

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO DE SAÚDE

Yasmin Leite Da Silva¹

Ezequiel Alves Lobo²

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho é um importante componente no contexto organizacional atual. Após a globalização, os profissionais deixaram de buscar empregos que satisfaçam apenas suas necessidades fisiológicas, mas que também possam se sentir refletidos ou representados de alguma forma. O presente estudo tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de uma empresa cearense no segmento de saúde. Para isso, foi aplicado um questionário online com 150 colaboradores. A pesquisa possui uma abordagem quantitativa e tipologia descritiva. Os resultados mostram que a maioria dos profissionais são do sexo feminino, graduados que atuam na área da saúde por pelo menos três anos. Verificou-se ainda, que os principais fatores que deixam os profissionais insatisfeitos estão relacionados a remuneração, jornada de trabalho, cansaço, preocupação com a estabilidade no emprego e a interferência do trabalho na vida social.

PALAVRAS CHAVES: Qualidade de vida no trabalho; Produtividade; Saúde.

ANALYSIS OF THE QUALITY OF WORKING LIFE: A STUDY IN A COMPANY IN THE HEALTH SEGMENT

ABSTRACT

The quality of life at work is an important component in the current organizational context. After globalization, professionals stopped looking for jobs that only satisfy their physiological needs, but that can also feel reflected or represented in some way. The present study aims to evaluate the quality of life at work of employees of a company in Ceará in the health sector. For this, an online questionnaire was applied with 150 collaborators. The research has a quantitative approach and descriptive typology. The results show that most professionals are female, graduates who work in the health area for at least three years. It was also found that the main factors that leave professionals dissatisfied are related to remuneration, working hours, tiredness, concern with job stability and the interference of work in social life.

KEY WORDS: Quality of life at work. Productivity. health.

¹Graduada em Administração. Universidade Estadual do Ceará (UECE). E-mail: yasmin.leite@aluno.uece.br

² Professor. Mestre e Doutorando em Administração. Universidade Estadual do Ceará (PPGA-UECE). E-mail: ezequiellobo2013@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nos últimos anos passou a ser um tema comentado por empresas e organizações como um todo. Isso se dá, devido o foco não ser mais apenas na linha de produção de bens e serviços e sim em quem está por trás da produção, que são os funcionários, a principal engrenagem para fazer com que o produto final seja possível. Principalmente após a globalização, é comum ver que as pessoas não estão mais em busca de emprego apenas para satisfazer as suas necessidades básicas e segurança, mas sim, buscam empregos onde possam se ver representados ou refletidos de alguma forma. Os indivíduos buscam equiparar os valores das empresas com os seus valores pessoais ou com que oportunidades e benefícios as organizações podem proporcionar.

Para Klein, Pereira e Lemos (2019) as empresas precisaram reformular seu processo produtivo com o objetivo de alcançar uma produtividade maior. Entretanto, essas mudanças geraram impactos negativos nos colaboradores, devido à alta pressão e cobrança para uma melhor produtividade para que assim a empresa consiga se manter no mercado e não seja engolida pelas suas concorrentes. Para Campos e Ferreira (2016) o desgaste emocional e físico, a baixa autoestima, a pressão por resultados cada vez melhores e a insatisfação por parte dos colaboradores são características dessa nova forma de trabalho. E é nesse momento em que a QVT começa a ganhar destaque, pois, é a partir dela que se começa a buscar soluções para os problemas gerados pela nova modalidade de trabalho.

Para Fernandes (1996) a QVT tem a visão de garantir uma maior eficácia e produtividade ao mesmo tempo em que atende as necessidades básicas dos trabalhadores para que possam atingir as metas esperadas com mais satisfação por parte dos colaboradores. Aquino (2013) fala que dentro da QVT, englobam-se aspectos como as condições laborais no ambiente em que se irá trabalhar, o bem-estar do colaborador, saúde, segurança física, social, mental e a capacitação para que se possa realizar as tarefas que precisam ser desempenhadas de forma plena.

Neste contexto, o trabalho na área da saúde lida diretamente com a vida humana, fazendo com que no ambiente de trabalho se desenvolva um grande grau de imprevisibilidade, podendo ter inúmeras maneiras de se intervir o que retrata um ambiente dinâmico onde poucas vezes as situações irão se repetir (DIAS et al.,

2016). Vendo esse cenário de trabalho é comum que os profissionais adoeçam e venham a ter sentimento de insegurança e desmotivação. Tendo isso em vista, a QVT para profissionais da saúde ao ser trabalhada através de programas que visem satisfazer a necessidade do profissional ao desenvolver suas atividades rotineiras, pode fazer com que os mesmos aumentem a produção, uma vez que o ambiente será mais prazeroso para se trabalhar e conseqüentemente, terá uma redução da insatisfação da equipe de trabalho.

Tendo essa visão geral sobre a QVT, o presente estudo parte da problemática a seguir: Qual nível de qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde de uma empresa cearense? O presente trabalho tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de uma empresa cearense no segmento de saúde.

O estudo em questão está estruturado da seguinte forma, primeiro será realizado um levantamento das teorias da qualidade de vida no trabalho, através do referencial teórico, logo em seguida, será apresentada a metodologia utilizada para a realização do estudo, após isso, os resultados advindos da análise dos dados e por fim as considerações finais deste estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial abaixo aborda primeiramente a qualidade de vida no trabalho e seus principais conceitos, seguido pela descrição do modelo de Walton para qualidade de vida no trabalho e por fim, a qualidade de vida no trabalho dos profissionais relacionados a área da saúde.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Rodrigues (2001), a qualidade de vida no trabalho tem sido motivo de preocupação do homem desde os primórdios da humanidade, em outros contextos ou estilos, a preocupação sempre foi facilitar e trazer satisfação ao trabalhador na atividade que era executada. Como exemplo dessa preocupação, pode ser visto os ensinamentos de Euclides de Alexandre sobre geometria, no ano 300 a.C, que auxiliaram os agricultores à margem do Rio Nilo a melhorar o método de trabalho, através do cálculo da área de cultivo após as enchentes do Rio Nilo (RODRIGUES, 2001).

Ao longo do tempo, foram surgindo diversos estudos que forneceram subsídios para que o colaborador possa desempenhar suas atividades de uma forma melhor (SAMPAIO, 2004), como exemplo a identificação nos estudos de Elton Mayo (1932) com a experiência de Hawthorne que mostra que a produtividade dos trabalhadores aumenta de acordo com suas relações sociais. De acordo com Herculano (1998), o termo qualidade de vida vem sendo utilizado desde o fim da segunda guerra mundial, entretanto, o significado que era dado inicialmente ao termo estava voltado apenas para o bem-estar que as pessoas sentiam em adquirir carros novos ou comprar joias. Após alguns anos, começou a se levar em considerações outros fatores como segurança, saúde, lazer, trabalho dentre outros, levando assim a qualidade de vida para uma transformação em uma medida quantitativa.

Com o passar do tempo, a QVT ganhou o aumento de interesse das organizações e estudos científicos que buscam estudar diversas formas para que o indivíduo se sinta cada vez melhor em seu espaço de trabalho. O interesse começou a surgir a partir da década de 70, quando foram criados os centros de estudos nos Estados Unidos em QVT (SAMPAIO, 2004).

