

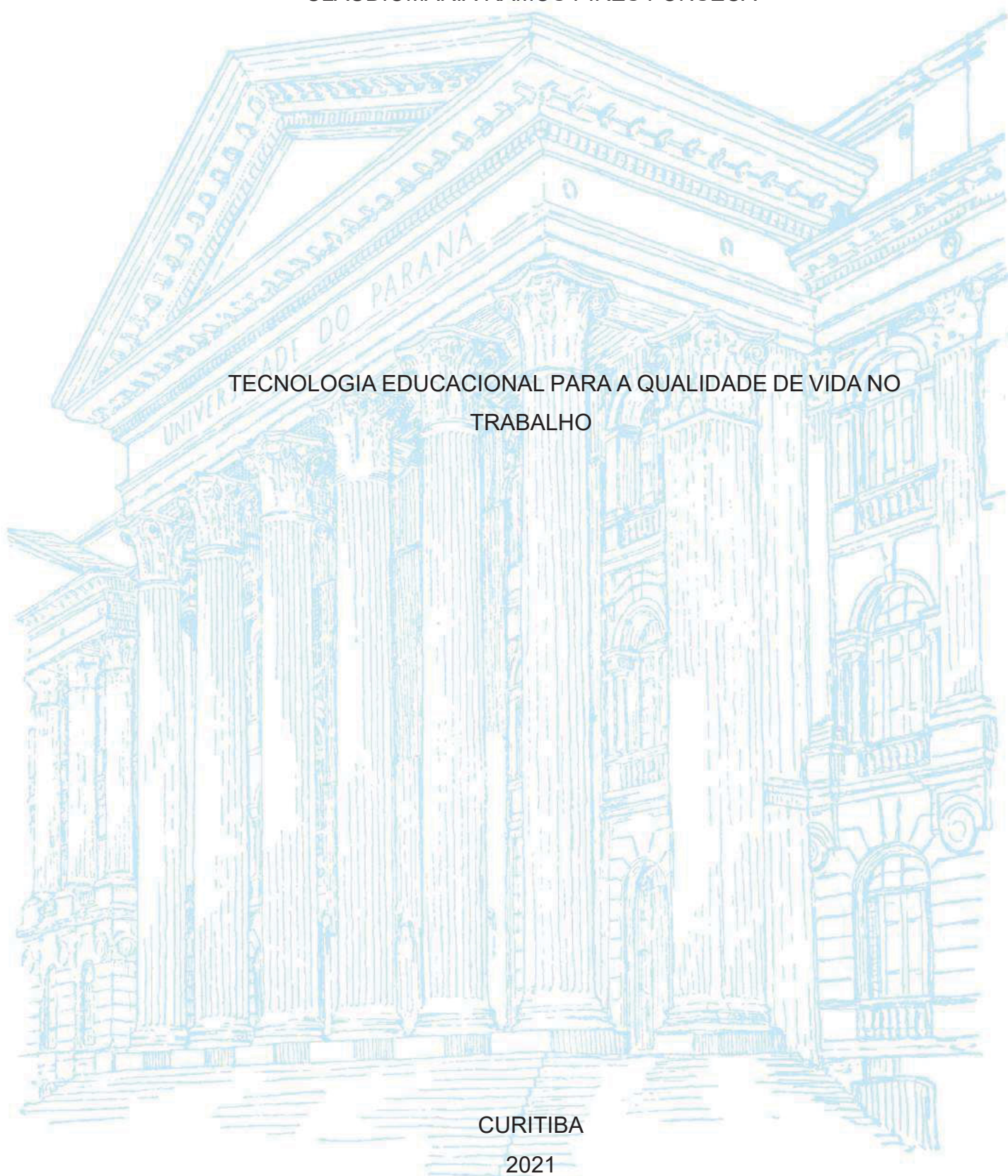
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CLAUDIOMÁRIA RAMOS PIRES FONSÊCA

TECNOLOGIA EDUCACIONAL PARA A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO

CURITIBA

2021



CLAUDIOMÁRIA RAMOS PIRES FONSÊCA

TECNOLOGIA EDUCACIONAL PARA A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO

Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação em Práticas do Cuidado em Saúde, Setor de Ciências da Saúde do Departamento de Enfermagem, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Enfermagem.

Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Moura
D'Almeida Miranda

Coorientadora: Profa. Dra. Laura Christina Macedo

CURITIBA

2021

Fonsêca, Claudiomária Ramos Pires

Tecnologia educacional para a qualidade de vida no trabalho [recurso eletrônico] / Claudiomária Ramos Pires Fonsêca – Curitiba, 2021.

1 arquivo (128 p.):PDF

Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Práticas do Cuidado em Saúde. Setor de Ciências da Saúde, Universidade Federal do Paraná, 2021.

Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Moura D'Almeida Miranda

Coorientadora: Profa. Dra. Laura Christina Macedo

1. Trabalhador. 2. Saúde do trabalhador. 3. Ambiente de trabalho.
4. Absenteísmo. 5. Qualidade de vida. I. Miranda, Fernanda Moura D'Almeida.
II. Macedo, Laura Christina. III. Universidade Federal do Paraná. IV. Título.

CDD 610.7346



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PRÁTICA DO CUIDADO
EM SAÚDE - 40001016073P0

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação PRÁTICA DO CUIDADO EM SAÚDE da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **CLAUDIOMÁRIA RAMOS PIRES FONSECA** intitulada: **Tecnologia Educacional para Qualidade de Vida no Trabalho**, sob orientação da Profs. Dra. FERNANDA MOURA D'ALMEIDA MIRANDA, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestra está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 28 de Setembro de 2021.

Assinatura Eletrônica

18/10/2021 08:58:02.0

FERNANDA MOURA D'ALMEIDA MIRANDA

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

07/10/2021 13:53:47.0

ROSÂNGELA MARION DA SILVA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA)

Assinatura Eletrônica

05/10/2021 20:50:07.0

DAIANA KLOH KHALAF

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Rua Prof. Lothario Meissner - Curitiba - Paraná - Brasil

CEP 80060-000 - Tel: (41) 3361-3626 - E-mail: mestradoprofissionalenfermagem@ufpr.br

Documento assinado eletronicamente de acordo com o disposto na legislação federal Decreto 8539 de 08 de outubro de 2015.

Gerado e autenticado pelo SIGA-UFPR, com a seguinte identificação única: 117175

Para autenticar este documento/assinatura, acesse <https://www.prppg.ufpr.br/alga/visitante/autenticacaoassinaturas.jsp> e insira o código 117175

A minha família, meu marido, meus filhos, meus pais, irmãos e amigos, pelo apoio, carinho, ajuda e compreensão para a realização dessa pesquisa, do qual foi muito almejado. Por eles serem pessoas fundamentais na minha vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida, por ser minha fortaleza meu rochedo, por ser luz em meu caminho e por me iluminar dando força e oportunidade de completar essa etapa em minha vida.

As Orientadoras, Prof.^a Dr.^a Fernanda Moura D’Almeida Miranda e Prof.^a Dr.^a Laura Christina Macedo, pelo apoio, dedicação, experiências, orientações e conhecimentos compartilhados durante a construção dessa pesquisa dos quais foram fundamentais para atingirmos os objetivos dela.

A minha família, meu marido Antenilson Fonsêca, meus filhos Pamella Vitória, João Emanuel e Dominick Fonsêca pelo incentivo apoio, carinho e compreensão durante essa caminhada.

Aos meus pais, em especial a minha mãe Maria José Ramos Pires que é professora, sendo uma das maiores incentivadoras dessa conquista.

Aos meus irmãos, tias, primas e amigos que me apoiaram e incentivaram com nessa trajetória e conquista.

A instituição pesquisa e aos profissionais que nela estão inseridos, que contribuíram com as informações ao estudo e ajudaram nessa construção.

Ao Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Prática do Cuidado em Saúde da Universidade Federal do Paraná – UFPR, por proporcionar o conhecimento adquirido nas disciplinas, nos grupos de pesquisa GEFASED e GEMSA que contribuíram para o meu desenvolvimento no programa na área da enfermagem, na saúde do trabalhador e na qualidade de vida no trabalho.

E a todos que contribuíram de forma direta ou indireta para construção e finalização desta pesquisa.

“A educação é a arma mais poderosa que você pode usar para mudar o
mundo”,
(NELSON MANDELA, 2003)

RESUMO

Esta pesquisa trata-se de uma investigação científica descritiva com abordagem quantitativa aplicada em campo cujo objetivo foi analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT) e construir uma tecnologia educacional para o cuidado em saúde e QVT para os trabalhadores de uma empresa privada de médio porte do estado do Paraná. A pesquisa foi realizada no ano de 2021, seguindo três etapas: na 1ª etapa foram descritos e analisado o perfil sociodemográfico e de absenteísmo entre os trabalhadores da empresa; na 2ª etapa foram analisados os fatores que influenciam e afetam na QVT dos trabalhadores; e na 3ª etapa foi elaborado uma tecnologia educacional sobre a QVT, sendo o produto desta pesquisa. Foram aplicados os questionários a 53 participantes, sendo que o total de trabalhadores na empresa nesse período era de 82, totalizando 65% de participantes. Na 1ª etapa foram descritas e analisadas informações relacionadas ao perfil sócio-ocupacional e sociodemográfico dos trabalhadores no qual identificou-se que: 51% (27) era do sexo masculino e 49% (26) do sexo feminino; em relação à faixa etária prevaleceu entre 25 a 35 anos de idade com 34% (18) participantes; em relação à área de atuação dos participantes do setor da saúde ocupacional foram 45% (24), no setor de educação foram 32% (17), no setor Administrativo foram 19% (10), e no setor de recrutamento/seleção foram 4% (2). Com relação às funções, teve a maior participação dos professores com 21% (11), seguido dos técnicos de segurança do trabalho com 19% (10), e gestores com 13% (7). Quanto ao tempo de atuação na empresa, a prevalência foi de 6 a 8 anos com 49% (26). Em relação ao perfil de absenteísmo foram registrados 239 atestados, com 881 dias perdidos de trabalho no período de 2015 a junho de 2021. Na 2ª etapa foram analisados 53 questionários autoaplicáveis sobre a avaliação da QVT versão abreviada (QWLQ-bref), nos quais constam os 4 domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional. O fator global obteve média 73,31, o que representa a satisfação dos trabalhadores no ambiente de trabalho, possibilitando a análise dos fatores que influenciam a QVT. Na 3ª etapa foi elaborada uma tecnologia educacional sobre a QVT que permitisse realizar capacitações a fim de melhorar a QVT aos trabalhadores da empresa. Essa tecnologia busca proporcionar estratégias educacionais que permitam aos enfermeiros do trabalho e dos serviços de saúde ocupacional capacitar trabalhadores e gestores para assegurar cuidados em saúde e segurança no trabalho sobre essa temática que poderá ser aplicada em outros serviços de saúde ocupacional a fim de aprimorar as capacitações de modo a proporcionar bem-estar entre os trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades laborais. Esta pesquisa poderá ser replicada em outros serviços para identificação das causas de absenteísmo e insatisfação no trabalho com objetivo de intervir para a melhoria da QVT. Acredita-se que esta investigação terá impacto na QVT dos trabalhadores a partir da análise dos resultados e medidas de intervenção que poderá reduzir a taxa de absenteísmo de modo a contribuir na produtividade dos trabalhadores e com custos trabalhistas.

Palavras-chave: qualidade de vida; saúde do trabalhador; trabalhador; ambiente de trabalho; absenteísmo.

ABSTRACT

This research is a descriptive scientific investigation with a quantitative approach applied in the field whose objective was to analyze the quality of life at work (QWL) and build an educational technology for health care and QWL for workers of a medium-sized private company in the state of Paraná. The survey was conducted in 2021, following three stages: in the 1st stage the sociodemographic and absenteeism profile among the company's workers were described and analyzed; in the 2nd stage, the factors that influence and affect the QWL of workers were analyzed; and in the 3rd stage an educational technology on QWL was developed, being the product of this research. The questionnaires were applied to 53 participants, and the total number of workers in the company in this period was 82, totaling 65% of participants. In the 1st stage, information related to the socio-occupational and sociodemographic profile of the workers was described and analyzed in which it was identified that: 51% (27) were male and 49% (26) female; in relation to the age group it prevailed between 25 and 35 years old with 34% (18) participants; in relation to the area of activity of the participants in the occupational health sector they were 45% (24), in the education sector they were 32% (17), in the Administrative sector they were 19% (10), and in the recruitment/selection sector they were 4% (2). Regarding the functions, it had the highest participation of teachers with 21% (11), followed by occupational safety technicians with 19% (10), and managers with 13% (7). As for the length of experience in the company, the prevalence was 6 to 8 years with 49% (26). Regarding the absenteeism profile, 239 certificates were registered, with 881 days lost from work from 2015 to June 2021. In the 2nd stage, 53 self-administered questionnaires on the evaluation of QWL abbreviated version (QWLQ-bref) were analyzed, which contain the 4 physical/health, psychological, personal and professional domains. The global factor obtained an average of 73.31, which represents the satisfaction of workers in the workplace, allowing the analysis of the factors that influence QWL. In the 3rd stage, an educational technology on QWL was developed that would allow training in order to improve QWL for company workers. This technology seeks to provide educational strategies that allow occupational health nurses and occupational health services to train workers and managers to ensure health care and safety at work on this theme that can be applied in other occupational health services in order to improve training in order to provide well-being among workers in the development of their work activities. This research can be replicated in other services to identify the causes of absenteeism and dissatisfaction at work in order to intervene to improve QWL. It is believed that this investigation will have an impact on the QWL of workers from the analysis of results and intervention measures that may reduce the absenteeism rate in order to contribute to worker productivity and labor costs.

Keywords: quality of life; worker's health; worker; work environment; absenteeism.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – PIRÂMIDE DAS NECESSIDADES - MASLOW	49
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – ÍNDICE DAS MÉDIAS DOS DOMÍNIO DA QVT AVALIADO E MÉDIA GERAL DE QVT (QWLQ-BREF).....	77
---	----

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – PRINCIPAIS CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	47
QUADRO 2 – CRITÉRIOS DE WALTON (1973) PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	51
QUADRO 3 – NÚMEROS DE FUNCIONÁRIOS POR SETOR.....	56
QUADRO 4 – QUESTÕES QUE COMPÕEM O <i>QWLQ-BREF</i>	59
QUADRO 5 – ESCALA DE VARIAÇÃO DE RESPOSTA DO <i>QWLQ - BREF</i>	61
QUADRO 6 – A CLASSIFICAÇÃO PROPOSTA PARA <i>QWLQ – 78</i>	61
QUADRO 7 – VARIAÇÃO DO COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO.....	63
QUADRO 8 – RESPOSTA DA QUESTÃO ABERTA DO PARTICIPANTE DA PESQUISA.....	77

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ.....	67
TABELA 2 – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ.....	68
TABELA 3 – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ.....	69
TABELA 4 – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ.....	70
TABELA 5 – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ.....	72
TABELA 6 – NÚMERO DE ATESTADOS MÉDICOS EM DIAS APRESENTADOS DURANTES O ANO DE 2015 A JUNHO DE 2021.....	73
TABELA 7 – NÚMERO DE ATESTADOS MÉDICOS E DECLARAÇÕES EM HORAS DIAS APRESENTADOS DURANTES O ANO DE 2015 A JUNHO DE 2021 POR SETORES DA EMPRESA	74
TABELA 8 – DISTRIBUIÇÃO DOS DOMÍNIOS E O ESCORE TOTAL QWLQ-BREF DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ 2021.....	75
TABELA 9 – CORRELAÇÃO DE PEARSON ENTRE OS DOMÍNIOS E O ÍNDECE GLOBAL DO QWLQ-BREF.....	76

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

ABPA	- Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes
BVS	- Biblioteca Virtual em Saúde
CAT	- Comunicação de Acidente de Trabalho
CBT	- Confederação Brasileira do Trabalho
CEREST	- Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
CF	- Confederação Brasileira
CID	- Classificação Internacional de Doenças
CIT	- Comissão Intergestores Tripartites
CIPA	- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	- Consolidação da Leis Trabalhistas
COVID-19	- Coronavirus Disease 19.
DIESAT	- Departamento Intersindical Estudos Pesquisas de Saúde e Ambiente Trabalho
EUA	- Estados Unidos
FUNDACENTRO	- Fundação Jorge Duprat e Figueiredo
GEMSA	- Grupo de Estudo Multiprofissional em Saúde do Adulto
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
EPI	- Equipamento de Proteção Individual
NRs	- Normas Regulamentadoras
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
OMS	- Organização Mundial da Saúde
ONU	- Organização das Nações Unidas
PNAD	- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PIACT	- Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho
PNSST	- Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador
PQVT	- Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
QV	- Qualidade de Vida
QVT	- Qualidade de Vida no Trabalho
QWLQ	- <i>Quality of Working life Questionnaire</i>
RENAST	- Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador
SARS-CoV-2	- <i>Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2</i>

SENAR	- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SESMT	- Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SINAN	- Sistema de Informação de Agravos de Notificação
ST	- Saúde do Trabalhador
SST	- Segurança e Saúde no Trabalho
SUS	- Sistema Único de Saúde
TCLE	- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFPR	- Universidade Federal do Paraná
VISAT	- Vigilância em Saúde do Trabalhador
WHO	- <i>World Health Organization</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	19
1.1	JUSTIFICATIVA.....	21
1.2	OBJETIVOS.....	22
1.2.1	Objetivo geral.....	22
1.2.2	Objetivos específicos.....	22
2	REVISÃO DE LITERATURA	23
2.1	TRABALHO E SEUS CONCEITOS.....	23
2.2	SURGIMENTO DAS LEIS TRABALHISTAS INTERNACIONAIS.....	26
2.2.1	Ambiente de trabalho sob os aspectos da taylorismo e fordismo.....	28
2.2.2	Os efeitos da revolução industrial no Brasil	30
2.3	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	32
2.4	SURGIMENTO DAS LEIS TRABALHISTAS NACIONAIS.....	37
2.4.1	Mudança do trabalho com o advento da pandemia.....	42
2.5	QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR: CONCEITO E EVOLUÇÃO	44
2.5.1	Teoria e motivação na QVT.....	49
2.5.2	O modelo das dimensões da QVT sob os critérios de Walton.....	51
3	MÉTODOS	55
3.1	ASPECTOS METODOLÓGICO	55
3.2	LOCAL DA PESQUISA	55
3.3	POPULAÇÃO DO ESTUDO.....	56
3.4	COLETA DOS DADOS.....	57
3.5	ANÁLISE DOS DADOS.....	65
3.6	ASPECTOS ÉTICO	65
4	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	67
5	DISCUSSÃO	79
5.1	O PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ.....	79
5.2	O PERFIL DE ABSENTEÍSMO ENTRE OS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ.....	86
5.3	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO MESURADO PELO INSTRUMENTO QWLQ – <i>BREF</i>	87

5.4	CONSTRUÇÃO DE UMA TECNOLOGIA EDUCACIONAL SOBRE A QVT DOS TRABALHADORES.....	97
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	101
	REFERÊNCIAS.....	104
	APÊNDICE 1 – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADO DO PERFIL SÓCIODEMOGRÁFICO E DE ABSENTEÍSMO DOS TRABALHADORES.....	117
	APÊNDICE 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO PARA TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS.....	118
	APÊNDICE 3 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (PARA FORMULÁRIO ONLINE).....	120
	APÊNDICE 4 – E-MAIL DE AUTORIZAÇÃO DO QUESTIONÁRIO DE <i>QWLQ-BREF</i>	122
	APÊNDICE 5 – MODELO DE CONVITE À PARTICIPAÇÃO DA PESQUISA VIA E-MAIL.....	123
	ANEXO 1 – MODELO DO QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE.DE.VIDA.NO.TRABALHO.– <i>QWLQ-BR</i>	125
	ANEXO 2 – QUADRO DE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES REALIZADOS PELOS TRABALHADORES DA EMPRESA.....	127

APRESENTAÇÃO

Sou enfermeira graduada em 2014 pelo Centro Universitário UNIFACEAR. Após a graduação, cursei especialização em Enfermagem do Trabalho pela UNINTER. Em 2015, fui promovida a enfermeira do trabalho na empresa em que trabalho e desenvolvo atividades relacionadas à saúde ocupacional como controle de exames ocupacionais, programas de saúde, treinamentos e palestras em saúde, entre outras. Esse serviço conta com uma equipe multidisciplinar visando a propiciar a preservação e a promoção da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores da empresa e dos clientes do SESMT Coletivo.

