Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

Artigo

QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES DE INSTITUIÇÃO HOSPITALAR: AVALIAÇÃO PELO QWQL-BREF

QUALITY OF LIFE OF HOSPITAL WORKERS: EVALUATION BY QWQL-BREF

Raquel Lima Brida[1]
Daniel Vicentini de Oliveira[2]
José Roberto Andrade do Nascimento Júnior[3]
Regiane Macuch Silva[4]
Ely Mitie Massuda[5]

RESUMO - Objetivo: analisar a Qualidade de Vida (QV) de trabalhadores de um hospital Filantrópico de Campo Mourão-PR. **Métodos**: estudo transversal realizado com 323 trabalhadores da área hospitalar. Como instrumento foi utilizado o QWLQ-*bref* (*Quality of Working Life Questionnaire*). A análise de dados foi conduzida por meio dos testes de Kolmogorov-Smirnov, correlação de Pearson e regressão linear múltipla ($p<0,05$). **Resultados**: os resultados evidenciaram que a maior média padronizada foi no domínio pessoal (69,50) e a menor no domínio profissional (52,91). Destaca-se que a correlação foi de moderada a forte ($0,40<r<0,70$) entre os domínios de QV. A correlação do escore total apresentou forte correlação ($r>0,70$) com os respectivos domínios. **Conclusão**: o escore de QV aparenta ser menor para os funcionários que trabalham no departamento de enfermagem, para os que trabalham em turno integral e também para aqueles que trabalham 40 horas semanais. Destaca-se também a associação positiva entre os escores dos domínios de QV.

[1] Universidade Cesumar. ORCID: 0000-0002-3708-7774;
[2] Universidade Cesumar. Avenida Londrina, 934. Maringá, Paraná, Brasil. Autor correspondente: email: d.vicentini@hotmail.com. (44) 99942-8475. ORCID: 0000-0002-0272-9773;
[3] Universidade Federal do Vale do São Francisco. ORCID: 0000-0003-3836-6967;
[4] Universidade Cesumar. ORCID: 0000-0002-2277-319X;
[5] Universidade Cesumar. ORCID: 0000-0002-7485-5066.

DOI: 10.29327/213319.21.6-10
Páginas 199 a 215

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

Artigo

Palavras-chave: Saúde do trabalhador; Hospital; Doenças de Trabalho; Saúde Ocupacional.

ABSTRACT - Objective: to analyze the Quality of Life (QL) of workers at a Philan¬trópico Hospital in Campo Mourão-PR. **Methods**: cross-sectional study carried out with 323 workers in the hospital area. As an instrument, the QWLQ-bref (Quality of Working Life Questionnaire) was used. Data analysis was conducted using the Kolmogorov-Smirnov tests, Pearson correlation and multiple linear regression ($p<0.05$). **Results**: the results showed that the highest standardized mean was in the personal domain (69.50) and the lowest in the professional domain (52.91). It is noteworthy that the correlation was moderate to strong ($0.40<r<0.70$) between the QoL domains. The correlation of the total score showed a strong correlation ($r>0.70$) with the respective domains. **Conclusion**: the QOL score appears to be lower for employees who work in the nursing department, for those who work full-time and also for those who work 40 hours a week. The positive association between the scores of the QoL domains is also highlighted.

Keywords: Occupational health; Hospital; Occupational diseases; Occupational health.

INTRODUÇÃO

Considerando-se o capital humano como fator essencial e de competitividade para o desenvolvimento das organizações, o ambiente laboral é visto como um espaço importante para a promoção da qualidade de vida (QV) do trabalhador. Compreender os efeitos da promoção da saúde para os trabalhadores traz um novo direcionamento frente às relações de trabalho e saúde, pois quando saudáveis e satisfeitos têm tendência menor a riscos e doenças graves e a maior produtividade (BENAGLIA, 2014).

