

**PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS  
PROFISSIONAIS DO SETOR ADMINISTRATIVO EM UMA INDÚSTRIA DO  
SEGMENTO DE FABRICAÇÃO DE EQUIPAMENTOS MÉDICO-  
HOSPITALARES**

*PERCEPTION OF THE QUALITY OF WORKING LIFE OF PROFESSIONALS  
IN THE ADMINISTRATIVE SECTOR IN AN INDUSTRY IN THE  
MANUFACTURE OF MEDICAL AND HOSPITAL EQUIPMENT SEGMENT*

486

Sama Caroline Fermino<sup>1</sup>, José Marcos Romão Júnior<sup>2</sup>, Joaquim M. F. Antunes Neto<sup>3</sup>

1-Graduada no CST em Gestão da Produção Industrial, da FATEC –Itapira; 2-Especialista em Controladoria e Finanças (INPG – Brasil) e Coordenador do CST em Gestão da Produção Industrial da FATEC – Itapira; 3 –Doutor em Biologia Funcional e Molecular (Instituto de Biologia –UNICAMP), Especialista em Tecnologias da Indústria 4.0 (Faculdade Focus), MBA em Gestão de Estratégia Empresarial (Faculdade São Luís), orientador.

Contato: joaquim\_netho@yahoo.com.br

## RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar a percepção de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da área administrativa de uma indústria do segmento de fabricação de equipamentos médico-hospitalares. O ambiente organizacional requer profissionais extremamente competentes, capazes de lidar com grande número de tarefas e são desafiados a trabalhar sob pressão para entregar resultados cada vez melhores e mais rápidos. Consequentemente, isso pode gerar um alto nível de estresse, desmotivação e rotatividade dos profissionais quando não existe, uma cultura implantada, tanto pela gestão direta, quanto pela área de Recursos Humanos, a qual visa fornecer feedback de resultados para a melhoria de desempenho, além de programas de recompensas e de motivação. Metodologicamente, utilizou-se de um instrumento específico e abreviado de avaliação da qualidade de vida no trabalho (*QWLQ-bref*), validado no Brasil. A versão abreviada *QWLQ-bref* é composta por 20 questões remanescentes das 78 que constituem o Questionário Qualidade de Vida no Trabalho 78 (*QWLQ- 78*). São quatro questões do domínio físico/saúde, três do domínio psicológico, quatro do domínio pessoal e nove do domínio profissional. Os resultados da pesquisa mostraram um decréscimo do domínio profissional, seguido pelo domínio psicológico dos colaboradores da área administrativa da empresa em estudo. O ambiente organizacional agitado, a pressão e incoerência de normas no trabalho, a sobrecarga de atividades, a vida pessoal e a saúde mental e física colocadas em segundo plano têm efeitos diretos nos funcionários e podem ocasionar perdas no resultado. Contudo, no caso da empresa em análise, como as dimensões de índice mais baixos estão em uma faixa satisfatória elevada e os mais elevados próximos aos critérios de muito satisfatória, crê-se que há um clima organizacional interessante para o desenvolvimento das atividades de trabalho.

**Palavras-Chave:** Qualidade de vida. Trabalho. Motivação. *Feedback*. Desempenho.

## ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the perception of quality of life at work of employees in the administrative area of an industry in the medical and hospital equipment manufacturing segment. The organizational environment requires extremely competent professionals, capable of handling many tasks and are challenged to work under pressure to deliver better and faster results. Consequently, this can generate a high level of stress, demotivation and turnover of professionals when there is not a culture implemented, both by direct management and by the Human Resources area, which aims to provide feedback on results to improve performance, in addition to reward and motivation programs. Methodologically, a specific and abbreviated instrument for assessing the quality of life at work (QWLQ-bref), validated in Brazil, was used. The abbreviated version QWLQ-bref is composed of 20 questions remaining from the 78 that constitute the Quality of Life at Work Questionnaire 78 (QWLQ-78). There are four questions from the physical/health domain, three from the psychological domain, four from the personal domain and nine from the professional domain. The survey results showed a decrease in the professional domain, followed by the psychological domain of employees in the administrative area of the company under study. The hectic organizational environment, the pressure and inconsistency of norms at work, the overload of activities, personal life and mental and physical health placed in the background have direct effects on employees and can cause losses in the result. However, in the case of the company under analysis, as the lowest index dimensions are in a high satisfactory range and the highest ones close to the criteria of very satisfactory, it is believed that there is an interesting organizational climate for the development of work activities.

