



ORIGINAL ARTICLE

WORKERS' QUALITY OF LIFE OF A PRIVATE COMPANY
QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DE UMA EMPRESA PRIVADA**CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA**

Regiane Albuquerque Costa Lima¹, Ires Lopes Custódio², Marta Maria Rodrigues Lima³, Érica Rodrigues D'alencar⁴, Jardenia Chaves Domenegueti⁵, Francisca Elisângela Teixeira Lima⁶, Aurilene Lima da Silva⁷

ABSTRACT

Objective: to evaluate the quality of life of employees from a private company. **Method:** descriptive and quantitative study, it was conducted in a private electricity distribution company located in Fortaleza, Ceará, Brazil. The sample was composed by 100 employees. Data collection was conducted in April and May 2009, from two questionnaires, one developed by the researchers and another based on the WHOQOL-BREF. The study was approved by the Ethics and Research Committee at the Universidade Estadual do Ceará, under protocol number 08386979 4 FR 220260. **Results:** 58% of the participants were female, mean age was of 32.2 years-old, 52% were satisfied with their quality of life, 64% considered satisfactory quality of life at work, 66% were satisfied with programs conducted by the company, 78% reported changes in health in work activities. The physical domain was predominant, with an 80.6 average. **Conclusion:** the professionals are satisfied with their quality of life and work, due to programs of health promotion promoted by the company. **Descriptors:** employee; quality of life; private company.

RESUMO

Objetivo: avaliar a qualidade de vida dos trabalhadores de uma empresa privada. **Método:** estudo descritivo e quantitativo, foi realizado em uma empresa privada distribuidora de energia elétrica, situada em Fortaleza, Ceará, Brasil. A amostra foi composta por 100 trabalhadores e a coleta de dados foi realizada em abril e maio de 2009, a partir de dois questionários um elaborado pelas pesquisadoras e outro baseado no WHOQOL-BREF. Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Estadual do Ceará, sob protocolo número 08386979. **Resultados:** 58% dos trabalhadores entrevistados eram do sexo feminino; a média de idade foi de 32,2 anos; 52% dos participantes estavam satisfeitos com sua qualidade de vida; 64% consideraram satisfatória a qualidade de vida no trabalho; 66% estavam satisfeitos com programas realizados pela empresa; 78% mencionaram alteração da saúde nas atividades laborais. O domínio físico foi o predominante, com 80,6 de média. **Conclusão:** os profissionais da empresa encontram-se satisfeitos com sua qualidade de vida e de trabalho, devido à realização de programas de promoção da saúde, promovidos pela empresa. **Descritores:** trabalhador; qualidade de vida; empresa privada.

RESUMEN

Objetivo: evaluar la calidad de vida de los trabajadores de una empresa privada. **Método:** estudio descriptivo y cuantitativo. Se realizó en una empresa privada de distribución de electricidad, que se encuentra en Fortaleza, Ceará, Brasil. La muestra fue compuesta por 100 trabajadores. La colecta de datos fue realizada en abril y mayo de 2009, a partir de dos cuestionarios: uno elaborado por las investigadoras y otro basado en el WHOQOL-BREF. El estudio fue aprobado por el Comité de Ética e Pesquisa en la Universidade Estadual do Ceará, con el número de protocolo 08386979 4 FR 220260. **Resultados:** 58% de los participantes eran del sexo femenino, media de edad de 32,2 años; 52% estaban satisfechos con su calidad de vida; 64% consideraron satisfactoria la calidad de vida en el trabajo; 66% estaban satisfechos con programas realizados por la empresa; 78% mencionaron alteración de la salud en las actividades laborales. El dominio físico fue el predominante, con 80,6 de media. **Conclusión:** los profesionales de la empresa se encuentran satisfechos con su calidad de vida y de trabajo, debido a la realización de programas de promoción de la salud que son promovidos por la empresa. **Descriptores:** trabajador; calidad de vida; empresa privada.