A qualidade de vida no trabalho (QVT) está relacionada com as ações de promoção da saúde além de questões como satisfação e o envolvimento laboral, comprometimento organizacional, ambiente seguro, estresse, autonomia, reconhecimento e remuneração adequada (MEDEIROS; FERREIRA, 2009; PEDRAZA et al., 2011). Pode, a mesma, ser alterada pelo envolvimento do trabalhador com tais

DOI: 10.29327/213319.21.6-10
Páginas 199 a 215

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

aspectos, afetando diretamente o serviço realizado (FERANDES et al., 2012). Isto porque a QVT está relacionada aos processos de humanização do trabalho e de responsabilidade social da instituição empregadora, envolvendo a valorização do trabalhador, bem como o entendimento das suas necessidades e aspirações. Diz respeito ainda a uma reestruturação do desenho de cargos e de novas formas de organização, conciliando-se à formação de equipes com maior autonomia e melhoria do meio organizacional, o que se reflete no contexto laboral, no equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida (FERREIRA et al., 2009; DAUBERMANN; TONETE, 2012).

A enfermagem é uma das profissões que estão inseridas no contexto histórico e social do trabalho, enfrentando condições precárias de trabalho, e exposta a diversos elementos biopsicossociais, ambientais e organizacionais, que geram desgaste e estresse ocupacional, que influenciará na QVT (TEIXEIRA et al., 2019).

Importante apresentar que a insatisfação no trabalho, principalmente em âmbito hospitalar, pode favorecer o aparecimento de doenças, como o estresse ocupacional, esgotamento e transtornos mentais e comportamentais (DUARTE; PUREZA, 2019), justificando novas pesquisas na área. Essas repercussões recebem influência de fatores como longas jornadas de trabalho, escassez de recursos humanos e materiais, intensa demanda por assistência médica, baixa remuneração, acúmulo de empregos, exposição ao sofrimento e morte de pacientes. O trabalho em hospitais, notadamente na esfera pública, conjuga vários destes elementos, contribuindo para o desgaste do trabalhador e insatisfação no trabalho.

Diante disso, o objetivo da presente pesquisa consistiu em analisar a QV dos trabalhadores de uma instituição hospitalar, segundo o QWLQ-bref (Quality of Working Life Questionnaire - Questionário de Qualidade de vida no trabalho - versão abreviada).

MÉTODO

Trata-se de estudo observacional e transversal. A coleta de dados aconteceu no período de fevereiro a maio de 2017, após a aprovação pelo Comitê de Ética da Faculdade Integrado de Campo Mourão sob parecer nº 1.902.704, em 31 de janeiro de 2017 e concordância com o termo de consentimento informado. O presente estudo seguiu os preceitos éticos da Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, que versa sobre a regulamentação da pesquisa com seres humanos no Brasil.

DOI: 10.29327/213319.21.6-10
Páginas 199 a 215

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

Artigo

Local de Pesquisa e Participantes

O cenário da pesquisa foi um Hospital Filantrópico no município de Campo Mourão, Paraná, referência em atendimento para usuários do Sistema Único de Saúde (SUS), bem como da Central de Regulação de Leitos do Estado do Paraná e Serviço de Atendimento Móvel de Urgência. Faz parte da 11ª Regional de Saúde que é composta por Campo Mourão e mais 24 municípios, assim integrando o Sistema de Saúde da Macrorregião Noroeste do Estado do Paraná. Conta com 147 leitos, dos quais 122 estão credenciados ao (SUS), distribuídos em Unidade de Terapia Intensiva Adulto, Unidade de Terapia Intensiva Neonatal, Unidade de Terapia Intensiva Pediátrica, Clínica Médica e Cirúrgica Adulto, Clínica Médica e Cirúrgica Pediátrica, Clínica Médica e Cirúrgica Oncológica, Clínica Obstétrica.

O hospital possuía serviços exclusivos para região, como assistência em Unidade de Alta Complexidade em Oncologia - UNACON com serviço de radioterapia, Gestação de Alto Risco, Terapia Intensiva Neonatal-Pediátrica e tratamento para Doenças Sexualmente Transmissíveis - DST/HIV. Alcançando uma população de mais de 330 mil habitantes, atendia-se uma média de 6,5 mil pessoas mensalmente, entre atendimentos ambulatoriais e internamentos. Para isto, a instituição contava com um quadro de 437 funcionários, distribuídos nos vários setores assistenciais, administrativos e de apoio.