Em 2016, iniciei minha carreira na docência, ministrando aulas no curso de graduação em Enfermagem nas disciplinas de Processo de Cuidado na Saúde do Trabalhador I e II, de Fundamentos de Enfermagem I e II, além de fazer acompanhamento de estágio na Saúde do Trabalhador e estágio supervisionado do nono e décimo período do curso de Enfermagem.

Entrar na graduação me despertou o interesse por estudar cada vez mais, e veio o desejo de realizar uma pós-graduação stricto sensu. Outro motivador foram as ações para o cuidado na saúde dos trabalhadores internos da empresa, que sempre me motivaram na busca de novos conhecimentos. cursar o mestrado profissional representa a busca de conhecimento técnico baseado nas melhores evidências científicas. Esse conhecimento torna-se uma pesquisa aplicada, que proporciona um aperfeiçoamento qualificado para a prática profissional.

Com isso, em 2019 participei das reuniões do Grupo de Estudo Multiprofissional em Saúde do Adulto (GEMSA) pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), em que havia uma área temática relacionada à Saúde do Trabalhador. Participei da seleção para o Mestrado Profissional, no Programa de Práticas do Cuidado em Saúde da UFPR, tendo sido aprovada. Ao longo desses dois anos, houve grandes desafios para concluí-lo, mas também foram momentos de muita aprendizagem e construção de saberes, que me proporcionaram mudanças na prática profissional, na assistência aos trabalhadores ou na docência junto aos graduandos em Enfermagem.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho faz parte da vida do homem e dele o ser humano interage em sociedade e tenta manter seu sustento (TEIXEIRA et al., 2019), sendo um fator que pode permitir ao trabalhador e sua família condições para garantir sua saúde e bem-estar (BRASIL, 2019). Assim, o trabalhador alcança sua renda e inclusão social, adquirindo bens materiais para sua subsistência. Ao mesmo tempo tem o efeito de promover e proteger a saúde, ele pode ocasionar adoecimento, sofrimento, mal-estar, acidente, incapacitações e mortes aos trabalhadores (BRASIL, 2018).

As mudanças tecnológicas ocorridas no mundo do trabalho desencadeiam alterações na condição, na organização e na execução das atividades laborativas, o que pode ocasionar adoecimento dos trabalhadores (TEIXEIRA et al., 2019). Nesse contexto o trabalhador necessita de meios para garantir sua Qualidade de Vida (QV), tanto em seu ambiente social quanto no laboral.

A QV está inter-relacionada a vários campos do conhecimento como a saúde, a psicologia, a educação, a administração, entre outros. Essa temática é estudada em diversos campos de conhecimento e seu conceito está em processos de afirmação nem sempre concordantes, em razão de fatores que exercem influência e delimitam alguns desses campos, envolvendo aspectos objetivos e subjetivos (ALMEIDA, et al., 2012).

Entre os diversos conceitos sobre QV, a Organização Mundial da Saúde (OMS) (1995, p. 41) a conceitua como “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Esse conceito vem sendo discutido ao longo dos anos pela comunidade científica e é o resultado do conhecimento multidisciplinar de diversas áreas da ciência, o que permite sua conceituação na vida das pessoas em uma completude. Dessa forma, compreendendo a vida cotidiana do ser humano em busca do completo bem-estar (ALMEIDA et al., 2012).

Já qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema muito discutido nas últimas décadas, advindo das necessidades ocorridas por intensas mudanças no mundo do trabalho. Essas mudanças ocorrem em razão dos impactos da economia global, que se refletem nas políticas públicas e na organização do processo de trabalho (SILVA,

2015). Em razão das alterações presentes no ambiente laboral, se faz necessário repensar sobre a QVT dos trabalhadores, de forma a conhecer as características e os fatores presentes nesse ambiente que afetam a saúde deles.

A QVT é conceituada pela “compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no ambiente laboral, incluindo aspectos de bem-estar, garantia da saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal” (HIPÓLITO, et al., 2017, p.2). O objetivo da QVT é contribuir para satisfação, prazer e bem-estar do trabalhador em seu ambiente laboral, promovendo a produtividade ao empregador (LIMONGI – FRANÇA, 2012).

Diante deste objetivo, no Brasil foram criadas as políticas públicas de saúde e segurança no trabalho, visando a contribuir na melhoria da QVT. Para que essas políticas sejam efetivas, é necessário promover melhorias no processo de trabalho. Essas políticas buscam por meio de ações de promoção, assistência, vigilância e controle das condições de trabalho evitar ou minimizar os acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho (BRASIL, 2020).

Assim, as empresas vêm implantando a Gestão de QVT com o intuito de propiciar melhores condições no ambiente laboral, contemplando a saúde nos aspectos psicossociais, na integração social entre os trabalhadores e a empresa, nas comunicações entre os setores, oportunizando compensação justa e adequada pelo desempenho e capacidades aos trabalhadores dentro das empresas (RIBEIRO, SANTANA, 2015).

Nesse contexto, empresa escolhida para essa pesquisa é de médio porte¹ do Paraná, do setor privado, que não apresenta um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT). A formação desta empresa ocorreu por meio de ações dos sindicatos patronais e dos trabalhadores, que prestam seus serviços para todos os segmentos do asseio e conservação no Estado do Paraná.

¹ Porte da empresa é a capacidade econômica da empresa, determinada de acordo com o seu faturamento anual bruto (BRASIL, ONLINE, 2021).

A empresa tem um quadro funcional com os setores do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (um SESMT coletivo), da Educação, Recrutamento/Seleção e Administrativo.

1.1 JUSTIFICATIVA

A pesquisa justificou-se pela observação do setor da saúde ocupacional da empresa de médio porte do estado do Paraná, do qual chamou a atenção da enfermeira do trabalho da empresa pelas queixas, reclamações, mal-estar e desmotivações que estavam acontecendo, além da incidência de atestados apresentados pelos trabalhadores, o que despertou o interesse em desenvolver este estudo para mensurar a QVT desses trabalhadores acerca desses fatores, já que a empresa não tem um Programa de qualidade de vida no trabalho (PQVT). Dessa forma, com os resultados da mensuração poderia se ter um diagnóstico das reais necessidades, e assim justificar a construção de uma tecnologia educacional para a referida qualidade, de forma a ser implantada para propiciar a prevenção e melhoria das condições de saúde e qualidade de vida deles.

Os profissionais de Enfermagem do Trabalho são destinados a uma área específica da enfermagem, que atua na Saúde dos Trabalhadores nas empresas, e para isso é necessário que estes tenham formação com Graduação em Enfermagem e Pós-Graduação Lato Sensu (Especialização) em Enfermagem do Trabalho. Esse profissional tem papel muito importante na assistência aos cuidados da integridade e saúde dos trabalhadores, na QVT, promoção, prevenção de riscos de exposição, de doenças e de acidentes relacionados ao trabalho, visando ações educativas e preventivas para sensibilizar os trabalhadores sobre esses fatores, de modo a possibilitar a preservação da saúde física e mental no ambiente laboral (MATOS; SILVA; LIMA, 2017).

A empresa, contudo, tem demonstrado interesse em proporcionar melhorias nas condições de trabalho, procurando conhecer e respeitar os valores dos trabalhadores, buscando proporcionar bem-estar geral a eles para que tenham um melhor nível de satisfação e motivação para executar suas atividades de trabalho.

Desse modo, com a presente pesquisa, buscou-se compreender o cenário do local estudado, sendo necessário o levantamento detalhado sobre os fatores que influenciam a QVT para contribuir na construção de uma tecnologia educacional para a referida qualidade aos trabalhadores da empresa, almejando melhorias nas condições de trabalho no sentido de minimizar e corrigir situações que causam desconforto, mal-estar, dor, fadiga, doenças e afastamentos, beneficiando a saúde dos trabalhadores, e assim obtendo um aumento no grau de satisfação, em melhores condições de trabalho e uma melhor produtividade.

Diante desse contexto, a questão norteadora que emergiu foi: Como analisar e contribuir para a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores em uma empresa privada de médio porte do Paraná?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Analisar a qualidade de vida no trabalho e construir uma tecnologia educacional para o cuidado em saúde e qualidade de vida no trabalho para os trabalhadores de uma empresa privada de médio porte do Paraná.

1.2.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar o perfil sociodemográfico e de absenteísmo entre os trabalhadores da empresa privada de médio porte do Paraná; e
2. Analisar os fatores que influenciam e afetam a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores em uma empresa privada de médio porte do Paraná.
3. Construir uma tecnologia educacional para o cuidado em saúde e qualidade de vida no trabalho para os trabalhadores de uma empresa privada de médio porte do Paraná.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A revisão de literatura foi realizada com foco nos temas que se relacionam aos objetivos do estudo, trazendo aspectos históricos da saúde do trabalhador e suas conceituações, das leis de proteção e segurança, conceituações na atualidade da QVT.

Para construção dos assuntos da revisão de literatura, foram feitas buscas online nas bases de dados nacionais e internacionais, na Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), *Scientific Library Online (Scielo)*, *PubMed*, utilizando os operadores booleanos *AND* ou *OR*. Foram utilizados em português os descritores saúde do trabalhador, qualidade de vida, trabalhador, ambiente de trabalho e absenteísmo; e em inglês, *quality of life*, *worker*, *worker's health*, *workplace*, *absenteeism*. As buscas de dados foram coletadas de setembro de 2019 a julho de 2021.

2.1 TRABALHO E SEUS CONCEITOS

O conceito de trabalho diferencia-se, segundo alguns autores, entre as concepções e definições, sendo contextualizações no tempo e no espaço, abrangendo a relação homem-trabalho, na sua identidade e no seu papel, como será apresentado neste capítulo.

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, que se refere a um instrumento construído por três paus aguçados, que, por vezes, poderia conter nele pontas de ferro, que era usado na agricultura para bater o trigo e o linho, com o intuito de rasgá-los e esfiapá-los. Por essa razão, o significado encontrado da palavra na maioria dos dicionários remete a um instrumento de tortura. Para os trabalhadores que usavam esse instrumento, ele obteve uma conotação de padecimento e cativo, ao modo que, para obter a obra ou o resultado, eles se esforçavam muito, remetendo a seu sofrimento. Esse sentido de exploração da mão de obra teria durado até início do século XV (ALBORNOZ, 2005).

Para Alborno (2005), a palavra trabalho tem um sentido polissêmico, embora pareça compreensível, e como uma das formas rudimentares da ação do homem, o seu conteúdo varia. Às vezes, evoca tortura, fadiga, dor, suor do rosto. Outras mais, de fardo

e aflição, designa a execução humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura. Segundo *Blanch* (2003), existem outras conotações de negatividade relacionadas ao trabalho, como jugo, castigo, maldição, penalidade, esforço, estigma e coerção acerca do serviço da sobrevivência material, que requer atenção e dedicação para o alcance de suas necessidades ou objetivos, contrariando a fonte de satisfação no trabalho. Antunes (2005) aponta em sua filosofia que, desde o mundo antigo, o trabalho vem sendo compreendido como uma degradação, uma criação e infelicidade, atividade vital e escravidão, felicidade social e servidão.

O trabalho é uma atividade que tem um formato com múltiplos significados, de diferentes olhares em sua compreensão, sendo constituído por diversas áreas de estudo como história, economia, antropologia, sociologia, filosofia e psicologia (NEVES et al., 2018).

Dessa forma, o trabalho humano tem um caráter social, que pode ser individual ou coletivo, e com sua evolução, vai se dinamizando, modificando, se distinguindo da prática animal por sua natureza reflexiva, pelo pensamento, consciência, proatividade, moral, estratégias e uso de instrumentos (COUTINHO, 2009).

Para Marx (2013), o que difere o trabalho humano de qualquer animal é a capacidade que o homem tem de produzir seus meios de sobrevivência, por meio da transformação de acordo com suas necessidades, transmitindo um significado à natureza pela realização planejada de suas atividades, assim ele transforma a natureza e a si próprio. Dessa forma, pode-se relacionar o elo que o traz trabalho entre o homem e a natureza, entre o homem e o meio, entre o homem e a sociedade. Ele faz a comparação do trabalho como algo de valor de troca, como uma mercadoria subordinada às determinações econômicas.

A força de trabalho é fundamental para o processo produtivo, no qual ocorre sua compra e venda. A mercadoria é feita pela atividade humana, que é destinada à troca no mercado, uma condição básica do capitalismo. Essa exploração remete ao conceito de mais-valia², o qual emprega sua força de trabalho de forma específica para um fim,

² Mais-valia refere-se ao processo de extorsão pela apropriação da força de trabalho excedente na produção do trabalhador em produtos com valor de troca de uma mercadoria. É uma relação entre trabalhador assalariado e o capital, que ocorre a exploração da mão de obra por um salário (MARX, 2013).

gerando um valor de uso, que produz os meios de subsistência ao seu sustento. A forma de trabalho na produção capitalista desenvolve um processo a modificar a percepção de liberdade do homem, que o dissocia do trabalho que ele realiza, agora o trabalhador ficando subordinado ao capital, perdendo o controle do produto e do processo de trabalho, ficando centralizado nas mãos do capitalista (MARX, 2013).

A nova forma de trabalho ao processo produtivo apoiado no capital, nas matérias-primas, nas ferramentas, no controle e venda da produção, nas escalas de trabalhos, na carga horária e na divisão de trabalho, ocasionou uma nova geração de trabalho pela produtividade e pelo liberalismo econômico, além da subordinação do trabalho à lei da oferta e da procura (FREITAS, 2016).

O Neoliberalismo abrange a forma mais compatível, com intensidade da competitividade no mundo do trabalho e na ética individualista. Os trabalhadores sofrem com a insegurança no trabalho e constantes ameaças de demissão, ocorrendo concorrência nos ambientes de trabalho para tentar garantir sua permanência nele, almejando vencer e alcançar sucesso, que, muitas das vezes, se torna uma obsessão, demandando do trabalhador uma particularidade que vai além do que deveria, ultrapassando as empresas (ANTUNES, 2000).

Na atualidade do neoliberalismo, vem sendo gerada na sociedade uma insegurança psicossocial, que acarreta medo de perder o emprego, que vai corroendo o caráter e elevando o estresse do trabalhador (OVEJERO, 2010). Propiciando sentimentos que fragilizam a relação com a família, sociedade e com outras empresas, desenvolvendo um desequilíbrio na autoestima pela segurança e independência relativa à estabilidade no trabalho (SENNETT, 2009).

Diante desse contexto, as criações das concepções de trabalho resultam de um processo histórico e evolutivo dele, da organização social, da produção e nas formas de conhecer o ser humano, agregando-se a interesses econômicos, ideológicos e políticos (BORGES, 1999), o que contribui para o surgimento de normas e leis que o regulamentam, a fim de proporcionar melhores condições de trabalho aos trabalhadores. surgimento das leis trabalhista internacionais.

2.2 SURGIMENTO DAS LEIS TRABALHISTA INTERNACIONAIS

Na Revolução Industrial, as fábricas eram instaladas distante das cidades e ao longo dos cursos d'água. Com o surgimento das máquinas a vapor, as fábricas foram transferidas para as cidades, aumentando a oferta na contratação da mão de obra para a produção (BRISTOT, 2019). Contudo, pela aceleração do processo produtivo, as condições de trabalho eram degradantes e desumanas, o que contribuiu para o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho, pelo crescente índice de acidentes, incapacitação e mortalidade no ambiente de trabalho. Entre os trabalhadores, encontravam-se crianças, idosos, mulheres e homens, todos sujeitos a longas jornadas de trabalho (BRASIL, 2004).

Nesse contexto, em 1700, Bernardino Ramazzini publicou o livro *De Morbis Artificum Diatriba*, tendo esse médico italiano ficado conhecido como “Pai da Medicina do Trabalho”. Ele descreve as doenças dos trabalhadores com mais de 50 ocupações, relacionando os riscos com cada uma delas, na intenção de diminuir esses fatores de risco. O livro foi mais utilizado como referência tempos depois por vários países, já que nesse período não havia muitos índices de doença relacionados ao trabalho, tendo contribuído e reforçado o acompanhamento médico dentro dos ambientes de trabalho (BRASIL, 2004).

Com o passar do tempo, com o aumento e a intensificação dos impactos nas condições de trabalho, houve uma evolução na segurança e na saúde dos trabalhadores nos países industrializados, que criaram os primeiros sistemas de inspeção, e o surgimento de algumas leis relativas à segurança e à proteção de danos à saúde dos trabalhadores do século XIX na Inglaterra (FREITAS, 2016), como será apresentado neste capítulo.

Do parlamento britânico, Robert Peel, em 1802, consegue a aprovação da primeira lei para proteção dos trabalhadores, denominada Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes, que proibia a maioria dos horários noturnos, estabelecia o limite de 12 horas de trabalho, além de exigir a instalação de ventilação nas fábricas e a vinculação aos empregadores da lavagem das paredes nas fábricas duas vezes por ano. O parlamento

inglês estabelece em 1819, a idade mínima de nove anos para as crianças poderem trabalhar na indústria do algodão (BRISTOT, 2019).

Robert Baker foi nomeado Inspetor Médico de Fábricas na Grã-Bretanha em 1830, tendo estabelecido ligação entre o tipo de trabalho e a saúde dos trabalhadores, cabendo-lhe concretizar esse vínculo pelas visitas diárias aos locais de trabalho, o que deu origem ao primeiro corpo de inspeção conhecido os *visitors* (FREITAS, 2016).

Pela lei de incapacitações aos trabalhadores entre crianças, mulheres e homens em decorrência do trabalho, em 1833, foi aprovada a primeira legislação com eficácia na proteção do trabalhador: a Lei das Fábricas (*Factory Act*). Sob a influência desta legislação e do movimento laboral cartista, com a reivindicação de melhores salários e condições de trabalho, é dada uma atenção mais efetiva ao trabalho de crianças nas fábricas, complementando as leis citadas anteriormente, que proibiam o trabalho noturno às crianças dos nove aos doze anos, com redução do trabalho para 48 horas por semana. Foi criada a inspeção das manufaturas e estabelecidas sanções em caso de não aplicação da lei (BRISTOT, 2019).

Em 1837, Benjamin W. Mc Cready foi premiado pelo escrito *On the influence of trades, professions and occupations in the USA, in the production of the disease*, pela Sociedade Médica de Nova York. Louis Villarme na França publicou em 1940 um estudo sobre o estado físico e psíquico dos operários da manufatura de lã, seda e algodão, também houve a publicação de um trabalho extenso sobre saturnismo por T. Chadwick, com um número grande de trabalhadores, tendo sido analisados mais de mil casos (FREITAS, 2016).

Na Suíça em 1877, surgiu a lei de responsabilidade aos empregadores pelos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, e na Alemanha esta lei foi aplicada em 1898 (BRISTOT, 2019). O reconhecimento da relação causal dos agentes de riscos nas atividades aos ambientes de trabalho e as doenças profissionais levaram ao desenvolvimento da Saúde Ocupacional, com ênfase para Ramazzini e outros pesquisadores até o século XX (BRASIL, 2004). Ao longo dos anos, as normas e as leis trabalhistas vêm sendo modificadas e ampliadas para garantir melhorias nas condições de trabalho aos trabalhadores, a fim de reduzir as doenças, acidentes, incapacidades para os trabalhadores e para trazer melhorias aos ambientes de trabalho.

2.2.1 Ambiente de trabalho sob os aspectos do taylorismo e fordismo

Com os avanços tecnológico durante a Revolução industrial, na geração de novas máquinas que alteraram o processo de produção, modificando as formas de trabalho e a política administrativa da indústria, o trabalho de produção se torna do tipo de mais valia, ocorrendo pelo valor de troca baseado no capitalismo; já o trabalho reprodutivo ocorre pelo valor de uso, e isso não quer dizer que as atividades de reprodução não sejam trabalhosas. Com esses aspectos, os espaços de trabalho deveriam ser em locais de transformação da matéria-prima ao dispêndio da energia que o homem usa, independentemente de sua função (MARX, 2013; SILVA, 2019). Mediante isso, a forma racional das atividades laborais nas indústrias garantiu o aumento dos lucros e o sucesso nas vendas nas empresas.