¹Educação física: Universidade Estadual do Ceará- UECE. Fortaleza (CE), Brasil. E-mail: regianne_acl@hotmail.com; ²Enfermeira do Hospital Dr. Carlos Alberto Studart Gomes. Especialista em enfermagem do trabalho e Mestranda da Universidade Federal do Ceará (UFC). Fortaleza (CE), Brasil. E-mail: iresl.custodio@gmail.com; ³Enfermeira do Hospital Dr. Carlos Alberto Studart Gomes e Coelce. Especialista em Enfermagem do Trabalho e Auditoria em Saúde. Fortaleza (CE), Brasil. E-mail: mmlima@endesabr.com.br. ⁴Acadêmica de Enfermagem da Universidade Federal do Ceará (UFC). Fortaleza (CE), Brasil. E-mail: erica_dalencar@hotmail.com; ⁵Educação física. Professora da Universidade Estadual do Ceará (UECE). Fortaleza (CE), Brasil. E-mail: jardeniachaves@gmail.com; ⁶Enfermeira. Doutora. Professora adjunto do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal do Ceará. Fortaleza (CE), Brasil. E-mail: felisangela@yahoo.com.br; ⁷Enfermeira do Hospital Dr. Carlos Alberto Studart Gomes. Fortaleza (CE), Brasil. E-mail: aurilenelima@terra.com.br

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida (QV) é um dos temas atuais e relevantes para empregadores e trabalhadores no ambiente de trabalho, está inserida na agenda nacional de prioridades em pesquisa em saúde do Ministério da Saúde do Brasil, desde 2008.¹ Os conceitos sobre QV enfatizavam os aspectos materiais, como bens adquiridos, salário e sucesso profissional. Gradativamente, esses conceitos se ampliaram para o desenvolvimento social, que contemplou diferentes aspectos, tais como: educação, saúde, trabalho e lazer.

Portanto, além dos aspectos objetivos definidos para a QV, atualmente, os subjetivos também foram incorporados para caracterizar esse estilo de vida, como satisfação, amor, realização pessoal, relacionamentos, ambiente, dentre outros, os quais têm sido valorizados.²

Dentro do aspecto ambiente, destaca-se o trabalho por fazer parte da vida do homem, seja como fonte de sua própria subsistência, do seu grupo social ou de sua realização pessoal. Assim, no contexto da vida, da saúde e da QV das pessoas, o momento do trabalho é tão importante que precisa ser valorizado e compreendido.

Isso tem se acentuado desde a década de 1980, com a automação dos meios produtivos e as mudanças políticas e econômicas que tornaram o contexto altamente dinâmico e instável, configurando-se para a QV diferentes dimensões, acompanhada de estudos para melhor compreensão do fenômeno, com avanço do conceito em bases científicas.²

Não obstante, nos anos 1990, não imaginava-se que com a industrialização e a urbanização ocorressem aumento de casos de câncer, distúrbios mentais, afecções cardiovasculares, alterações das gorduras sanguíneas, problemas com drogas, álcool e doenças nutricionais e osteoarticulares. Vários são os fatores que envolvem o aparecimento dessas doenças crônico-degenerativas, porém, a maioria das tensões da vida moderna representa causa comum a grande parte dessas doenças.³

O século 21 se caracteriza pelo desenvolvimento e pelas preocupações com o indivíduo *versus* trabalho e apresentou dois momentos distintos: de um lado, uma concepção voltada à produtividade e, conseqüentemente, a maiores ganhos aos detentores do capital e, do outro, a preocupação com a satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho.⁴

Nos dias atuais, há uma corrida desenfreada contra o tempo. As demandas são inúmeras, os prazos são curtos e os desgastes físico, emocional e mental são brutais. Com os grandes avanços de tecnologias como automação e informática, acreditava-se que o trabalhador iria trabalhar cada vez menos e dispor de um tempo maior para lazer, esportes, artes, natureza, família e vida espiritual. No entanto, o ser humano está trabalhando cada vez mais, dispondo de menos tempo para o descanso e ficando mais estressado.

Muitos trabalhadores possuem carga horária que lhe tomam praticamente todo o dia, não restando condições para usufruírem atividades prazerosas como lazer, prática de exercícios, educação, cultura, boa alimentação e descanso, que são acessórios importantes para a QV e a promoção de saúde.

No Brasil, estudos com profissionais de Enfermagem identificaram fatores negativos semelhantes: sobrecarga de trabalho, dificuldade em delimitar os diferentes papéis, problemas nas relações interpessoais, carga emocional, recursos inadequados e falta de poder de decisão e de reconhecimento.⁵

As condições precárias de trabalho e o achatamento salarial, associados às más condições de vida agravam ainda mais a situação, sujeitando os profissionais a manterem mais de um vínculo de trabalho e a terem uma carga horária mensal longa e desgastante.⁶

O estresse ocupacional no modo de vida atual configura-se uma importante fonte de preocupação no ambiente de trabalho e é considerado como um dos riscos mais sérios relacionados ao bem-estar psicossocial do indivíduo.⁷

No ambiente de trabalho, a sobrecarga, a falta de atividade física e a precária alimentação são fatores contribuintes para o desenvolvimento de doenças. O ato do trabalhador de realizar suas refeições fora de casa e em horários irregulares ocasiona maior consumo de comidas industrializadas, ricas em gorduras e açúcares, pobres em nutrientes essenciais e fibras, contribuindo para a ascensão das doenças degenerativas.