Participaram da pesquisa 323 (74%) trabalhadores de um quadro de 437 funcionários, dentre os quais 13 (65%) dos 20 gestores da instituição distribuídos nas áreas administrativas, técnicas, assistências e de apoio colaboraram com estudo e 310 trabalhadores dos diversos departamentos da instituição, como enfermagem, hotelaria, apoio hospitalar, administrativo e assistencial. Os sete gestores que não participaram estavam em áreas da direção administrativa e médica. A amostra não probabilística foi estipulada por conveniência e de forma não intencional.

Instrumentos e procedimentos de coleta de dados

Foi aplicado um instrumento elaborado pelos próprios autores com questões referentes ao sexo, idade, estado civil, departamento de trabalho no hospital, turno de

DOI: 10.29327/213319.21.6-10
Páginas 199 a 215

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

trabalho, carga horária semanal de trabalho, escolaridade, se tinha outro emprego, participação na vida econômica e a renda mensal em salário mínimo.

Verificou-se a QV dos trabalhadores por meio do questionário QWLQ-bref (Quality of Working Life Questionnaire - Questionário de Qualidade de vida no trabalho - versão abreviada). O questionário é composto por 20 questões, sendo quatro questões de domínio físico-saúde que aborda aspectos relacionados à saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos dos colaboradores, três do domínio psicológico que aborda aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos colaboradores, quatro do domínio pessoal que aborda aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas e aspectos culturais que influenciem o trabalho dos colaboradores e nove do domínio profissional que aborda aspectos organizacionais (CHEREMETA, 2011).

A escala de respostas utilizada possui cinco opções, variando de 1 a 5. Nesta escala, os índices compreendidos entre 0 e 22,5 são considerados "muito insatisfatórios", como "insatisfatório" os índices compreendidos entre 22,5 e 45, como neutro índices compreendidos entre 45 e 55, como satisfatórios entre 55 e 77,5 e acima de 77,5 representa os índices considerados como "muito satisfatórios" (CHEREMETA, 2011).

Os dados foram coletados por dois pesquisadores, previamente treinados. Um estudo piloto com 10 avaliados foi realizado e estes, em seguida, foram adicionados na amostra total. Os questionários foram autorrespondidos pelos avaliados, no mesmo local de coleta dos dados (hospital). Não era permitido que os avaliados levassem os questionários para responder em outro momento e local.

Análise dos dados

A análise dos dados foi conduzida mediante estatística descritiva e inferencial. Para as cariáveis categóricas foi utilizada frequência e percentual como medidas descritivas. Para as variáveis numéricas, inicialmente foi verificada a normalidade dos dados por meio do teste de Kolmogorov-Smirnov. Como os dados apresentaram distribuição normal, foram utilizadas a média e o desvio-padrão como medidas de tendência central e dispersão, respectivamente, para os escores do QWQL-bref, além da utilização do coeficiente de variação, mínimo e máximo. O coeficiente de correlação de Pearson foi utilizado para verificar a relação entre os escores de cada domínio do

DOI: 10.29327/213319.21.6-10
Páginas 199 a 215

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

QWLQ-bref. Posteriormente, com o intuito de avaliar a relação e influência de alguns fatores sociodemográficos no escore do QWLQ-bref, um modelo de regressão linear múltiplo foi proposto. A variável dependente considerada neste estudo foi o escore QWLQ-bref e as variáveis independentes foram: setor, turno, carga horária semanal, escolaridade, outro emprego, participação e renda mensal, como apresentado a seguir.

Para as variáveis categóricas, utilizou-se a codificação em variáveis dummies. A influência de cada variável no modelo de regressão foi avaliada por meio da análise de variância, que decompõe a variância total em somas de quadrados referente aos resíduos e aos efeitos fixos incluídos no modelo. A qualidade do ajuste foi verificada pela análise dos resíduos, construindo-se gráficos para a avaliação dos pressupostos de normalidade, homocedasticidade e independência dos resíduos. Todas as análises foram realizadas com o auxílio do ambiente estatístico R (R Development Core Team), versão 3.3.1.

RESULTADOS

A instituição hospitalar em estudo era composta basicamente por mulheres (88,54%), com trabalhadores jovens, de uma faixa etária concentrada em até 50 anos. Outro item a ser destacado é que dos 323 colaboradores que participaram da pesquisa, 56,04% eram do departamento de enfermagem, seguidos de 19,81% do departamento de hotelaria (Tabela 1).

