Qualidade de vida no trabalho: Profissionais Técnicos em enfermagem, um estudo de caso.

Acimarney Correia Silva Freitas[1], Acimarley Correia Silva Freitas[2], Acimarleia Correia Silva Freitas[3]

[1]Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Filosofia - UFSC. e-mail: neyyen@ifba.edu.br
[2]psicológo – UNEB. e-mail: acimarley@gmail.com
[3]Secretária Executiva - UNEB. e-mail: acimarleia@gmail.com

Resumo: O objetivo deste artigo foi levantar dados sobre a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT vivenciado por profissionais técnicos em enfermagem em organizações públicas. O método utilizado foi o referencial teórico disponível em livros e artigos científicos. O principal resultado é a sinalização apresentada pelos autores acerca da desvalorização sofrida por esta categoria. Os fatores sinalizados com maior influência sobre a QVT foi a insatisfação no trabalho, devido a baixa remuneração, problema com a equipe de enfermagem, alta complexidade dos pacientes e falta de valorização profissional por parte da população. Percebe-se ainda que o estresse ocupacional, assim como condições de trabalho, que abrangem ambiente de trabalho, número insuficiente de funcionários e riscos ocupacionais foi mencionado como fatores com influência negativa. Um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como a família, os amigos e atividades sociais.

Palavras–chave: QUALIDADE DE VIDA, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, CONDIÇÕES DE TRABALHO, TÉCNICA EM ENFERMAGEM.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho desde os primórdios esteve presente nas diferentes civilizações, desde os tempos pré-históricos até a atualidade. Contudo, profundas transformações em sua composição ocorreram no decorrer de toda a evolução humana. Formas diferenciadas foram projetadas, variando nas sociedades primitivas, no período da escravidão, na expansão do capitalismo e com todo o advento tecnológico, cada vez mais mecanicista, sendo assim percebe-se que o mesmo proporcionou a humanidade o desenvolvimento econômico, social e político.

Após a Revolução Industrial houve um crescimento intenso das classes trabalhadoras, sendo que, surgiu a necessidade de se observar a qualidade de vida do mesmo, pois com intensas jornadas de trabalho percebeu-se que a classe estava desenvolvendo uma série de patologias ocupacionais.

A primeira fase de estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se iniciou na década de 60 e se estendeu até 1974, onde foi marcada por uma crescente preocupação de cientistas, lideres sindicais, empresários e governantes. (SCHMIDT & DANTAS, 2006). Estes estudos buscavam uma maneira de influenciar a qualidade das experiências dos profissionais em um determinado trabalho. Dessa forma os estudos sobre a (QVT) continuaram nas décadas de 70 até os dias atuais. Ainda SCHMIDT & DANTAS (2006) relatam que os estudos atuais sobre (QVT) encontram-se bastante desenvolvidos com a linha de pesquisa da ciência comportamental principalmente em países como os Estados Unidos, Canadá, França e também na Suécia onde alcançou maior desenvolvimento.

Entretanto no contexto da enfermagem, os estudos e pesquisas pertinentes a essa temática ainda encontram-se ora restritos, ora escassos no Brasil, como aponta as pesquisas de PIZZOLI (2005), os estudos sobre (QVT) ainda são relativamente escassos no Brasil, principalmente na área de enfermagem. Caracterizada em restabelecer o bem-estar alheio, a profissão de enfermagem comumente é submetida a diversos fatores que afetam a sua qualidade de vida total, e também SCHMIDT & DANTAS (2006) afirma que na área de enfermagem, as pesquisas em relação à (QVT)

ISBN 978-85-62830-10-5
VII CONNEPI©2012

são restritas, principalmente quando englobam todas as categorias da enfermagem e os estudos realizados trazem abordagens variadas, dificultando a comparação de seus resultados.

Sabe-se que os profissionais que trabalham no contexto hospitalar, se deparam diariamente com uma série de tarefas, em um contexto de pressões exercidas tanto pela equipe do serviço como pela clientela, composta por parentes, amigos e conhecidos das vítimas. Sendo que uma equipe operacional no contexto de saúde, ou melhor, a equipe de técnicos em enfermagem também é geralmente submetida a elementos negativos propostos pelo próprio ambiente e enfermidades. Ainda levando em conta que estes profissionais passam muito tempo dentro do ambiente de trabalho, estes ambientes oferecem aspectos específicos, tais como: excessiva jornada de trabalho, tarefas repetitivas, lidando com a responsabilidade de realizar o cuidado sobre o outro, contato de maneira direta com situações de limite, grande nível de tensão, elevado risco para si e para os outros, o ritmo de funcionamento diurno e noturno possibilitando a realização de plantões, favorecendo a longas jornadas de trabalho e duplos empregos, principalmente quando os salários não dão condições de uma qualidade de vida melhor. Todos estes fatores levam a investigar se existe qualidade de vida neste trabalho realizada por esses profissionais.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Por muitos anos até o século XVIII, não fazer nada era algo distinto e privilégio de poucos. Trabalho pesado era coisa de escravo. Homens de gênio, como Leonardo da Vinci, produziam muito e com prazer graças à geniosidade. Outros homens livres como os artesãos e comerciantes, mesmo não possuindo a criatividade de um mestre, eram capazes de significar a sua produção e garantir o sustento de suas famílias com produção mais simples, das quais detinham todo o processo.

