pesquisa com caráter descritivo sob uma abordagem quantitativa, que buscou trabalhar com a coleta e análise da informação numérica e modelos estatísticos para explicar os elementos obtidos, permitindo a realização de estatísticas descritivas e de simplificar as representações complexas, permitindo ainda identificar a existência de correlações entre variáveis de interesse (POLIT; BECK, 2018).

Esta pesquisa foi realizada na Universidade Regional do Cariri (URCA) campus Iguatu, sendo realizada com servidores efetivos e temporários que estavam em pleno exercício na URCA campus Iguatu nos meses de julho e agosto de 2022.

A amostra da pesquisa foi formada com servidores que se enquadraram nos critérios de inclusão da pesquisa e que aceitaram participar de forma espontânea do estudo, mediante a assinatura do termo de consentimento pós-esclarecido, após o conhecimento da pesquisa, colaborando com a disponibilidade e fidelidade acerca das respostas presentes no questionário, que eram servidores da URCA campus Iguatu com pelo menos 6 meses de experiência na instituição e que estavam disponíveis no momento.

Para coletar os dados foi utilizado o instrumento validado, TQWL – 42 *Total Quality of Work Life* (Qualidade de Vida Total no Trabalho), que seguiu o modelo de instrumento de avaliação da QV segundo OMS juntamente com modelos clássicos de QVT voltados para a sociedade contemporânea brasileira. Composto por 47 questões, onde 5 eram destinadas ao conhecimento da amostra (dispostas no início do questionário) enquanto as 42 são divididas igualmente em 5 esferas que contemplam as dimensões da QVT.

As esferas são divididas em: Biológica/Fisiológica (disposição física e mental, capacidade de trabalho, serviços de saúde e assistência social, tempo de repouso), Psicológica/Comportamental (autoestima, significância da tarefa, feedback, desenvolvimento pessoal e profissional), Sociológica/Relacional (liberdade de expressão, relações interpessoais, autonomia, tempo de lazer), Econômica/Política (recursos financeiros, benefícios extra, jornada de trabalho, segurança de emprego) e Ambiental/Organizacional (condições de trabalho, oportunidade de crescimento, variedade e identidade da tarefa).

As questões são fechadas e foram agrupadas de forma que as pertencentes ao mesmo grupo fossem respondidas sequencialmente, a exceção é feita apenas às questões que abordam a autoavaliação da QVT, sendo estas a primeira e a última do questionário. Foi utilizado uma

escala de respostas do tipo Liket que variam entre 1 e 5, de forma que quanto mais positiva fosse a resposta esta se aproximaria de 5 e quanto mais negativa se aproximaria de 1.

Aceitaram participar da pesquisa 15 servidores da Universidade, no intuito de obter um método confiável de análise geral. Para a organização e sistematização dos dados coletados foram utilizado o *software Excel* para organização e cálculos. Seguindo o modelo de análise de resultados de QVT, calculou-se a estatística descritiva para os aspectos e esferas, sendo que os valores foram calculados por meio da média aritmética com resultado geral (3,71), as médias dos escores dos aspectos e das esferas foram convertidas em uma escala de 0 a 100, os resultados foram apresentados em porcentagem com o auxílio do *Excel*.

4. RESULTADOS

Tabela 1: Perfil sócio demográfico.

	Características	N	%
Gênero	Masculino	4	26,70%
	Feminino	11	73,30%
Estado Civil	Solteiros	11	73,3
	Casados/união estável	2	13,3
	Separados/divorciados	2	13,3
Nível de Escolaridade	Ensino médio completo	2	13,3
	Ensino superior Incompleto	5	33,3
	Ensino superior completo	2	13,3
	Pós graduação incompleta	1	6,7
	Pós graduação completa	5	33,3
Faixa etária	Entre 35 a 57 anos	15	20% a 13,3%

Fonte: Autoria própria (2022).

No total foram 15 entrevistados, pôde-se observar que a maioria eram homens. Dos trabalhadores, apenas dois tinham Ensino Superior completo e a variável de tempo de serviço em meses mostrou que 10 dos 15 respondentes demonstraram ter em média mais de 60 meses de trabalho.