DOI: 10.29327/213319.21.6-10
Páginas 199 a 215

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

Artigo

Tabela 1 - Distribuição de frequências das variáveis socioeconômicas dos funcionários participantes da pesquisa.

Variáveis	Frequência	%
Sexo		
Feminino	287	88,54
Masculino	37	11,46
Idade		
30 anos ou menos	119	36,84
De 30 a 50 anos	177	54,80
50 anos ou mais	22	6,81
Não respondeu	5	1,55
Estado civil		
Casado	165	51,08
Separado	13	4,02
Solteiro	140	43,34
União estável	5	1,55
Departamento		
Apoio hospitalar	50	15,48
Departamento administrativo	16	4,95
Departamento assistencial	12	3,72
Departamento de enfermagem	181	56,04
Departamento de hotelaria	64	19,81
Turno		
Integral	27	8,36
Manhã	105	32,51
Noite	102	31,58
Tarde	89	27,55
Carga horária semanal		
24 horas	1	0,31
30 horas	12	3,72
36 horas	172	53,25

DOI: 10.29327/213319.21.6-10
Páginas 199 a 215

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

40 horas	5	1,55
42 horas	122	37,77
44 horas	5	1,55
Não respondeu	6	1,86
Escolaridade		
Fundamental	37	11,46
Médio	217	67,18
Pós-graduação	6	1,86
Superior	55	17,03
Não respondeu	8	2,48
Outro emprego		
Não	264	81,73
Sim	59	18,27
Participação vida econômica		
B - trabalha e é independente financeiramente	136	42,11
C - trabalha mas não é independente financeiramente	53	16,41
D - trabalha e é responsável pelo sustento da família	133	41,18
Não respondeu	1	0,31
Renda mensal		
A - Até 3 salários mínimos	283	87,62
B – De 3 a 5 salários mínimos	27	8,36
C – De 5 a 8 salários mínimos	5	1,55
D – Superior a 8 salários mínimos	1	0,31
Não respondeu	7	2,17

Fonte: elaborado pelos autores.

Em realação a QVT, de acordo com a Tabela 2, a maior média padronizada foi referente ao domínio pessoal (69,50) e a menor foi observada para o domínio profissional (52,91).

DOI: 10.29327/213319.21.6-10
Páginas 199 a 215

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

Artigo

Tabela 2 - Medidas descritivas do escore de cada domínio do QWLQ-bref, obtidas pelos funcionários participantes da pesquisa.

Domínio	Média	Média Padronizada	Desvio Padrão	Coeficiente de variação (%)	Mínimo	Máximo
Físico/Saúde	3,47	61,63	0,65	18,81	1,75	5,00
Psicológico	3,43	60,66	0,61	17,73	1,33	5,00
Pessoal	3,78	69,50	0,55	14,51	1,75	5,00
Profissional	3,12	52,91	0,58	18,62	1,11	4,78
QWQL-bref	3,45	61,17	0,50	14,41	1,85	4,86

Na Tabela 3 verifica-se que a correlação entre os domínios do QWQL-bref foi positiva, indicando que quanto maior o escore de um domínio, maior tende a ser o do outro. Destaca-se que a correlação foi de moderada a forte (0,40<r<0,70) entre os domínios de QV. A correlação do escore total do QWQL-bref apresentou forte correlação com os domínios que o compõe, sendo a relação mais forte com o domínio profissional.

Tabela 3 – Coeficiente de correlação de Pearson entre os escores de cada seção do QWLQ-bref, obtidas pelos funcionários participantes da pesquisa.

Domínio	Físico/Saúde	Psicológico	Pessoal	Profissional	QWQL-bref
Físico/Saúde	-				
Psicológico	0,492*	-			
Pessoal	0,470*	0,667*	-		
Profissional	0,570*	0,700*	0,666*	-	
QWQL-bref	**0,775***	**0,855***	**0,828***	**0,877***	**-**

*Correlação Significativa – Correlação de Pearson (p < 0,05).