A divisão de trabalho foi aprofundada pela fragmentação nas atividades e com sua ligação ao taylorismo e o fordismo, que solidificou a perda da dominação, comando, conhecimento e controle de operação laboral pela ação do trabalho, atribuindo potência máxima entre o trabalho de geração e de execução (MARX, 2013; BRAVERMAN, 1981).

O Taylorismo é um modelo de organização sistematizada de trabalho produtivo nas fábricas e nas oficinas manufatureiras criado por Frederick Winslow Taylor. Sua teoria ficou conhecida em 1911, como Princípios de Gerenciamento Científico (*The Principles of scientific Management*) (BRAVERMAN, 1981). Taylor segmentou o processo produtivo, e seu objetivo de trabalho era maximizar a produção, extrair a força máxima do trabalhador em um dia, executando a atividade no tempo certo. Assim surgiu “o homem como máquina”, caracterizado para esse tipo de trabalho, o padrão do sexo masculino e jovem, que originou a administração científica nas empresas como uma nova prática do trabalho, focada na especialização dos trabalhadores e na função da gerência, criando a gerência científica. Com isso, foram originados os serviços especializados, separando o sistema manual (SILVA, 2015).

A produção pela força física máxima do trabalhador ao processo produtivo está presente também no fordismo, modelo criado do Henry Ford, que estabeleceu a eficiência no desenvolvimento da necessidade da indústria automobilística. Ele gerou a linha de produção, composta por esteira rolante que movimentava o produto fabricado. A cada

movimento, o trabalhador realizava sua atividade em pequenas parcelas na montagem do produto. Em 1920, o taylorismo foi ao extremo nos Estados Unidos com o modelo de Ford. O objetivo dessa forma de transportar o produto nas estações de trabalho era eliminar a improdutividade de trabalho no deslocamento dos trabalhadores dentro das indústrias e diminuir o tempo de movimentação do produto (MORAES NETO, 1986).

Esse modelo de linha de montagem não excluiu dependência e habilidade manual do trabalhador em razão do seu processo de produção contínua, (MORAES NETO, 1986, p.231), pois “o fordismo, a linha de montagem, é um desenvolvimento da manufatura, não dá maquinaria”. O taylorismo e o fordismo são sistemas fabris caracterizados por produtos padronizados, feitos em grande escala, chamados de produção em massa (SILVA, 2019).

Esse novo modelo de produção nas fábricas modificou tanto o estilo de trabalho quanto a vida em sociedade, o trabalho passando a ser centrado na produtividade, com isso, os trabalhadores devem obedecer aos procedimentos para executar suas atividades. Exigindo a adaptação e aprendizagem geral do processo fabril e o ajustamento psicofísico às máquinas e às determinadas condicionantes de trabalho, às tarefas parceladas, aos movimentos repetitivos, à velocidade das máquinas, à postura, desprovidas de sentido, sobre o controle da organização que, em geral, *perverse*. Inicialmente os controles eram feitos pelos capatazes, supervisores, hoje, pelos gerentes, coordenadores, entre outros (SILVA, 2015; FRANCO, 2002).

Essas condições, que contribuem na degradação da saúde dos trabalhadores, na exploração e mecanização do trabalhador, fizeram com que o trabalhador questionasse a forma de organização do trabalho, se sentindo como um robô, o qual só beneficiava os empregadores, havendo então conflitos e resistências dos trabalhadores perante essa situação, situação que gerou várias greves em prol de melhores condições de trabalho. Essas lutas serviram de inspiração para a classe operária brasileira (JUSBRASIL, 2020).

Com esses movimentos, houve o fortalecimento e a criação de novas organizações que uniformizaram condutas nos países produtores de bens industrializados, culminando com políticas públicas e leis de proteção aos trabalhadores,

que modificaram os formatos de trabalho, deixando-os mais flexíveis e com mais garantia aos direitos dos trabalhadores pelos sindicatos das classes (SILVA, 2015).

Com isso, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, que tem como objetivo promover a justiça social. Esta agência tem estrutura tripartite, sendo a única da Nações Unidas (ONU) com esse caráter, com representantes do governo, das empresas e dos trabalhadores, congregando 183 Estados-membros, com a participação dos representantes de forma igual nas três instâncias da Organização. Os membros adotaram 188 convenções internacionais de trabalho e 200 recomendações sobre os aspectos dos recursos humanos, da proteção social, do emprego, da saúde e segurança do trabalho, entre outras (ONU, 2020).

Ao findar a Segunda Guerra Mundial, em São Francisco (EUA), em 26 de junho de 1945, foi assinada a Carta das Nações Unidas, que estabelece ordem de busca na preservação de melhores condições de vida para as futuras gerações e no progresso social (BRASIL, 2004).

Em 1948, foi criada a Organização Mundial da Saúde (OMS), que estabeleceu políticas acerca da saúde dos trabalhadores, com relevância à prevenção, higiene, segurança contra acidentes e doenças ocupacionais nos ambientes de trabalho. Ela desempenha papel importante na melhoria de políticas e serviços público de saúde, isso ocorrendo por meio da tecnologia, da disseminação de conhecimento internacional proveniente dos cientistas e técnicos da organização. Esses profissionais são especializados em saúde e ambiente, comunicação, recursos humanos, controle de zoonose, serviços, de promoção da saúde, de medicamentos e da epidemiologia, além de servir os vulneráveis, promover a saúde para o mundo, servindo e mantendo-o seguro (WHO, 2020).

2.2.2 Os efeitos da revolução industrial no Brasil.

No Brasil, a Revolução Industrial foi iniciada praticamente um século depois do início na Europa. Sua forma de produção ocorreu pelas indústrias de pequeno e médio porte, cujas atividades eram comumente relacionadas ao processamento alimentício e à produção de têxtil. A região sudeste foi a principal região da industrialização, tendo São

Paulo como o grande polo industrial do país. Com a quebra da bolsa de Nova York em 1929 e a consequente crise cafeeira no Brasil, os grandes investimentos financeiros dos cafeicultores do São Paulo migraram para uma segunda opção, e assim, foi iniciado o processo de industrialização brasileiro (ALCANTARA, LUCENA, 2006).

Com o avanço das forças produtivas em decorrência da industrialização, houve aumento e desenvolvimento da urbanização entre os anos 1930 e 1940, que prosseguiram nas décadas seguintes, principalmente na produção agrícola e agropecuária, modificando consideravelmente nas empresas o trabalho, com a necessidade da formação dos trabalhadores brasileiros, exigindo um grande esforço de adaptação deles (SINGER, 1985).

Diante disso, foram mobilizadas escolas profissionalizantes, principalmente escolas de nível técnico, com o intuito de atender a necessidade da demanda oriunda da indústria, mas pela complexidade dos novos meios na produção, e pelo fato de os trabalhadores habitarem nas estruturas fabris, já não se conseguiu suprir a necessidade das maiorias das formações do trabalhadores, e com exceção do modelo de formação de força de trabalho agrário-exportador, era obrigatória para a exportação (ALCANTARA, LUCENA, 2006).

Em 1940, o governo Vargas passou a incentivar fortemente a criação de empresas estatais brasileiras, custeadas pelo governo. Elas atuavam em setores pesados, por isso houve alto investimento nesse setor entre 1940 e 1943, quando foram criadas empresas nos ramos de mineração, siderurgia, químico e mecânica pesada (ALCANTARA, LUCENA, 2006).

Com a insuficiência causada pela falta de formação dos trabalhadores, que não permitia ter uma mão de obra qualificada, os trabalhadores sofreram diversas dificuldades, como a precarização do ambiente e jornadas longas de trabalho que ultrapassavam oito horas diárias. Nesse contexto, muitos trabalhadores ficavam doentes ou se acidentavam, ocorrendo incapacitações ou óbitos (FARIAS, 2011).

Diante deste quadro, surge um grande movimento dos trabalhadores em prol de seus direitos e condições dignas de trabalho, sendo as principais reivindicações indenizações para os casos de acidentes, assistência médica, equiparação salarial pelo mesmo tipo de trabalho por motivo de idade, sexo, estado civil, nacionalidade, proibição

de trabalho para menores de 14 anos, proibição do trabalho noturno para menores de 16 anos, para detentores de idade inferior a 18 anos e para as mulheres a vedação do trabalho insalubre nas indústrias, entres outras. Os trabalhadores realizaram diversas paralisações entre 1940 e 1953, das quais surgiram algumas leis de proteção nesse período, mas que não eram cumpridas pelas indústrias, e não havia fiscalização pelo governo, sendo que a classe se fortaleceu pela quantidade de contrações, com mais de 1,5 milhão de trabalhadores no período (FARIAS, 2011).

Os trabalhadores se beneficiaram com as conquistas de direitos nos anos 1980, pela Constituição da República Federativa do Brasil, por meio das lutas sociais e políticas, do apoio dos órgãos internacionais como OIT, OMS, tendo surgido o desenvolvimento da sociedade democrática e o estabelecimento de direitos humanos básicos. Outros pontos positivos ao processo histórico da Revolução Industrial foram: a aceleração do desenvolvimento no país, que gerou milhares empregos aos trabalhadores; a diminuição de custos, tornando os produtos mais baratos; e a criação dos sindicatos que lutavam pelos seus direitos e o crescimento de transportes e progresso de infraestrutura fortemente ligados às mudanças na economia global, na política e na sociedade do período (ALCANTARA, LUCENA, 2006; FARIAS, 2011).

Em decorrência da força de trabalho produtiva, a tendência do capital industrial acarretou transformações na sociedade tanto na estrutura produtiva e urbana como no ato de revolucionar a forma de trabalho no mundo. Essas transformações culminaram, em sua maioria, nas atividades laborais institucionalizadas, que remuneraram os trabalhadores e são voltadas a uma produção que gera lucros para as empresas (PINHEIRO, 2011).

2.3 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

A Medicina do Trabalho teve sua origem na revolução industrial e deveria intervir na relação entre o trabalho e o processo saúde-doença dos trabalhadores desse período. Um médico presente nas fábricas representava um esforço de descobrir qual processo causava danos à saúde do trabalhador com objetivo de recuperar o trabalhador doente para que retornasse à linha de produção, aumentando a força de trabalho, fundamental

à industrialização (GOMEZ, COSTA, 1997). A Medicina do Trabalho é uma especialidade médica que se preocupa com a prevenção e o tratamento de problemas relacionados ao ou causados pelo exercício profissional, além do controle de riscos existentes no ambiente de trabalho (MENDES, 1995). Diante disso, o médico era responsável pela saúde dos trabalhadores desde a seleção de pessoal, com base na escolha de trabalhadores jovens com menos predisposição a adoecer ou se acidentar. E ao controle da saúde dos trabalhadores, com o intuito de evitar infortúnio e problemas de absenteísmo e no empenho para propiciar o retorno acelerado ao trabalho para os casos de afastamentos (MENDES, 1995).

A Medicina do Trabalho passou a solucionar os agravos à saúde dos trabalhadores acometidos nos processos produtivos, em conformidade com os contratos de trabalho realizados entre os trabalhadores e os empregadores, nos quais não poderia haver interferências. O médico passou a cumprir as ordens conforme o contrato e o interesse do capital produtivo (VASCONCELLOS, 2011; VASCONCELLOS, PIGNATTI, 2006).

No decorrer das transformações tecnológicas com a evolução e o desenvolvimento dos processos industriais, com novas máquinas, equipamentos e produtos químicos, vem uma nova divisão do trabalho internacional. A medicina do trabalho tornou-se insuficiente para intervir nas relações entre problemas do trabalho e saúde provenientes da produção. Houve a necessidade de uma racionalidade científica, que se traduziu na ampliação e na soma de conhecimentos ao incorporar outras disciplinas e outras profissões. Em resposta racional e científica, surge a Saúde Ocupacional com a característica multi e interdisciplinar dentro das grandes empresas, com ênfase na “higiene industrial”, contribuindo nas melhorias do ambiente de trabalho dos problemas decorrentes da toxicologia, dos riscos ocupacionais, da epidemiologia e da própria saúde pública (MENDES, 1995). A Saúde Ocupacional é definida como:

(...) uma atividade multidisciplinar que procura promover um trabalho seguro e saudável, como bons ambientes e organizações, eliminando ou minimizando eventuais riscos, distribuindo os trabalhadores de maneira adequada às suas aptidões físicas e psicológicas, adaptando o trabalho ao homem, respaldando-se no aperfeiçoamento e na manutenção de sua capacidade de trabalho, promovendo maior grau de bem-estar físico, mental e social nos trabalhadores de todas as profissões. Ao mesmo tempo em que tenta habilitar os trabalhadores

para terem vidas sociais e economicamente produtivas, enquanto contribuem efetivamente com o desenvolvimento sustentável, a saúde ambiental permite o enriquecimento humano e profissional no trabalho (BRASIL, 2014, p. 51).

A Saúde Ocupacional assim como a Saúde do Trabalhador manifesta-se nos domínios das ações relacionadas entre a saúde e o trabalho, no sentido de prevenção, promoção e restabelecimento dos danos à saúde no trabalho, justificando a aplicação, construção acerca de conhecimentos e de intervenção sobre os agravos ocasionados por essas relações. Embora tenham semelhanças, suas raízes históricas são distintas, marcadas por distinguir seus conceitos institucionais, normativos, ideológicos, sociopolíticos, econômicos e culturais, com políticas públicas diferentes em suas diretrizes de ações e procedimentos dos operadores públicos por elas responsáveis (VASCONCELLOS, 2011).

Durante os anos 1960, o Brasil teve um marco como Campeão Mundial de Acidentes de Trabalho em razão dos altos índices de acidentes, com um cenário drástico, com mortes, incapacitações e doenças advindas do processo industrial, agroindústria, siderurgia, mineração, construção civil e outros segmentos, o que fortaleceu a luta da classe trabalhadora reivindicando condições melhores e mais seguras. Neste período, o país sofreu com desgaste de sua imagem no âmbito internacional, o que resultou na criação de uma legislação ampla e articulada com leis voltadas para a prevenção. Entretanto, somente em 1972, houve a criação do plano de Valorização do Trabalhador com serviço médico, de higiene e segurança obrigatório a partir de 100 trabalhadores e, em 1977, foram publicadas as normas regulamentadoras (NRs) com objetivo de regulamentar as obrigações dos trabalhadores e empregadores para a saúde e a segurança no trabalho (RIBEIRO, 1999; SILVA, 2015).

A Saúde do Trabalhador é advinda das críticas aos padrões da medicina do trabalho e da saúde ocupacional, não tendo reduzido os impactos sobre os trabalhadores e sua saúde, apresentando insuficiência e reducionismo dos efeitos de ambas as concepções com seus conceitos sustentados nos fatores multicausais entre a doença e um agente específico, ou conjunto encontrado no ambiente de trabalho dos fatores de risco (físicos, químicos, biológicos, mecânicos) (VASCONCELLOS, 2011; MENDES, DIAS, 1991).

O surgimento da Saúde do Trabalhador foi concomitante ao movimento pela Reforma Sanitária Brasileira e dos trabalhadores no final dos anos de 1960, com as primeiras críticas à geração restrita da saúde ocupacional e à delação dos efeitos desfavoráveis da medicalização (GALINDO, GURGEL, 2016). A Saúde do Trabalhador no Brasil está no âmbito da Saúde Coletiva, com fundamentos no movimento da Medicina Social Latino-Americana, com referências substanciais ao modelo operário italiano (GOMEZ, VASCONCELLOS, MACHADO, 2018).

Nos anos de 1980, o Movimento da Saúde do Trabalhador no Brasil, a luta pela Reforma Sanitária e o corpo do processo de redemocratização do país resultaram no surgimento do Sistema Único de Saúde (SUS), no qual foram inseridos os princípios na Constituição Federal (CF) de 1988, (BRASIL, 2018). A CF, no artigo 196 (BRASIL, 2019, p.160), estabeleceu a “Saúde” como direito para todos e um dever do Estado, que deve ser “garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”. Com isso, a saúde para todos os trabalhadores foi garantida na atenção integral ao campo da Saúde Pública pela CF, independentemente da categoria de vínculo que os trabalhadores tenham no mercado (BRASIL, 2018).

A declaração de Alma Ata define saúde como:

Estado de completo bem-estar físico, mental e social, não simplesmente a ausência de doença ou enfermidade – é um direito humano fundamental, e que a consecução do mais alto nível possível de saúde é a mais importante meta social mundial, cuja realização requer a ação de muitos outros setores sociais e econômicos, além do setor da saúde (ALMA-ATA, URSS, 1978, p. 1).

Conforme a Declaração de Alma-Ata, fruto da Conferência Internacional sobre os Cuidados Primários, que reuniu 134 países em 1978 pela OMS, que debateram a Saúde como direito humano fundamental, trazendo influência na criação de políticas públicas em todo o mundo. E no Brasil, além de a CF ter estabelecido a Saúde como direito de todos e dever do Estado nos parágrafos 2 e 3 da Lei nº 8080 de 1990, a Lei não exclui o dever da sociedade, das empresas, das famílias e das pessoas, havendo fatores condicionantes e determinantes como “a alimentação, a moradia, o saneamento básico,

o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e acesso aos bens e serviços essenciais; [...] a organização social e econômica do País” (BANDINI, LUCCA, 2018; BRASIL, 2018).

Nesta mesma legislação, a Saúde do Trabalhador é compreendida, no artigo 6, como “um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores” (BRASIL, 1998), que estão sujeitos aos riscos e agravos oriundos do ambiente e das características do trabalho.

Nesse contexto, no Brasil foram criadas leis, normas e órgãos de defesa dos trabalhadores com o intuito de proporcionar melhores condições de trabalho e saúde, hoje contempladas na Portaria de Consolidação nº 5, de 28 de setembro de 2017, que consolida as normas sobre as ações e os serviços de saúde do SUS, e dispõe da promoção, proteção e recuperação da Saúde como a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST), a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), a Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador (CIST), a Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT), a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, e com todas as Vigilâncias da rede do SUS, entre outros que agregam a ST (BRASIL, 2018).

A PNSST objetiva proteger e promover a Saúde do Trabalhador por meio de ações de promoção, vigilância e assistência; esclarecendo e visibilizando as atribuições do setor saúde no que se refere às questões específicas de Saúde do Trabalhador; tornando viável a pactuação intra e intersetorial; apoiando a participação e o controle social. Diante disso, a PNSST define as diretrizes, os princípios e as estratégias para o desenvolvimento da atenção integral à ST nas três esferas de gestão do SUS, incluindo a proteção, a promoção da saúde e a redução da morbimortalidade resultante dos modelos de desenvolvimento e nos processos produtivos, ratificando que a atenção à saúde dos ST deve assegurar todos os temas e instâncias da rede SUS, organizados e associados ao RENAST (BRASIL, 2018).

Assim, no campo da Saúde Coletiva, a Saúde do Trabalhador tem como objeto de estudo e intervenção as relações entre o trabalho e a saúde no âmbito do SUS, com objetivo de promover e proteger a saúde, por meio da vigilância e de ações desenvolvidas quanto aos riscos, agravos presentes na saúde do trabalho e condições ambientais resultantes desta relação (STRAUSZ, GUILIAM, OLIVEIRA, 2018).

2.4 SURGIMENTO DAS LEIS TRABALHISTAS NACIONAIS

Para analisar as importantes contribuições das lutas de classes dos trabalhadores para as transformações dos direitos trabalhista, social e humano no Brasil, se faz necessário perpassar as conquistas das leis no processo histórico que influenciaram na forma política e econômica e na sociedade até o atual momento.

Desde do início da Revolução Industrial, com os efeitos do processo de mecanização do sistema de produção implantado na Inglaterra no século XVIII, que ocorreu no Brasil um século depois, mas cujos efeitos não foram diferentes, nas transformações da forma de trabalho, que desencadearam os movimentos em defesa dos direitos dos trabalhadores e melhores condições de trabalho, já que aumentaram consideravelmente os acidentes em decorrências das atividades, surgiu a necessidade da criação de leis que regulamentassem os processos industriais para reduzir os acidente e riscos aos quais os trabalhadores estavam expostos (JUSBRASIL, 2020).

Em 1912, foi constituída a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), durante o quarto Congresso Operário Brasileiro, realizado nos dias 7 e 15 de novembro, encarregada de promover um programa para os operários com suas reivindicações que exigiam semana de seis dias, jornada de oito horas, limitação da jornada de trabalho para mulheres e menores de quatorze anos, fixação de salário mínimo, indenização para acidentes de trabalho, seguro obrigatório para os casos de doenças, contratos coletivos ao invés de contratos individuais, construção de casas para operários, reforma dos impostos públicos e obrigatoriedade da instrução primária e pensão para velhice (BRASIL. 2020; FARIAS, 2011).