487

**Keywords:** Quality of life. Work. Motivan. Feedback. Performance.

## INTRODUÇÃO

A temática sobre a Qualidade de Vida (QV) do colaborador vêm ganhando cada vez mais importância dentro das organizações. Isso porque o indivíduo passa a maior parte de seu tempo dentro do ambiente de trabalho, com o propósito de, não apenas trabalhar para satisfazer suas necessidades básicas, o que era muito comum há alguns anos, mas alcançar seus principais objetivos de vida, como conquistar o imóvel próprio, ter um plano de carreira, obter estabilidade financeira e viajar pelo mundo. Ao mesmo tempo, quer manter hábitos saudáveis, envelhecer com saúde, ajudar pessoas carentes de sua comunidade, ou seja, almeja tudo aquilo que irá lhe propiciar satisfação pessoal e profissional.

Nesse contexto, é sabido que o homem, desde os primórdios, sempre procurou maneiras de interagir com a natureza, por meio de esforço físico e mental, visando utilizar os recursos disponíveis, a fim de transformá-los para atender suas necessidades e garantir sua sobrevivência. Todavia, com o passar do tempo, o trabalho deixou de ser estritamente gerador de renda às famílias para garantirem o seu sustento, pois percebeu-se que são através de suas atividades que o indivíduo é capaz de mostrar suas principais habilidades e competências e contribuir para uma causa maior: deixar a sua marca pelo mundo e, em paralelo, gerar resultados para a empresa.

Nos dias atuais, de acordo com Carneiro (2018), as pessoas desejam realizar-se a partir do seu trabalho, elas anseiam por mudanças: querem trabalhar para garantir o seu sustento, porém, buscam reconhecimento, querem viver mais, mas também querem viver melhor. Em outras palavras, todos estão em busca na obtenção da QV. No entanto, a QV é um conceito complexo que é influenciado por diversos fatores, os quais abrangem a saúde física, o estado psicológico, o nível de independência, as condições de vida e as relações sociais do indivíduo (PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012).

Nessa mesma linha de pensamento, Cañete (2004) afirma que a QV é um conceito dinâmico, visto que as motivações, as necessidades e as expectativas de cada indivíduo mudam constantemente ao longo de sua vida, sofrendo, assim, influências internas e externas, sendo, portanto, algo contingencial e de elementos subjetivos do próprio indivíduo, isto é, suas experiências e vivências individuais e coletivas influenciam diretamente na maneira pela qual a QV é percebida. Consequentemente, a QV engloba todas as esferas da vida humana e é objeto de estudo de várias ciências, devido a sua multidisciplinaridade.

Especialistas de diferentes áreas do conhecimento, como o da saúde, psicologia, sociologia, ergonomia, economia, engenharia e administração (CARNEIRO, 2018), buscam, segundo Vasquez (2020), salientar a importância de enxergar o indivíduo como um todo, com o intuito de desenvolver e implementar mecanismos na sociedade, tanto no âmbito público, como no

âmbito privado, os quais possam diminuir o impacto das doenças, priorizar o seu bem-estar, sua satisfação pessoal e profissional, além de assegurar sua capacidade física, psicológica e social.

Surge então, um novo conceito, advindo do primeiro, trata-se da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O conceito parte do pressuposto que existe, atualmente, uma competição acirrada entre as empresas, já que os clientes estão cada vez mais exigentes, por isso, elas requerem profissionais qualificados, capazes de enfrentar quaisquer desafios e que tragam resultados para o negócio com grandes índices de satisfação, tanto por parte de seus clientes internos, como de seus clientes externos (FORNO; FINGER, 2015).

Isto implica dizer que o trabalhador deixa de ser visto como um recurso e passa a ser percebido em toda sua complexidade. Logo, a concepção da QVT abrange a transformação da relação indivíduo-trabalho-organização. Cria-se, então, iniciativas favoráveis para toda a tríade, implementando estratégias voltadas a responsabilidade social da empresa para com seus funcionários.

Nota-se que a QVT sofre influências de diversas variáveis, como satisfação com a remuneração, relações interpessoais, reconhecimento e valorização das atividades exercidas e constatação de que os objetivos estão sendo atingidos. Tais fatores impactam no comprometimento, produtividade e motivação. Da mesma forma, fatores externos ao ambiente de trabalho, como a vida pessoal, relacionamento familiar, estado emocional, físico e lazer, também estão relacionados com a QVT. Dessa maneira, a QV e a QVT estão intimamente vinculadas (FERRO, 2012).

Embora as definições sejam subjetivas, buscava-se um instrumento padronizado que pudesse medir a QV dentro de uma perspectiva internacional. Com isso, a Organização mundial da Saúde (OMS) desenvolveu um projeto colaborativo multicêntrico, denominado *World Health Organization Quality of Life* WHOQOL-100, que consiste em um questionário de cem perguntas referente a seis domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais (FLECK et al., 1999).