O modelo de regressão (Figura 1) demonstra que o escore do QWLQ-bref aparenta ser menor para os funcionários que trabalham no departamento de

DOI: 10.29327/213319.21.6-10
Páginas 199 a 215

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

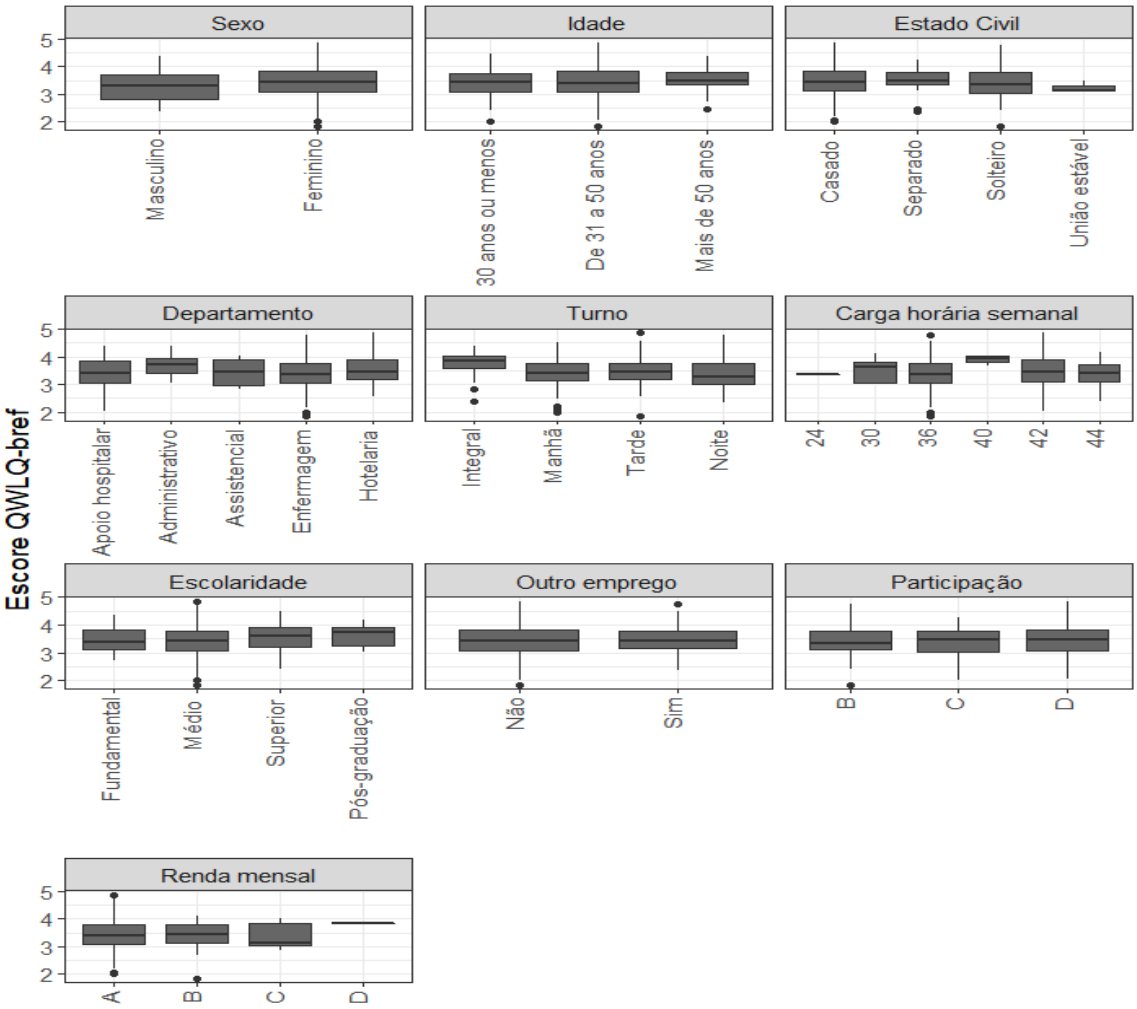
enfermagem, enquanto o mesmo se mostrou maior para aqueles que trabalham no setor administrativo. Uma pontuação maior é observada também para os funcionários que trabalham em turno integral em relação aos demais turnos, e também para aqueles que trabalham 40 horas por semana, embora não se observe uma tendência clara de aumento ou diminuição do escore de acordo com a carga horária semanal.

DOI: 10.29327/213319.21.6-10
Páginas 199 a 215

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

Artigo

Figura 1 – Boxplots dos escores do QWQL-bref entre os níveis dos fatores, obtidos pelos funcionários participantes da pesquisa.