Fora do ambiente de trabalho, muitas vezes, o foco diário é na preocupação do pagamento de contas, afazeres domésticos, educação e acompanhamento das crianças e a relação com seus companheiros, torna-se um desempenho de tarefas. Essa rotina faz com que esses trabalhadores se tornem cansados e optem por passar o tempo livre em frente ao

televisor ou computador e, muitas vezes, não se envolvem com a sua QV em seu cotidiano, sobretudo em seu trabalho.

Boa QV, condições de trabalho adequadas, educação, cultura física e formas de lazer e descanso contribuem para promoção da saúde.⁸

A QV no trabalho é compreendida como a relação direta da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa e de outras dimensões não-dependentes da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis.⁴ A falta da QV no trabalho reflete-se diretamente na vida social e no relacionamento familiar do trabalhador, que pode ser severamente afetado.²

Diante dessas considerações, a equipe de saúde ocupacional da empresa privada, distribuidora de energia elétrica, preocupada com a QV no ambiente de trabalho e com a satisfação pessoal de seus trabalhadores em suas atividades laborais, interessou-se em desenvolver este estudo, cujo propósito era avaliar a QV de seus trabalhadores, uma vez que realizavam atividades direcionadas para uma QV em sua excelência, entretanto, os efeitos alcançados eram desconhecidos.

A equipe de saúde ocupacional é formada por um grupo de profissionais especializados na segurança e medicina do trabalho. Dentre os membros da equipe ocupacional, o enfermeiro ocupa o seu lugar de destaque, pois realiza o monitoramento dos riscos de saúde e prevenção das doenças. O enfermeiro do trabalho eleva a qualidade de assistência prestada ao trabalhador, por seu nível técnico e científico.⁹

O enfermeiro do trabalho é um profissional especializado e faz um diferencial importante na empresa, uma vez que realiza seu trabalho com conhecimento, habilidade e atitude por meio da conscientização, educação e orientação dos trabalhadores dentre suas diversas atribuições.¹⁰

Assim, apesar do enfermeiro dessa empresa trabalhar em parceria com os outros membros da equipe de saúde ocupacional e realizar medidas em benefício da QV de seus colaboradores, ainda assim, faz-se necessária uma permanente vigilância das atividades direcionadas a essa temática.

Ante o exposto, foram delineados os seguintes questionamentos: qual a satisfação dos trabalhadores em relação à QV pessoal, no trabalho e o interesse da empresa pela promoção da saúde e QV desses trabalhadores? Os trabalhadores apresentam sensações de alteração da saúde ao realizar as atividades laborais de rotina? Qual a média

das questões relacionadas à QV e aos domínios, de acordo com a pontuação do WHOQOL-BREF?

Portanto, tem-se como objetivo avaliar a QV dos trabalhadores de uma empresa privada distribuidora de energia elétrica.

MÉTODO

Estudo descritivo, de natureza quantitativa, realizado em uma empresa privada distribuidora de energia elétrica, localizada em Fortaleza, no Ceará, Brasil.

A população foi composta por 310 trabalhadores lotados no prédio sede de Fortaleza, com carga horária de trabalho de oito horas diárias. A amostra foi constituída por 100 trabalhadores que atenderam aos critérios de inclusão: exercer funções na área administrativa; ter idade igual ou superior a 18 anos e estar trabalhando no momento da aplicação dos questionários.

A coleta de dados foi realizada entre abril e maio de 2009, com o preenchimento de dois questionários individualmente, um elaborado pelas pesquisadoras, no qual constam perguntas com a finalidade de verificar questões diretamente ligadas à saúde no trabalho, e o outro baseado no WHOQOL-BREF, que foi elaborado pelo grupo de pesquisa sobre QV da Organização Mundial da Saúde (OMS). A OMS iniciou um projeto colaborativo multicêntrico para o desenvolvimento de um instrumento que avaliasse a QV dentro de uma perspectiva internacional, criando o WHOQOL-100, um instrumento de avaliação da QV, composto por 100 questões e, uma versão abreviada, o WHOQOL-BREF, composto por 26 questões, sendo duas questões gerais de QV e as demais representam cada uma das 24 facetas que compõem o instrumento original. Essas facetas estão divididas em quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente.¹¹