Diante deste contexto, foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, pelo Decreto nº 3.550, de 16 de outubro em 1918, assinado pelo Presidente da República,

Wenceslau Braz P. Gomes, a fim de regulamentar a organização do trabalho no Brasil (FARIAS, 2011). Ainda na defesa das demandas da classe trabalhadora, a primeira Lei de Acidente do Trabalho foi criada em 1919 (GARUTTI, MACHADO, 2019).

Em 1923, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, pelo Decreto nº 16.027, de 30 de abril, assinado pelo Presidente Artur Bernardes, que tinha como escopo os contratos coletivos do trabalho, seguros sociais, caixas de aposentadoria, pensões de ferroviários, sistemas de conciliação e arbitragem, os sistemas de remuneração do trabalho, trabalho de menores, trabalho de mulheres. E em 1928, foi alterada a redação do Decreto que criou o Conselho Nacional do Trabalho por meio do Decreto nº 18.074, de 19 de janeiro, assinado pelo Presidente Washington Luiz, com a finalidade de funcionar como Art. 1º "o órgão consultivo dos poderes públicos em assumptos referentes à organização do trabalho e da previdência social" (BRASIL, 1923, pg. 1). O Conselho foi, entre 1923 e 1946, o principal órgão julgador de questões ligadas ao mundo do trabalho em um período crucial de desenvolvimento industrial brasileiro, ainda que não fosse parte integrante do Poder Judiciário (BRASIL, 2020).

A lei de criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões de 1924 estabelecia a aposentadoria para trabalhadores ferroviários. Em 1926, foi criada a primeira Lei de Férias para trabalhadores. A Lei de Regulamentação do Trabalho de Menores ocorreu entre 1926 e 1927 (GARUTTI, MACHADO, 2019).

Durante o governo Getúlio Vargas, aderindo às pressões dos movimentos sociais, foi instituído o decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930, que cria a Secretaria de Estado denominado Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Esta Secretaria regulamentou várias leis, decretos e normativas, que possibilitaram a elaboração de medidas protetivas para os trabalhadores, além das fiscalizações de higiene e segurança no trabalho, houve a regulamentação do trabalho feminino e infantil, a definição da jornada de trabalho em 8 horas, as leis sindicais e de férias (CAMARGO, 2015).

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi organizado pelo Decreto nº 19.667, de 4 de fevereiro de 1931, com a seguinte estrutura: Secretário de Estado; Departamento Nacional do Trabalho; Departamento Nacional do Comércio;

Departamento Nacional de Povoamento; Departamento Nacional de Estatística (BRASIL, 2020).

Em 1932, foram criadas, para atender aos anseios da classe trabalhadora, as Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio dos Decretos nº 21.690 e 23.288, de 1º de agosto de 1932, e 26 de outubro de 1933, respectivamente (BRASIL, 2020).

Em 1933, foram criadas as Delegacias do Trabalho Marítimo, por meio do Decreto nº 23.259, de 20 de outubro, para inspeção, disciplina e policiamento do trabalho nos portos. No governo Vargas, foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação para os conflitos coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento para os conflitos individuais. Nesse período, houve uma ebulição de movimentos sociais trabalhistas, com greves por melhores condições de trabalho, com grande repercussão nacional e internacional, tendo inspirado movimentos literários (FARIAS, 2011).

Diante do movimento nacional em relação ao clima trabalhista, de modo a resolver os conflitos entre trabalhadores e empresas, foi promulgada a Constituição brasileira de 16 de julho de 1934, findando o cunho social, incluindo valores com relação aos obreiros, que assegurava aos brasileiros e estrangeiros no país, a inviolabilidade dos direitos concernentes à subsistência, liberdade, propriedade e segurança individual. Essa Constituição se preocupava com a relação de trabalho e em estabelecer no campo ou na cidade melhores condições de trabalho, visando à proteção e ao benefício social de todos os trabalhadores e profissionais liberais (FARIAS, 2011).

A primeira Lei Trabalhista, que instituiu uma regulamentação na prevenção de acidentes referente à segurança e saúde dos trabalhadores, ocorreu em 1934 (BRISTOT, 2019). Em 1940, as Inspetorias Regionais foram transformadas em Delegacias Regionais do Trabalho, por meio do Decreto-Lei nº 2.168, de 6 de maio de 2008, que se tornaram Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (FARIAS, 2011).

A Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo. Seu objetivo principal era regulamentar as relações coletivas e individuais do trabalho. Todas as legislações trabalhistas existentes no Brasil foram unificadas na Consolidação após a criação da Justiça do Trabalho (JUSBASIL, 2020).

Em 1960, o Ministério do Trabalho passou a ser denominado de Ministério do Trabalho e Previdência Social, por meio da Lei nº 3.782, de 22 de julho. Em 1964, foi criado o Conselho Superior do Trabalho Marítimo, por meio da Lei nº 4.589, de 11 de dezembro, constituído por representantes dos Ministérios do Trabalho e Previdência Social, da Marinha, da Agricultura e dos Empregadores e Empregados (BRASIL, 2020).

Em 1966, foi criada a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO, por meio da Lei nº 5.161, de 21 de outubro, para realizar estudos e pesquisas pertinentes aos problemas de segurança, higiene e medicina do trabalho (FARIAS, 2011).

Em 1971, foi estabelecida, provisoriamente, por meio do Decreto nº 69.014, de 4 de agosto, que dispõe sobre a reorganização preliminar do Ministério do Trabalho e Previdência Social e dá outras providências, com a estrutura básica do Ministério: Gabinete do Ministro; Consultoria Jurídica; Divisão de Segurança e Informações; Secretaria-Geral; Inspetoria-Geral de Finanças; Conselho Nacional de Política Salarial; Comissão da Ordem do Mérito; Secretaria do Trabalho; Secretaria da Previdência Social; Secretaria da Assistência Médico-Social; Departamento de Administração; e Departamento do Pessoal (BRASIL, 2020).

Em 1976, foi criado o Serviço Nacional de Formação Profissional Rural, SENAR, órgão autônomo vinculado ao Ministério, por meio do Decreto nº 77.354, de 31 de março. Em 1977, foi criado o Conselho Nacional de Política de Emprego, por meio do Decreto nº 79.620, de 18 de janeiro (FARIAS, 2011).

As leis referentes à segurança e à saúde dos trabalhadores no Brasil foram criadas em períodos diferentes: em 1934, a primeira Lei Trabalhista, que instituiu uma regulamentação na prevenção de acidentes; em 1941, pela Fundação da ABPA – Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes; em 1972, o plano de Valorização do Trabalhador, e a criação da portaria nº 3.237, da obrigatoriedade do Serviço Especializado em Segurança, de higiene e medicina do trabalho para as empresas com 100 ou mais trabalhadores contratados (BRISTOT, 2019).

As atividades de segurança e medicina do trabalho foram regulamentadas pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que define as Normas Regulamentadoras (NRs), que determinam parâmetros de cada uma delas aos profissionais. E das

fiscalizações nas empresas com intuito de fundamentar programas, treinamentos e melhorias às condições e bem-estar dos trabalhadores regidos pela CLT (BRISTOT, 2019).

O art. 155 da CLT especifica que a competência de regulamentação na Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é do Ministério do Trabalho e Emprego, que, atualmente, faz parte do Ministério da Economia, e uma de suas atribuições é a elaboração, revisão, atualização e implementação das Normas Regulamentadoras, com intermédio da Secretaria de Inspeção do Trabalho (BRASIL, 2018).

Em 1978, foi alterada a denominação da FUNDACENTRO para Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho, por meio da Lei nº 6.618, de 16 de dezembro. Foi alterada a denominação do Conselho Consultivo de Mão de Obra para Conselho Federal de Mão de Obra, por meio do Decreto nº 81.663, de 16 de maio. Em 1980, foi criado o Conselho Nacional de Imigração, por meio da Lei nº 6.815, de 19 de agosto. Em 1989, foram extintos as Delegacias do Trabalho Marítimo, o Conselho Superior do Trabalho Marítimo, o Conselho Federal de Mão de Obra e o PEBE, por meio da Lei nº 7.731, de 14 de fevereiro. Foi criado o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, por meio da Lei nº 7.839, de 12 de outubro. Em 1990, foi criado o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, por meio da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro. Na Lei nº 8.028, de 12 de abril de 1990, foram criados os seguintes órgãos: Conselho Nacional de Seguridade Social; Conselho Nacional do Trabalho; Conselho de Gestão da Proteção ao Trabalhador; Conselho de Gestão da Previdência Complementar; Conselho de Recursos do Trabalho e Seguro Social (FARIAS, 2011).

Os contratos dos trabalhadores com carteira assinada são regidos pela CLT, que lhes confere o direito à Previdência Social, que desde publicação da Lei nº 8.213 de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e de outras providências, mediante a contribuição assegura os direitos aos beneficiados por meios indispensáveis de manutenção, por motivos de desemprego, de doenças, invalidez, tempo de serviço, encargos familiares, idade avançada, morte ou prisão de quem estes dependiam economicamente. A Previdência Social vem sofrendo diversas alterações nos critérios de avaliação e concessão de benefícios, com impactos sobre os direitos dos trabalhadores

(BRASIL, 2018). Em 1991, foi extinto o SENAR, por meio do Decreto de 10 de maio (FARIAS, 2011).

Com processo de redemocratização do país, o Estado Democrático, a Assembleia Nacional Constituinte instituiu a Constituição da República Federativa do Brasil em 1988, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, destinada a assegurar “o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos” (BRASIL, CF 1988, pg. 1). Comprometida com a harmonia social, com a solução pacífica das controvérsias e na ordem interna e internacional, ela caracterizou o principal marco na saúde do trabalhador e na ordem jurídica, que garante a redução dos riscos provenientes do trabalho e pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho (BRASIL, 2020).

2.4.1 Mudanças do Trabalho com o advento da pandemia

A pandemia causada pelo *Sars-Cov 2* trouxe diversos impactos para o trabalho, o que gerou a necessidade de implantar medidas sanitárias para evitar a proliferação do vírus, que atingiu trabalhadores, empresas e empregos. Com isso, o Congresso Nacional decretou estado de calamidade pública no país em março de 2020 e foram adotadas diversas medidas legislativas em caráter de emergência de forma a tentar solucionar esses impactos (BRASIL, 2020).

Uma dessas medidas foi a Lei 14.020/20, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, estabelecendo opções das empresas em reduzir a carga horária de trabalho, antecipar férias, suspender o contrato de trabalho, o que afetou a população em geral. Em relação à jornada de trabalho, poderia ser feita em até 90 dias uma redução proporcional de 25%, 50% e 70%, sendo o salário compatível com as horas trabalhadas (BRASIL, 2020). Essa medida assegurou a manutenção do emprego, mas impôs aos trabalhadores precarização do trabalho e insegurança monetária.

Ainda em razão das consequências da pandemia, muitas empresas optaram pela utilização do teletrabalho, que está amparado legalmente pela Reforma Trabalhista

ocorrida em 2017. O regime de teletrabalho permite ao trabalhador desenvolver suas atividades em domicílio, pela Lei nº 13.467/2017, dispondo no Art. 75 que, para o exercício da atividade laboral em *home office*, é necessário um contrato individual de trabalho, em que o empregador deve deixar claras as informações contratuais para garantir a produtividade nas atividades a serem desempenhadas, quais serão os benefícios de direito, uso e manutenção da infraestrutura, condições para aquisição, condições para o trabalhador comparecer na empresa, além das regras com a saúde, sobre os riscos previstos, as precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho (BRASIL, 2017).

O *home office* traz uma forma de trabalho flexível, em razão do processo evolutivo das tecnologias desenvolvidos ao longo dos anos, a exemplo do uso da internet (HAUBRICH, FROEHLICH, 2019). Com isso, no cenário pandêmico e com necessidade de isolamento e distanciamento social, as empresas buscaram implantar o *home office* como alternativa, adaptando suas políticas, suas condições e suas práticas de trabalho (MENDES et al., 2021).

O *home office* no início das mudanças pela pandemia, segundo Trisotto (2020), foi inserido de forma forçada, por questão sanitária, e no decorrer dos meses, essa condição foi sendo bem aceita pelos empregados e trabalhadores, mesmo não sendo utilizado esse modo de trabalho em geral. E maio de 2020, conforme Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) sobre a Covid-19, foi divulgado no final do mês de junho pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que 8,7 milhões de brasileiros estavam trabalhando remotamente em decorrência da pandemia naquele mês (BRASIL, 2020).

Entre as desvantagens do trabalho *home office*, estão a exclusão do convívio social por falta de contatos com seus colegas de trabalho, o sentimento de solidão, podendo ser desenvolvidos sintomas de depressão, além da possibilidade da interferência do empregador na sua vida privada (CORDEIRO, FERREIRA, 2021).

Mas não se pode esquecer da dificuldade enfrentada pelos trabalhadores em regime de *home office* que tiveram que se adaptar bruscamente às novas práticas diárias de trabalho a distância com os equipamentos tecnológicos, o que pode influenciar no seu

emocional, devendo ser considerada a saúde física e mental de cada um (CORDEIRO, FERREIRA, 2021).

Outras preocupações apontadas por Silva (2018) para esse modelo de trabalho mais flexível concernem à exploração dos trabalhadores em condição vulnerável, além de ocasionar desigualdades em relação à remuneração com valores bem pagos e mal pagos para uma mesma categoria ou por se tratar de uma elite.

Em relação aos benefícios do trabalho em *home office* para os trabalhadores, são apontados horários flexíveis, convívio familiar, maior mobilidade e autonomia, mais liberdade para realizar suas atividades de acordo com sua escolha, fatores que contribuem para a qualidade de vida, ânimo e disposição para realizar suas atividades (CORDEIRO, FERREIRA, 2021).

Em 2021, foi incluída a Medida Provisória nº 1.45, de 27 de abril de 2021, que institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispondo medidas complementares para o enfrentamento das consequências emergenciais na saúde pública em razão da pandemia no âmbito do trabalho. Com o objetivo em continuar com a manutenção do Emprego e da Renda, a medida tem aplicabilidade praticamente igual à Lei 14.020/20 em relação à suspensão temporária do trabalho e à redução proporcional de jornada de trabalho e de salários dos trabalhadores (BRASIL, 2021).

2.5 QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR: CONCEITO E EVOLUÇÃO

Em decorrência do contexto abordado ao longo da história do processo de produção industrial e sobre as condições e as transformações do ambiente laboral, surgiu a preocupação com a QVT dos trabalhadores.

A QVT teve origem após a Segunda Guerra Mundial, com referência à mecanização nas empresas, por meio da identificação de problemas relacionado a conflitos interpessoais, grupais, sociais, de comportamentos individuais, com aumento de absenteísmo e no conjunto das relações humanas interligadas ao ambiente estrutural e social no local de trabalho, com a influência desses fatores na produtividade (CARVALHO, NASCIMENTO, SERAFIM, 2012).

Com a preocupação da QVT na década de 1950, o psicólogo *Eric Trist* e seus colaboradores iniciaram um estudo na Inglaterra, em que buscaram compreender a relação entre o ser humano, o trabalho e a empresa. Neste estudo, eles observavam o trabalhador executando suas atividades em forma de rodízios nos setores para verificar qual das atividades os trabalhadores realizavam com maior satisfação e de maior produção, assim, ele inseriu os trabalhadores nos locais em que eles mais se satisfaziam, aumentando a produção, foi então que surgiu na organização de trabalho a abordagem sociotécnica, com base na satisfação tríade dessa relação (FORNO, FINGER, 2015).

Segundo Rocha (2017), o movimento de QVT se destaca na década de 1960 pelos trabalhadores que lutavam para melhorar a saúde e o bem-estar dentro do ambiente de trabalho, tendo as empresas buscado melhorias na organização de trabalho em prol de diminuir efeitos que pudessem agravar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e sua produtividade.

A partir da década de 1970, foi vivenciada uma crise estrutural nos modelos de acumulação do taylorismo e fordismo, que necessitavam encontrar novas alternativas para a concorrência que se apresentava entre os países. E a QVT torna-se mais relevante com investimentos, sobretudo nas grandes empresas (FORNO, FINGER, 2015).

No final da década de 1970, o movimento da QVT fez com que os Estados Unidos da América (EUA) criassem Centros de Estudos referentes ao tema, tendo sido percebido que os trabalhadores haviam diminuído seus ritmos e faltavam com seus compromissos. Neste momento, o país passava pela competitividade internacional, levando os americanos a pesquisar os novos modelos de gerências executados em outros países, principalmente a dos japoneses, que se destacaram. Diante disso, houve necessidade de melhoria na produtividade frente às concorrências (BOHLANDER, SNELL, 2016).

Em 1976, a OIT desenvolve o Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho (PIACT), que surgiu como resposta da luta dos trabalhadores europeus pelas reivindicações das melhorias em seus direitos no trabalho, no final da década de 1960, e ao início de 1970. Advindo desse processo, na década de 1980, firmou-se uma tendência que apoia a QVT na participação dos trabalhadores na tomada de decisões junto à empresa, no sentido de deixar o trabalho mais humanizado,

e com uma visão no ser humano que está realizando suas funções firmado no seu desenvolvimento e com as suas potencialidades de aprofundamento (LACAZ, 2000).

No Brasil, o estudo sobre a QVT foi iniciado mais tarde pelos modelos internacionais em 1980 em decorrência do aumento da concorrência, bem como sua implantação de programas de qualidades total (FORNO, FINGER, 2015).

Para Veloso, Schirrmester e Limongi-França (2007) atribuem em partes a QVT como um efeito advindo ao modelo taylorista. Sua origem advém da característica comportamental, visualizada na humanização do trabalho, proporcionando o bem-estar e a participação dos trabalhadores em procedimento decisórios.

Em 1990, com a evolução de tecnologia em crescimento exponencial, trazendo a era da informação, houve um aceleração considerável na competitividade entre as empresas de forma a intensificar a globalização. Com as inovações constantes e a automatização dos processos de trabalhos, as empresas buscam o sucesso de mercado, com maior preocupação com relação a seus trabalhadores e ao ambiente de trabalho, com o intuito atender a satisfação e motivar o trabalhador a alcançar as metas de produtividade, se evidenciando no mercado de trabalho (RIBEIRO, SANTANA, 2015).

Com isso, ao passar dos tempos, a QVT tornou-se de interesse de estudo para muitos no espaço acadêmico, na literatura referente ao comportamento nas empresas, na mídia e de forma informais, com os programas de qualidade de vida total, entre outros. Mas só recentemente as preocupações com a satisfação e o bem-estar na execução das atividades relacionadas ao trabalhador vêm se tornando requisito para avaliar os índices de produtividade (ROCHA, 2017).

A definição da QVT é abordada por muitos autores sob vários aspectos, relacionados aos fatores e características presentes no ambiente de trabalho, de forma a assegurar as necessidades dos trabalhadores com satisfação, motivação, conforto, segurança, capacitação, e na realização das atividades laborais, na produtividade com boas condições e qualidade, incluindo, ainda, fatores da saúde física, emocional, mental, psicossocial, comportamental, dos deveres e direitos dos trabalhadores, e nas relações da vida social no trabalho. Os principais conceitos de QVT e os autores aparecem no QUADRO 1.