O objetivo da maioria das organizações é oferecer ao seu colaborador uma boa qualidade de vida, entretanto, enfrentam alguns problemas, como modismo e as despesas empresariais. Segundo Fernandes (1996) algumas organizações veem a qualidade de vida no trabalho apenas como uma invenção da área de gestão de pessoas, quando na verdade é uma reformulação das ações do trabalho buscando garantir uma maior eficácia e produtividade ao mesmo tempo em que atende as necessidades básicas dos trabalhadores. Entretanto, não é apenas a implantação do modelo de QVT que irá resolver todos os problemas da organização, através da sua implementação é possível obter melhores resultados relacionados a desempenho, evitando assim desperdícios.

Manter um ambiente agradável e com uma melhoria significativa na vida dos colaboradores e no ambiente laboral é o principal objetivo da QVT, levando em consideração uma combinação de benefícios que possam ser explícitos e implícitos, tangíveis e intangíveis, fazendo assim com que a empresa possa proporcionar um bom lugar para se trabalhar com a sensação de maior prazer em executar o

trabalho, atendendo tanto as necessidades dos colaboradores quanto a do seu empregador (ROYUELA; TAMAYO; SURIÑACH, 2007).

Através do que foi exposto é possível perceber que atualmente existe uma maior preocupação com o trabalhador como indivíduo que sente suas angústias e preocupações, indo além das atividades laborais desenvolvidas das organizações. Para Campos e Ferreira (2016) o desgaste físico e psicológico, a grande pressão por resultados e a insatisfação dos colaboradores, são características inerentes ao novo mundo do trabalho, tendo assim a QVT como destaque para demandas de projetos, que busquem solucionar problemas relacionados à saúde laboral do colaborador buscando atingir um equilíbrio entre investimentos tecnológicos e investimentos de cuidados com o fator humano.

2.2 MODELO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE WALTON

Walton foi o primeiro autor americano que deu início a uma linha de pesquisa relacionada a satisfação em qualidade de vida no trabalho, deixando explícito critérios sob a ótica organizacional (FRANÇA, 2012). Walton descreve a ideia de QVT representada na humanização no trabalho e na responsabilidade social, envolvendo as necessidades dos indivíduos na reestruturação dos cargos e novas formas de organizar o trabalho aliado a formação do trabalhador, autonomia e melhoria dentro do ambiente organizacional (SANTOS, 2012).

O modelo que foi proposto por Walton (1973) está dividido em 08 categorias que irão enfatizar os fatores de influência na QVT, sendo eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social no trabalho (FERNANDES, 1996; SANTOS, 2012).

O primeiro fator do modelo de Walton diz respeito a compensação justa, para Fernandes (1996) a remuneração adequada é aquela em que a compensação pelo trabalho executado seja justa para que o profissional possa viver adequadamente e que o funcionário receba a mesma remuneração que os seus colegas de trabalho recebem para executar a mesma função, além do que a remuneração deve ser compatível com o mercado.

Quanto ao fator de condições de trabalho, diz respeito tanto as condições físicas do trabalho quanto os aspectos que se referem a jornada de trabalho. Ou seja, a qualidade do material oferecido, se o ambiente físico é confortável, bem iluminado, se o ambiente é saudável e se a jornada de horas trabalhadas é compatível com o que realmente deve ser exercido, todos esses aspectos podem interferir diretamente na qualidade de trabalho e na produtividade do profissional.

A terceira evidência que é proposta no modelo de Walton diz respeito ao uso e desenvolvimento das capacidades. É através desse indicador que se é mensurado quais são as aptidões necessárias que o funcionário tenha, para que se desenvolvam as tarefas necessárias na organização (FERNANDES, 1996). Logo diz respeito, a capacidade de aproveitamento do talento humano dentro da organização, incentivando assim autonomia e feedbacks.

O quarto parâmetro abordado no modelo de Walton mede as possibilidades de oportunidade e crescimento que as organizações dão aos seus colaboradores, para que os mesmos se desenvolvam tanto pessoalmente quanto profissionalmente, mantendo assim a sua segurança na carreira e seu crescimento pessoal (FERNANDES, 1996). As organizações podem proporcionar esses benefícios a seus colaboradores, através de parcerias com universidades e instituições de ensino, oferecendo bolsas para cursos de profissionalização, graduação ou até mesmo MBA.

O quinto indicador de Walton frisa que a integração social está relacionada a quanto que o indivíduo é integrado dentro da organização com seus colegas, sendo avaliado nesse quesito a igualdade de oportunidades, o relacionamento entre funcionários, a percepção de equipe e o senso comunitário dentro da organização (FERNANDES, 1996).

No sexto indicador, Walton traz o constitucionalismo que tem como finalidade medir os direitos e deveres dentro da empresa. Esta categoria pode se subdividir em direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas.

Segundo Sampaio 2004, p. 124 sobre o constitucionalismo dever ser considerado:

As normas regulamentadoras da legislação de Saúde e Segurança foram consolidadas em 1978. São indicadores de qualidade de vida, uma vez que determinam programas de eliminação, controle e

preservação da saúde e conseqüentemente bem-estar do ambiente de trabalho.

O sétimo parâmetro disposto por Walton, ressalta a busca entre o equilíbrio da vida cotidiana e o trabalho, pois envolve, viagens e exigências na carreira de modo que isso não afete o convívio familiar do colaborador por exemplo.

Por fim, o último indicador utilizado no método de Walton é a relevância social de vida no trabalho, sendo assim, trata-se da forma como o colaborador vê a sua organização e a importância dela para a sociedade, com a responsabilidade social pelos serviços prestados e os profissionais que compõe aquela instituição.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DA ÁREA DA SAÚDE

Os profissionais da área da saúde lidam diariamente com uma alta sobrecarga de trabalho, pois, estão diretamente ligados a atividade profissional que tem o ser humano como agente e sujeito das suas ações. (NUNES et al., 2003). O trabalho hospitalar pode ser considerado como estimulante e heterogêneo e ao mesmo tempo insalubre e difícil para a equipe que ali atua, podendo ser também desestimulante e causador de diversas doenças ocupacionais, como stress laboral por exemplo (MARCITELLI, 2011).

O trabalho na área da saúde compõe grande estima pela sociedade pelo fato de se tratar de uma profissão que fornece solidariedade ao próximo (CHIROLE et al, 2018), porém, é uma das profissões em que os profissionais mais sofrem por estresse, gerando assim desgastes físicos e mentais. Entretanto, segundo Marcitelli (2011) se o trabalho for desenvolvido por uma equipe interdisciplinar poderá ser estabelecido estratégias que busquem minimizar os problemas que são vivenciados diariamente, tanto pelos trabalhadores que atuam de forma direta com os pacientes assim como, pelos trabalhadores que administram o serviço de saúde.

De acordo com Siqueira, Watanabe e Ventola (2005) os fatores de penosidades que podem ser encontrados dentro de uma unidade de saúde são as cargas mentais devido ao parcelamento de trabalho e esclarecimentos insuficientes, bem como, a carga psíquica, uma vez que o trabalho exige uma pressão de concentração e de mudança, a depender do risco que o paciente está sendo exposto, além do que o confronto com o sofrimento, seja do paciente ao receber um

diagnostico inesperado ou da família ao receber a notícia de óbito de algum ente querido.