O questionário com perguntas relacionadas à saúde no trabalho, elaborado pelas pesquisadoras, foi analisado por meio de porcentagens, e os dados baseados no WHOQOL-BREF foram elaborados por meio de uma análise de pontuação e porcentagens. Na análise de pontuação, o estudo respeitou o desenho do instrumento, sendo as questões avaliadas com base na escala com valores de 1 a 5, na qual cada resposta corresponde a um escore específico. Na análise estatística descritiva, utilizou-se o programa SPSS com sintaxe específica e com escores transformados de 0 a 100, na qual pode-se considerar as notas atribuídas à QV como: 0 a

19, muito ruim; 20 a 39, ruim; 40 a 59, nem ruim nem boa; 60 a 79, boa; 80 a 100, muito boa. A pontuação do questionário é dada pela somatória dos escores das facetas presentes em cada domínio, no qual é retirada uma média que representa o domínio.

Os resultados foram expostos em tabelas e apresentados descritivamente. Foram organizados segundo a similaridade de informações e o foco de atenção no atendimento aos objetivos propostos.

A pesquisa está de acordo com a resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde, e foi

iniciada após aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual do Ceará, sob protocolo nº 08386979 4 FR 220260.

RESULTADOS

Na análise dos resultados, observou-se um quantitativo de 100 participantes, o que corresponde aproximadamente a 32% da média de trabalhadores do prédio de administração central da empresa. Os dados relacionados ao estudo foram expostos na Tabela 1.

Tabela 1. Caracterização dos trabalhadores segundo o gênero. Fortaleza-CE, abril-maio/2009

Gênero	n	%
Feminino	58	58
Masculino	42	42
Total	100	100

A despeito de a companhia contemplar maior representação do sexo masculino, verifica-se que a participação do sexo feminino obteve maioria. Nesse universo, as

idades variaram entre 20 e 50 anos, sendo 56% entre 20 e 39 anos e 44% entre 40 e 50 anos (Tabela 2).

Tabela 2. Caracterização dos trabalhadores quanto sua satisfação da QV pessoal, no trabalho e em relação ao programa de QV promovido pela empresa. Fortaleza-CE, abril-maio/2009

Satisfação	QV pessoal (%)	QV no trabalho (%)	Programas da empresa (%)
Muito satisfeito	34	11	22
Satisfeito	52	64	66
Insatisfeito	2	4	8
Indiferente	12	21	4
TOTAL	100	100	100

Dos trabalhadores entrevistados sobre a satisfação da QV pessoal, os resultados demonstram que a maioria (86%) refere estar muito satisfeito e satisfeito em relação à própria QV e que apenas 14% demonstram estar insatisfeitos e indiferentes.

Em suas respostas, os trabalhadores evidenciaram que, ao serem estimulados a desempenhar tarefas laborais em ambientes organizados, favorecem o desenvolvimento de práticas saudáveis, isso inclui também as atividades pessoais.

Quanto à satisfação identificada nos trabalhadores em relação à QV no trabalho, verificou-se que a maioria (75%) considerou satisfatória e muito satisfatória, contra um quarto dos participantes (25%) que responderam encontrarem-se insatisfeitos e indiferentes. Esse é um fato importante, pois implica que os trabalhadores estão abertos e envolvidos com a política implantada na empresa envolvida para a sua saúde e, consequentemente, à QV, pois, em geral, eles

têm mais dificuldade em aderir às medidas voltadas ao seu bem estar.

Em relação ao interesse da empresa pela promoção da saúde e QV dos trabalhadores, apenas 12% dos participantes mostraram-se insatisfeitos e indiferentes nesse processo. Esses programas são oferecidos pela equipe da saúde ocupacional com o apoio dos gestores da empresa.

Esse resultado aponta que a empresa está interessada na saúde e QV dos trabalhadores, o que é de extrema importância para que estes realizem suas tarefas com mais dedicação. Destaca-se que é importante para toda empresa preocupar-se com os seus servidores, pois convive-se frequentemente com a necessidade de algum tratamento que implique na saúde e no bem-estar do trabalhador. Os programas que envolvem a saúde do trabalhador, ora proporcionam o conforto que implica em desempenho de atividades com prazer e ora adequam à

instituição um maior rendimento decorrentes das tarefas cumpridas por seus profissionais.