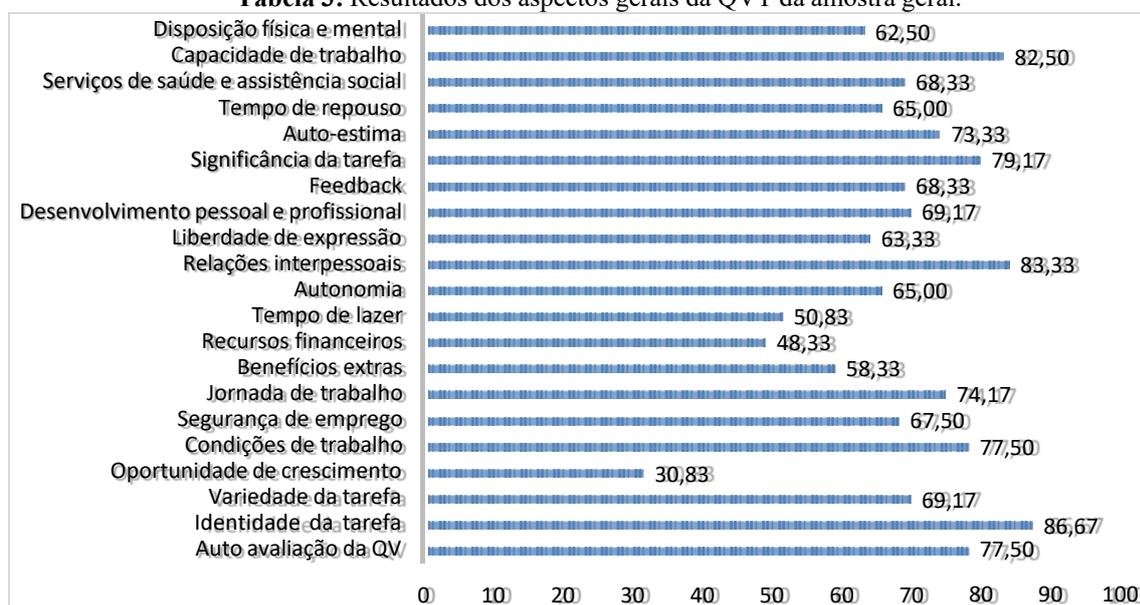
Tabela 2: Valores referentes aos níveis de satisfação dos trabalhadores.

0-25	Muito insatisfatório
25,01-50	Insatisfatório
50,01-75	Satisfatório
75,01-100	Muito satisfatório

Fonte: Autoria própria (2022).

Após cada participante responder o questionário proposto, os seguintes dados foram obtidos e representados no gráfico abaixo referente a cada aspecto analisado:

Tabela 3: Resultados dos aspectos gerais da QVT da amostra geral.



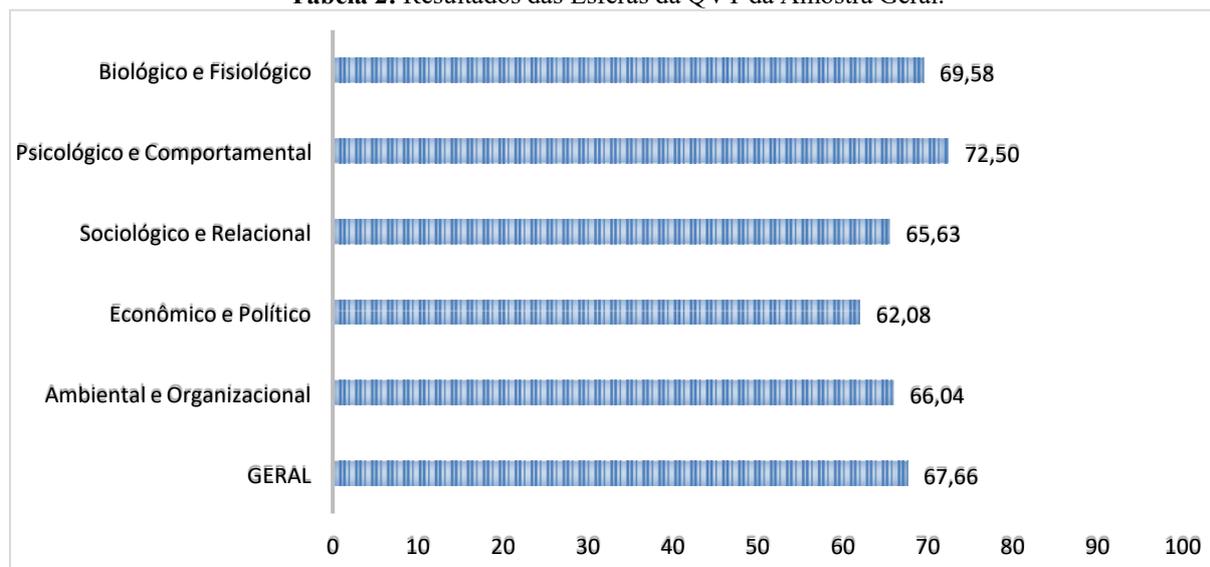
Fonte: Autoria própria (2022).