Logo, pode-se concluir que o trabalho desempenhado em unidades de saúde expõe seus colaboradores a vários desgastes físicos e psicológicos. Segundo Gaspar (2007), para se definir o trabalho de um profissional da saúde, menciona-se o termo desgastante, tendo em vista que além de acidentes de trabalhos e de doenças profissionais propriamente ditas, podem ocorrer ainda doenças de matriz etiológica multifatorial conhecida como doenças relacionadas ao trabalho, causadas muitas vezes por desgastes, estresse e fadiga física e mental.

Apesar do trabalho de profissionais da saúde ser naturalmente desgastante, é importante salientar que programas buscam a promoção e a prevenção da saúde do profissional, dentre eles tem-se o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), onde se é planejado e implantado de acordo com base nos riscos a que os trabalhadores estão expostos, são exames médicos que devem ser realizados na admissão, periódicos (normalmente anuais) e demissionais. Assim como a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) que solicita medidas ao empregador para reduzir ou neutralizar os riscos eminentes aos colaboradores da organização (COSTA, 2002).

Para Chirole et al. (2018) as empresas de forma geral vivem em um impasse constante sobre quais políticas devem adotar constantemente para que possam conduzir o incentivo contínuo do funcionário de forma que o motive, entretanto, é preciso levar em consideração que alguns incentivos motivacionais não são absolutos de forma que podem vir a ser momentâneos. QVT é muito mais que apenas motivar, dentro dela encontra-se aspectos que envolvem bons relacionamentos, bem-estar, ambiente de trabalho agradável, entre outros. (CHIROLE et al., 2018)

3 METODOLOGIA

O estudo em questão possui uma metodologia quantitativa, que segundo Knechtel (2014) atua sobre um problema humano ou social e que se baseia num teste de uma teoria que pode ser composta por diversas variáveis, onde o estudo quantitativo irá quantificar os dados para comprovar se a teoria que está sendo investigada é válida ou não através das análises estatísticas. A presente pesquisa

pode ser classificada também como descritiva, pois, a intenção do trabalho é analisar fatos sociais, atentando-se para variáveis que afetam os fatos e os registrando (MOTTA-ROTH, 2010).

Os dados foram coletados com a utilização de uma survey, sigilosa e anônima a fim de que assim os respondentes se sentissem mais confiantes a passarem respostas fidedignas com relação a sua realidade. O questionário foi elaborado através de uma adaptação do modelo utilizado por Santos (2017) para aplicação proposta. A população considerada para coleta de dados da pesquisa foram os colaboradores de uma empresa do segmento de saúde cearense, que é composta por 150 colaboradores, estando entre eles profissionais da categoria de enfermagem, fisioterapia e administração.

O questionário é dividido em duas partes onde na primeira parte foram desenvolvidas 05 perguntas a fim de buscar filtrar o perfil do respondente, a segunda parte é composta por 28 questões utilizando os critérios que são propostos por Walton (1973) sendo eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social no trabalho.

Com relação às perguntas dos questionários, são de linguagem simples para que o respondente conseguisse compreender da melhor forma possível, fazendo assim com que houvesse uma melhor fidedignidade dos dados que foram coletados. Cada pergunta da segunda parte vem com 05 opções sendo elas, 01 – Muito Insatisfeito; 02 – Insatisfeito; 03 – Nem Insatisfeito, Nem Satisfeito; 04 – Satisfeito e 05 – Muito Satisfeito.

Os dados coletados foram classificados, organizados e tabulados, a fim de evitar erros. Também foi utilizado o software Microsoft Excel para aplicar métodos estatísticos como média aritmética simples, construção de tabelas e gráficos.

4 ANÁLISE E DISCUSSÕES DE RESULTADOS

Essa sessão tem por objetivo apresentar os resultados provenientes da análise dos dados que foram coletados, assim relacioná-los e discuti-los com base em informações de outros estudos. A sessão será dividida em duas partes, sendo a

primeira o perfil dos respondentes e a segunda parte a análise das questões de qualidade de vida no trabalho baseado no modelo de Walton (1973).]

4.1 ANÁLISE DO PERFIL DOS RESPONDENTES

Foram respondidos 150 questionários, enviados por meios de comunicação eletrônica. A tabela 01 apresenta as respostas das 05 questões que estão relacionadas ao perfil dos pesquisados, no que se refere ao sexo, faixa etária, nível de escolaridade, profissão e tempo de atuação da área da saúde.

Variável	Descrição	Respostas	Percentual
Sexo	Feminino	85	57%
	Masculino	65	43%
Faixa Etária	18 a 30	40	27%
	30 a 40	50	33%
	40 a 50	35	23%
	+ 50	25	17%
Área de atuação	Administrativo	30	20%
	Enfermagem	70	47%
	Fisioterapia	50	33%
Nível de Escolaridade	Ensino Médio	15	10%
	Ensino Técnico	30	20%
	Graduação	40	27%
	Pós-graduação	55	37%
	Mestrado	10	7%
Tempo na instituição	Menos de 01 ano	20	13%
	01 ano	35	23%
	02 anos	25	17%
	03 anos	40	27%
	Mais de 04 anos	30	20%

Quadro 1 - Perfil dos respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores.

Ao analisar a tabela 01 é possível perceber que a relação entre o sexo dos participantes tem como maioria o público feminino, sendo que 85 mulheres

respondem a 57% da pesquisa, seguido pelo público masculino que representa 47%, um total de 65 homens.

Com relação a faixa etária podemos perceber a predominância de jovens entre os respondentes possuindo grande parte menos que 40 anos, sendo a distribuição feita da seguinte forma: de 30 a 40 anos responsável pela idade da maioria dos respondentes com 33%, seguido por jovens de 18 a 30 anos 27%, 40 a 50 anos 23% e mais que 50 anos apenas 17%.

Pode-se perceber também que em grande maioria a empresa é composta por profissionais da área de enfermagem, responsável por 47% da profissão dos respondentes dessa pesquisa, os fisioterapeutas por 33% e a equipe administrativa apenas 20%. Enquanto a situação do nível de escolaridade dos respondentes, é possível afirmar que em grande maioria possui um nível de escolaridade elevado, pois 37% dos respondentes já possuem ao menos uma pós-graduação, 27% uma graduação completa e 7% possuem mestrado.

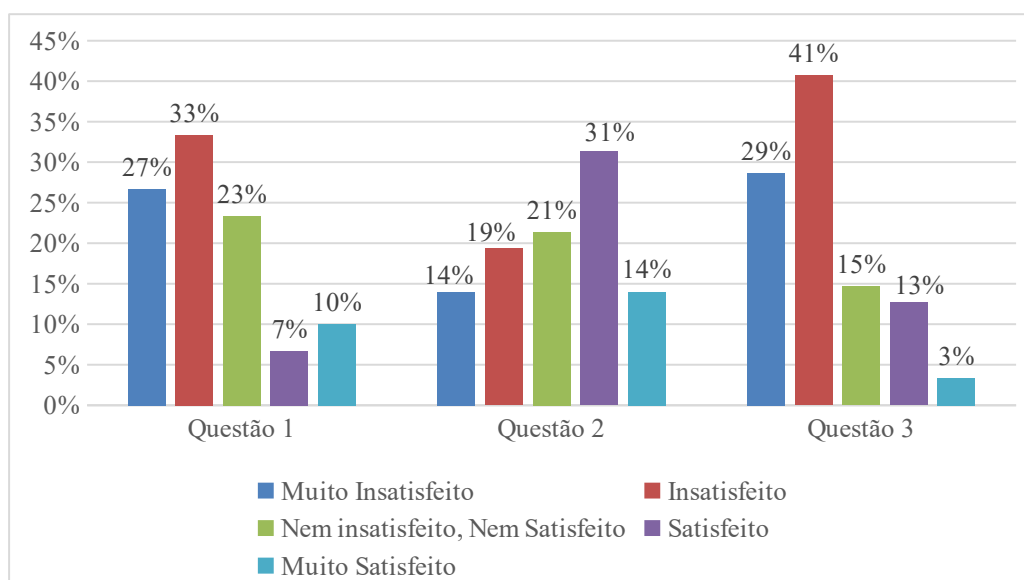
No que se refere a tempo de instituição, percebe-se que grande parte dos respondentes estão na empresa a pelo menos 03 anos, sendo a distribuição feita da seguinte forma: 27% dos colaboradores possuem 03 anos de empresa, seguida pelos 23% que possuem apenas 01 ano, 20% mais que 04 anos, 17% possuem 02 anos e 13% menos que 01 ano na empresa.