Tabela 3. Distribuição dos trabalhadores quanto à presença de alteração da saúde decorrentes das atividades laborais. Fortaleza-CE, abril-maio/2009

Sensações de alteração da saúde	n	%
Às vezes	49	49
Sim	29	29
Não	22	22
Total	100	100

Como mostra a Tabela 3, os trabalhadores mencionaram algumas alterações provocadas pelas atividades laborais, de maneira especial, o aparecimento de algum desconforto, cansaço e/ou peso em alguma parte do corpo, no qual quase 78% relataram que já apresentaram alterações de saúde decorrentes do trabalho, sendo que alguns apresentam queixas mais frequentemente.

O desconforto foi citado pelos servidores que passam a maior parte do tempo sentados e expostos aos computadores. O cansaço e/ou peso no corpo foi referido associado com a fadiga.

Ressalta-se que os riscos inerentes ao ambiente do trabalho estão diretamente

ligados às atividades desempenhadas pelo trabalhador e interferem diretamente nos efeitos negativos do trabalho, quando não são disseminados os programas de assistência ao trabalhador.

No setor administrativo estudado, os profissionais estão expostos ao risco do tipo ergonômico, físico e de acidente, o qual envolve postura, luminosidade, ruído, climatização ambiental e acidente no ambiente de trabalho. Embora tenha baixa potencialidade do risco de acidente, não está isento ou protegido de patologias diversas, citando como exemplo mais comum, as doenças crônicas degenerativas não-transmissíveis (Tabela 4).

Tabela 4. Caracterização da pontuação do WHOQOL-BREF, de acordo com as questões gerais sobre QV e os valores dos domínios meio ambiente, físico, psicológico e relações pessoais. Fortaleza-CE, abril-maio/2009

Domínios	Média
Físico	80,6
Relações pessoais	76,6
Questões de qualidade de vida	74,1
Psicológico	71,3
Meio ambiente	68,4
Total	100

A análise por pontuação do WHOQOL-BREF em relação às questões gerais acerca da QV atingiu uma média de 74,1, sendo considerada boa. O domínio com maior pontuação alcançada foi o físico, com 80,6 de média e o de menor pontuação foi o de meio ambiente, com 68,4.

DISCUSSÃO

Foi possível verificar, dentre os 100 participantes do estudo, que mais da metade foi do sexo feminino com 58%, cuja média de idade foi de 32,2 anos.

Quanto à QV dos trabalhadores, evidenciou-se que 52% dos colaboradores estão satisfeitos em relação à temática, mostrando que estão tranquilos do ponto de vista pessoal.

A satisfação na QV é um dos principais alvos dos homens para que busquem o crescimento profissional, para que desta

forma, consiga o dinheiro necessário para tornar seus desejos e necessidades possíveis. Entretanto, ainda não há consenso definitivo na literatura sobre o conceito de QV.¹²

Outros estudos demonstram a existência de uma abordagem mais ampla e integradora que leva em consideração as necessidades básicas do ser humano, em direção ao sentimento de bem-estar subjetivo e social.¹³ As questões da QV avançada em níveis consideráveis, sob o enfoque dos determinantes sociais de condição de vida e desenvolvimento.¹⁴

Quanto à satisfação dos trabalhadores com a QV no trabalho, ficou evidenciado que 64% consideravam boa, fato importante, pois se os empregados estão satisfeitos com a QV no trabalho, eles se sentiram felizes com sua capacidade para o trabalho, o que torna-se bastante positivo para a relação empresa e empregado.

Essa realidade encontrada é compatível com o estudo que disseminou e interveio na

melhoria do processo de trabalho executado, buscando qualificar a produção de saúde para todos, ou seja, trabalha o respeito e dignidade dos usuários, valorizando o profissional e criando ambientes agradáveis e acolhedores.¹⁵ “As condições de trabalho a que o funcionário está exposto refletem na sua capacidade para realização das tarefas.”⁸ Uma QV boa ou excelente é aquela que oferece um mínimo de condições para que os indivíduos possam desenvolver o máximo de suas potencialidades, seja viver, sentir ou amar, trabalhar, produzindo bens e serviços, fazendo ciências ou artes”.¹⁶

Quanto à caracterização do interesse da empresa pela promoção da saúde e QV dos trabalhadores, apresentou-se um resultado favorável, consoante com outros estudos, no qual 66% dos participantes notificaram que a empresa se preocupa com a saúde de seus trabalhadores. Isto denotou grande responsabilidade da companhia, por meio da equipe e dos profissionais de saúde ocupacional, em desenvolver ações, programas de saúde e acompanhamento dos seus empregados com credibilidade, além do que pede a legislação vigente.