Notou-se que de 21 pontos de avaliação 6 (28,57%) foram muito satisfatórios, 13 (61,90%) satisfatório e os 2 (9,52%) pontos insatisfatórios estavam relacionados a dificuldade relacionada a oportunidade de crescimento e recursos financeiros. Tal impasse advém da baixa remuneração que pode desencadear fatores estressores, como por exemplo, acúmulo de funções e/ou cargos, cansaço, diminuição no comprometimento com as atividades cotidianas e no aprimoramento da profissão, diminuindo a sua QVT. Ademais, a insatisfação com a oportunidade de crescimento é justificada devido ao fato do plano de carreira que não ser ofertado, o que dificulta a promoção de cargo dentro da empresa.

No outro extremo do gráfico estão os aspectos relacionados ao nível muito satisfatório. Os aspectos que se enquadram nesse nível são: condições de trabalho (77,50), autoavaliação da QV (77,50), significância da tarefa (79,17), capacidade de trabalho (82,50), relações interpessoais (83,33) e identidade da tarefa (86,67). É notório dentre os valores obtidos que existe satisfação na avaliação geral da qualidade de vida dos funcionários e isso reflete um bom ambiente de trabalho, na qual a parceria e amizade são desempenhadas cotidianamente e principalmente a identificação e o prazer em realizar suas respectivas funções de trabalho.

Realizando um olhar mais abrangente nos resultados, é possível observar como cada esfera foi avaliada por completo, conforme mostra a tabela abaixo:

Tabela 2: Resultados das Esferas da QVT da Amostra Geral.



Fonte: Autoria própria (2022).

De um modo geral, todas as esferas são consideradas satisfatórias na pesquisa, com destaque aos aspectos que envolvem as questões psicológicas e comportamentais. A justificativa é pelo fato de compreender a importância positiva que seu trabalho proporciona dentro da empresa e na sociedade. Também ganha destaque a boa autoestima criada entre os funcionários e os retornos exitosos informados pela sociedade que faz parte do setor que a empresa atua.

5. DISCUSSÕES

Os dados descritos nessa pesquisa evidenciam diversos aspectos discutidos em pesquisas com a temática da promoção da saúde do trabalhador. No estudo feito por Costa *et al.* (2021) com servidores técnicos administrativos da Universidade Federal do Acre foram encontrados resultados parecidos em relação ao instrumento TQLW-42 pesquisado, no qual demonstrou que os trabalhadores se sentiam muito satisfeitos com suas relações interpessoais e condições de trabalho, demonstrando estarem felizes com o relacionamento entre os superiores e colegas, e também com sua qualidade de vida.

No estudo feito por Brandão, Aragão e Maganhoto (2022) com profissionais na APS, constatou-se que os profissionais sentiam com maior frequência cansaço, desânimo, raiva e impaciência. Além do mais, sintomas físicos como dores, pode-se notar que todos esses sintomas impactaram negativamente na qualidade de vida dos profissionais.

De acordo com os resultados da pesquisa realizada com os servidores da Universidade Regional do Cariri- Campus Iguatu, a maior parte dos entrevistados não relatam sentir cansaço e/ou desânimo com frequência, demonstrando satisfação no quesito qualidade de vida. Nos

resultados encontrados observa-se que o maior número de entrevistados apresentam resultados satisfatórios, gerando bem estar no ambiente de trabalho.