QUADRO 1 - PRINCIPAIS CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

AUTOR/ ANO	PRINCIPAIS CONCEITOS
Walton (1973)	A QVT é diretamente proporcional ao nível de satisfação e à autoestima do empregado.
Hackman & Hodham (1975)	A QVT como resultante de dimensões básicas da tarefa capazes de gerar estados psicológicos que resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis.
Triste (1975)	A QVT é de fundamental importância para as organizações, tanto dos países desenvolvidos, como dos países em desenvolvimento.
Westley (1979)	Considera que a QVT é afetada por quatro problemas: o problema político, o problema econômico, o problema psicológico e o problema sociológico.
Werther & Davis (1983)	QVT está relacionada a um programa de cargos e carreira, construído com equidade e bem conduzido pelas organizações.
Nadler & Lawer (1983)	A QVT era vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar problemas de qualidade e produtividade. Percebida como a grande esperança das organizações para atingir altos níveis de produtividade sem esquecer a motivação e a satisfação do indivíduo.
Huse & Cummings (1985)	Qualidade de vida como forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização na qual se destacam os seguintes aspectos: (a) preocupação com o bem-estar do trabalhador e com eficácia organizacional; (b) participação do trabalhador nas decisões e problemas no trabalho.
Siqueira & Coletta (1989)	A QVT envolvendo fatores determinantes e o próprio trabalho, as relações interpessoais, o indivíduo, as políticas de recursos humanos e a empresa como um todo.
Limongi- França (1995)	A QVT é uma compreensão abrangente comprometida com as condições de vida no trabalho, incluindo aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.
Albuquerque (1995)	A QVT é uma evolução da qualidade total. É o último elo da cadeia. E significa condições adequadas e o desafio de respeitar e ser respeitado como profissional.
Fernandes & Ballesteros (1996)	Qualidade de vida equivale a “bem-estar” no domínio social, ao “status de saúde” no domínio da medicina e ao “nível de satisfação” no domínio psicológico.
Fernandes (1996)	A QVT está associada à melhoria das condições físicas, dos programas de lazer, estilos de vida, instalações, atendimento e reivindicações dos

AUTOR/ ANO	PRINCIPAIS CONCEITOS
	trabalhadores, ampliação do conjunto de benefícios.
Limongi-França (1996)	A QVT, analisada sob uma perspectiva Biológica, Psicológica, Social e Organizacional (BPSO-96), busca a interação entre esses quatro aspectos de análise.
Marchi (1997)	A QVT pode ser entendida como o nível alcançado por uma pessoa na consecução dos seus objetivos de uma forma hierarquizada e organizada.
Fernandes & Gutierrez (1998)	A QVT é afetada ainda por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros, a variedade, identidade de tarefa, e retroinformação.
Limongi- França (2003)	A QVT é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e as expectativas de vida. Modelo de competências do Bem-Estar Organizacional.
Gutierrez (2004)	A QVT pode ser entendida como uma situação de bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e à extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória, despojada de estresse e outras consequências negativas.
Magalhães & Vilas Boas (2008)	Integração dos indicadores de QVT com indicadores de qualidade de vida.
Limongi-França (2010)	A QVT como uma nova competência do gestor frente ao perfil das organizações pós-industriais. Além de objetivar o bem-estar do indivíduo trabalhador, é um diferencial para o administrador no que tange a uma nova competência estratégica para a gestão adequada de uma organização, equilibrando as necessidades das pessoas e das empresas.

FONTE: Pinto, Paula e Vilas Boas (2012).

De acordo com o processo evolutivo das definições de QVT para esses autores, são abrangidos aspectos muito amplos sob a perspectiva de vários estudos com abordagens complementares, do contexto histórico-conceitual ao tema, fundamentado nas áreas de saúde mental, física, segurança e conforto, nas relações de vida do trabalho, visto pela preocupação com os direitos civis e sociais das empresas (SILVA, 2015).

2.5.1 Teoria e motivação na QVT

Ao considerar as características comportamentais e a visão humanizada que as empresas necessitam ter em relação aos trabalhadores, será apresentada nessa pesquisa a teoria da hierarquia das necessidades, de Abraham Maslow, a mais conhecida das teorias motivacionais humanas (BRANCO, SILVA, 2017; CHIAVENATO, 2004).

Maslow foi um psicólogo dos Estados Unidos da América, humanista, que fez várias pesquisas sobre o comportamento humano. Acreditava positivamente na relação da natureza humana e sua capacidade de autorrealização independentemente do ambiente em que estava inserido, mesmo sendo sadio ou não, desde que tivesse um comportamento motivado e controlado para a satisfação de suas necessidades (BRANCO, SILVA, 2017).

Em 1940, desenvolveu uma teoria sobre a hierarquia das necessidades, tornando possível a dedução sobre quais aspectos são motivados no ser humano, tendo construído em forma de pirâmide a hierarquia das necessidades humanas, que contemplam cinco níveis: fisiológicas, segurança, sociais, autoestima e autorrealização (ROCHA, 2017), FIGURA 1.

FIGURA 1 - PIRÂMIDE DAS NECESSIDADES - MASLOW



FONTE: Jovem Administrador (2019).

Nessa escala, segundo Maslow, o ser humano precisa ter suas necessidades da base da pirâmide atendidas para alcançar os níveis mais alto da pirâmide. A primeira necessidade é a garantia de sobrevivência do ser humano, e o trabalho é o que provém essas necessidades. A busca pelo emprego na escala traz segurança e este deveria ser duradouro, mas as ações das empresas às vezes passam inseguranças na permanência do emprego ao homem (ROCHA, 2017).

A necessidade social refere-se à aceitação, interação e pertencimento ao grupo. Rocha (2017, pg. 56) aponta que “quando as necessidades sociais não estão suficientemente satisfeitas, o indivíduo torna-se resistente, antagônico e até hostil com relação às pessoas que o cercam”. Na quarta necessidade, a estima se refere à independência, à reputação e à autoestima. Para alcançar a quinta necessidade, o ser humano tenta desenvolver suas habilidades, competências e crescimento pessoal para autorrealização.

Essas necessidades na QVT abrangem aspectos comportamentais, psicológicos, sociais, políticos, econômicos e do trabalhador, que impactam na sua satisfação, podendo favorecer ou comprometer a produtividade para a empresa (SILVA, OLIVEIRA, 2017).

A produtividade do trabalhador está relacionada ao seu desempenho, ao que ele realiza no seu trabalho, e os fatores motivacionais ficam em seu controle, envolvendo sentimentos concernentes aos aspectos de reconhecimento e crescimento profissional, desempenhos de suas atividades e do autor realização (CHIAVENATO, 2000).

O desempenho do trabalhador tem propensão de desenvolver forças que impelem a motivação como objeto do ambiente cultural em que vive, influenciando na forma pela qual o ser humano compreende seu trabalho e se defronta com a vida. Dentro da empresa, cada gestor deve conhecer e compreender as necessidades do trabalhador, dando a devida importância para cada um em sua forma motivacional (DAVIS, 1992).

Existem na atualidade diversos indicadores da QVT que podem ser aplicados de forma a facilitar o trabalho de gestores na avaliação do nível de satisfação e motivação dos trabalhadores. Um dos principais modelos para identificar os fatores que influenciam na QVT nas empresas foi desenvolvido por Richard Walton e será abordado neste capítulo.

2.5.2 O modelo das dimensões da QVT sob os critérios de Walton

O autor norte-americano Walton (1973) desenvolveu sua linha de pesquisa na satisfação da QVT, que dispõe de um modelo que constitui oito dimensões que definem critérios para QVT. O modelo procura apontar fatores e dimensões que influenciam os trabalhadores com maior significância no ambiente de trabalho, que podem ser aplicados nos mais diferentes tipos de organizações, trazendo resultados positivos para os trabalhadores e empresas que será abordado abaixo no QUADRO 2.

QUADRO 2 – CRITÉRIOS DE WALTON (1973) PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Dimensões/Critérios	Descrição	Indicadores
1 Compensação justa e adequada	Tem como objetivo analisar a remuneração recebida pelo trabalho prestado: a) Remuneração adequada: remuneração necessária para o funcionário ter uma vida digna; b) Equidade interna: quando todos os funcionários da mesma equipe têm uma remuneração igual; c) Equidade externa: igualdade na remuneração do funcionário em comparação com as remunerações dos outros profissionais no mercado de trabalho.	Salário
2 Condição de trabalho	Tem o objetivo de medir a qualidade do local de trabalho: a) Jornada de trabalho: se as quantidades de horas trabalhadas estão de acordo com o serviço prestado pelo funcionário; b) Carga de trabalho: a quantidade de trabalho que deve ser realizada em um turno de trabalho; c) Ambiente físico: as condições físicas do trabalho têm que ser confortáveis, organizadas e saudáveis; d) Material e equipamento: todo o material necessário para o serviço deve estar em boas condições e ter a quantidade certa para sua realização; e) Ambiente saudável: criar um ambiente saudável aos seus funcionários; f) Estresse: tentar não criar um ambiente estressante para o profissional.	Jornada de trabalho, ambiente físico e salubridade

Dimensões/Critérios	Descrição	Indicadores
3 Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais	Tem como objetivo verificar se o funcionário consegue aplicar seus conhecimentos e aptidões profissionais: a) Autonomia: medida permitida ao funcionário de liberdade e independência na execução do seu trabalho; b) Significado da tarefa: o trabalho prestado deverá ser importante para o funcionário dentro e fora da empresa; c) Identidade da tarefa: medida do serviço prestado em sua integridade e no desempenho do resultado; d) Variedade da habilidade: verificar as capacidades e habilidades do funcionário e utilizá-las; e) Retroinformação: fornecer um <i>feedback</i> aos funcionários.	Autonomia, estima, capacidade múltipla e informação sobre o trabalho
4 Oportunidades de crescimento e segurança	Referente às oportunidades que a empresa fornece para o desenvolvimento, o crescimento profissional e pessoal e a segurança do emprego dos seus funcionários: a) Possibilidade de carreira: possibilidade de crescimento profissional dentro da organização; b) Crescimento pessoal: possibilidade de cursos e capacitação para o desenvolvimento dos funcionários; c) Segurança de emprego: grau de segurança dos funcionários quanto às chances de demissão da empresa.	Carreira, desenvolvimento e estabilidade no emprego
5 Integração social na organização	Tem como objetivo verificar o grau de integração social que existe na organização: a) Igualdade de oportunidades: todos na organização deverão ter a mesma oportunidade; b) Relacionamento: medir o grau de relacionamento interpessoal e o respeito às individualidades; c) Senso comunitário: medir o consenso entre seus funcionários.	Ausência de preconceito, habilidade social e valores comunitários
6 Constitucionalismo / Cidadania	Verificar se a empresa está cumprindo todos os direitos dos funcionários; a) Direitos Trabalhistas: ponderar se os direitos trabalhistas estão sendo cumpridos; b) Privacidade Pessoal: observar o grau de privacidade existente dentro da organização em relação a seus	Direitos garantidos, privacidade, imparcialidade e liberdade de expressão

Dimensões/Critérios	Descrição	Indicadores
	funcionários; c) Liberdade de expressão: se o funcionário tem a liberdade de se expressar; d) Normas e rotinas: forma como as normas e rotinas interferem no andamento do trabalho.	
7 Trabalho e espaço total de vida	Tem como objetivo medir a harmonia entre a vida pessoal e a vida profissional do funcionário: a) Papel balanceado no trabalho: manter um equilíbrio entre as horas trabalhadas e as reais necessidades de seu cargo; b) Horário de entrada e saída do trabalho: o cumprimento das horas trabalhadas e o convívio social.	Vida pessoal preservada e horários previsíveis
8 Relevância social da vida no trabalho	Orientar seus funcionários sobre trabalhos sociais: a) Imagem da empresa: se os empregados têm orgulho e satisfação de trabalhar na empresa; b) Responsabilidade social da empresa: percepção do funcionário em relação à responsabilidade social que a empresa presta a sua comunidade; c) Responsabilidade social pelos serviços: percepção do funcionário em relação à qualidade dos serviços prestado pela empresa para à comunidade; d) Responsabilidade social pelos empregados: observar a política de recursos humanos da empresa, verificando se há valorização e participação do funcionário.	Imagem da empresa, responsabilidade social da empresa e responsabilidade social da empresa

FONTE: Alves (2010), Fernandes (1996) e Walton (1973).

Segundo Walton (1973), os oito fatores (justa e adequada, condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida, relevância social), não são complexos, de forma que conduzem a diversos tipos de análise na QVT em uma empresa, que poderá usar os fatores de modo a trabalhar com cada um deles separadamente ou de modo homogêneo. Outro aspecto importante a ser analisado para o autor é que se faz necessário identificar as preferências do ser humano em sua pluralidade, como a cultura, educação, classe social, personalidade, entre outros, independentemente de como será a abordagem aos requisitos da QVT.

Crêterios que esclarecem no que concerne à visão da empresa. A QVT é demonstrada no trabalho como humanização, abrangendo a responsabilidade social, o atendimento das necessidades e anseios dos trabalhadores, com estruturação na reorganização de promoções de cargos de trabalho, associadas à capacitação, valorização, autonomia das equipes de trabalho e na melhoria do ambiente laboral (SANTOS, 2012), de tal modo que os modelos funcionam como base para a implantação dos programas de QVT, adaptados conforme a particularidade de cada setor ou empresa.

3 MÉTODOS

3.1 ASPECTOS METODOLÓGICO

Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa aplicada em campo. A pesquisa descritiva tem como intenção descobrir as relações existentes entre os fenômenos, as coisas, os fatos e as situações (MARCONI, LAKATOS, 2017). Consiste na investigação, na observação, no registro e na análise, que classifica e interpreta os fatos do grupo em estudo sem a interferência do pesquisador. O que permite uma pesquisa aprofundada e detalhada do objeto estudado (GIL, 2017).

A pesquisa quantitativa compreende um processo racional e sistematizado, objetivando propiciar uma explicação ao problema apresentado. A pesquisa abrange uma metodologia com maior rigor científico, envolvendo respostas que possam trazer melhorias para a prática, incentivando mudanças de todos os envolvidos. Ela constitui um processo de diversas fases, desde a inclusão do problema até a apresentação e análise dos resultados. A pesquisa envolve um raciocínio lógico e dedutivo, usando regras numéricas e mensuráveis para experiências humanas (LACERDA, COSTENARO, 2016).

Desta forma, para este estudo, será utilizada a abordagem quantitativa, tendo em vista que serão apresentados dados numéricos e categorizados com a mensuração do instrumento de QVT de forma a contribuir para a construção de um manual de recomendação proposto no estudo.

3.2 LOCAL DA PESQUISA

O local para o desenvolvimento da pesquisa foi em uma empresa de médio porte que presta, no Paraná, serviços especializados no ramo do asseio e conservação. Ela atua desde 2002 por meio de um esforço conjunto entre os sindicatos patronal e laboral do setor do asseio e conservação, trazendo a trabalhadores e empresas do setor melhorias em qualificação e capacitação. A empresa tem como objetivo o fortalecimento do ramo, com ações que envolvem a empregabilidade, a qualificação, a saúde e a

segurança do trabalhador. Para que isso possa ocorrer, ela tem três unidades de negócios relacionadas à seleção de profissionais para as vagas de emprego (recrutamento) do segmento. Na educação, ela dispõe de cursos profissionalizante com ênfase nos cursos relacionados ao ramo da empresa com o intuito de capacitar e qualificar os profissionais acerca de suas necessidades para as contratações. Na medicina e segurança do trabalho (SESMT coletivo), dispõe de uma equipe própria, multidisciplinar que foca na promoção da saúde e da segurança dos trabalhadores no ramo da empresa, atendendo o interesse patronal e laboral, com o acompanhamento do Ministério da Economia (DADOS FORNECIDO PELA EMPRESA, 2020).

Com isso, os setores da empresa apresentam uma diversidade de categorias profissionais atuando nesses setores, que vão da área da saúde e engenharia, compreendendo médicos, enfermeiras do trabalho, técnicos de enfermagem, engenheiros e técnicos de segurança do trabalho, à área da educação, compreendendo pedagogos, professores, instrutores e demais profissionais como gerentes, psicólogos, assistentes do RH, auxiliares administrativos, financeiros, recepção, porteiros, vigia e servente de limpeza (DADOS FORNECIDO PELA EMPRESA, 2020).

3.3 POPULAÇÃO DO ESTUDO

A empresa tem atualmente 82 funcionários, participaram da pesquisa 53 funcionários dos setores divididos no QUADRO 3.

QUADRO 3 – NÚMEROS DE FUNCIONÁRIOS POR SETOR

Setores	Número de funcionários
Administrativo	27
Ensino/e educação	21
Recrutamento	6
SESMT	28
Total de funcionários	82

FONTE: a autora (2021).

Como condições para participação da pesquisa, foram todos os funcionários da instituição que aceitaram de livre e espontânea vontade participar da pesquisa, com idade igual ou superior a dezoito anos. E como condição de exclusão foram ausência dos

funcionários por motivo de férias, licença para tratamento de saúde, maternidade e faltas justificadas ou que não desejem participar da pesquisa.

Dentre o quadro de total de funcionários da empresa dos que não participaram, uma funcionária se encontrava em licença maternidade, três funcionários realizam atuação fora do Paraná. Dois gestores não participaram das apresentações sobre a pesquisa realizadas de forma on-line na Plataforma Zoom nos dias 21 e 22/06/2021 e horários as 14h e 18:30h. Que teve como finalidade de propiciar informações e esclarecer dúvidas sobre a pesquisa. E observou-se que alguns gestores e funcionários não participaram da pesquisa, lembrando que a pesquisa foi de forma voluntária.

3.4 COLETA DOS DADOS

A pesquisa teve início no primeiro e segundo semestre de 2021, seguindo três etapas: 1 - levantamento do perfil sociodemográfico e do perfil de absenteísmo entre os trabalhadores da empresa privada de médio porte do Paraná, tendo sido criado um instrumento em formato de questionário pela autora para a coleta de dados da primeira etapa (APÊNDICE 1); 2 - aplicação de um questionário de avaliação da qualidade de vida (QWLQ-bref) dos trabalhadores (ANEXO 1); e 3 - construção de uma tecnologia educacional para o cuidado em saúde e segurança para a QVT dos trabalhadores da empresa privada de médio porte.

A primeira etapa foi desenvolvida de 28 de junho 2020 a 16 julho de 2021, tendo sido coletadas informações sobre o número de trabalhadores, área de atuação, número de atestados médicos apresentados durante o ano de 2015 a junho de 2021. O acesso desses dados foi fornecido pelo RH da empresa que faz a guarda dos atestados, que foi disponibilizado perante a assinatura do “termo de consentimento para tratamento de dados pessoais” que se refere a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD nº 13.709/2021, por tanto foram analisados somente os atestados dos participantes que aceitaram participar da pesquisa, o termo de LGPD se encontram no Apêndice 2. Acredita-se que esse foi um fator que limitou a participação de alguns trabalhadores, que não quiseram disponibilizar o acesso aos seus dados de saúde ocupacional. A descrição das atividades desenvolvidas pelos funcionários, dados fornecidos pelo SESMT da

empresa, que se encontram no Anexo 3. A relação de cargos e funções, tempos na função, média de idade e sexo, esses últimos dados foram coletados em forma de questionário on-line (*Google Forms*), respondido pelo trabalhador, que disponibilizou seus dados mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), aceitando participar da pesquisa. O instrumento contendo as perguntas e as informações referentes aos atestados estão descritos no Apêndice 1.

Ainda na primeira etapa, foi feito, em dezesseis de julho de 2021, um levantamento dos atestados médicos em que foi analisado o perfil de absenteísmo dos trabalhadores da empresa, sendo feita uma análise estatística simples e absoluta, conforme dados coletados pelo instrumento descrito no Apêndice 1, que trata dos atestados médicos de 2015 a junho de 2021.

Na segunda etapa, desenvolvida de 15 a 22 de junho de 2021, foi aplicado, aos trabalhadores, um questionário autoaplicável de avaliação da qualidade de vida no trabalho (*QWLQ-bref*) para analisar os principais fatores que influenciam a qualidade de vida. Este questionário se encontra Anexo 1 do projeto e foi autorizado o seu uso pelos seus representantes, por e-mail, conforme Apêndice 4.

O questionário de qualidade de vida no trabalho na versão abreviada, *QWLQ-bref* (*Quality of Working Life Questionnaire - bref*), abrange quatro domínios o de físicos/saúde, o psicológico, o pessoal e o profissional, que é constituído em 20 questões, sendo quatro questões do domínio físicos/saúde, três do domínio psicológico, quatro do domínio pessoal e nove domínio profissional. Estes domínios foram selecionados da versão ampliada do instrumento *QWLQ-78*, composto de 78 questões, criado e validado por Reis Junior (2008) no Brasil. Para o desenvolvimento desse instrumento, foi utilizada a mesma metodologia adotada na construção *WHOQOL-100* Qualidade de Vida - (*Quality of Life Questionnaire -100*) pela OMS (CHEREMETA et al., 2011).

A versão abreviada foi desenvolvida por Cheremeta et al. (2011), e para manter o mais fidedigno possível e com a mesma validade a ordem das questões do questionário ficou com a mesma sequência do *QWLQ-78*, “sendo apenas excluídas as questões não remanescentes para a versão abreviada e alterada a numeração sequencial” (CHEREMETA et al., 2011, p. 12). Segue a ordenação dos domínios e perguntas apresentados no QUADRO 4.