Entretanto, observou-se a necessidade de um questionário mais curto e que demandasse menor tempo para o seu preenchimento, mas que apresentasse resultados consistentes e confiáveis como o instrumento original. Criou-se a partir desse, o *WHOQOL-bref*, com vinte e seis questões, mostrando-se uma alternativa útil em situações que sejam de difícil aplicabilidade do instrumento original.

Assim, o estudo da QV permite averiguar quais fatores estão sendo vistos pelos indivíduos como positivos ou negativos. No âmbito organizacional, ao aplicar o instrumento, é possível que os gestores atuem nos aspectos que não estejam favorecendo uma melhor qualidade de vida de seus colaboradores (SILVA; HELENO, 2012).

Diante do exposto, tem-se como situação problema: como se estabelece o fenômeno da QV dos profissionais da área administrativa em uma indústria do segmento de fabricação de equipamentos médico-hospitalares?. Baseado nisso, o presente trabalho tem como objetivo analisar a percepção da QVT desses profissionais. Para isso, utilizou-se como ferramenta de pesquisa o questionário *QWLQ-bref*, a fim de mostrar para os gestores a importância de mensurar os aspectos físicos, psicológicos, pessoais e profissionais dos colaboradores, utilizando o instrumento como suporte no processo de tomada de decisões e trazendo melhores resultados para a organização.

## METODOLOGIA

### Tipo de Estudo

Trata-se de um estudo que pode ser classificado da seguinte forma, de acordo com Gil (2010) e Lakatos e Marconi (2007): com base em sua natureza é aplicado, pois buscará gerar conhecimentos dirigidos à solução de um problema específico, conforme o objetivo apresentado; com base na obtenção de informações é de abordagem quanti-qualitativa, uma vez que se propõe a quantificar agentes estressores no âmbito do trabalho e qualificá-los enquanto

possíveis desencadeadores de respostas negativas nos sujeitos envolvidos; com bases nos seus objetivos é descritivo, pois se utiliza de uma ferramenta padronizada para obtenção dos resultados (QWLQ - *brief*); com base nos procedimentos técnicos adotados, apresenta argumentos bibliográficos e de levantamento, uma vez que se baseou em estudos de base de dados indexados para sua fundamentação e de uma pesquisa de campo com caráter de estudo de caso. A estrutura metodológica já foi delineada pelo orientador em Trabalho de Graduação na própria FATEC de Itapira, onde o público-alvo foi colaboradores de um escritório de contabilidade (ROSÁRIO; ANTUNES NETO, 2020).

## Estudo de Caso

### Sujeitos

Utilizou-se uma amostra de conveniência composta por vinte e um ( $n = 21$ ) colaboradores da área administrativa de uma indústria de fabricação de equipamentos médico-hospitalares (critério de inclusão) da cidade de Mogi Mirim, interior do estado de São Paulo, sendo que todos assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido, com devida autorização formalizada em documento pela empresa. O tamanho amostral visou atender a finalidade da pesquisa, que se concentra, sobretudo, na análise qualitativa dos fatos levantados. Como critério de exclusão, determinou-se a não participação de demais colaboradores de outros setores da empresa. O **Quadro 1** apresenta as características dos voluntários participantes do estudo:

**Quadro 1.** Delimitação da amostra de estudo.

| Gênero    |          | Estado Civil    |              | Possui filho(a)(s) | Idade            |
|-----------|----------|-----------------|--------------|--------------------|------------------|
| Masculino | Feminino | Solteiros(a)(s) | Casado(a)(s) |                    | (média $\pm$ DP) |
| $n = 7$   | $n = 13$ | $n = 9$         | $n = 12$     | $n = 12$           | $38,66 \pm 4.5$  |

Fonte: obtido pela autora.

Onde:  $n$  = número de sujeitos; DP = desvio-padrão.

## Instrumento

Para a coleta de dados, foram utilizados dois questionários: o primeiro, para a identificação dos aspectos sociodemográficos e profissionais, composto por cinco questões e estruturado com perguntas objetivas pelos próprios autores deste trabalho (**Quadro 1**); e o segundo, um instrumento específico e abreviado de avaliação da qualidade de vida no trabalho (*QWLQ-bref*), validado no Brasil por Reis Junior (2008). A versão abreviada *QWLQ-bref* é composta por 20 questões remanescentes das 78 que constituem o Questionário Qualidade de Vida no Trabalho 78 (*QWLQ- 78*). São quatro questões do domínio físico/saúde, três do domínio psicológico, quatro do domínio pessoal e nove do domínio profissional (CHEREMETA et al., 2011), vistas no **Quadro 2**:

492

**Quadro 2.** Instrumento *QWLQ-bref*.

| DOMÍNIO              | QWLQ-BREF | QUESTÃO                                                                                     |
|----------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| DOMÍNIO FÍSICO       | 4         | Em que medida você avalia o seu sono?                                                       |
|                      | 8         | Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?                             |
|                      | 17        | Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?                       |
|                      | 19        | Em que medida você se sente confortável no ambiente e trabalho?                             |
| DOMÍNIO PSICOLÓGICO  | 2         | Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?                                     |
|                      | 5         | Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?                                |
|                      | 9         | Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?                                     |
| DOMÍNIO PESSOAL      | 6         | Você se sente realizado com o trabalho que faz?                                             |
|                      | 10        | Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?          |
|                      | 11        | Em que medida sua família avalia seu trabalho?                                              |
|                      | 15        | Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?                            |
| DOMÍNIO PROFISSIONAL | 1         | Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?                       |
|                      | 3         | Como você avalia a igualdade de tratamento entre funcionários?                              |
|                      | 7         | Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?                          |
|                      | 12        | Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa? |
|                      | 13        | Você está satisfeito com o nível de responsabilidade no trabalho?                           |
|                      | 14        | Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?                        |
|                      | 16        | Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?                           |
|                      | 18        | Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?                                 |
|                      | 20        | O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?                      |

Fonte: adaptado de Reis Junior (2011).

O QWLQ-78 é um instrumento desenvolvido no Brasil por Reis Júnior (2008) com a mesma metodologia utilizada pela OMS para a criação do WHOQOL-100. Está baseado nos modelos mais difundidos de QVT, e abrange os seguintes domínios da QVT: Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional. O domínio Físico/Saúde aborda aspectos relacionados à saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos dos colaboradores de uma dada organização; o domínio Psicológico refere-se as questões que se relacionam com a satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos colaboradores; o domínio Pessoal aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas e aspectos culturais que influenciem o trabalho; e o domínio Profissional, que se refere aos aspectos que influenciam, de maneira global, a percepção de QVT (REIS JÚNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2011).

Posteriormente, Cheremeta et al. (2011) criaram uma versão abreviada do QWLQ-78, a qual possibilita mais rapidez na sua aplicação e avaliação: o *QWLQ-bref*. Por essa razão, esse instrumento tem sido cada vez mais empregado em estudos brasileiros sobre QVT. O *QWLQ-bref* é composto de 20 questões para avaliação dos domínios Físico/saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional da QVT, além da QVT como fator global.

As questões são apresentadas em uma escala do tipo *Likert* de cinco alternativas, em que o ponto 1 representa uma resposta muito negativa e o ponto 5 representa uma resposta muito positiva. Sua classificação é dada pelos níveis: muito insatisfatório, insatisfatório, neutro, satisfatório e muito satisfatório. Pode ser utilizado de forma confiável, em diversos tipos de população, em diferentes tipos de empresas e diversas culturas socioeconômicas, possibilita a obtenção de resultados fidedignos ao instrumento original demandando menor tempo para aplicação e tabulação de dados (CHEREMETA et al., 2011).

O **Quadro 3** apresenta a classificação proposta para o QWLQ-78 e *QWLQ-bref*:

**Quadro 3.** Classificação proposta para o QWLQ-78 e QWLQ-bref.

| QWLQ – 78            |                |         |              |                    |
|----------------------|----------------|---------|--------------|--------------------|
| Muito Insatisfatório | Insatisfatório | Neutro  | Satisfatório | Muito Satisfatório |
| 0 a 22,5             | 22,5 a 45      | 45 a 55 | 55 a 77,5    | 77,5 a 100         |

Fonte: adaptado de Reis Junior (2008).

494

Para a tabulação dos dados e cálculo dos resultados do QWLQ-78, uma sintaxe exclusiva foi construída. Esta foi criada a partir de algoritmos em planilha eletrônica do programa *Microsoft Excel for Windows*. Esta sintaxe, além de apresentar os escores da avaliação da QVT, também apresenta a estatística descritiva da pesquisa: a média aritmética simples; o desvio padrão; o coeficiente de variação; o valor mínimo; o valor máximo; a amplitude. Esta apresenta, também, o índice de correlação de Pearson entre os domínios do QWLQ-78 e representa graficamente o resultado dos escores QVT abordados no referido instrumento (CHEREMETA et al., 2011).

## RESULTADOS

**Tabela 1.** Valores obtidos dos domínios de QVT (n = 21).

| Domínio      | Média        | Desvio Padrão | Coeficiente de Variação | Valor Mínimo | Valor Máximo | Amplitude    |
|--------------|--------------|---------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Físico/Saúde | 4,114        | 0,480         | 11,672                  | 3,250        | 5,000        | 1,750        |
| Psicológico  | 3,848        | 0,648         | 16,848                  | 2,333        | 5,000        | 2,667        |
| Pessoal      | 4,057        | 0,534         | 13,167                  | 3,250        | 5,000        | 1,750        |
| Profissional | 3,712        | 0,657         | 17,688                  | 2,667        | 4,778        | 2,111        |
| <b>QVT</b>   | <b>3,933</b> | <b>0,474</b>  | <b>12,060</b>           | <b>3,125</b> | <b>4,771</b> | <b>1,646</b> |

Fonte: obtidos pela autora.