É importante que as empresas descubram as reais necessidades do trabalhador e invistam na humanização no trabalho e incentivem o trabalhador para o autocuidado com vários aspectos de sua vida e no ambiente profissional, antes da instalação dos danos ou doenças.

Em um estudo realizado, foi revelado que as grandes corporações são as que mais atentam para os aspectos que favorecem maior bem-estar, satisfação e QV a seus funcionários.¹⁶ “Outros estudos apontam que a tendência mundial das empresas são as padronizações e organizações de tarefas para manter-se dentro das certificações de qualidade no trabalho.”¹⁷ E sugere-se que sejam elaboradas e promovidas estratégias de incentivo e adoção de medidas, por parte dos gestores, principalmente ações destinadas a controlar os fatores de risco, na expectativa de reduzir as comorbidades e a mortalidade, sendo indispensável reconhecer a educação em saúde como um processo contínuo.¹⁸ As ações educativas têm a capacidade de serem dirigidas às transformações de comportamento humano no contexto cultural, focando o seu estilo de vida, como também promover mudanças benéficas nesse assunto”.¹⁹

Em relação à caracterização das alterações de saúde aludidas pelos trabalhadores em relação às sensações de desconforto, cansaço e/ou peso em alguma parte do corpo, as quais interferem no desempenho do trabalho,

evidenciou-se que 78% dos participantes afirmaram que sim e/ou às vezes sentem estes efeitos.

Esse resultado demonstra que, apesar de a empresa manter um programa voltado à QV, a exemplo da ginástica laboral, os trabalhadores participantes da pesquisa comprovaram que, ao longo do tempo, mesmo as atividades inerentes à profissão podem levar a doenças relacionadas ao trabalho, estresse ou a descuidos que levam ao acidente de trabalho.

Estudos mostram que a relação entre trabalho e prejuízo, a qual pode acontecer na saúde do trabalhador, muitas vezes, está relacionada com a preocupação da empresa em seguir os padrões de saúde estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e da legislação vigente.¹⁰

Segundo apontam as investigações, as ligações estabelecidas entre a saúde e QV precisam ter ênfase na criação de ambientes favoráveis à saúde no desenvolvimento das habilidades pessoais.¹⁶

Nesta perspectiva, pode-se ressaltar que as impressões de desconforto, cansaço e/ou peso no corpo podem e devem ser mais bem avaliadas e acompanhadas na empresa, pois, com o avanço tecnológico, a informatização, as padronizações de processo de trabalho, a redução dos custos e o aumento da produtividade, percebe-se que o trabalhador se encontra um pouco alienado em relação às influências para o cumprimento de metas, podendo entrar em estado de ansiedade e fobias constantes, apresentando uma dimensão negativa, a dor.

Este vertiginoso crescimento tecnológico e a corrida desenfreada pelo capital têm levado de modo crescente ao esquecimento do trabalhador como ser humano, numa visão holística, com suas fraquezas, medos ansiedades e limites.²

Contudo, muitos trabalhadores passam horas em pé de frente à bancada de trabalho ou sentados em cadeiras de escritórios, e grande parte, ainda, usa seu pouco tempo livre de maneira passiva com a televisão, Internet e jogos eletrônicos.²⁰

Um estudo realizado sobre QV corrobora com resultados inerentes ao tema, entretanto, aponta-se que os participantes associavam a QV com os bens materiais.²¹

O que precisa ser reconstruído são o encantamento da vida, o cuidado do ser integral e o estado de entusiasmo, pois saúde é alegria, energia, vitalidade e disposição, pois as pessoas que acordam desanimadas

colocam barreiras diante da sua própria vida, ampliando seus problemas.²²

Tratando-se das pontuações do WHOQOL-BREF na Tabela 3, a média geral para o questionário deste estudo foi de 72,2, sendo considerada satisfatória. Foram inclusos assuntos relacionados às questões gerais sobre a QV dos colaboradores da empresa e aos domínios.

Em relação aos domínios, as médias variaram de acordo com cada um deles. O valor da média do domínio meio ambiente, mesmo atingindo uma menor pontuação, ainda assim foi ponderada boa, pois nesse contexto envolvia aspectos como os ambientes fechados dos escritórios, do trânsito enfrentado em horários de ida e volta do trabalho, transportes coletivos lotados, pouco dinheiro e insegurança física.

O campo com maior pontuação atingida foi o domínio físico, mostrando que fatores como a dor e a fadiga não atrapalhavam a vida cotidiana e a capacidade de trabalho dos trabalhadores, contudo, a falta de energia, para as atividades cotidianas, e o sedentarismo foram ressaltados, considerando as atividades e os problemas desgastantes do cotidiano moderno.