4.2 ANÁLISE DAS RESPOSTAS COM RELAÇÃO A QVT

Para que melhor possa ser representado a percepção dos colaboradores segundo os critérios de Walton (1973), os dados obtidos foram representados e descritos graficamente, de acordo com cada critério.

4.2.1 Primeiro Critério: Compensação Justa e Adequada

Com relação a esse critério foram elaboradas 03 perguntas sendo elas: “O quanto você está satisfeito com o seu salário?”, “Comparando de acordo com as atividades que exerce, o seu salário com o salário dos seus colegas?” e “Referente aos benefícios oferecidos pela empresa que você trabalha? (Alimentação, Transporte, Saúde etc.)”. O gráfico 1 apresenta as respostas dos colaboradores.

Gráfico 1 - Compensação justa e adequada

Fonte: Elaborado pelos autores.

Ao analisar o gráfico 1, pode-se perceber que referente as questões um e três, os respondentes se mostram insatisfeitos no que se diz respeito ao salário e aos benefícios que são pagos pela empresa. Entretanto, na questão dois o cenário se mostra um pouco diferente, onde os profissionais se sentem satisfeitos no que se refere a comparação dos valores em relação a outros colegas que exercem uma função similar a sua. Isso mostra que a empresa se preocupa com a equidade salarial.

Apesar da questão dois demonstrar ser um pouco mais positiva que as demais, pode-se perceber em linhas gerais, que os funcionários estão descontentes

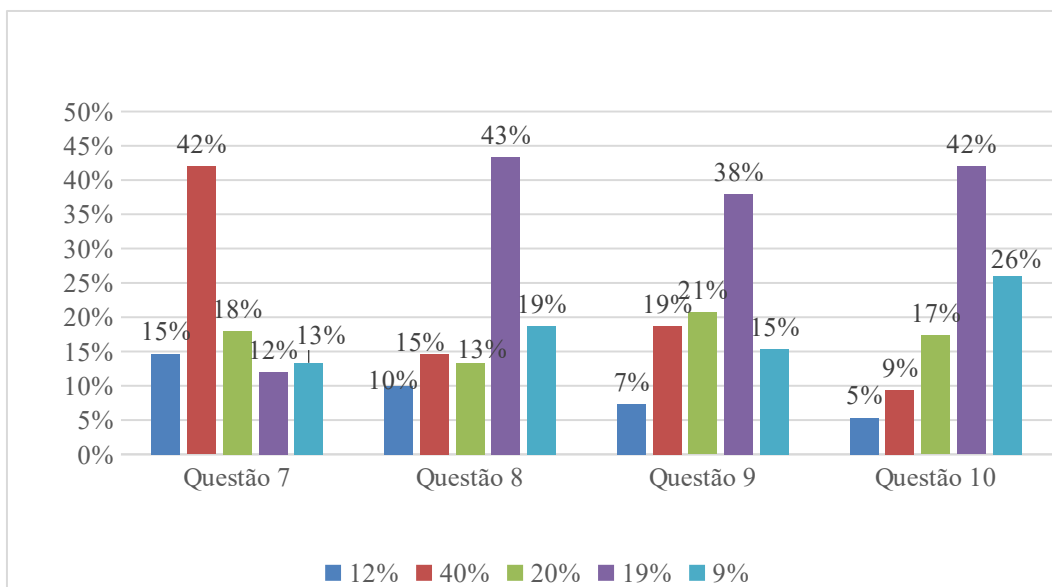
no que se trata de uma compensação justa e adequada. O resultado se assemelha com a encontrado na pesquisa de Dias et al (2016), em que os profissionais se mostram um pouco insatisfeito e um pouco satisfeitos com relação ao que diz respeito ao primeiro critério, sendo contrário ao resultado apresentado por Santos (2017), onde grande parte dos profissionais entrevistados se demonstram satisfeitos ou muito satisfeitos com o critério de compensação justa e adequada definida por Walton (1983).

4.2.2 Segundo Critério: Condições de Segurança e Saúde no Trabalho

Para avaliar esse critério, também foram elaboradas 4 perguntas. A primeira “Qual seu nível de satisfação em relação a sua jornada de trabalho?” trata sobre o nível de satisfação da jornada semanal do colaborador. A segunda pergunta “Qual seu nível de satisfação relação a sua carga de trabalho?” se refere a quantidade de trabalho ou atividades que são conferidas ao colaborador, a terceira pergunta Com relação as condições do seu ambiente de trabalho?” confere ao nível de salubridade do ambiente laboral que o colaborador fica alocado e por fim, a quarta pergunta “Qual seu nível de satisfação em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa?”

O gráfico 2 apresenta o nível de satisfação dos respondentes seguindo o modelo de Walton (1973) no que diz respeito ao critério de condições de segurança e saúde no trabalho.

Gráfico 2 - Condições de Segurança e Saúde no Trabalho

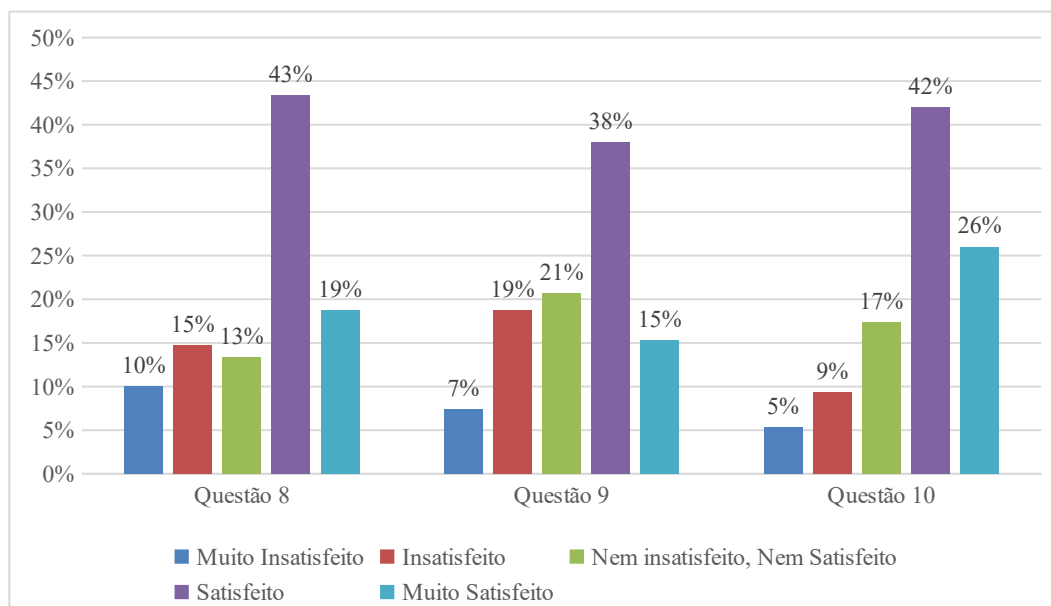


Fonte: Elaborado pelos autores.