Os dados estatísticos apresentados na **Tabela 1** trazem os valores obtidos quanto aos domínios estudados. De forma geral, a percepção da QVT dos participantes do estudo mostrou-se de “média” para muito próximo de “boa”

(3,933  $\pm$  0,474), mesmo considerando-se as médias dos domínios mais elevados e mais baixos (todos também categorizados em “média” – Psicológico e Profissional – e “boa” – Físico/Saúde e Pessoal).

Pelo desvio-padrão pode-se compreender a homogeneidade das respostas, sendo que o escore mais baixo foi observado para o domínio Profissional (3,712  $\pm$  0,657), impactando diretamente no coeficiente de variação mais alto para o referido domínio (17,688). Nota-se que há o maior desvio-padrão para tal domínio, o que sugere heterogeneidade das respostas. O segundo domínio com escore mais baixo foi o Psicológico (3,848  $\pm$  0,648), com coeficiente de variação de 16,848 e o segundo maior desvio-padrão obtido. Quanto aos domínios de melhor percepção sobre a QVT dos sujeitos em estudo, interessante que são aqueles que dependem também das relações extras ao trabalho, como o Físico/Saúde (4,114  $\pm$  0,480) e Pessoal (4,057  $\pm$  0,534), apontando os menores coeficientes de variação, 11,672 e 13,167, respectivamente.

Pela correlação de Pearson (Tabela 2) mede-se a associação entre duas variáveis, verificando se, de modo coerente e sistemático, como uma variável muda em relação a outra ( $p$ ). A análise e interpretação da correlação de Pearson são baseadas na verificação de sua significância (valor) e nos resultados do coeficiente de correlação ( $r$ ), segundo Lopes e colaboradores (2008).

O **Quadro 4** possibilita compreender a variação do coeficiente de correlação:

**Quadro 4.** Variação do coeficiente de correlação.

| Coeficiente de correlação | Frac          |             | Moderada       |             | Forte         |             |
|---------------------------|---------------|-------------|----------------|-------------|---------------|-------------|
|                           | Negativa      | Positiva    | Negativa       | Positiva    | Negativa      | Positiva    |
|                           | - 0,25 a 0,00 | 0,00 a 0,25 | - 0,75 a -0,25 | 0,25 a 0,75 | -1,00 a -0,75 | 0,75 a 1,00 |

Fonte: adaptado de Lopes et al. (2008).

Seu coeficiente de correlação pode assumir valores negativos ou positivos que variam de  $-1$  a  $+1$ , sendo que o valor zero ( $r = 0$ ) indica ausência de

correlação entre as variáveis; valores acima de zero ( $r > 0$ ) indicam correlação positiva e valores abaixo de zero ( $r < 0$ ) indicam correlação negativa.

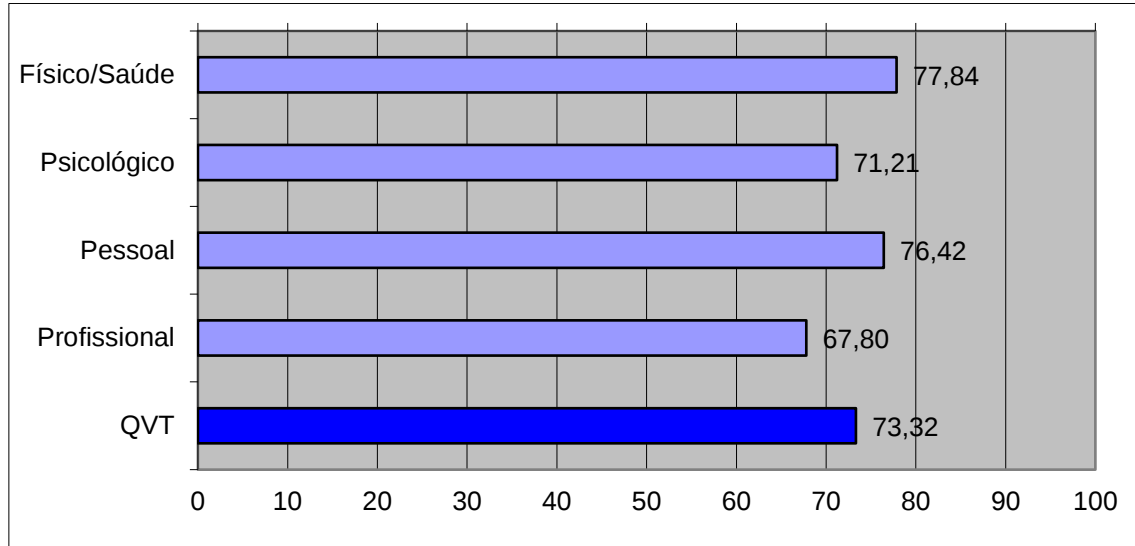
**Tabela 2.** Índices de correlação de Pearson entre os domínios de QVT (n = 21).