DOI: 10.29327/213319.21.6-10
Páginas 199 a 215

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

Artigo

DISCUSSÃO

Os presentes achados deste estudo apontam que o escore de QV aparenta ser menor para os funcionários que trabalham no departamento de enfermagem, para os funcionários que trabalham em turno integral e também para aqueles que trabalham 40 horas por semana, embora não se observe uma tendência clara de aumento ou diminuição do escore de acordo com a carga horária semanal. Além disso, destaca-se a associação positiva entre os escores dos domínios de QV.

Como visto na tabela 1, a instituição hospitalar em estudo era composta basicamente por mulheres. Mascarenhas et al. (2013) indicaram uma maior proporção do sexo feminino em relação ao sexo masculino na área da saúde, corroborando que esse perfil é cada vez mais evidenciando a crescente participação de mulheres entre esses trabalhadores, assim como Oliveira et al. (2012) que citam o rápido e significativo aumento do número de mulheres pertencentes ao mercado de trabalho. Considerando que a maior paercela da equipe do hospital é composta por enfermeiros, é necessário esclarecer que a enfermagem é representada pelos profissionais enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e constituem a maior força de trabalho de um hospital, sendo que uma carcaterística da categoria é predominância feminina (FERREIRA et al., 2011).

Quanto a faixa etária dos trabalhadores entrevistados, a predominância da faixa 31 a 50 anos de idade (54,80%), aproxima-se dos resultados encontrados por Santana et al. (2014). Sobre o estado civil, os trabalhadores casados estão em maior percentual, de 51,08%, resultado similar ao estudo de Almeida, Gurgel e Silva (2014). Nesse sentido, a prevalência maior de casados pode ser interpretada pelo grau de maturidade da equipe de saúde do hospital (CARVALHO; SOUZA, 2011). Ainda, 56,04% dos participantes da pesquisa pertecem ao quadro de enfermagem, enquanto 19,81% ao de hotelaria, o que é frequente, conforme Santana et al. (2014) em equipes de hospitais. E ainda, a maioria dos funcionários que responderam a pesquisa, trabalha no turno da manhã ou da noite. O resultado é justificável, visto que apenas os funcionários administrativos trabalham em tempo integral.

Partindo do instrumento QWLQ-bref desenvolvido por Chemereta (2011), a maior média padronizada foi referente ao domínio pessoal, e a menor foi observada para o domínio profissional. Os quatro domínios apresentados no questionário são significativos para a avaliação da QVT. No entanto, que o domínio profissional, por se tratar das relações de trabalho, apresenta maior relevância que os domínios físico\

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

saúde, psicológico e pessoal. Este domínio (profissional) avalia pontos como liberdade de criação, igualdade de tratamento, satisfação do nível de participação nas decições institucionais e nível de responsabilidades, satisfação com os treinamentos, companheirismo no trabalho e a satisfação com a qualidade de vida no trabalho. Chemereta (2011) afirmam que o domínio profissional reflete as condições ofertadas pela empresa e que aumentar a qualidade de vida no trabalho depende muito dos beenefícios e condições de trabalho ofertadas pelas empresas e de atitudes de responsabilidade social do que do empregado.

Conforme a figura 1, o escore de QV parece ser menor para os funcionários que trabalham no departamento de enfermagem. Oliveira e Martino (2013) afirmam que não ter um tempo destinado ao sono pode acarretar na diminuição do desempenho cognitivo, psicomotor e físico, deixando o trabalhador suscetível a riscos de acidentes de trabalho, bem como a outras falhas. E muitos profissionais da enfermagem, pelos plantões excessivos, podem ter problemas relacionados ao sono, o que impacta na QVT.

O escore apresenta pouca variação de acordo com os níveis de escolaridade, embora a mediana do escore seja maior para aqueles com ensino superior ou pós-graduação. Quanto as demais variáveis em questão, referentes ao outro emprego, participação e renda mensal, não se observa grandes diferenças no escore do QWLQ-bref de acordo com seus níveis. De forma geral o QWQL-bref apresenta uma amplitude de 3,01 com desvio padrão de 0,50 e coificiente de variação de 14,41%. A média padronizada dos quatro domínios (Físico\ Saúde, psicológico, pessoal e profissional) é de 61,17 entre os 324 trabalhadores que participaram da pesquisa.