No gráfico 2 é possível perceber a insatisfação de grande parte dos colaboradores sobre o critério de condições de segurança e saúde no trabalho, desde a quantidade de trabalho atribuído a cada colaborador, as jornadas semanais de trabalho, o cansaço causado pelo excesso de trabalho, até o nível de salubridade. O descontentamento nesse critério pode indicar problemas que resultam em fadigas ou cansaço significativo entre os profissionais, que podem prejudicar assim o seu desempenho profissional e da equipe. Entretanto, os resultados encontrados por Cruz (2015) são contrários e os profissionais se sentem bastante satisfeitos com relação a esse critério. Já na pesquisa de Dias et al (2016) foram encontrados resultados semelhantes, onde grande parte dos profissionais entrevistados apresentam insatisfação quanto a esse critério.

4.2.3 Terceiro Critério: Utilização e Desenvolvimento de Capacidades

Para esse critério ser analisado foram elaboradas 03 questões, sendo elas: “Qual seu nível de satisfação com relação à autonomia que possui no seu trabalho? (Tomada de decisões)”, “Qual seu nível de satisfação em relação a sua avaliação de desempenho no trabalho (quão bom ou ruim estão às atividades que desenvolve)?” e “Qual seu nível de satisfação com relação à responsabilidade de trabalho dada a você?”. O gráfico 3 apresenta as respostas com relação ao nível de satisfação dos colaboradores no que inclui o terceiro critério de Walton (1973).

Gráfico 3 - Utilização e Desenvolvimento de Capacidades

Fonte: Elaborado pelos autores.

No terceiro critério pode ser analisado uma satisfação de grande parte dos colaboradores no que diz respeito a autonomia para exercer as atividades laborais. Devido a questão 8 ter um nível de satisfação considerável entre os colaboradores, é notório o reflexo que a autonomia no trabalho ocasiona no desempenho do trabalho e consequentemente na satisfação das responsabilidades que são dadas ao colaborador. Como a maioria dos colaboradores apresentaram um nível de satisfação positivo nesse critério, resulta-se em um bom índice de QVT. Resultado semelhante foi encontrado da pesquisa de Siqueira et al (2017) onde 50% dos profissionais que responderam ao questionário se demonstraram muito satisfeito com o que diz respeito a utilização e desenvolvimento de capacidades.

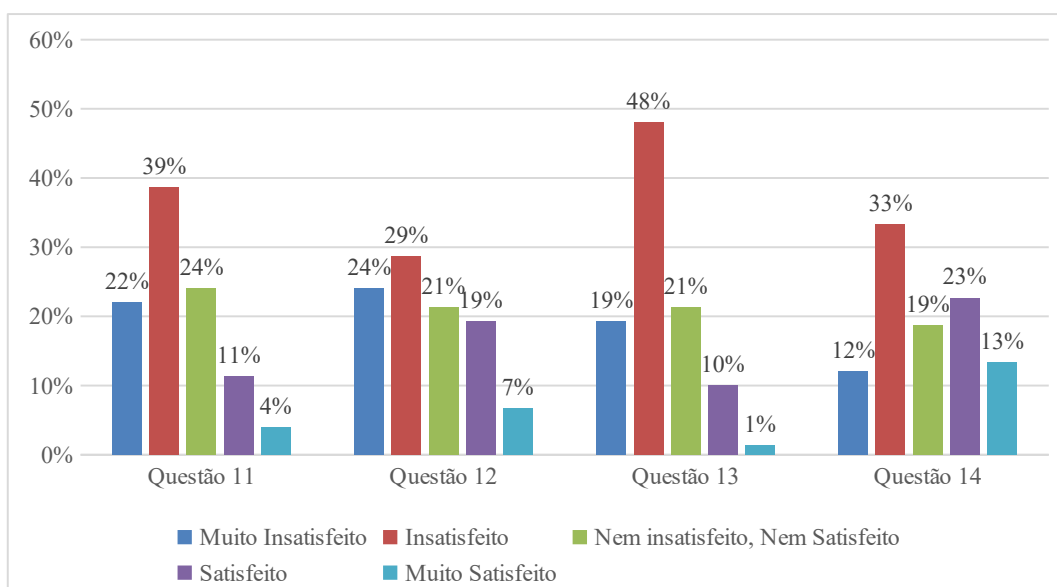
4.2.4 Quarto Critério: Oportunidade de Crescimento e Segurança

Para análise do quarto critério foram elaboradas quatro perguntas: a primeira “Qual sua satisfação com relação aos treinamentos para o processo de trabalho que a empresa oferece?”, a segunda “Qual seu nível de satisfação em relação aos incentivos dada a empresa para educação?” a terceira “Qual seu nível de satisfação Com relação às oportunidades de crescimento que são dadas pela empresa?” e a quarta e última pergunta para avaliar esse critério “Qual seu nível de satisfação em

relação a rotatividade da empresa em que você está? (Às situações e a frequência em que ocorrem as demissões)”.

O gráfico 4 demonstra qual a percepção dos colaboradores da instituição, com relação ao seu nível de satisfação quando se fala em oportunidades de crescimento e sentimento de estabilidade no emprego.

Gráfico 4 - Oportunidade de Crescimento e Segurança



Fonte: Elaborado pelos autores.

Nas questões 11, 12 e 13 é possível perceber o descontentamento dos profissionais com relação as oportunidades de crescimento dentro da organização e aos incentivos de treinamento e estudos. Na questão 14 pode ser percebida uma insatisfação, mesmo que menor do que as questões anteriores, com relação a estabilidade ou segurança no emprego, o que pode indicar que os colaboradores da instituição desencadeiam uma série de sintomas emocionais e físicos, como a falta de concentração, gerado pela instabilidade no emprego.