Porem o que chama atenção nos resultados das esferas foi o fato de demonstrarem estarem insatisfeito com a oportunidade de crescimento e recursos financeiros. Quando se trata da questão crescimento na carreira, com avanços salariais e incentivos para a educação continuada, o estudo de Danieli, Patussi, Santana (2020) demonstrou que a maioria dos participantes se sentiu insatisfeitos com a ausência desses programas. Peranteisso, a instituição deveria criar programas que assegurem maior reconhecimento e crescimento profissional dos seus servidores. Segundo eles quando trabalhadores se sentem motivados, qualificados e comprometidos estabelecem mais efetividade no trabalho prestado.

Nota-se que, apesar dos profissionais estarem satisfeitos com o trabalho em equipe, relação com a chefia e mesmo com a sobrecarga de trabalho, componentes como infraestrutura e a remuneração baixa refletem negativamente sobre a QVT em uma UBS no município Mineiro. Precisam ser desenvolvidos melhorias no que se refere à remuneração e ao aumento de recursos humanos e materiais (BRANDAO; ARAGÃO; MAGANHOTO, 2022).

Para que a remuneração seja considerada apropriada para o servidor é preciso que ela contenha três elementos distintos: a remuneração básica, os incentivos salariais e os

benefícios extras. Nesse contexto a baixa remuneração pode gera estresse e esgotamento físico, acúmulos de emprego, fazendo com que os trabalhadores deixem de desempenhar suas atividades afetando a QVT (DIAS; CHAVEIRO; PORTO, 2018).

O estudo de Teodoro (2022) utilizando a TQWL-42 encontrou níveis baixos de satisfação quanto a Recursos Financeiros (52,41) Benefícios Extras (47,37) e Tempo de Lazer (55,40), os resultados concordaram com os obtidos no presente estudo. Ainda sobre recursos financeiros, a ideia de que o aumento do salário apenas satisfaz uma necessidade momentânea do indivíduo, ao contrário de produzir motivação, a percepção individual de insatisfação tende a desaparecer com o passar do tempo, justificando o resultado encontrado (COSTA *et al.* 2021).

O autor Costa *et al.* (2021) ainda aborda que a disposições que os trabalhadores possuem para realizar seu trabalho poderia ser maior, do que o nível em que as instituições incentivam e liberam os servidores públicos para aprimorar seus conhecimentos para atingir metas de desenvolvimento pessoal e profissional poderia a instituição poderia dar mais apoio nessa parte.

O estudo de Rabelo (2021) identificou os aspectos aspecto Disposição física e mental como insatisfatório com tendência para neutro/satisfatório pela população respondente da

amostra. A disposição do trabalhador em realizar suas atividades tem ligação direta com a sua produtividade, quando tem muita demanda de tarefas no trabalho acaba por se desgastar de maneira anormal e prejudicar sua saúde física e mental ou na falta dos recursos necessários para realizá-las.

De maneira geral a classificação da QVT foi considerada satisfatória pelos servidores da URCA- Campus Iguatu. Apesar de alguns aspectos serem considerados insatisfatórios a QVT foi tida como boa pelos participantes, conforme análise dos resultados alcançados junto à instituição verificou-se que a mesma tem buscado através de suas práticas, proporcionar ao servidor melhores condições de trabalho, de forma a garantir que o mesmo sinta-se valorizado e parte significativa no processo.

6. CONCLUSÃO

O entendimento dos elementos que integram a qualidade de vida no trabalho, sobre o olhar dos servidores da URCA- Campus Iguatu, expressou que os fatores capacidade de trabalho, auto avaliação da QV, relações interpessoais, identidade da tarefa disposição física e mental propiciou disposição apropriada para o progresso do trabalho na instituição de ensino.

Ao relacionar as respostas dos servidores acerca da QVT aos aspectos classificados no questionário atestou que a QVT foi classificada como muito satisfatória os trabalhadores conseguem ter uma qualidade de vida satisfatória no trabalho. Contudo, fatores como questões salariais e oportunidade de crescimento influenciam na dinâmica da QVT.