Mas as mudanças no trabalho, a partir da Revolução Industrial, em finais do século XVIII, na Europa, fizeram com que as relações de trabalho fossem alteradas. Os novos modelos de trabalho fordista/taylorista exigiam rapidez da tarefa, controle da produção, fixação de regras e controle do tempo. Após a Segunda Guerra, as empresas passam por crise de superprodução, resultando em prejuízo por falta de mercado consumidor, exigindo reestruturação da forma de administrar.

Uma nova relação entre empregado e empregador, baseado na flexibilização da indústria japonesa (Toyota), com forte influência das novas tecnologias na produção foram bem aceitas pelos capitalistas. Entretanto, segundo alguns teóricos do trabalho como Ricardo Antunes, tais modelos representaram apenas a despotencialização – a dessubjetivação – a despersonalização, enfim a fragmentação do sujeito pelo simples fato de que os seus interesses sempre estiveram atrelados à manutenção dos interesses. As mudanças resolveram o problema da empresa e acentuou ainda mais o processo de fragmentação do trabalhador, exigindo-lhe o máximo de especialização e o mínimo de qualidade de vida.

O trabalho ainda é o que nos distingue, nos dá uma identidade social. As condições de trabalho de uma empresa são decisivas para a realização dos sujeitos. São elas que ativam e movem os níveis de satisfação. Segundo MAIS (2000), a criatividade humana é o que garante a realização do trabalhador. Mas, não basta somente à realização da tarefa criativa, é preciso que a energia psíquica seja descarregada com sensação de prazer, de bem estar, com motivação e entusiasmo.

Cabe a empresa compreender que a sua necessidade de lucro não pode sobrepor à necessidade de satisfação do empregado, que é um processo continuo. Segundo Morin "A organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar". (p. 9).

As causas que explicam o segredo da satisfação e do sucesso em uma empresa são complexas.

> "a atividade profissional constitui fonte de satisfação, se for livremente escolhida, isto é, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos (pulsionais) persistentes ou constitucionalmente reformados. No entanto, como caminho para a felicidade, o trabalho não é altamente prezado pelos homens. Não se esforça em relação a ele como o fazem em relação a outras

> possibilidades de satisfação. A grande maioria das pessoas só trabalha sob pressão da necessidade, e esta aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis". (Freud, citado por Mendes, p 35).

As ações que garantem a satisfação do trabalhador dependem dos interesses daqueles que detém o processo produtivo. Para dar satisfação, a atividade para ser prazerosa e saudável precisa ser desafiadora, estimulante, coesa e menos burocrática. Se a organização absorve todo poder de criação do funcionário e manipula as suas emoções e afetos, bem como, não lhe permite a comunicação isto resultará em doença ocupacional, pois não restam espaços para os indivíduos e apenas para a busca constante de sobrevivência.

> "o sofrimento ou as defesa se instalam no momento em que os trabalhadores não têm a possibilidade de utilizar o processo de mobilização subjetiva, ou sentir prazer resultante do investimento sublimário, seja por restrições de sua estrutura de personalidade, seja pelas imposições do modelo de organização do trabalho". (Mendes, p. 38).

A atividade do trabalhador pode resultar em sofrimento ou prazer. O sofrimento pode ser conseqüência de um estresse prolongado, que pode ser entendido da seguinte forma:

> "O burnout, segundo França & Rodrigues, 1997 é considerado uma das principais conseqüências do estresse profissional. Além do desgaste físico, outros sintomas podem ser encontrados: exaustão emocional, com o aparecimento de cansaço, irritabilidade, propensão a acidentes, sinais de depressão ou ansiedade, susceptibilidade a doenças, abuso de álcool, cigarros ou outras drogas; despersonalização, no sentido sociológico do termo, correspondendo a uma atitude negativa e insensível em relação às pessoas do convívio do trabalho; diminuição da realização e da produtividade profissional; depressão" (Figueiras & Hippert,).