Analisando os índices das quatro questões, pode ser considerado um ponto a ser melhorado pela instituição no que se refere aos critérios de oportunidades e segurança no trabalho, ressaltando que a segurança descrita nesse critério se trata de estabilidade no vínculo empregatício

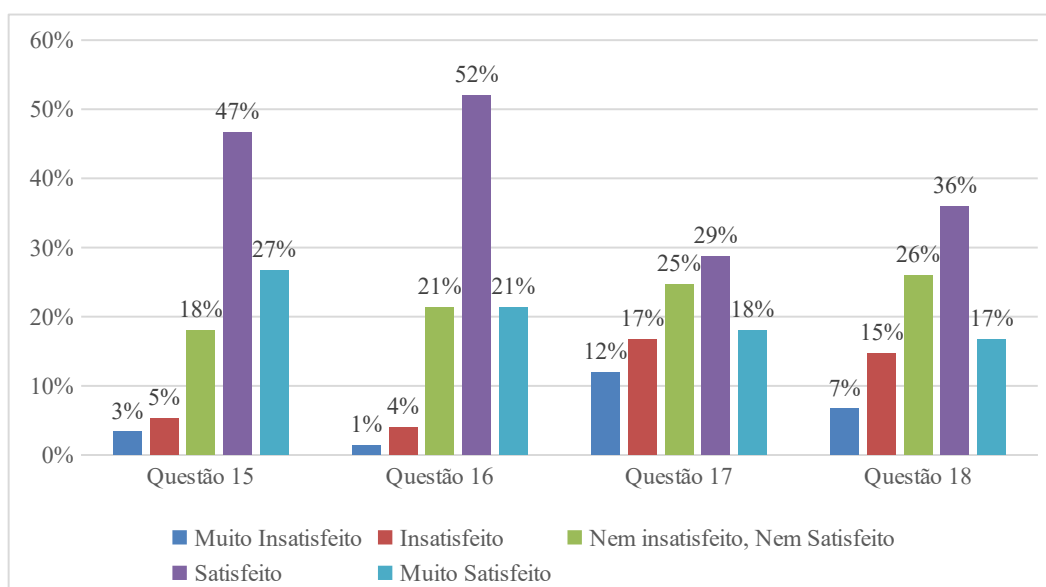
Resultado semelhante pode ser encontrado no estudo de Dias et al (2017), onde os profissionais se encontram insatisfeito ou pouco insatisfeito quando se

referem as oportunidades de crescimento dentro da organização e os incentivos que a mesma oferece.

4.2.5 Quinto Critério: Integração Social na Organização

Para avaliação desse critério foram elaboradas 4 perguntas sendo elas: “Qual seu nível de satisfação em relação à discriminação no seu trabalho (social, racial, religiosa, sexual, etc.)?”, “Qual seu nível de satisfação em relação ao seu relacionamento com colegas e supervisores no seu trabalho?”, “Qual seu nível de satisfação em relação ao comprometimento da sua equipe?” e por fim “Qual seu nível de satisfação em relação à valorização das ideias e iniciativas que você apresentou no trabalho?”. O gráfico 5 demonstra a percepção dos respondentes com relação a esse critério.

Gráfico 5 - Integração Social na Organização



Fonte: Elaborado pelos autores.

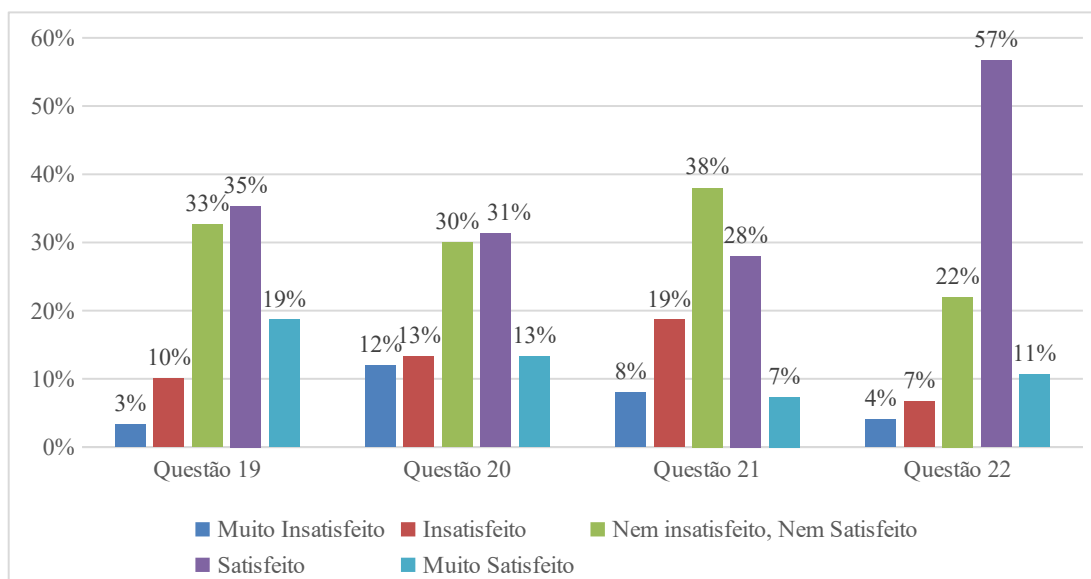
Com relação ao quinto critério de Walton (1973), os respondentes se mostram satisfeitos. Na questão 15 é possível perceber que com relação a discriminação os profissionais se sentem satisfeitos, indicando que se sentem respeitados independente de suas orientações religiosas, sexuais, políticas ou sociais. Na questão 16 os respondentes se mostram satisfeitos no que diz respeito ao relacionamento com os supervisores e equipe, indicando assim que os profissionais se sentem abertos a levar opiniões e compartilhar ideias com seus superiores ou colegas de profissões. Nas questões 17 e 18 é possível perceber os indicadores mais equilibrados, porém, ainda sim existe um nível de satisfação positivo com relação ao comprometimento da equipe e a valorização da ideia do colaborados pelas gestões e supervisores da instituição.

Em linhas gerais, a percepção passada pelos respondentes são números positivos e satisfatórios com relação a valorização de ideias e trabalho em equipe por parte da empresa, levando assim um bom índice para o quinto critério de Walton (1973). No estudo de Santos (2017), percebe-se resultado semelhante onde pouco mais que 50% dos profissionais entrevistados demonstram estarem satisfeitos com a participação da equipe no desempenho das atividades e nas relações entre empresa e funcionário, além da relação entre a chefia imediata e o colaborador.

4.2.6 Sexto Critério: Garantias Constitucionais

Para avaliar as garantias constitucionais que a instituição garante aos seus colaboradores, foram elaboradas 4 perguntas para que os respondentes demonstrassem suas percepções. As perguntas foram “Qual seu nível de satisfação em relação a empresa, por ela respeitar os direitos trabalhistas?”, “Qual seu nível de satisfação com relação a possibilidade de poder expressar sua opinião abertamente com a empresa?”, “Qual seu nível de satisfação com relação as normas e políticas da empresa?” e por último “Qual seu nível de satisfação com relação ao respeito pela individualidade de cada um? (Características, peculiaridades)”. O gráfico 6 demonstra em percentuais a percepção dos respondentes quanto a esse critério.

Gráfico 6 - Garantias Constitucionais



Fonte: Elaborado pelos autores.

Com relação ao sexto critério de Walton (1973) é perceptível um padrão de regularidade nas questões 19, 20 e 21 quanto a percepção das garantias constitucionais no que se refere ao respeito da instituição para com os direitos trabalhistas, com relação a expressão de opinião e no que se refere as normas e políticas da empresa. Já na questão 22 foi analisado uma grande satisfação dos colaboradores em relação ao respeito da individualidade e características de cada um pela empresa.