É importante destacar que um dos pontos avaliados pelos funcionários que apresenta uma porcentagem mais baixa dentre os demais, foi sobre o quesito oportunidade de crescimento. É compreensível que em tempos de crise econômica, reinvenção do mercado e dificuldades para conseguir emprego, seja comum imaginar que a busca por estabilidade é um fator decisivo. Entretanto esses profissionais não conseguem vislumbrar uma progressão dentro de seu local de trabalho, dessa forma tem que se contentar com a atuação situação salarial que se encontram. Isso é frustrante, pois aqueles profissionais que desenvolvem suas competências ficam atentos às necessidades das empresas e estão aptos a se adaptar e se reinventar de acordo com as exigências atuais do mercado de trabalho merecem evoluírem financeiramente e profissionalmente dentro da empresa que prestam serviços.

Sendo assim a pesquisa a sobre a QVT na URCA- Iguatu é o ponto de partida que oportuniza a criação de uma políticas organizacional disposta com as necessidades dos servidores. Os benefícios provindos desta pesquisa poderão auxiliar a conhecer, refletir e apontar

caminhos que levem a ações de prevenção, manutenção e promoção da QVT, podendo reverberar em subsídios para os servidores, gestores e os formuladores de políticas públicas de recursos humanos. Esses aspectos poderão contribuir para humanização, integralidade e qualidade da assistência à saúde e qualidade de vida dessestrabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALCANTARA, V. C. G. *et al.* O trânsito na compreensão de motoristas de ônibus: possibilidades do cuidado interdisciplinar. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 3, p. 1, 2020. Univerdidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7340949>. Acessado em: Jul. 2022.

ALVES, C. R. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 205-227, 2019. Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA, Rio Grande do Norte, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2019v12n1p205>. Acessado em: Jul. 2022.

BRANDÃO, T. P. *et al.* Qualidade de vida no (do) trabalho e as perspectivas de profissionais da atenção primária à saúde em município mineiro. **Rev. RECIMA21**. v.3, n.3, 2022. ISSN 2675-6218. Graduada em enfermagem. Mestra em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, Universidade Federal de Uberlândia, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.47820/recima21.v3i3.1210>. Acessado em: Jul. 2022.

BUSS, A. S. Estratégias de promoção da qualidade de vida no trabalho para profissionaisde enfermagem: uma revisão integrativa da literatura. **Anima Educação**. Graduação em Enfermagem, Faculdade de ciências da Saúde, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/24928/1/Combine02%20%281%29.pdf>. Acessado em: Ago. 2022.

COSTA , J. M. M. *et al.* Percepção da qualidade de vida no trabalho de técnicos administrativos da Universidade Federal do Acre. **South American Journal of Basic Education, Technical and Technological** , [S. l.], v. 6, n. 2, p. 425–438, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufac.br/index.php/SAJEBTT/article/view/>. Acessado em: Ago. 2022.

COSTA, G. A. S. *et al.* Promoção da saúde do trabalhador em pesquisas brasileiras de abordagem qualitativa: uma revisão de escopo. **Research, Society and Development**, v.11, n. 1, p. e19811125140-e19811125140, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i1.25140>. Acessado em: Ago.2022.

SANTANA, F. E. *et al.* Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 9, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/3QX4dxkYWgf3L8wz387KLzt/?lang=pt#>. Acessado em: Ago. 2022.

RABELO, C. B. Qualidade de vida no trabalho docente: Estudo no Sul de Minas e no Vale do Paraíba Paulista. Minas Gerais, 2022. Disponível em: <http://repositorio.unis.edu.br/handle/prefix/2154>. Acessado em: Ago. 2022.

SOARES, J. E. M. *et al.* Saúde do trabalhador: um olhar para o Centro Referencial de Saúde. **Research, Society and**, v. 10, n. 3, p. e50710313589-e50710313589, 2021. Universidade do Estado de Mato Grosso Carlos Alberto Reyes Maldonado, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13589>. Acessado em: Set. 2022.

TEODORO, B. C **Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Técnico-Administrativos Educação: uma análise em uma Universidade Federal do Estado de Minas Gerais. Mestrado Profissional em Administração Pública em rede Nacional-PROFIAP.** Universidade Federal de São João Del-Rei-UFJS. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13589>. Acessado em: Out. 2022

POLIT, F. D.; BECK, T. C. Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem: Avaliação de Evidências para a Prática da Enfermagem. **Editora Artmed**, 9ª Edição. Porto Alegre, 2018.