| DOMÍNIO          | 1        | 2        | 3        | 4        | 5 |
|------------------|----------|----------|----------|----------|---|
| Físico/Saúde (1) |          |          |          |          |   |
| Psicológico (2)  | 0,210909 |          |          |          |   |
| Pessoal (3)      | 0,449435 | 0,656238 |          |          |   |
| Profissional (4) | 0,42341  | 0,671511 | 0,82204  |          |   |
| <b>QVT (5)</b>   | 0,598249 | 0,812328 | 0,904093 | 0,914212 |   |

Fonte: obtidos pela autora.

496

Observa-se na **Tabela 2**, analisando-se como demonstrativo os dados dos valores totais, que há uma correlação *fraca e positiva* entre os domínios físico/saúde (1) e psicológico (2), de  $r = 0,210909$ ; *moderada e positiva* entre os domínios físico/saúde (1) e pessoal (3), de  $r = 0,449435$ , e entre os domínios psicológico (2) e pessoal (3), de  $r = 0,656238$ ; *moderada e positiva* entre os domínios físico/saúde (1) e profissional (4), de  $r = 0,42341$ , e entre os domínios psicológico (2) e profissional (4), de  $r = 0,671511$ ; *forte e positiva* entre os domínios pessoal (3) e profissional (4), de  $r = 0,822204$ . Todas essas análises possibilitam compreender quais são os domínios que estabelecem maior correlação e merecem atenção especial na análise qualitativa dos dados. Por fim, considerando-se a QVT como o quinto domínio – QVT 5 – conforme visto na **Tabela 2**, observa-se que esta correlaciona-se de forma mais *forte e positiva* ao considerar-se o domínio Profissional (4), com  $r = 0,914212$ , justamente o domínio cuja média mostrou-se a mais baixa, evidenciando que há, de fato, algum elemento intrínseco a ser analisado entre qualidade de vida e aspecto profissional.

**Figura 1.** Classificação dos domínios de QVT (n = 21).

Fonte: obtido pelos autores.

Com base nos dados coletados, pode-se avaliar, por intermédio do modelo utilizado, que as respostas apontam para um escore de QVT com média de 73,32, em uma escala de 0 a 100, tendo-se uma classificação “Satisfatória” (de 55 a 77,5), de acordo com os índices apontados pelo **Quadro 1**. Analisando-se os domínios, o Psicológico (71,21), Pessoal (76,42) e Profissional (67,80) permaneceram nesta classificação “Satisfatória”, ressaltando-se que o domínio Físico/Saúde, foi o mais elevado de todos (77,84), acima da pontuação estabelecida para QVT e tido como “Muito Satisfatório”. A representação gráfica trazida na **Figura 1** facilita a compreensão dos demais dados tratados pelas **Tabelas 1** e **2**, respectivamente. Rosário e Antunes Neto (2020) ressaltam que o instrumento utilizado é extremamente interessante no ambiente corporativo, pois se observa o colaborador em todas as suas dimensões. O que fica necessário é estabelecer, segundo os autores, o “por que” tais domínios possuem as representações vistas no cenário estudado.

## DISCUSSÃO

O presente trabalho buscou analisar a QVT dos colaboradores da área administrativa de uma indústria do segmento de fabricação de equipamento médico-hospitalares. Os resultados mostraram a influência do domínio profissional nesta percepção, bem como a deficiência verificada na análise do domínio psicológico. Ao longo da permanência nas organizações, o colaborador tende a desenvolver uma mudança de percepção sobre as possibilidades de atuação e aquisição de visão crítica das suas ocupações profissionais, o que faz com que esse parâmetro – domínio Profissional – seja o mais afetado no que tange a QVT, tal como já visto em estudo anterior de Weiss, Beghini e Antunes Neto (2022). Vale ressaltar que não há dados comparativos com o momento de entrada do colaborador na empresa, o que poderia corroborar com tal evento hipotético. Da mesma forma, o domínio Psicológico é o segundo com escore mais baixo, o que se pressupõe que o estado psíquico sofra interferência em um setor de atividades de grandes responsabilidades e de atendimento às burocracias em uma organização.

Ressalta-se que o estudo possui uma amostragem limitante ( $n = 21$ ), o que não elimina a possibilidade de viés de seleção, porém trata-se de um instrumento validado internacionalmente (*QWLQ-bref*). Possíveis limitações metodológicas envolvem seu desenho e estratégia operacional, pois não pôde ser de um estudo de *coorte* prospectivo durante determinados momentos do colaborador na organização, o que traria maior confiabilidade aos resultados. Contudo, como qualquer pesquisa científica que se utiliza de protocolo validado, buscou-se seguir a rigor a aplicação do instrumento.