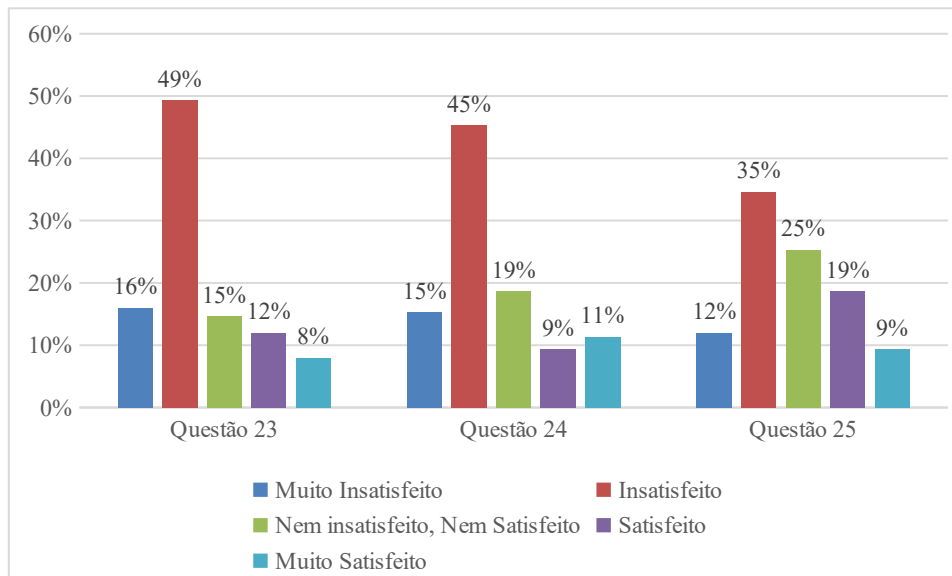
Ao analisar o gráfico se pode concluir em linhas gerais que o índice de QVT no que se compete ao critério de garantias constitucionais na percepção dos respondentes é regular. No estudo de Siqueira et al (2017) percebe alguma semelhança, entretanto no que diz respeito as normas e políticas das empresas, os profissionais se demonstram bastante satisfeitos se comparado aos demais questionamentos desse critério. Hitz (2010) especifica que esse indicador está atrelado a divulgação clara para todos os colaboradores sobre as normas e políticas da empresa.

4.2.7 Sétimo Critério: Trabalho e Espaço Total de Vida

Para avaliar o sétimo critério foram elaboradas três perguntas sendo elas: “Qual seu nível de satisfação com relação a influência que a sua jornada de trabalho tem na sua vida pessoal? (Rotina, Família, Social)”, “Qual seu nível de satisfação

com relação a influência que a sua jornada de trabalho sobre a sua possibilidade de lazer?” e por último “Qual seu nível de satisfação com relação ao seu horário de trabalho e descanso?”. O gráfico 7 apresenta a percepção dos colaboradores que participaram da pesquisa com relação a esse critério.

Gráfico 7 - Trabalho e Espaço Total de Vida



Fonte: Elaborado pelos autores.

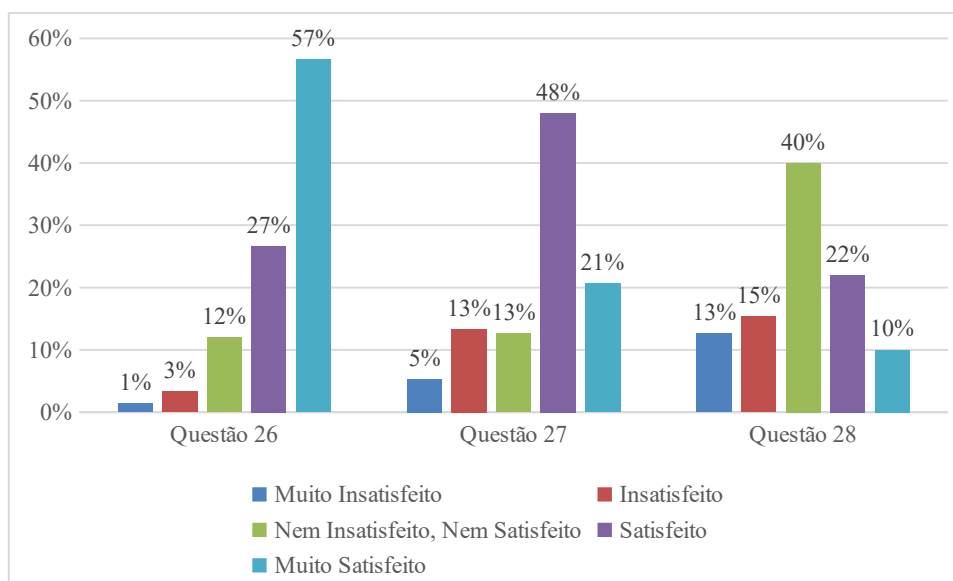
Ao analisar os indicadores das questões 23, 24 e 25, que foram elaboradas para esse critério, há um grau de insatisfação considerável no que diz respeito a interferência do trabalho na oportunidade de lazer dos profissionais e na vida pessoal e no horário de trabalho e descanso. Esse resultado pode ser explicado no critério dois onde os respondentes se demonstram insatisfeitos com sua jornada de trabalho semanal, a quantidade de trabalho e ao cansaço ocasionado pelo trabalho. Em relação ao índice desse critério para QVT pode ser considerado ruim para o critério de trabalho e espaço total de vida devido a insatisfação dos respondentes. Dias et al (2017) traz resultado semelhante onde os colaboradores se demonstram bastante insatisfeitos no que diz respeito a jornada de trabalho e interferência do mesmo em sua vida social. Entretanto, contrária os resultados propostos por Santos (2017) que apresenta um nível de satisfação geral acima de 50% no sétimo critério de Walton (1973).

4.2.8 Oitavo Critério: Relevância Social da Vida no Trabalho

Para analisar o último critério de Walton (1973) foram elaboradas 3 perguntas para que os respondentes demonstrassem suas percepções no que diz respeito a

relevância social da vida no trabalho. As perguntas são: “Qual seu nível de satisfação em relação ao orgulho que você sente em exercer suas atividades/função?”, “Qual seu nível de satisfação com relação a imagem da empresa que você trabalha perante a sociedade?” e por fim “Qual seu nível de satisfação com relação à política de desenvolvimento humano que a empresa tem? (Forma com que a empresa trata os funcionários)”. O gráfico 08 demonstra a percepção dos respondentes quanto a esse critério.

Gráfico 8 - Relevância Social da Vida no Trabalho



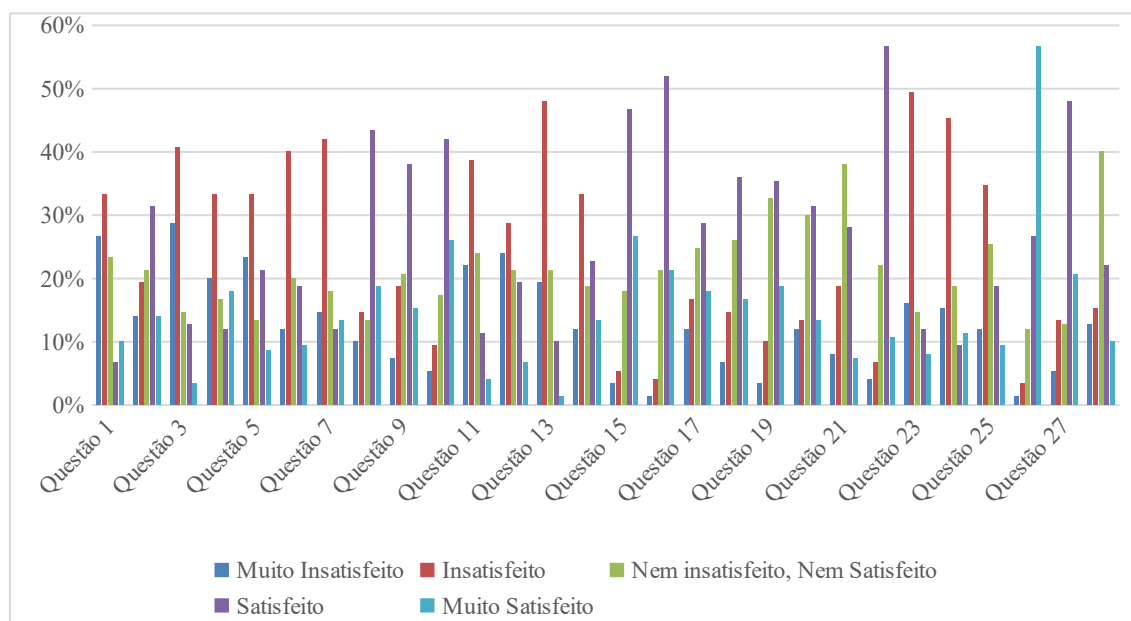
Fonte: Elaborado pelos autores.