Na Tabela 3 verificou-se que a correlação entre os domínios do QWQL-bref foi positiva, indicando que quanto maior o escore de um domínio, maior tende a ser o do outro. Este resultado evidencia que a positiva percepção de QV dos profissionais de saúde em um domínio está associada à positiva percepção nos demais domínios. Tal achado indica que a QVT na área da saúde não depende apenas do domínio físico, mas também da comunicação, bem-estar, relações interpessoais e realização profissional. Dessa forma, os trabalhadores dessa instituição hospitalar não podem conviver em uma cultura unicamente de medicalização dos usuários da saúde pública, mas também de construção social com o desempenho das atividades laborais (GOMES; MENDES; FRACOLLI, 2016).

A QVT implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas – higiene e segurança -, seja em condições psicológicas e sociais

DOI: 10.29327/213319.21.6-10
Páginas 199 a 215

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

(SANTIAGO, 2020), o que também explica, em partes, a relação positiva entre os diversos domínios do QWQL-bref.

Os estabelecimentos de saúde, principalmente os de ambiente hospitalar, são caracterizados pelo atendimento diário e contínuo aos pacientes, o que demanda precisão, agilidade e um coordenado trabalho em equipe (OLIVEIRA; FERREIRA; TEIXEIRA, 2020) atributos relacionados a questões biopsicossociais. Neste sentido, Hipólito et al. (2017) destacam a importância de intervenções multiprofissionais no ambiente de trabalho, a fim de amenizar as dificuldades das atividades laborais e promover a saúde e a QV dos indivíduos.

Porém, mesmo diante dos importantes resultados apresentados, este estudo possui algumas limitações. Primeiro, o desenho transversal, o que impede a inferência de causalidade. Segundo a utilização de instrumentos de avaliação subjetivos, que pode impactar na confiabilidade dos resultados. Terceiro, a amostra composta de um único local, impedindo a generalização dos dados.

CONCLUSÃO

Pode-se concluir que o escore de QV aparenta ser menor para os funcionários que trabalham no departamento de enfermagem, para os funcionários que trabalham em turno integral e também para aqueles que trabalham 40 horas por semana, embora não se observe uma tendência clara de aumento ou diminuição do escore de acordo com a carga horária semanal. Destaca-se também a associação positiva entre os escores dos domínios de QV.

No que compete a QV dos trabalhadores, os funcionários possuem um índice geral satisfatório. No entanto, em relação ao domínio profissional que obteve o menor escore dos quatro domínios e indicou um índice neutro de satisfação, deve-se voltar a atenção para verificar que ações geram bem-estar e influenciam positivamente a QV dos funcionários, de modo a serem planejadas e implantadas na instituição.

Do ponto de vista prático, ressalta-se a importância de implementar atividades no âmbito intersetorial para melhoria das condições de vida, visando o bem-estar do trabalhador, as boas relações no ambiente laboral, a motivação e consequentemente a maior produtividade para a instituição.

DOI: 10.29327/213319.21.6-10
Páginas 199 a 215

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

Artigo

REFERÊNCIAS

1. BENAGLIA, Mirian Damáris. A promoção da saúde e qualidade de vida nas organizações como parte da política gerencial de inovação. **Interface Tecnológica**, v.11, n.1, p.56-66, 2014.

2. MEDEIROS, Luiza Ferreira Rezende; FERREIRA, Mário Cesar. Qualidade de vida no trabalho: uma revisão da produção científica de 1995- 2009. **Gestão Contemporânea**, v.8, n.9, p.9-34, 2009.

3. PEDRAZA Álvaro Moreno; BELTRÁN, Carolina Aranda; SERRANO, Maria de Lourdes Preciado et al. Calidad de vida laboral em trabajadores de La salud, Tamaulipas, México 2010. **Ciencia & Trabajo**, v.13, n.39, p.11-16, 2011.

4. FERNANDES, Janielle Silva; MIRANZI, Sybelle de Souza Castro, IWAMOTO, Helena Hemiko et al. A relação dos aspectos profissionais na qualidade de vida dos enfermeiros das equipes Saúde da Família. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v.46, n.2, p.404-412.