Importante notar que os domínios com escores mais baixos, Profissional e Psicológico, estão classificados como satisfatórios conforme apontado por Reis Júnior (2008), sendo que para uma melhor classificação de satisfação destes dois domínios sugere-se uma reflexão para melhorias nos processos de trabalho. Dal'Bosco e colaboradores (2020) trouxeram um elemento emergente,

atual, potencial e de alta reatividade, que foi a pandemia da COVID-19, que se encontra em processo de compreensão das suas características enquanto fator de desencadeamento do estresse. Nunca foi tão importante discutir os aspectos do estresse e as suas estratégias de enfrentamento no atual momento.

Silvério, Campos e Antunes Neto (2020) apontaram que para a população mais envolvida com atividades organizacionais administrativas, o agente estressor potencial relaciona-se com os aspectos tempo e prazo de execução de tarefas. Questões atreladas a prazos parecem generalizar para uma exaustão psíquica e emocional (efeito estressor), culminando para uma queda da capacidade de enfrentamento e tomadas de decisão (efeito específico, que será mais potencializado dependendo do nível de responsabilidade assumida perante a empresa), podendo chegar à condição de estresse ocupacional. Novamente, ressalta-se que os escores das dimensões supracitadas, Profissional e Psicológico, estão em uma faixa de classificação satisfatória elevada, o que atenua os aspectos estressores explicitados, levando a considerar que a organização do estudo desenvolve um clima organizacional de certa forma favorável aos seus colaboradores. A QVT proporciona uma maior participação por parte dos funcionários, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas de trabalho, com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre a compreensão das necessidades dos funcionários.

Por outro lado, as dimensões Físico/Saúde e Pessoal foram as mais elevadas, praticamente classificadas na faixa inicial para a categorização muito satisfatório (acima da pontuação 77,5). Este quadro é extremamente interessante porque os domínios mais baixos já apresentados encontram-se em faixas muito próximas aos mais elevados, fato que possibilita crer que as demandas profissionais e organizacionais não interferem de forma significativa em aspectos da vida pessoal e na saúde destes colaboradores. Pollettini, Tortosa e Antunes Neto (2020) ressaltaram que há poucos estudos que analisaram qualidade de vida nas organizações, muito provavelmente pelo fato de expor fragilidades setoriais que precisam e devem ser entendidas numa

esfera interna da empresa, diferentemente do que se encontra na área da saúde, a qual apresenta uma infinidade de ferramentas e estratégias para se avaliar a QVT e muitos outros índices que colaboram para a compreensão do fenômeno em estudo.

De forma geral, pode-se motivar o trabalhador, criando um ambiente de participação, de integração com superiores, com colegas de trabalho, partindo sempre da compreensão das necessidades dos empregados. Portanto, o gestor tem a responsabilidade de criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem. Elas também precisam saber o que a administração espera que eles produzam e de que maneira: o bom gestor precisa estar sempre demonstrando que as pessoas têm um papel importante na organização e que outras pessoas contam com elas.

Nesse contexto, sabe-se que o trabalho é vital para o ser humano e torná-lo mais participativo, utilizando potencialidades e talentos, dar-lhes condições de trabalho adequadas, resultará no aumento da saúde mental e física dos trabalhadores.

Assim, um programa de QVT deve atingir todos os níveis, direcionando esforços para o comprometimento humano. A necessidade de tornar as empresas competitivas colocou-nos de frente com a busca pela qualidade, que deixou de ser um diferencial competitivo, para se tornar condição de sobrevivência. Para tanto, é necessário canalizar esforços para o comprometimento humano, na busca da qualidade de vida.

## CONCLUSÕES

Os dados obtidos apontam para fatores que interferem na QVT dos avaliados, sendo os principais a influência do domínio Profissional nesta percepção, bem como do domínio Psicológico. Todo indivíduo necessita de um ambiente salubre para desenvolver suas atividades, logo a empresa deve zelar pela melhoria contínua do seu ambiente organizacional. O ambiente

organizacional agitado, a pressão e incoerência de normas no trabalho, a sobrecarga de atividades, a vida pessoal e a saúde mental e física colocadas em segundo plano têm efeitos diretos nos funcionários e podem ocasionar perdas no resultado. No caso da empresa em análise, como as dimensões de índice mais baixos estão em uma faixa satisfatória elevada e os mais elevados próximos aos critérios de muito satisfatória, crê-se que há um clima organizacional interessante para o desenvolvimento das atividades de trabalho.