QUADRO 4 – QUESTÕES QUE COMPÕEM O QWLQ-BREF

DOMÍNIO	QWLQ - 78	QWLQ – bref	QUESTÃO
Domínio físico	31	4	Em que medida você avalia o seu sono?
	36	8	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	69	17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	77	19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?
Domínio psicológico	22	2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	3	5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	37	9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
Domínio pessoal	33	6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	38	10	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	45	11	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?
	66	15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
Domínio profissional	20	1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	24	3	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	35	7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?

	46	12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	59	13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?
	63	14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
	67	16	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?
	72	18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
	78	20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?

FONTE: Cheremeta et al., (2011, p.12-13).

Foi feito um comparativo entre os dois instrumentos de modo a garantir a mesma confiabilidade do instrumento original. “Como a escala de respostas utilizada possui cinco alternativas, variando de 1 a 5, de um modo geral, quanto mais positiva a resposta, mais próximo de 5 tende a ser o resultado” (CHEREMETA et al., 2011, p.9). Este comparativo foi calculado pela média entre os quatro domínios do instrumento que avalia a QVT sob os aspectos pessoal, de saúde, psicológico e profissional. “O *QWLQ-bref* foi calculado pela correlação entre as questões e o escore global da QVT” (CHEREMETA et al., 2011, p. 10).

O número de questões por domínio tem uma diferença para cada um deles com maior quantidade de questões para o domínio profissional, que são nove, justificado pelo instrumento *QWLQ-78* composto de 78 questões, 35 delas só no domínio profissional. “A escalas de respostas são do tipo *Likert*, de cinco alternativas, que podem variar” (CHEREMETA et al., 2011, p. 6), conforme o Quadro 5.

QUADRO 5 – ESCALA DE VARIAÇÃO DE RESPOSTA DO QWLQ - BREF

Escala de Frequência/ Respostas				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito Alta
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
Muito pouco	Pouco	Média	Muito	Completamente

FONTE: Cheremeta et al., (2011)

As respostas devem ser dadas de modo a garantir que os resultados sejam referentes ao mesmo período dos trabalhadores, sendo assim, baseadas nas últimas duas semanas de trabalho, como descrito no instrumento do Anexo 1. E para o instrumento ser válido, foi determinado que sejam respondidas 80% das questões de cada domínio (REIS JÚNIOR, 2008).

Foi elaborada uma escala de avaliação para o instrumento no intuito de padronizar a análise dos resultados. A apresentação da escala proposta para classificação da QVT foi feita para o instrumento QWLQ – 78 e se encontra no Quadro 6.

QUADRO 6 – A CLASSIFICAÇÃO PROPOSTA PARA QWLQ – 78

QWLQ – 78				
Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Neutro (mais ou menos satisfatório)	Satisfatório	Muito Satisfatório
0 a 22,5	22,5 a 45	45 a 55	55 a 77,5	77,5 a 100

FONTE: Reis Junior (2008)

“Assim, os índices compreendidos entre 0 e 22,5 são classificados como “muito insatisfatórios”, o mesmo intervalo de 22,5 é utilizado para classificar como “insatisfatórios” os índices compreendidos entre 22,5 e 45”. (REIS JÚNIOR, 2008, p. 9). O índice de 45 a 55 é considerado neutro, mais ou menos satisfatório, na QVT; índice de 55 a 77,5 se apresenta satisfatório na QVT; índice acima de 77,5 tem uma excelente QVT. Esse instrumento objetiva mensurar a QVT dos trabalhadores (REIS JÚNIOR, 2008).

Para obtenção dos resultados do *QWLQ-bref*, foi desenvolvida uma ferramenta exclusiva para o cálculo dos dados no *software Microsoft Excel for Windows*, bastando fazer a tabulação dos dados nos locais específicos, e os cálculos serão feitos automaticamente. A ferramenta para o cálculo dos resultados do instrumento está disponível no endereço eletrônico <http://www.brunopedroso.com.br/qwlq-bref.html> (CHEREMETA et al., 2011).

“A sintaxe de tabulação do instrumento proposto, além de fornecer o índice de QVT dos colaboradores, também apresenta a estatística descritiva e a apresentação gráfica da aplicação” (REIS JÚNIOR, PILATTI, PEDROSO, 2011, p.10). Na apresentação, na estatística descritiva constam “a média aritmética simples, o desvio padrão, o coeficiente de variação, o valor mínimo, o valor máximo e a amplitude” (CHEREMETA et al., 2011, p.10). Também apresenta o índice de correlação de Pearson entre os domínios do *QWLQ-78*, além de representar o gráfico do resultado dos escores QVT (CHEREMETA et al., 2011).

O coeficiente de correlação de Pearson (r) ou correlação linear é um método estatístico para mensurar as relações entre variáveis e o que elas representam. A correlação procura compreender como uma variável se comporta em um ambiente em que a outra está variando, pretendendo identificar se há existência relacionada entre a variabilidade das duas. Apesar de não originar em causalidade, o coeficiente de correlação indica em números essa relação linear, quantificando a relação entre as variáveis, exprimindo o grau da correlação compreendido entre valores entre -1 e +1. (FIGUEIREDO FILHO, SILVA JUNIOR, 2009).

Para analisar e interpretar a correlação de Pearson, é fundamental, na averiguação de sua significância (P – valor) e nos resultados do coeficiente de correlação (r), a interpretação do coeficiente de correlação Pearson (r) entre os valores -1 a +1. O sinal de negativo ou positivo indica o relacionamento e o valor que propõe a força da relação entre as variáveis. Quando o coeficiente se aproxima de -1 ou +1 mais forte é a relação (FIGUEIREDO FILHO, SILVA JUNIOR, 2009).

Quando o valor é acima de zero ($r > 0$), se aproxima de + 1, percebe-se aumento no valor de uma variável, considerando o aumento da outra também, indicando relação linear positiva. Quando o valor é abaixo de zero ($r < 0$), se aproxima de -1, também há

uma relação entre as variáveis, uma aumenta enquanto a outra diminui, sendo essa correlação chamada de negativa ou inversa. O coeficiente de valor zero indica ausência de correlação entre as duas variáveis. Os resultados são considerados com estatística significativamente quando $p < 0,05$ (SILVA., 2013).

QUADRO 7 – VARIAÇÃO DO COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO

Coeficiente de correlação					
FRACA		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: Silva. (2013)

As variáveis categóricas que compõem o questionário *QWLQ- bref* aplicado foram demonstradas pela estatística descritiva com a média, o desvio padrão, o coeficiente de variação, o valor mínimo, o valor máximo e a amplitude, com a finalidade de classificar a QVT dos trabalhadores da empresa privada de médio porte do Paraná.

Por fim, após a realização do questionário *QWLQ – bref*, a autora perguntou ao participante se ele gostaria de acrescentar outro aspecto ainda não perguntado, cujas respostas são apresentadas nos resultados dessa pesquisa.

Para o preenchimento do questionário, foram disponibilizadas duas formas: on-line e impressa, em razão da diversidade de níveis de escolaridade dos trabalhadores, para que todos pudessem participar de livre e espontânea vontade.

Em virtude do cenário da pandemia da *Covid-19*, optou-se por realizar apresentações sobre a pesquisa para os participantes, tendo sido agendadas quatro reuniões *on-line* na Plataforma Zoom nos dias 21 e 22/06/2021 e horários as 14h e 18:30h. Essas apresentações tiveram a finalidade de proporcionar informações sobre a pesquisa e esclarecer dúvidas, em razão das alterações ocorridas na organização do trabalho por consequência da redução da jornada de trabalho, dias alternados e atividades laborais em *home office*, além dos três setores serem em localidades diferentes do administrativo, SESMT e recrutamento/seleção. Nessas apresentações, os

participantes manifestaram o desejo de responder aos questionários de forma on-line, tendo os contatos sido repassados via *e-mails* e/ou *WhastApp*.

Na forma on-line, os questionários foram aplicados através de um formulário eletrônico (*Google Forms*) com o link <https://forms.gle/eFArnXV7L4Lf3WmX7>, disponibilizado aos participantes. Os contatos via e-mail e *Whatsapp* foram fornecidos pela empresa aos pesquisadores, com autorização dos participantes dos quais foram encaminhados os convites de forma formal para a participação, o modelo desse convite se encontra no Apêndice 5.

Os participantes que aceitaram participar da pesquisa passaram pelas seguintes etapas:

1 – Eletronicamente aceitar participar da pesquisa, o que correspondeu à assinatura do TCLE, que pode ser impresso se o participante o desejasse explicando a importância do documento. Ao final do campo de consentimento pós informação explicitado de forma simples a redação, se apresentou como: “Li, compreendi e concordo em participar da pesquisa”, e caso não concorde em participar, clique em “não participar, e apenas feche essa página no seu navegador”.

2 – Responder ao questionário *on-line* em seu horário de trabalho, no momento e local de sua preferência como assim desejar. O participante não teve despesas e nem foi remunerado pela participação na pesquisa e todas as despesas decorrentes de sua participação na pesquisa não foram cobradas.

O risco da pesquisa foi mínimo devido envolver apenas a resposta ao questionário *on-line* que poderia ter gerado algum desconforto (cansaço, dificuldade de leitura), o questionário é validado para seu uso nas empresas de forma a mensurar a QVT, o tempo gasto para seu preenchimento foi, em torno de 05 a 10 minutos. Para garantir a confidencialidade e a privacidade dos participantes, a caracterização deles foi feita por codificação de sua identidade, ou seja, sem a identificação do trabalhador. Todos os dados obtidos na pesquisa foram utilizados exclusivamente com finalidades científicas conforme previsto no consentimento do participante.

Ao participante foi ofertado que ele pudesse se retirar do estudo a qualquer momento, sem qualquer justificativa. Sua privacidade foi mantida através da não

identificação do seu nome. Ao assinar este termo de consentimento livre e esclarecido, a cópia do dele foi automaticamente enviada para seu endereço eletrônico informado.

E por fim, na terceira etapa, conforme os resultados encontrados nos questionários aplicados e analisado, foi construído uma tecnologia educacional sobre a QVT para aplicação de estratégias educativas, visando a melhoria na QVT dos trabalhadores da empresa.

3.5 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram digitados em uma planilha eletrônica simples e processados nos programas *Microsoft Excel 2013* para frequência absoluta e relativa. Foram feitos testes para análise dos dados conforme orientação do estatístico após a coleta de dados, o que permitiu caracterizar a população estudada, o perfil de absenteísmo e a QVT.

O *QWLQ-bref* é uma ferramenta para o cálculo no *software Microsoft Excel for Windows* criada por Pedroso (2008). O *QWLQ-bref* é disponibilizado ao pesquisador no sítio eletrônico <http://www.brunopedroso.com.br/qwlq-bref.html>, ao qual compete fazer a tabulação dos dados nos locais especificados, sendo todos os cálculos feitos de forma automatizada.

3.6 ASPECTOS ÉTICO

A pesquisa foi realizada seguindo todas as recomendações contidas na Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, que trata da pesquisa com seres humanos. O projeto foi submetido e aprovado sob o número do parecer 4.751.657 do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná (UFPR), sendo respeitados os direitos e o anonimato dos participantes da pesquisa, através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que se encontra no Apêndice 3.

Foram respeitados todas as etapas éticas para a realização desta pesquisa quantos aos documentos necessários que foram: a carta de encaminhamento da pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa; Declaração de compromisso da equipe da

pesquisa em cumprimento com todas as resoluções do Conselho Nacional de Saúde e normas da Comissão da Nacional de Ética em Pesquisa, relativas a pesquisa envolvendo seres humanos; Análise a Mérito; Declaração de Concordância dos Serviços envolvidos nesse caso a Universidade e a empresa privada; Autorização para acesso a dados para fins de pesquisa universitária; Solicitação de acesso de dados de arquivo e TCLE.

A participação foi voluntária, o questionário poderia trazer algum incômodo ou desconforto (cansaço e dificuldade de leitura) ao participante em responder às questões, não estava previstos riscos relacionados aos participantes por se tratar de uma pesquisa com um questionário para avaliação da QVT (*QWLQ-bref*), do qual foram respondidos questões com dados referentes aos participantes e poderia ocorrer riscos relacionados ao estudo na quebra de confidencialidade das informações ou vazamento da plataforma digital usada. Para tentar garantir e evitar que isso ocorresse, no questionário on-line foi utilizado a plataforma digital *Google forms* considerada confiável e segura, e seu acesso só ocorre por meio de *login* e senha da pesquisadora.

Como medidas de proteção para o desconforto citado, o participante poderia optar por não responder ao questionário ou se desejar não participar do estudo, podendo desistir da participação a qualquer momento do preenchimento ou mesmo após ter participado da pesquisa, poderia também entrar em contato com as responsáveis por esta pesquisa em caso de dúvidas ou para fornecimento das informações, antes, durante ou depois de encerrado o estudo (podendo agendar um horário de forma presencial) ou online pelos contatos telefônicos ou *WhatsApp* das pesquisadoras. Além disso, as pesquisadoras que estavam prontamente disponíveis para atuar em prol da resolução de problemas e para prestar assistência quantos as desconfortos nos casos citado acima. De qualquer forma, esta pesquisa não oferece nenhum dano ou prejuízo ao participante.

Os documentos estão em arquivo em um “*Pen Drive*”, guardados e protegidos sob a responsabilidades das pesquisadoras em sala do Grupo de Estudo Multiprofissional em Saúde do Adulto (GEMSA), na Universidade Federal do Paraná.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Para obter as informações, foram aplicados os questionários a 53 participantes, sendo que o total de trabalhadores na empresa nesse período era de 82, totalizando 65% de participantes na pesquisa. Quanto ao perfil deles, 51% (27) eram do sexo masculino e 49% (26) do sexo feminino. Em relação à faixa etária, prevaleceu a faixa entre 25 e 35 anos de idade, 34% (18) participantes. Com relação à área de atuação dos participantes do setor SESMT foram 45% (24), no setor de educação foram 32% (17), no setor Administrativo foram 19% (10) e no setor de recrutamento/seleção foram 4% (2), sendo que o setor SESMT obteve o maior número de interessados em participar da pesquisa. A Tabela 1 mostra estes dados.

TABELA 1 – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ

DADOS DO TRABALHORES	Nº DE PARTICIPANTES	%
Número de trabalhadores ativos na empresa	82	100
Número de trabalhadores participantes	53	65
Sexo		
Masculino	27	51
Feminino	26	49
Faixa etária (anos)		
25 a 35	18	34
36 a 47	17	32
48 a 58	14	26
59 a 65	4	8
Área de atuação		
SESMT	24	45
Educação	17	32
Administração	10	19
Recrutamento/Seleção	2	4
Total de participantes	53	100

FONTE: A autora (2021).

Com relação às funções, houve maior participação dos professores com 21% (11), seguido dos técnicos de segurança do trabalho com 19% (10) e dos gestores com 13% (7). Quanto ao tempo de atuação na função dentro da empresa, houve prevalência de 6 a 8 anos com 49% (26), seguido de 5 meses a 2 anos com 26% (14) e de 3 a 5 anos com 17% (9). Já o tempo na ocupação foi de 6 a 8 anos com 30% (16), seguido de 9 a 11 anos com 23% (12) e de 9 meses a 2 anos com 17% (9).

TABELA 2 – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ

DADOS DO TRABALHORES	Nº DE PARTICIPANTES	%
Função dos Participantes		
Analista de T.I.	1	2
Assistente administrativo	2	4
Assistente administrativo financeiro	1	2
Assistente de Recursos Humanos	1	2
Auxiliar de secretária	1	2
Auxiliar orientação pedagógico	1	2
Coordenador	1	2
Copeira	1	2
Enfermeiro	1	2
Engenheiro de segurança do trabalho	2	4
Gestor/ líder	7	13
Gestora ambiental	1	2
Instrutor de Curso Livre	1	2
Médico	2	4
Professor	11	21
Secretária Escolar	1	2
Servente e copeira	2	4
Técnico em Enfermagem do trabalho	5	9
Técnico em Segurança do Trabalho	10	19
Tutor EAD	1	2
Tempos de função na empresa		
De 5 meses a 2 anos	14	26
De 3 a 5 anos	9	17
de 6 a 8 anos	26	49
de 9 a 11 anos	4	8
Tempo de atuação nessa função incluindo outras empresas que já trabalhou		
De 9 meses a 2 anos	9	17
De 3 a 5 anos	7	13
De 6 a 8 anos	16	30
De 9 a 11 anos	12	23
De 12 a 20 anos	5	9
De 21 a 35 anos	4	8
Total de participantes	53	100

FONTE: A autora (2021).

Quanto ao estado civil, 58% (31) eram casados/união estável, 36% (19) solteiros, separados/divorciados 6% (3), o que comprova a prevalência dos casados/união estável. Em relação à quantidade de filhos dos participantes, 62% (33) têm filhos e 38% (20) descreveram não ter filhos. Os participantes com filhos 48% (16) têm somente 1 filho, seguido 33% (11) que têm 2 filhos e de 12% (4) que têm 3 filhos, o que comprova que a maioria dos participantes tem somente 1 filho.

Quanto ao nível de escolaridade, 32% (17) têm ensino superior completo, 19% (10) têm mestrado e 17% (9) incluem cursos técnicos e especializações.

TABELA 3 – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ

DADOS DO TRABALHORES	Nº DE PARTICIPANTES	%
Estado civil		
Casados	31	58
Separado(a)/ divorciado(a)	3	6
Solteiro(a)	19	36
Dos participantes que tem filhos		
Não	20	38
Sim	33	62
Quantidades de filho	Quantidades	
Com 1 filho	16	48
Com 2 filho	11	33
Com 3 filho	4	12
Com 4 filho	1	3
Com 5 filho	1	3
Escolaridade		
Fundamental Completo	1	2
Fundamental incompleto	2	4
Médio completo	7	13
Outros (Curso técnicos, especializações etc.)	9	17
Superior completo	17	32
Superior incompleto	4	8
Pós-graduação (Mestrado)	10	19
Pós-graduação (Doutorado)	3	6
Total de participantes	53	100

FONTE: A autora (2021).

Em relação à carga horária de trabalho semanal, houve prevalência de 53% (28) com 44 horas, e 26% (14) com 40 horas, seguido de 13% (7) com 22 horas. Os dados apresentados apontam os turnos de trabalho dos participantes, sendo que 77% (41) dos participantes trabalham no período diurno, seguido do matutino com 9% (5) e noturno com 8% (4).

Sobre os participantes que já sofreram acidentes de trabalho, 92% (49) não sofreram acidentes e 8% (4) já sofreram acidentes. Entre os acidentados, apenas para 25% (1) não houve abertura da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT e 75% (3) tiveram a abertura da CAT. Nenhum desses trabalhadores necessitou de afastamento pelo INSS. Quanto ao uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) durante o acidente, 25% (1) relatou não ter feito uso de EPI quando ocorreu o acidente e 75% (3) relataram estar usando os EPIs durante o acidente.

TABELA 4 – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ.

DADOS DO TRABALHORES	Nº DE PARTICIPANTES	%
Carga horária semanal		
22 horas	7	13
30 horas	2	4
40 horas	14	26
44 horas	28	53
48 horas	2	4
Turno de Trabalho dos participantes		
Horário Administrativo	41	77
Manhã	5	9
Noite	4	8
Tarde	3	6
Participantes que já sofreu acidente de trabalho		
Não	49	92
Sim	4	8
No caso de ter sofrido o acidente de trabalho: houve abertura da CAT? Houve afastamento pelo INSS, se sim, por quanto tempo?		
Não	1	25
Sim	3	75
Houve afastamento pelo INSS, se sim, por quanto tempo?		
Todos os acidentes sem afastamento	4	100
No caso de acidente de trabalho: Quando sofreu o acidente fazia uso de Equipamento de proteção Individual EPI:		
Não	1	25
Sim	3	75
Total de participantes	4	100

FONTE: A autora (2021).

Quanto ao histórico de doenças ocupacionais pelos participantes, 96% (51) responderam não ter doença ocupacional e 4% (2) participantes responderam que tinham algum tipo de doença, 1 relatou ter bursite e tendinite no ombro e 1 ter tendinite sem especificar o local. E no caso de fazer tratamento para as doenças relatadas, um respondeu “só tomar medicamentos para dor”, o outro respondeu estar “fazendo tratamento fisioterápico” e que “o quadro se desenvolveu há 6 meses”. Como a maioria desses trabalhadores desenvolve atividades administrativas com carga horária de 8 horas/diárias, essas doenças podem estar relacionadas a riscos ergonômicos e a movimentos repetitivos (Tabela 4).