As questões 26 e 27 demonstram por parte dos respondentes que os mesmos têm grande satisfação e orgulho em exercer suas funções dentro da instituição, assim como, orgulho de fazerem parte de uma empresa que tem uma imagem boa perante a sociedade. Entretanto, na questão 28 os respondentes demonstram nem estarem satisfeitos, nem insatisfeitos com a política de desenvolvimento humano da empresa, fazendo desse um indicador regular. Em linhas gerais, esse critério pode ter o seu índice para QVT considerado como bom. Os resultados encontrados por Cruz (2015) e Siqueira et al (2017) são semelhantes e mostra que a maioria dos entrevistados em ambas as pesquisas se demonstram bastante satisfeitos com a imagem da empresa em que trabalham perante a sociedade.

4.2.9 Análise Geral das Questões de Qualidade de Vida no Trabalho

Ao observar o gráfico 9 abaixo, é possível perceber quais são os principais pontos que na percepção dos respondentes podem ser buscados melhorarias para que assim melhore seus índices de critérios de qualidade de vida no trabalho definido por Walton (1973). As questões em que os profissionais mais demonstram insatisfação são as perguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 23, 24 e 25. Em geral, essas questões envolvem assuntos salariais, de benefícios, a jornada de trabalho, ao cansaço e condições de trabalho em que o profissional é exposto, a estabilidade, ao impacto que o trabalho causa na vida social e no lazer do colaborador. Já nas questões que são relacionadas ao comprometimento da equipe, relacionamento interpessoal, orgulho da função, direitos constitucionais garantidos, autonomia e respeito a individualidade os respondentes se mostram satisfeitos.

Gráfico 9 – Análise das Questões de Qualidade de Vida em Geral



Fonte: Elaborado pelos autores.

5 CONCLUSÃO

De forma geral, a presente pesquisa revelou que no que se refere a qualidade de vida no trabalho dos respondentes, a mesma pode ser considerada insatisfatória, com alguns pontos que podem ser melhorados pela instituição. Os principais pontos negativos são os relacionados a remuneração, jornada de trabalho, cansaço devido

a quantidade de trabalho, preocupação com a estabilidade no emprego e a interferência do trabalho na vida social.

Entretanto, na pesquisa os colaboradores que participaram também demonstraram alguns pontos positivos, dentre eles pode ser citado os seus direitos constitucionais garantidos, sua autonomia na resolução de problemas, o relacionamento amigável entre supervisão e equipe, o orgulho que os profissionais sentem de suas funções e de estar em uma empresa que perante a sociedade tem uma visibilidade positiva, além do que terem suas individualidades respeitadas.

A partir dos resultados obtidos é possível perceber que apesar dos profissionais da área da saúde sofrerem com grandes pressões e estresses que são cotidianos no seu trabalho, devido a função de cuidar da saúde e da recuperação de outras pessoas, a qualidade de vida no trabalho também assume sua importância para que esses profissionais desempenhem um trabalho de qualidade e prestação de serviços à sociedade com mais eficácia e menos transtornos, causados muitas vezes por doenças físicas ou mentais.

É necessário pontuar que a pesquisa foi realizada em apenas uma empresa cearense no segmento de saúde e que, portanto, não deve ser generalizada as demais. Vale ressaltar a importância de novos estudos na área com amostras maiores, em outros contextos ou até em mais de uma empresa para poder ser realizadas comparações.

REFERÊNCIAS

CAMPOS, N. M. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativos do Instituto Federal Sul-Rio-Grandense lotados em Pelotas**. Dissertação (Mestrado), Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, RS, 2016.

COSTA, T. F. **Exposição dos trabalhadores de enfermagem às substâncias químicas: estudos em um hospital público universitário**. 2002, 197 f. Dissertação (Mestrado). Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2002.

CRUZ, F. M. F. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo da percepção dos funcionários da Agência Nacional de Transportes Terrestres-ANTT**. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, 2015.

DIAS, E. G. et al. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais da saúde de uma Unidade Básica de Saúde. **Revista Cubana de Enfermería**, v. 32, n. 4, p. 1 -8 2016.

FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 5 ed. Salvador: Editora Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. (3. ed). Brasília, DF, 2016.

FREIRE, M. G. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Orientadora: Tatiane Araújo. 2013. 35 f. TCC (Graduação) - Curso em Administração, Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas, Brasília, 2013.

GASPAR, P. J. S. Enfermagem profissão de risco e de desgaste: perspectiva do enfermeiro do serviço de urgência. **Nursing**, v. 10, n. 9, p. 23-40, 2007

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de Vida no Trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, p. 1-35, 2019.

MARCITELLI, C. R. A. Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais de Saúde. **Ensaio e Ciência: Ciências Biológicas, Agrárias e da Saúde**, v. 15, n. 4, p. 215 – 218, 2011.

MOTTA-ROTH, D.; HEDGES, G. **Produção textual na universidade**. São Paulo: Parábola Editorial, 2010.

PIRES, V. O. C.; CORDEIRO, M. A.; TEIXEIRA, A. S. M.; **Desgastes do trabalhador de enfermagem nos setores de oncologia de hospitais da cidade de São José dos Campos**. 2005. 25 f. Trabalho Interdisciplinar apresentado no curso de Enfermagem da Universidade de Taubaté. Taubaté, 2005.

ROYUELA, V., TAMAYO, J. L., SURIÑACH, J. The institucional vs. The academic definition of the quality of work life. What is the focus of the European Commission?. **Social Indicators Research**, v. 86, n. 3, p. 401-415, 2008.

SANTOS, C. A. **Análise da qualidade de vida no trabalho de uma empresa de engenharia aplicando o modelo de Walton**. Monografia (Pós-graduação). Universidade de Tecnologia Federal do Paraná. Curitiba, 2017.

SILVA, G. L. F.; KNECHTEL, M. R. Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada. **Práxis Educativa**, v. 11, n. 2, p. 531-534, 2016.

SIQUEIRA, J. G. et al. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso**. In: XVII Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão. 2017.

SIQUEIRA, M. M.; WATANABE, F.; VENTOLA, A. Desgastes físico e mental de auxiliares de enfermagem: uma análise sob o enfoque gerencial. **Rev. Latino Americana de Enfermagem**, v. 34, n. 1, p. 26-36. 2005.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**. v.15, n.1, p. 11 - 21, 1973.