Percebe-se então que a qualidade de vida no trabalho (QVT) é um fator de suma importância, pois o trabalho está absolutamente relacionado às condições de vida e busca de meios materiais para a satisfação das necessidades do individuo, assim como para sua inserção no meio social (PADILHA; SOUZA, 1999). Segundo (SILVEIRA, 2002) as vivências no ambiente de trabalho refletem na vida cotidiana, no contexto profissional, doméstico e social, interferindo na qualidade de vida. As leituras teóricas sinalizam que não há consenso quanto à definição de qualidade de vida no trabalho e o termo, freqüentemente, é associado à melhoria das condições físicas do trabalhador, programas de lazer, estilo de vida, instalações adequadas, atendimento das reivindicações e ampliação dos benefícios (PIZZOLI, 2005).

Porém, o atendimento a essas necessidades, envolve custos adicionais, o que pode ser obstáculo à implantação de programas para a qualidade de vida no trabalho, embora tenha impacto positivo no trabalho realizado pelos profissionais. Percebe-se que a QVT visa proteger o trabalhador e promover melhores condições de vida dentro e fora da instituição, e para que ela seja alcançada é necessário que o trabalhador receba uma compensação justa, com salário e jornada de trabalho adequada; boas condições de trabalho, ambiente de trabalho seguro e saudável; oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades; autonomia no trabalho, perspectiva de crescimento profissional e planejamento das atividades, oportunidades de promoção e segurança no emprego (GUERREIRO apud WALTON, 1973).

Existem diversas ferramentas utilizadas pelas empresas e instituições principalmente nos dias atuais, visando alcançar desafios econômicos, tornando os ambientes de trabalhos cenários de constantes mudanças. O desafio de várias empresas e instituições tem sido realizar investimentos.

Dessa forma ROSA & PILLATI (2006) afirmam que muitas empresas têm buscado agregar valores, investir no capital humano, visando garantir uma estrutura mais estável, com objetivo de acompanhar tais mudanças buscando qualidade e produtividade, torna-se mais um desafio para muitas empresas.

Observa-se que está incluso nesta temática de desafios moldar programas para que os trabalhadores tenham uma participação efetiva, realizando mudanças dentro do contexto organizacional, e muitas vezes essas mudanças chegam de maneira agressivas aos profissionais que naquele contexto se encontram.

Diferentes campos do saber vêm buscando construir o conceito de qualidade de vida (QV), por isso nota-se diversos sentidos ao mesmo. Foram considerados diferentes estudos com o objetivo de identificar o significado da expressão (QV):

Foi empregada pela primeira vez pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson em 1964 ao declarar que 'os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam as pessoas (GRUPO WHOQOL-100, 1998, p. 12).

Para ROSA e PILLATI (2006) apontam que a qualidade de vida é medida pela satisfação dos indivíduos no ambiente familiar, na vida social e sexual.

Ou ainda KLUTHCOVSKJ e TAKAYANAGUIZ (2007):

> “embora não haja consenso sobre o conceito de qualidade de vida, um grupo de especialistas da Organização Mundial de Saúde, de diferentes culturas, obteve três aspectos fundamentais: a subjetividade, a multidimensionalidade (incluindo as dimensões físicas, psicológica e social) e a bipolaridade (presenças de dimensões positivas e negativas).”

Dessa forma, a (QV) não está apenas pautada a aspectos da saúde, tais como o bem estar físico, emocional, funcional ou mental, mas a soma de outros fatores inerentes ao trabalho, como a convivência com amigos e outras circunstâncias de vida (ROSA; PILLATI, 2006).

Em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) CIBORRA e LANZARA apud LACAZ (2000) relatam que são várias as definições, ora associando-a as características intrínsecas das tecnologias introduzidas ao seu impacto; Ora a elementos econômicos, como salário, incentivos, abonos, ou ainda a fatores ligados à saúde física, mental e a segurança.

Já LACAZ (2000) considera que a (QVT) é determinada por fatores psicológicos, como grau de criatividade, de autonomia, de flexibilidade ou, (...) fatores organizativos políticos de que os trabalhadores podem desfrutar.

Sabe-se que a (QVT) é algo que ocorre através das pessoas, entre as pessoas e dentro das pessoas, num processo de relacionamento baseado no respeito mútuo entre todos os membros do grupo de trabalho (ROSA e PILLATI, 2006).

Observa-se que esta Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma saída para diversos administradores de empresas, pesquisadores e técnicos que visam combater os resultados negativos do modelo taylorista, envolvendo com satisfação das necessidades e humanizando a relação do trabalho entre os trabalhadores. Isso porque trabalhadores com (QVT) produzem sempre mais e são mais felizes no desenvolvimento de suas atividades.

Para ROSA e PILLATI (2006) os conceitos de Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho, apesar de serem conceitos pluridimensionais, estão medrados, não existe qualidade de vida no trabalho sem qualidade de vida e vice-versa.

Esta pesquisa pretendeu investigar na literatura se existe qualidade de vida no trabalho realizado pela categoria dos profissionais de enfermagem atuantes no contexto hospitalar. Como instrumentos de coleta de dados buscamos fontes bibliográficas em publicações. A localização destas publicações foram feitas através de pesquisas em sites, livros e teses.