Em relação aos riscos ocupacionais existentes e relacionados à profissão dos participantes, 50% (35) responderam haver riscos ergonômicos (postura inadequada, mobiliário, iluminação inadequada); 14% (10) responderam haver riscos mecânicos/de acidentes (conduzir veículo automotor categoria B, treinamento em espaço confinado e trabalho em altura); 11% (8) responderam haver riscos biológicos (bactérias, fungos, vírus etc.); 11% (8) responderam haver riscos químicos (substância químicas como álcool etílico 70%, água sanitária, detergente, multiuso perfumado, desinfetante, sabonete líquido, desodorizantes de ambiente); 10% (7) responderam não haver riscos; e 3% (2) responderam haver riscos físicos (ruídos, pressões anormais). A existências desses riscos se justifica pela diversidade de funções na empresa, sendo que diversas funções apresentaram mais de um risco ocupacional, alcançando até quatro riscos ocupacionais por função.

Diante desses riscos, a pergunta para os participantes foi se eles faziam uso de EPIs no ambiente de trabalho, 23% (29) responderam que não fazem uso de EPI; 13% (17) responderam que fazem uso de luvas; 13% (16) responderam que fazem uso de calçados de segurança; 12% (15) responderam que fazem uso de máscara de segurança; 10% (13) responderam que fazem uso de óculos de proteção ou protetor facial; 8% (10) responderam que fazem uso protetor auricular; 6% (8) responderam que fazem uso outros EPIs; 6% (8) responderam que fazem uso de capacete de segurança; 6% (7) responderam que fazem uso cintos e travas de segurança; e 3% (4) responderam que fazem uso roupa de segurança. O uso de EPIs e sua diversidades se justificam pela diversidade de funções e setores da empresa, neste item alguns participantes relataram fazer uso de mais de um EPI, sendo o número máximo de nove tipos de EPI.

Em relação às capacitações relacionadas aos riscos existentes no ambiente de trabalho, 47% (25) responderam que não receberam treinamentos e 53% (28) que receberam treinamentos. Quanto aos participantes que receberam capacitações sobre uso dos EPIs, 42% (22) mencionaram que não receberam e 58% (31) mencionaram que já receberam capacitações sobre a utilização de EPIs.

TABELA 5 – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ

DADOS DO TRABALHORES	Nº DE PARTICIPANTES	%
O participante tem alguma doença ocupacional no momento - Sim - Não, se sim qual?		
Não	51	96
Sim	2	4
Doença ocupacional apresentadas:		
Bursite, Tendinite no ombro	1	50
Tendinite	1	50
Caso tenha alguma doença ocupacional, faz algum tratamento? Há quanto tempo tem a doença e faz o tratamento?		
Bursite, tendinite no ombro, só tomo medicamentos para dor.	1	50
Estou com tendinite, fazendo tratamento fisioterápico. O quadro se desenvolveu há 6 meses.	1	50
Em sua profissão existe riscos ocupacionais, se sim quais?	Nº de Riscos ocupacionais*	%
Ergonômico (postura inadequada, mobiliário, iluminação inadequada)	35	50
Mecânico risco de acidente	10	14
Biológico (bactérias, fungos, vírus etc.)	8	11
Químico (produtos químicos)	8	11
Não tem riscos	7	10
Físicos (Ruídos, pressões anormais)	2	3
Total de riscos existentes (tem alguns participantes que apresentaram dois a quatros riscos existentes)	70	100
O participante faz uso de Equipamento de proteção Individual EPI no trabalho	Nº Equipamento de proteção Individual EPI	
Não	29	23
Luvas de segurança	17	13
Calçados de Segurança	16	13
Máscara de segurança	15	12
Óculos de proteção/ou proteção para face	13	10
Protetor auricular (de ouvidos)	10	8
Outros	8	6
Capacetes de segurança	8	6
Cintos e travas de segurança	7	6
Roupa Segurança	4	3
Total de participantes que usa os EPIs (tem alguns participantes que usam mais de um EPIS)	127	100
O participante recebeu treinamento relacionado aos riscos em potencial/ existentes do seu ambiente de trabalho		
Não	25	47
Sim	28	53
Total de participantes	53	100
O participante já recebeu treinamento relacionado aos Equipamentos de proteção Individual EPI		
Não	22	42
Sim	31	58
Total de participantes	53	100

FONTE: A autora (2021).

Nota: * número de risco ocupacional é maior que o número de participante pelo fato de os participantes apresentarem mais de um risco relacionado à sua função e atividade realizada.

Nota: **número de EPIs é maior que o número de participante pelo fato de os participantes utilizarem mais de um EPI relacionado aos riscos de sua função e atividade desenvolvida.

O número e o tipo de atestados em relação aos dias perdidos no período de janeiro de 2015 a junho de 2021 foram apresentados pelos 53 participantes. Em relação aos anos, o ano de 2015 foi o que mais apresentou atestados, contabilizando 227 dias, em 2017 foram 175 dias, em 2019 foram 158 dias, em 2021 foram 104 dias, em 2016 foram 97 dias, em 2018 foram 80 dias e em 2020 ocorreu o menor número de dias de atestados apresentados, 50. Durante esse período, foram perdidos por afastamento do trabalho, aproximadamente, 2 anos e 6 meses de trabalho.

TABELA 6 – NÚMERO DE ATESTADOS MÉDICOS EM DIAS APRESENTADOS DURANTES O ANO DE 2015 A JUNHO DE 2021:

TIPOS DE ATESTADOS EM DIAS	Nº 2015	Nº 2016	Nº 2017	Nº 2018	Nº 2019	Nº 2020	Nº 2021*	TOTAL DE 2015 a 2021
Declaração de realização de exame	8	4	6	10	4	1	1	34
Declaração de consulta médica	20	29	18	18	35	5	4	129
Declaração de acompanhamento familiar	6	7	9	3	5	2	3	35
Atestado por acompanhamento familiar	0	8	10	4	0	0	1	23
Atestado sem CID	29	30	19	25	23	3	2	131
Atestado com CID	164	19	103	20	91	39	93	529
TOTAL POR ANO	227	97	165	80	158	50	104	881

FONTE: A autora (2021).

Nota: *o ano de 2021 foi até o mês de junho.

Na segunda etapa, foi caracterizado o perfil de absenteísmo. O setor do SESMT apresentou o maior número de registros de atestados, 669, seguido do setor administrativo com 221, do setor de educação apresentou 13, e o setor de recrutamento e seleção apresentou 8 atestados médicos.

TABELA 7 – NÚMERO DE ATESTADOS MÉDICOS E DECLARAÇÕES EM HORAS DIAS APRESENTADOS DURANTES O ANO DE 2015 A JUNHO DE 2021 POR SETORS DA EMPRESA:

Setor do SESMT	Nº Atestado
Declaração de realização de exame	18
Declaração de consulta médica	70
Declaração de acompanhamento familiar	22
Atestado por acompanhamento familiar	16
Atestado sem CID	102
Atestado com CID	411
Total SESMT	639
Setor Administrativo	
Declaração de realização de exame	15
Declaração de consulta médica	55
Declaração de acompanhamento familiar	12
Atestado por acompanhamento familiar	12
Atestado sem CID	25
Atestado com CID	107
Total Administração	221
Setor da Educação	
Declaração de realização de exame	0
Declaração de consulta médica	2
Declaração de acompanhamento familiar	1
Atestado por acompanhamento familiar	0
Atestado sem CID	4
Atestado com CID	6
Total Educação	13
Setor do Recrutamento e Seleção	
Declaração de realização de exame	0
Declaração de consulta médica	1
Declaração de acompanhamento familiar	0
Atestado por acompanhamento familiar	0
Atestado sem CID	0
Atestado com CID	7
Total Recrutamento e Seleção	8

FONTE: A autora (2021).

Na Tabela 8 estão descritos os domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional relacionados à QVT e a estatística descritiva obtida pela média aritmética simples, o desvio padrão, coeficiente de variação, valor mínimo, valor máximo e amplitude. As variáveis dependentes foram dicotomizadas adotando os valores médios como ponto de corte na escala *QWLQ-bref*. Sendo que o domínio com a menor média foi o relacionado ao físico e saúde com 3,807, seguido do domínio do profissional com a média 3,854. O domínio psicológico teve a média 3,994 e a maior média foi apresentada pelo domínio pessoal com 4,074, com o total da média incluindo todos os domínios na QVT de 3,932. O desvio padrão para QVT contabilizando todos os domínios foi de 0,764 com o coeficiente de variação total de 19,430 e a amplitude contemplando todos os

domínios de 3,667, sendo considerados valores satisfatórios conforme apresentado no Quadro 7 sobre o grau de satisfação.

TABELA 8 – DISTRIBUIÇÃO DOS DOMÍNIOS E O ESCORE TOTAL QWLQ-BREF DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ 2021.

DOMÍNIO	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	MÉDIA	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Físico/Saúde	0,433	11,384	2,250	3,807	5,000	2,750
Psicológico	0,908	22,727	1,000	3,994	5,000	4,000
Pessoal	0,857	21,043	1,000	4,074	5,000	4,000
Profissional	0,917	23,800	1,000	3,854	5,000	4,000
QVT	0,764	19,430	1,333	3,932	5,000	3,667

FONTE: A autora, 2021.

A apresentação do índice de correlação de Pearson entre os domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional do *QWLQ-bref* na Tabela 9 mostra que a variação do coeficiente de correlação para domínio físico/saúde apresenta uma correlação entre si e com os demais domínios – valor de $r = 1$ –, sendo visualizado tanto nas colunas quanto nas linhas desta tabela, obtendo um valor positivo de forte significância. Portanto, a correlação direta e forte do domínio físico/saúde e profissional, que quanto melhor os hábitos saudáveis dos trabalhadores, melhores serão os aspectos organizacionais que induz a melhoria da QVT dos trabalhadores, o que demonstra a correlação desses dois domínios. Há uma correlação direta e forte entre domínio físico/saúde e pessoal que quanto melhor os hábitos saudáveis dos trabalhadores, melhores serão os aspectos familiares e culturais que podem melhorar o trabalho dos profissionais, o que demonstra a correlação entre os dois domínios. Também há uma correlação direta e forte entre o domínio físico/saúde e psicológico, que quanto melhor os hábitos saudáveis dos trabalhadores, melhores serão os aspectos em relação à motivação no trabalho, autoestima e à satisfação pessoal, o que demonstra a correlação entre os dois domínios. E, por fim, há uma correlação direta e forte do domínio físico/saúde e físico/saúde, que quanto melhor os hábitos saudáveis dos trabalhadores, melhores serão os aspectos relacionados à saúde dos trabalhadores, o que demonstra a correlação entre si nesse domínio. Dessa forma, a variação do

coeficiente de correlação se apresenta para domínio físico/saúde uma correlação entre si, e com o domínio físico/saúde com os demais domínios.

O domínio profissional apresentou valor de $r = 0,874384$, o psicológico valor $r = 0,884209$, e o pessoal valor $r = 0,889733$. Estes se apresentaram, também, de forma positiva sendo considerados valores fortes, correlacionando-se com as variáveis entre os domínios e o índice global QVT, considerados fortes os valores de 0,97 a 0,99, sendo o domínio de maior significância o pessoal, com 0,99299 de índice global (Quadro 7).

TABELA 9 – CORRELAÇÃO DE PEARSON ENTRE OS DOMÍNIOS E O ÍNDECE GLOBAL DO QWLQ-BREF

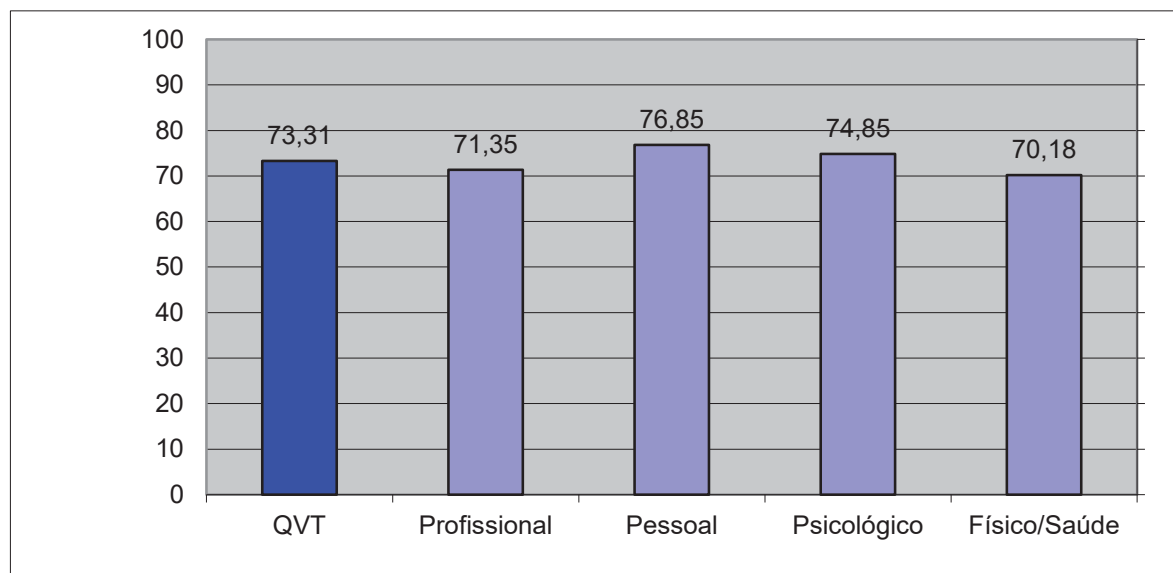
Domínios	Físico/Saúde (1)	Psicológico (2)	Pessoal (3)	Profissional (4)	QVT (5)
Físico/Saúde (1)	1				
Psicológico (2)	0,884209	1			
Pessoal (3)	0,889733	0,976547	1		
Profissional (4)	0,874384	0,977619	0,98714	1	
QVT (5)	0,916431	0,989735	0,99299	0,991384	1

FONTE: A autora, 2021.

O Gráfico 1 mostra o resultado dos escores QVT utilizados pelo instrumento, que possibilitaram traçar um perfil acerca da QVT dos participantes. Conforme os resultados apresentados na pesquisa, a avaliação foi feita por intermédio do instrumento utilizado para o levantamento de dados, e as respostas encontradas em escala de 0 a 100 apontam a QVT avaliado com média 73,31.

O domínio físico/saúde apresentou a menor média entre os avaliados, 70,18, e o domínio pessoal foi o que apresentou melhor média entre os avaliados, 76,85. Os demais domínios apresentaram as seguintes médias em escala crescente de avaliação: domínio profissional, 71,35 de média, e domínio psicológico, 74,85 de média.

GRÁFICO 1 – ÍNDICE DAS MÉDIAS DOS DOMÍNIOS DA QVT AVALIADO E MÉDIA GERAL DE QVT (QWLQ-BREF)



FONTE: A autora, (2021).

No final do questionário *QWLQ-bref*, havia um campo aberto para os participantes responderem se “Gostariam de acrescentar outro aspecto ainda não perguntado?”. Nesse item, 42 participantes responderam que não tinham nada a acrescentar, e 11 participantes responderam que sim (Quadro 8).

QUADRO 8 – RESPOSTA DA QUESTÃO ABERTA PARA O PARTICIPANTE DA PESQUISA:

Gostaria de acrescentar outro aspecto ainda não perguntado?
Resposta dos participantes
“A satisfação não é completa por conta da pandemia covid, as atividades presenciais fazem falta e a jornada de trabalho fica reduzida, inclusive no aspecto financeiro”.
“Até a pandemia estava satisfeita. Depois desta quase não tive demanda de trabalho e, consequentemente, renda. Isso ocasiona um sentimento de desvalorização”.
“Esse projeto tem pontos positivos para melhoria do ambiente de trabalho e qualidade de vida do trabalhador”
“Meu trabalho, durante a semana, está diretamente ligado a conferência de documentos, o que causa certo desconforto devido minha visão já não ser tão boa e dessa forma eu a cada duas horas, saio para uma breve caminhada no interior da Instituição”.
“Os professores que não têm carga horária fixa, acabam ficando um pouco alheios as novidades da instituição e novos projetos”.
“Satisfeito”
“Ser Professor na Instituição é minha atividade profissional secundária, por isso, em alguns questionamentos ficou difícil responder, pois não estou no cotidiano da Organização. Mas, no geral, a Instituição é um lugar agradável para se trabalhar, justo é ético na medida do possível”.

Gostaria de acrescentar outro aspecto ainda não perguntado?
“Sim, acredito que os colaboradores como diz a frase “são engrenagem” das corporações e mesmo afastados por motivos que muitas vezes é bem maior que eles mesmos precisam ter um acompanhamento mais próximo”.
“Talvez o período da pesquisa não tenha contemplado o momento atual, porém o home office, trouxe também a questão de comprometimento da saúde mental. E a falta de EPIs nas residências, favoreceu o surgimento de problemas posturais”.
“Tenho pouco tempo no SESMT, mas até o momento está ótimo”.
“Ter um plano de carreira e mais meritocracia

FONTE: A autora, (2021).

5 DISCUSSÃO

A análise dos resultados será apresentada em quatro subcapítulos: no primeiro, foram discutidos os aspectos relacionados ao perfil sociodemográfico, no segundo, o perfil de absenteísmo entre os trabalhadores pesquisado no terceiro a mensuração da QVT pelo instrumento *QWLQ-bref.* e, por último a construção de uma tecnologia educacional sobre a QVT dos trabalhadores.

5.1 O PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ.

Verificou-se que os participantes apresentaram diferença entre o sexo masculino e feminino, o que demonstra a crescente incorporação da força de trabalho feminina.

Esse resultado retrata as mudanças ocorridas do papel feminino no mundo do trabalho conforme afirmam Araújo e Polsin (2017) que o papel da mulher foi se transformando e se diversificando em busca do seu espaço social, realização profissional e pessoal, antes limitado ao círculo familiar. Deste modo, a mulher busca sua independência econômica, construindo uma identidade de status e empoderamento³.

A mulher passou a investir em sua formação profissional, deixando de ser prioridade o casamento para muitas, e para conciliar essas mudanças preservando o seu papel de mãe, elas optam por ter menos filhos, vindo em primeiro lugar sua carreira e estabilidade no trabalho. Dados do IBGE (2016) mostram que, em 2005, 21,2% das famílias/casais não tinham filhos, em 2015 houve uma elevação desse indicador para 28,5%, o estudo associa esse aumento a uma maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, à postergação da maternidade, à diminuição da fecundidade pela opção de não ter filhos.

³ O empoderamento é um fator resultante da junção de indivíduos que se reconstroem e desconstroem em processo contínuo que culmina em empoderamento prático da coletividade, tendo como resposta as transformações sociais que serão desfrutadas por todos e todas. O empoderamento visa a estrada para contraposição fortalecida ao sistema dominante, a movimentação de indivíduos rumo ao empoderamento é bem-vinda, desde que não se desconecte de sua razão coletiva de ser (BERTH, 2018, p. 43).

Diante disso, o papel do homem, que era o de provedor da família, também sofreu mudanças, ele perde espaço nas decisões familiares em razão do poder econômico da mulher, que passa a participar no sustento familiar, e o homem passa a ser cobrado na participação doméstica, que antes era só da mulher. Dessa maneira, a família busca dividir as atividades domésticas e dos filhos (ARAÚJO E POLSIN 2017). Acredita-se que, com uma melhor divisão do trabalho doméstico e do cuidado com os filhos, homens e mulheres possam estabelecer uma relação harmoniosa e isso pode contribuir para a qualidade de vida familiar, o que pode acarretar um desempenho superior nas atividades laborais. Os autores buscam fazer uma interação entre a família e QVT, afirmando que a satisfação com o trabalho se relaciona à satisfação com a vida familiar, constituindo um conjunto de realizações pessoal.

Em relação à faixa etária dos participantes desta pesquisa, a maioria tinha entre 25 e 47 anos, o que representa a faixa etária predominante da população economicamente ativa no Brasil, conforme apontam os dados estatísticos do IBGE (2021), sendo essa população de 86,1 milhões de pessoas. Esses dados mostram uma categoria de trabalhadores adultos jovens presentes no mercado de trabalho que buscam estabilidade no emprego e condições adequadas de trabalho (BRASIL, 2021).