No domínio psicológico, os participantes afirmaram, em sua maioria, que experimentaram sensações ruins durante o dia. Já o domínio relações sociais mostrou a satisfação dos trabalhadores em relação ao convívio familiar, dos amigos e colegas de trabalho, relações sexuais e auxílio das pessoas.

CONCLUSÃO

De acordo com o estudo, conclui-se que a QV dos trabalhadores da empresa encontra-se adequada. Na análise baseada no WHOQOL-BREF, a média foi considerada boa. Verifica-se que a empresa se preocupa em trabalhar os diversos aspectos do cotidiano como saúde, ambiente físico, relações sociais e sentimentos habituais experimentados pelos colaboradores em seu ambiente de trabalho.

Mostrou-se que a maioria dos participantes era do sexo feminino e, segundo os objetivos propostos, apontou-se que esses trabalhadores estão satisfeitos com a qualidade de vida, assim como a do trabalho. Verificou-se, ainda, que os participantes estão satisfeitos com os programas de acompanhamento da empresa para QV e acreditam que ela se preocupa com a saúde de seus empregados.

Constata-se a necessidade deste trabalho manter-se contínuo, pois os fatores envolvidos

com essa temática são complexos, especialmente porque abrangem aspectos culturais e sociais e cada pessoa tem sua determinação em relação à QV em particular, sobretudo porque sempre haverá questões a serem melhoradas nesse sentido.

Quanto aos prejuízos gerados pelo trabalho, a grande maioria respondeu que não aconteciam consequências que interferissem na saúde decorrente das suas atividades laborais. Porém, a maioria deles afirmou que apresentavam sensações de desconforto, cansaço ou peso em alguma parte do corpo, as quais não foram mencionadas e relacionadas com suas atividades no trabalho.

Nos diversos departamentos internos da empresa, os programas são desenvolvidos visando atingir uma melhor designação dos processos de trabalho e, principalmente, uma QV mais perfeita no ambiente laboral.

Entretanto, verifica-se que a cada dia surgem novos desafios nas empresas em vários aspectos, como implantação de programas de qualidade total, auditorias internas e externas, metas para serem cumpridas e qualificações dos trabalhadores e, em contraproposta, essa pressão da modernidade pela qualidade dos serviços, por sua vez, podem refletir nos trabalhadores, gerando consequências físicas e mentais.

O sucesso da relação do trabalhador, empresa e QV no trabalho depende de muitos fatores, dentre eles, o investimento e a preocupação que a companhia desempenha quanto aos programas para promoção da saúde, visando promover ações que envolvam o trabalhador de maneira holística.

Outro aspecto importante é a equipe de profissionais da saúde ocupacional, formada por multiprofissionais, com boa resolutividade de problemas, sempre atualizados, que apoiem os trabalhadores, acompanhando-os nos momentos difíceis, de maneira biopsicossocial e espiritual.

Vale ressaltar que as empresas, a fim de manterem suas metas de trabalho com excelência, precisam cultivar a preocupação com a QV dos seus trabalhadores, enfocando não só um ambiente físico saudável, mas, sobretudo, prestando atenção nos problemas de cunho emocional dos mesmos, gerados talvez por influências trabalhistas ou pessoais, pois o sucesso dela esta entrelaçada com a satisfação e o empenho de seus executores.

Portanto, conclui-se que, apesar de alguns fatores negativos apontados no estudo pelos participantes e os vários desafios a serem enfrentados pela empresa para melhoria da QV dos seus trabalhadores no ambiente de

trabalho, ela busca iniciativas para manutenção do bem-estar dos seguidores da sua missão e meta.

Acredita-se que com a iniciativa da empresa e a participação dos trabalhadores para uma melhor QV, o nível do trabalho, assim como a produção da empresa, certamente elevar-se-á.