Esta fase foi dividida em quatro etapas: primeiro identificamos qual seria a problemática e o tipo de estudo que iríamos realizar, para isso realizamos rápida leitura procurando um assunto de interesse e verificando a existência de determinadas informações, depois localizamos os materiais através das palavras-chave e títulos dos estudos, realizando uma pré-leitura de sondagem visando localizar as informações, uma vez que já havia o conhecimento da sua existência, para realizar a terceira etapa deste trabalho realizamos compilação dos dados através da leitura seletiva e reflexiva visando a seleção das informações mais importantes para saber quais eram as afirmações dos autores e por que.

E por fim na ultima fase realizamos fichamentos e resumos dos materiais pesquisados para realizar discussão dos dados localizados.

3. RESULTADOS

O objeto de interesse foi discutir os dados realizando uma análise teórica. Percebemos que existe uma concordância entre os autores a respeito da escassez de materiais no Brasil relacionados à qualidade de vida no trabalho principalmente na categoria de enfermagem, e existe uma restrição das pesquisas principalmente quando engloba todas as categorias da enfermagem, gerando dificuldades na comparação dos resultados.

Pesquisas sobre a QVT do trabalhador de enfermagem ainda está em fase inicial, porém com tendência ao crescimento, observado pelo aumento do número de pesquisas publicadas nos últimos anos. Verificou-se que não existe uma definição de QVT, mas ela é multifatorial, com indicadores que avaliam a condição do trabalhador e do ambiente de trabalho.

Os fatores sinalizados com maior influência sobre a QVT foi a insatisfação no trabalho, devido a baixa remuneração, problema com a equipe de enfermagem, alta complexidade dos pacientes e falta de valorização profissional por parte da população. Percebe-se ainda que o estresse ocupacional, assim como condições de trabalho, que abrangem ambiente de trabalho, número insuficiente de funcionários e riscos ocupacionais foi mencionado como fatores com influência negativa. As instituições devem implementar em suas rotinas programas que visem à melhora da QVT, reduzindo assim o estresse e as pressões decorrentes do trabalho e melhorando a satisfação profissional e o envolvimento do profissional com o serviço, melhorando assim sua QVT.

4. CONCLUSÕES

Para LEVERINNG (1986), um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como a família, os amigos e atividades sociais.

Esta categoria possui uma jornada de trabalho intensa e desgastante e estão inseridos em um modelo determinado historicamente. Restaurar este modelo e pensar em políticas de qualidade é uma necessidade e este processo pode ser iniciado buscando refazer as diretrizes e estatutos que regem esta categoria em estudo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. O Caráter Polissêmico e Multifacetado do Mundo do Trabalho. Disponivel em: http://www.scribd.com/doc/16627327/o-carater-polissemico-e-multifacetado-do-mundo-do-trabalho-Ricardo-Antune Acesso em 15 nov. 2010.

FIGUEIRAS, Júlio César; HIPPERT, Maria Isabel.Estresse: Possibilidades e Limites. In: Jacques, Maria da Graça; Codo, Wanderley (org.). Saúde Mental eTrabalho: Leituras. Petrópolis: Vozes, 2002, pp.112-129.

GRUPO WHOQOL. Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL) 1998. FAMED - UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL/HCPA. Disponível em http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html#1 Acesso em: 19 set. 2005.

KLUTHCOVSK, A. C. G. C., TAKAYANAGUIZ, A. M. M. (2007). Qualidade de Vida – Aspectos Conceituais. Disponível em: http://www.observatorionacionaldoidoso.fiocruz.br/biblioteca/_artigos/12.pdf, acesso em 14/11/10.

LACAZ, F. A. C. (2000). Qualidade de Vida no Trabalho e saúde/doença. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100013, acesso em 13/11/10.

MORIN, Estelle M. Os Sentidos do Trabalho. Disponível em: http://www.scribd.com/doc/6893653/Os-sentidos-do-trabalho acesso em: 15 nov. 2010.

PIZZOLI, L. M. L. (2005). Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso das enfermeiras do Hospital Heliópolis. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-21002007000300010&script=sci_arttext, acesso em: 14/11/10.

ROSA, M. A. S., PILLATI, L. A.(2006). Qualidade de vida no trabalho: análise do caso de colaboradores de uma empresa do ramo de metalúrgica de Ponta Grossa – PR. Disponível em: http://www.efdeportes.com/efd108/qualidade-de-vida-no-trabalho.htm, acesso em: 13/11/10.

SCHMIDT, D. R. C. DANTAS, R. A. S. (2006). Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. Acesso em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a08.pdf, acesso em: 14/11/10.

ZANELI, José Carlos, BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo e BASTOS, Antonio Vigilio Bittencourt. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre, Artes Médicas, 2004.