Na visão de Silva e Rodrigues (2007), o indivíduo busca um alto nível de motivação para sua autorrealização e autonomia, assumindo desafios reais no seu trabalho e lutando continuamente pelo seu sucesso pessoal. Sendo assim, todo funcionário, seja de qual área profissional for, deseja ser reconhecido e se sentir valorizado pelo trabalho que realiza. Um dos caminhos para isso é realizar uma pesquisa de clima organizacional e obter constantes *feedbacks* dos colaboradores. Esta pesquisa contribuirá a detectar onde estão as falhas da empresa e o que precisa ser mudado para que esta equipe volte a contribuir de maneira positiva para organização.

Quando a motivação passa a ser vista como um comportamento reativo, que leva ao movimento, muitas organizações passam a ser um diferencial pois saem da mesmice e trabalham em equipe na busca de um diferencial competitivo, pois acreditam em seu potencial e trabalham em busca de um mesmo objetivo. Portanto é fundamental que os líderes detectem em suas equipes os colaboradores que podem estar desmotivados e revertam o quadro (BERGAMIN, 2006).

## REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. 4 ed. - São Paulo: Atlas, 2006.

CAÑETE, I. **Qualidade de Vida no Trabalho**: muitas definições e inúmeros significados. In: BITENCOURT, C. (Org.). *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. Porto Alegre: Bookman, 2004. p. 386-411.

CARNEIRO, L. L. Qualidade de vida no trabalho. 1ª ed. 1ª reimpr. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018, 64p.

CHEREMETA, M.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 3, p. 1-15, 2011.

DAL'BOSCO, E. B.; FLORIANO, L. S. M.; SKUPLIN, S. V.; ARCARO, G.; MARTINS, A. R.; ANSELMO, A. C. C. A saúde mental da enfermagem no enfrentamento da COVID-19 em um hospital universitário regional. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, supl. 2, e 20200434, 2020.

FERRO, F. F. **Instrumento para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: uma revisão de literatura.** 2012. 90 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família) - Universidade Federal de Minas Gerais. Brumadinho, Minas Gerais, 2012

FLECK, M. P. A. et. al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de Qualidade de vida da organização mundial da saúde (WHOQOL-100). **Rev. Bras. Psiquiatr.**, v. 21, p. 19-28, 1999.

FORNO, C. D.; FINGER, I. R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n. 2, p. 103-112, abr./jun. 2015.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. Fundamentos de metodologia científica. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LOPES, L. F. D. et al.. **Estatística Geral**. Caderno didático 3 ed. Santa Maria: UFSM, 2008.

PEREIRA, E. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Rev. Bras. Educ. Física e Esporte**, v. 26, n. 2, p. 241-250, 2012.

POLLETTINI, S. M. R.; TORTOSA, T. ANTUNES NETO, J. M. F. Análise da percepção de mudanças comportamentais em sujeitos em modalidade de trabalho remoto durante a pandemia: experiências vividas. **Interciência & Sociedade**, Mogi Guaçu, v. 5, n. 2, p. 433-461, 2020.

REIS JUNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ - 78.** Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Ponta Grossa, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, 2008.

REIS JÚNIOR, D. R.; PILATTI, L. A.; PEDROSO, B. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. 2008. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 3, n. 2, p. 1-12, jul./dez. 2011.

ROSARIO, L. A; ANTUNES NETO, J. M. F. Percepção sobre qualidade de vida no trabalho em um escritório de contabilidade: estudo de caso. **Prospectus**, v. 2, p. 88-107, 2020.

SILVA, E. C.; HELENO, M. G. V. Qualidade de vida e bem-estar subjetivo de estudantes universitários. **Revista Psicologia e Saúde**, v. 4, n. 1, p. 69-76, 2012.

SILVA, W. R.; RODRIGUES, C. M. C. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Altas, 2007.

SILVÉRIO, C. E.; CAMPOS, A. M. B.; ANTUNES NETO, J. M. F. Estresse ocupacional e a teoria da síndrome geral da adaptação: perspectivas da Psicologia. **Interciência & Sociedade**, Mogi Guaçu, v. 5, n. 2, p. 376-401, 2020

VASQUEZ, J. P. L. Qualidade de vida relacionada à saúde: exclusão da subjetividade. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 25, n. 2, p. 696-702, 2020.

WEISS, A.; BEGHINI, J. M.; ANTUNES NETO, J. M. F. **Percepção da qualidade de vida no trabalho de alunos formandos da Faculdade de Tecnologia de Itapira**: estudo de caso. 2022. 22 p. Trabalho de Graduação (Monografia de graduação em Gestão Empresarial) – Faculdade de Tecnologia de Itapira Ogari de Castro Pacheco. Itapira, São Paulo, 2022.

*Os autores declararam não haver qualquer potencial conflito de interesses referente a este artigo.*