REFERÊNCIAS

1. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Ciência, Tecnologia e insumos Estratégicos. Departamento de ciência de Tecnologia. Agência nacional de prioridades de pesquisa em saúde. - 2 ed. - Brasília: Editora do Ministério da Saúde, MS, 2008. 68p - (Série B. Textos básicos em saúde) ISBN 85-334-1249-5. Disponível em: <http://www.saude.gov.br/editora>.
2. Magri C, Kluthcovsky ACGC. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica. Revista Salus-Guarapuava-PR. 2007;1(1):87-94.
3. Santos JB dos. Programa de exercício físico na empresa: um estudo com trabalhadores de um centro de informática [Dissertação]. Engenharia de produção da área de ergonomia: Universidade Federal de Santa Catarina; 2003. Disponível em: <http://www.crefsc.org.br/antigo/artigos/artigo16.pdf>
4. Rodrigues MV. Qualidade de vida no trabalho: educação e análise no nível gerencial. 20ª Ed. Rio de Janeiro: Vozes; 2008.
5. Murofuse NT, Abranches SS, Napoleão AA. Reflexões sobre estresse e burnout e a relação com a enfermagem. Rev Latino-Am Enfermagem [periódico na Internet]. 2005 Mar/Abr[acesso em 2010 Ago 12]; 13(2):255-61. Disponível em: www.eerp.usp.br/rlae
6. Fischer FM, Borges FNS da, Rotenberg L, Latorre MRDO, Soares NS, Rosa PLFS, et al. Work ability of health care shift workers: what matters? Chronobiol Int. 2006; 23(6):1165-79.
7. Schmidt DCR, Dantas RAS, Marziale MHP, Laus AM. Estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem do bloco cirúrgico. Texto e Contexto - Enfermagem 2009; 18(2):9-18.
8. Buss PM. Promoção da saúde e qualidade de vida. Ciência e Saúde Coletiva 2000. Rio de Janeiro;5(1):163-177.
9. Bulhões I. Enfermagem do Trabalho. Rio de Janeiro: Idéias; 1986.
10. Brasil. Lei N° 6514, de 22 de dezembro de 1977. Dispõe sobre as normas regulamentadoras (NRs) e normas regulamentadoras rurais. Manuais de legislação Atlas.
11. Fleck MPA, Louzada S, Xavier M, Chachamovich E, Vieira G, Santos L, Pinzon V et al. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL - Bref". Revista de Saúde Pública. 2000; 34(2):178-83.
12. Panzini RG, Rocha NS, Bandeira DR, Fleck MPA. Qualidade de vida e espiritualidade. Rev Psiquiatr. 2007; 34(1): 105-115.
13. Souza RA, Carvalho AM. Programa de Saúde da Família e qualidade de vida: um olhar da Psicologia. Estudos de Psicologia 2003; 8(3): 515-523.
14. Rocha AD, Okabe I, Martins MEA, Machado PHB, Mello TC. Qualidade de vida, ponto de partida ou resultado final? Cienc. Saude Colet. 2000; 5(1):63-8.
15. Souza AR de, Moraes LMP, Barros MGT, Vieira NFC, Braga VAB. Estresse e ações de educação em saúde: contexto da promoção da saúde mental do trabalho. Rev Rene 2007; 8(2): 26-34.
16. Santos SR, Santos IBC, Fernandes MGM, Henriques MERM. Qualidade de vida do idoso na comunidade: aplicação da Escala de Flanagan. Rev Latino-am enfermagem 2002; 10(6):757-64.
17. Lima MMR, Dantas RA, Pagliuca LMF, Almeida PC de. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional em Energéticas Brasileiras. Rev Rene 2007; 8(3):61-68.
18. D'alencar ER, Lima MMR, Mendonça PML, Custódio IL, D'alencar BP de, Lima FET. Ações de educação em saúde no controle do sobrepeso/obesidade no ambiente de trabalho. Rev Rene 2010; 11(1):172-180.
19. Silva RA, Custódio IL, Pereira CMC, Porto MLM, Moreira, TMM, Lima FET. The ludic in the promotion of occupational health and in defense of life. Rev Enferm UFPE On line [periódico na Internet]. 2010 Jan/Mar[acesso em 2010 Ago 12];4(spe):312-19. Disponível em : <http://www.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/746>.
- Segurança e medicina do trabalho. 22 de dez 1977. 60ª ed. São Paulo: 2008.
20. NAHAS MV. Atividade física, saúde e qualidade de vida. 2ªed. Londrina: Midiograf; 2001.
21. Costa MS, Silva MJ da. Qualidade de Vida e Trabalho: O que Pensam os Enfermeiros da Rede Básica de Saúde. R Enferm UERJ 2007;15(2):236-239.
22. Cobra N. A semente da vitória. 63ª ed. São Paulo: Editora; 2004.

Sources of funding: No

Conflict of interest: No

Date of first submission: 2011/02/28

Last received: 2011/05/29

Accepted: 2011/05/30

Publishing: 2011/06/01

Address for correspondence

Ires Lopes Custódio

Rua Dom Sebastião Leme, 140. Ap. 702

bl. B – Bairro Fátima

CEP: 60050-160 - Fortaleza (CE), Brazil