5. FERREIRA, Rodrigo R.; FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla Sabrina. et al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **RAUSP Management Journal**, v.44, n.2, p.147-157, 2009.

6. DAUBERMANN, Daiane Corrêa; TONETE, Vera Lúcia Pamplona. Qualidade de vida no trabalho do enfermeiro da atenção básica à saúde. **Acta Paulista de Enfermagem**, v.25, n.2, p.277-283, 2012.

7. TEIXEIRA, Graziela Silveira; SILVEIRA, Renata Cristina da Penha; MININEL, Vivian Aline. et al. Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional da enfermagem em unidade de pronto atendimento. **Texto e Contexto Enfermagem**, v.28, p.1-14, 2019.

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

8. DUARTE, Manuela Siraiama Marques; PUREZA Demilto Yamaguchi. Associação entre satisfação no trabalho e qualidade de vida de trabalhadores em uma maternidade pública no extremo norte do Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil**, v.19, n.3, p.733-743, 2019.

9. CHEREMETA, Marceli. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade Vida**, v.3, n.1, p.1-15, 2011.

10. MASCARENHAS, Cláudio Henrique Meira; PRADO, Fabio Ornellas; FERNANDES, Marcos Henrique. Qualidade de vida em trabalhadores da área de saúde: uma revisão sistemática. **Espaço para a Saúde**, v.14, p.72-81, 2013.

11. OLIVEIRA, Elizabete Regina Araújo; GARCIA, Átala Lotti; GOMES, Maria José. Gênero e qualidade de vida percebida - estudo com professores da área de saúde. **Ciência Saúde Coletiva**, v.17, n.3, 2012.

12. FERREIRA, Edeilson Vicente; AMORIM, Maria José Dantas Mesquita; LEMOS, Renata Maria Cavalcanti. Absenteismo dos Trabalhadores de Enfermagem em um Hospital Universitário do Estado de Pernambuco. **Revista Rene**, v.12, n.4, p.742-749, 2011.

13. SANTANA, Viviane Santos; FEITOSA, Alexandre Gomes; GUEDES, Lorena Barreto Arruda. et al. Qualidade de Vida dos Profissionais de Saúde em Ambiente Hospitalar. **Revista Pesquisa em Fisioterapia**, v.4, n.1, p.35-46, 2014.

14. ALMEIDA, Arielly Nunes Ferreira; GURGEL, Emmanuelle Ribeiro Santos; SILVA, Silvana Rodrigues. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem de um centro cirúrgico. **Revista Brasileira de Qualidade Vida**, v.6, n.4, p.216-222, 2014.

15. CARVALHO, Anderson Borges; SOUZA, José Carlos. Qualidade de vida dos profissionais de saúde do hospital do câncer de Campo Grande, MS. **Psicólogo Informação**, v.15, n.15, p.143-154, 2011.

Temas em Saúde
Volume 21, Número 6
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2021

16. OLIVEIRA, Beatriz; MARTINO, Milva Maria Figueiredo. Análise das funções cognitivas e sono na equipe de enfermagem nos turnos diurno e noturno. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v.34, n.1, p.30-36, 2013.

17. GOMES, Maria Fernanda Pereira; MENDES, Everton da Silva; FRACOLLI, Lislaine Aparecida. Qualidade de vida dos profissionais que trabalham na estratégia saúde da família. **Revista de Atenção à Saúde**, v.14, n.49, p.27-33, 2016.

18. SANTIAGO, Maria Elizabeth da Costa Felipe. Qualidade de Vida no Trabalho: Enfermeiros e seus Principais Dilemas no Ambiente Laboral. **Ensaios e Ciência**, v.24, n.1, p.95-98, 2020.

19. OLIVEIRA, Silvia Pessoa de Freitas Pedrosa; FERREIRA, Amanda Maria Monteiro; TEIXEIRA, Geraldo Magella. Qualidade de vida no trabalho de manipuladores de um serviço de nutrição hospitalar em Maceió -AL. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v.50, p.1-8, 2020;50.

20. HIPÓLITO, Maiza Cláudia Vilela; MASSON, Valéria Aparecida; MONTEIRO, Maria Inês. et al. Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v.70, n.1, p.189-197, 2017.