Outro resultado está relacionado ao predomínio do estado civil, mais de 58% eram casados e 62,3% tinham filhos, o que demonstra que o vínculo empregatício gera estabilidade e permite ao trabalhador constituir família, conforme aponta estudo do IBGE (2016).

O meio familiar e do trabalho requer um equilíbrio, adentrando as ações de QVT na relação familiar. Para Araújo e Polsin (2017), as ações dos programas de QVT devem inserir a participação dos familiares no ambiente laboral, a exemplo das confraternizações e datas comemorativas. As empresas também devem respeitar os períodos de folga e descanso dos trabalhadores, que são garantidos pela legislação trabalhista.

Em relação ao tempo de atuação na empresa, percebe-se que os participantes têm estabilidade e experiência em suas ocupações, a maioria apresentando de 6 a 8 anos de tempo de trabalho na empresa. Esse resultado reforça a teoria apresentada por Walton (1973) na dimensão quatro, que afirma que para melhoria da QVT é necessário

atender critérios importantes como oportunidades, segurança no emprego e estabilidade dos trabalhadores, a fim de assegurar o bem-estar, a saúde e a segurança no trabalho.

Segundo Carvalho et al., (2018), esse é um fator protetivo para QVT, podendo estar associado à empresa que proporciona melhores condições de trabalho e valorização do trabalhador. Discordando desse autor, estudo conduzido por Rocha et al. (2018), que avaliou a QVT, aponta que os profissionais da área da saúde com mais tempo de atuação na empresa relataram grande insatisfação com a política interna de incentivo à valorização e crescimento profissional, pois ela não ocorre de forma democrática, mas por indicação de superiores.

Nesse contexto, o fator estabilidade pode gerar segurança e satisfação no trabalho desde que sejam conduzidas políticas internas de valorização profissional e QVT que atendam a critérios específicos e objetivos para a promoção dos trabalhadores.

Destaca-se que a maioria dos participantes da pesquisa tinha ensino superior, seguido de pós-graduação (mestrado e doutorado), o que mostra a exigência atual do mercado de trabalho, que busca por profissionais qualificados. Esses profissionais se capacitam para conseguir melhores colocações e oportunidades de emprego.

A qualificação profissional possibilita concepção de saberes, habilidades, competência, uma linguagem técnica nas atividades pelo tempo de formação, sendo fundamental aos profissionais que almejam melhores cargos, promoções e valorização (LIMA, OLIVEIRA, 2020). De forma a contribuir para o desenvolvimento econômico dos trabalhadores e melhorias na QVT com apoio das empresas que podem incentivar as formações. O incentivo aos planos de carreira é fator importante para a motivação e a satisfação dos trabalhadores, o que traz a necessidade da ascensão de cargos de modo a ser selecionado por meritocracia ou por políticas institucionais democráticas.

A prevalência da carga horária de trabalho foi de 44 horas semanais, mostrando que a maioria dos trabalhadores passa mais tempo no ambiente de trabalho do que em suas residências. Esses resultados estão relacionados à Teoria de Walton (1973) nas dimensões 2 e 7, que se referem à “condição de trabalho e espaço total de vida”, reafirmando a importância de mensurar a qualidade do local de trabalho, a jornada, ambiente físico e salubre, de forma a harmonizá-lo entre a vida profissional e pessoal, preservando e equilibrando os horários previsíveis para os trabalhadores.

Estudo de Siqueira et al. (2017) conduzido com trabalhadores de um pet shop e clínica veterinária mostrou que a maioria está satisfeita em relação ao local, à jornada e à carga horária de trabalho, porém não são mencionadas a jornada e a carga horária desses trabalhadores.

Estudo conduzido por Araújo et al., (2019) com docentes de uma universidade pública mostrou insatisfação no trabalho para o critério relacionado à carga horária de 40 horas semanais, restando pouco tempo para a família e o lazer, o que influencia no estilo de vida e QVT para esses profissionais. O período prolongando no ambiente de trabalho poderá propiciar insatisfação, de modo a gerar desgaste físico, poderá influenciar no desempenho dos trabalhadores em seu ambiente laboral, além de afetar as atividades de lazer familiar (VASCONCELOS, RIBEIRO, CARVALHO, 2020).

Nesse contexto, os participantes desta pesquisa poderão sofrer algum desconforto e fadiga em razão da longa jornada de trabalho, o que pode interferir no desempenho de suas atividades. Por isso, se faz necessário proporcionar aos trabalhadores um ambiente confortável, com adequações ergonômicas, pausas para repousos nos casos de movimento repetitivos, e correções de posturas para os que trabalhadores que permanecem muito tempo sentados, de forma a implementar o programa de QVT. Tudo isso com objetivo de aplicar as correções, mudança para melhorias para QVT dos trabalhadores, almejando seu bem-estar físico e mental, propiciando equilíbrio e preservação entre a vida profissional e pessoal desses trabalhadores.

Diante disso, sobre os participantes pesquisados que sofreram acidentes ou apresentaram doenças relacionadas ao trabalho nos últimos cinco anos, a empresa mostrou um indicador baixo, o que comprova uma preocupação da empresa em cumprir as legislações de saúde e segurança vigentes para proporcionar um ambiente seguro para a saúde de seus trabalhadores. Esses resultados também sugerem que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é atuante na empresa, considerando o baixo índice de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Segundo o Boletim Informativo Ministério da Previdência Social (2021), os benefícios por incapacidade laborativa tiveram uma mudança no perfil das doenças que causam afastamento do trabalho. Atualmente as doenças prevalentes estão relacionadas

aos riscos ergonômicos que resultam da sobrecarga mental, dos movimentos repetitivos e da postura inadequada no exercício da atividade laboral (BRASIL, 2021).

O Boletim do Ministério da Previdência Social (2017) destaca que os casos de afastamento por adoecimento, as doenças musculoesqueléticas estão relacionadas principalmente com as dorsalgias, transtornos de discos vertebrais e lesões de ombro. Já no afastamento por adoecimento relacionado ao trabalho, à dorsalgia, às lesões de ombro e s sinovites e tenossinovites (BRASIL, 2021) são as que mais geram ausência do trabalhador em seu ambiente laboral.

Haeffner et al. (2018) afirmam em seu estudo sobre o absenteísmo por distúrbios musculoesqueléticos no Brasil que foram notificados 32.438 casos por trabalhadores ao Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), no período de 2007 a 2012. Contabilizando cerca de 5 milhões de dias perdidos de trabalho, com um total de trabalhadores em afastamento de 18.611 por esses distúrbios relacionados a atividades executadas por movimentos repetitivo, esforço físico, posturas inadequadas ou estáticas, manipulação de cargas pesadas, entre outros fatores, afetando diretamente a saúde e QVT desses trabalhadores.

Para prevenção dos distúrbios/doenças musculoesqueléticas causados por fatores ergonômicos, é importante proporcionar boas condições de trabalho, para isso, se faz necessária uma análise ergonômica dos postos de trabalho pelas empresas, de forma a prevenir essas doenças.

Neste cenário, a empresa poderá proceder a uma análise para adequar o ambiente de trabalho e inserir programas de QVT para capacitar os trabalhadores quanto ao uso de movimentos do seu corpo, exigência de postura, carregamento de pesos e pausas nas atividades de movimentos repetitivos. De modo de implantar medidas intervencionistas para prevenção do surgimento de distúrbios musculoesqueléticos e proporcionar conforto nas execuções de suas atividades no ambiente de laboral, consequentemente reduzindo os afastamentos dos trabalhadores, diminuindo a perda de produtividade na empresa.

Em relação aos acidentes de trabalho e ao uso de EPIs, foi possível verificar que os participantes da pesquisa conhecem a exposição aos riscos ocupacionais aos quais estão expostos e o tipo de EPI a ser utilizado conforme a atividade laboral desenvolvida.

Esse resultado demonstra que a empresa atende a NR – 01, que contempla as disposições gerais na “Ordem de serviço de segurança e saúde no trabalho”, um documento obrigatório que deve conter as informações ou instruções das atividades que serão desempenhadas pelo trabalhador, contendo os riscos existentes, o uso de EPIs e as precauções para a prevenção de acidente e doenças ocupacionais (BRISTOT, 2019).

Os EPIs são medidas de proteção para o trabalhador, sendo considerados dispositivos ou produtos de uso individual pelo trabalhador para sua proteção e segurança (OLIVEIRA, 2020). A norma dispõe que os EPIs devem ser fornecidos pela empresa gratuitamente ao trabalhador, além de fornecer o treinamento para uso adequado, sua guarda e conservação (BRASIL, 2018). Os dispositivos mais usados compreendem luvas, máscaras de proteção, óculos de proteção, capacetes, aventais, sapatos de segurança, que devem ser indicados e usados conforme os riscos existentes para o trabalhador (ANDRADE et al., 2020). Contudo é essencial que o trabalhador conheça os riscos aos quais está exposto no ambiente de laboral para que possa aderir ao uso dos EPIs de forma consciente para prevenir acidentes e agravos a sua saúde.

No Brasil, entre 2012 e 2020, foram notificados 5,6 milhões acidente e doenças do trabalho, o que custou ao sistema previdenciário mais de 100 bilhões reais, conforme apresentado em relatório da OIT (OIT, 2021). Destaca-se que o Brasil ocupa a 3ª colocação no ranking mundial de mortes por acidentes de trabalho e acredita-se que esse número seja maior, visto serem falhos os sistemas de informação para o registro de acidentes de trabalho no Brasil (MENDES, BANDEIRA; 2019).

Cabral, Soler, Wysocki (2018, p.2) afirmam que as doenças e os acidentes relacionados ao trabalho refletem um grave “problema de saúde pública para a economia de uma nação. No Brasil, sua análise previdenciária” é contemplada na Lei de Benefícios da Previdência Social nº 8.213/1991 e na Lei Complementar nº 150/2015. Cordeiro (2018) complementa que os acidentes de trabalho para os trabalhadores no Brasil representam o maior agravo à sua saúde. “Diferentemente do que o nome sugere, eles não são eventos acidentais ou fortuitos, mas, sim, fenômenos socialmente determinados, previsíveis e preveníveis” (CORDEIRO, 2018, p. 2).

Perante o contexto da problemática decorrente das doenças e acidentes relacionados ao trabalho, que são preveníveis e previsíveis, Mendes e Bandeira (2019)

destacam a importância e a necessidade de as empresas se empenharem na prevenção de acidentes e doenças do trabalho. Para tal, deverão implantar programas focados na segurança e saúde com ações diárias em conjunto com os trabalhadores, de forma a detectar os riscos de acidentes, tentando eliminá-los com inspeções e treinamentos priorizando um ambiente seguro e saudável com QVT aos trabalhadores, de maneira a diminuir os índices de absenteísmos, gasto das empresas e custos previdenciários do país.

No Anuário Estatístico da Previdência Social, em 2019), foram registrados 374.545 acidentes típicos, 102.213 acidentes de trajeto e 9.352 doenças relacionadas ao trabalho e 96.397 acidentes sem a comunicação de acidente de trabalho – CAT (BRASIL, 2021).

Nesta pesquisa, apenas 2 acidentes de trabalho foram registrados no período estudado, o que demonstra uma preocupação da empresa em cumprir as medidas de segurança no trabalho, a fim de evitar adoecimento ou morte de seus trabalhadores.

Esses dados só reforçam a importância de as empresas adotarem as ações ou programas para QVT, de maneira a beneficiar os trabalhadores com melhorias para a saúde e o bem-estar dos profissionais e da própria empresa na qualidade dos serviços prestados, pela diminuição das perdas com afastamento dos trabalhadores.

Com relação à educação em serviço, quase 50% relataram não ter participado de capacitações sobre os riscos ocupacionais aos quais estavam expostos e 41% não tiveram capacitações para o uso de EPIs. Entre os participantes, 54,7% relataram não fazer uso de EPIs. Esses dados demonstram a necessidade de investimento em programas de educação em serviço a fim de orientar os trabalhadores sobre os riscos presentes no desempenho de suas atividades laborais e sobre a segurança no trabalho.

Bristot (2019) enfatiza sobre a capacitação dos riscos, sendo a utilização dos EPIs fundamental para que o trabalhador possa ter conhecimento sobre os riscos existentes em suas atividades e no ambiente laboral, de modo que, com a capacitação, o trabalhador use corretamente os dispositivos, além da sensibilização sobre sua segurança e comprometimento e responsabilidade na adoção de medidas protetivas para evitar acidentes e doença no trabalho.

Mendes e Bandeira (2019) afirmam que os EPIs são dispositivos para prevenção e segurança dos trabalhadores quando utilizados por eles, devendo os trabalhadores ser

fiscalizados e acompanhados no uso desses dispositivos para eliminação dos riscos, de modo a manter o trabalhador livre de acidentes, preservando sua QVT.

5.2 O PERFIL DO ABSENTEÍSMO ENTRE OS TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO PARANÁ.

Os resultados do perfil de absenteísmo estão apresentados nas Tabelas 6, 7 e 8 e serão discutidos nesse subcapítulo.

Foram registrados 239 atestados e declarações médicas referente ao período de 2015 a junho de 2021, tendo sido perdidos em 881 dias de trabalho, com a média anual de perda de 126 dias de trabalho, o que resulta em mais de um terço do ano perdido em dias. No total, foram perdidos 2 anos e 6 meses de dias de trabalho no período estudado. Esse resultado deve ser considerado para o planejamento de ações de saúde na empresa, a fim de evitar a ausência do trabalhador em suas atividades laborais, o que pode contribuir para um aumento na sobrecarga de trabalho nos trabalhadores que permanecem nesse ambiente influenciando na sua QVT.

Estudo conduzido por Brey et al. (2017), objetivando e caracterizar o perfil de absenteísmo dos trabalhadores da saúde em um hospital público na região do sul do Brasil, que tinha no período 1.153 trabalhadores contratados no ano de 2013, apontou durante esse ano do mês de janeiro a dezembro a ocorrência de 2.309 afastamentos, contabilizando em 4.619 dias perdidos de trabalho. Esta estatística mostra a importância do acompanhamento dos indicadores de absenteísmo dos trabalhadores nas empresas, que devem implantar políticas internas com estratégias de prevenção que possam melhorar as condições de trabalho e reduzir os absenteísmos entre os trabalhadores.

O absenteísmo é um fator de desordem, gera sobrecarga e insatisfação aos trabalhadores, afetando a qualidade do serviço prestado nas empresas. O que acarretará sérias consequências ao trabalhador, já que, na maioria das vezes, o absenteísmo está relacionado a fatores de ordem psicológica, física, interferido na qualidade de vida e do trabalho do indivíduo (PALHETA E GUIMARÃES, 2017).

Percebe-se que o absenteísmo está relacionado com as políticas de gestão internas na QVT da empresa, de modo a compreender e a identificar os reais motivos

das ausências dos trabalhadores, e diagnosticar os problemas a serem encontrados, implantando ações preventivas à saúde e ao bem-estar, de modo a motivar os trabalhadores em seu ambiente laboral.

Segundo a OIT, entre 2012 e 2020, foram registrados 430 milhões de dias perdidos de trabalho por acidentes e doença relacionadas ao trabalho no Brasil (OIT, 2021). Esse número expressa a importância de implementar medidas que assegurem a segurança dos trabalhadores em seu ambiente laboral ou a caminho desse. Ainda é relevante manter uma assistência à saúde digna e de qualidade aos trabalhadores a fim de identificar possíveis adoecimentos relacionados ao trabalho.

O absenteísmo para as empresas traz efeitos negativos que repercutem na economia e na queda da produtividade, portanto ele pode gerar alto custo, por isso devem ser investigadas as suas causas para a realização de ações preventivas por parte das empresas (MENDES, BANDEIRA, 2019).

Bristot (2019) fala sobre a importância da Inspeção de Segurança, que tem como objetivo detectar os riscos existentes para aplicar medidas de segurança e prevenção de forma a impedir acidentes e doenças, através da análise do ambiente, antecipação e tratamento de situações de risco, e para eficácia dessa ferramenta, ela deve ser usada nas empresas diariamente. O autor acrescenta a realização do mapeamento de riscos, que visa também a identificar situações problema para formar o diagnóstico em prol da segurança e saúde dos trabalhadores na instituição, de modo a incentivar as medidas de prevenção e informar os riscos do ambiente aos trabalhadores.

É de suma importância que a empresa faça o controle e o acompanhamento para identificar as causas do absenteísmo de seus empregados, assim saberá quais métodos e intervenções poderá aplicar em relação a seus trabalhadores, no sentido de melhorar a QVT e diminuir os dias de trabalho perdidos, que afetam a produtividade da empresa.

5.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO MESURADO PELO INSTRUMENTO QWLQ – *BREF*

Para identificar os fatores que influenciam e afetam a QVT dos trabalhadores na empresa de médio porte no Paraná, foi feita a aplicação do questionário denominado

Quality of Working Life Questionnaire (QWLQ - *bref*), de Cheremeta et al. (2011), no qual foram mensurados os níveis de QVT perante as condições de trabalho (Tabelas 9 e 10, Gráfico 1).

A Tabela 9 traz a descrição dos domínios físico/saúde, psicológico, pessoal profissional e escala de índice de QVT, que apresenta o fator global com média 73,31, sendo considerado satisfatório conforme a classificação apresentada no Quadro 6.

Confirmando os resultados encontrados nessa pesquisa, estudo conduzido por Mello et al. (2019) avaliou o resultado do fator global da QVT apresentado pela equipe de enfermagem de uma Unidade de Terapia Intensiva de um hospital geral na cidade de Juiz de Fora – Minas Gerais, que apresentou a média de 67,45 da escala de índice de QVT, sendo considerado satisfatório.

O estudo de Rosário, Neto (2020), que obteve a média global da QVT de 64,77, foi feito com trabalhadores de um escritório de contabilidade da cidade de Itapira – São Paulo. Estudo conduzido por Ferreira e Carvalho (2017) com trabalhadores de uma agência bancária no Rio de Janeiro – Rio de Janeiro mostrou média global da QVT, 60,30, sendo considerada satisfatória.

Outro estudo conduzido o por Santos et al. (2017) com enfermeiras de um hospital geral de São Luís – Maranhão, em que foi aplicado o instrumento QWLQ, apontou a média global de 59,72. Outro estudo conduzido por Batista, Galhardi e Ferreira (2019) apresentou valor da média global mais baixo, sendo de 57,27 entre as equipes técnicas das Varas de Infância e Juventude e das Varas de Família do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP), o que demonstra satisfação para a QVT desses trabalhadores.

A avaliação global da QVT ocorre em relação aos domínios físico/saúde, psicológicos, pessoal e profissional. No domínio físico/saúde, são abordados aspectos relacionados à saúde, doenças em decorrência do trabalho e hábitos saudáveis dos trabalhadores. O domínio psicológico faz um levantamento dos aspectos relevantes em relação à motivação no trabalho, autoestima e à satisfação pessoal. O domínio pessoal relaciona aspectos relacionados a crenças pessoais, religiosas, aspectos familiares e culturais que podem melhorar o trabalho dos profissionais. O domínio

profissional enfatiza os aspectos organizacionais que induzem a QVT dos trabalhadores (OLIVEIRA, FRANCO, 2020).

Observa-se que todos os aspectos supracitados se não forem correspondidos de forma positiva poderão trazer consequências como insatisfação, desmotivação, doenças, estresse e problemas psicossociais, influenciando diretamente na QVT para os trabalhadores, por isso torna-se importante mensurar esses aspectos.

Nesta pesquisa, o domínio físico/saúde obteve média 70,18 de satisfação, embora esse resultado tenha sido o de menor média entre os domínios analisados. Entretanto, esse resultado foi superior ao encontrado no estudo realizado por Rosário e Neto (2020), que apontou média de 55,63 para o domínio físico/saúde, contemplando a menor média entre os domínios avaliados.

A avaliação no domínio físico/saúde ocorre nos aspectos cansaço, satisfação das necessidades fisiológica, qualidade do sono, sensação de conforto (SANTOS, PAIVA, 2018), que constituem as necessidades humanas básicas, sendo um direito garantido aos trabalhadores.

Nesta pesquisa, em relação à avaliação das questões do domínio físico/saúde que contempla quatro perguntas (Quadro 4), as que obtiveram menor índice de satisfação foram: “Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?” e “Em que medida você avalia o seu sono?”

Essas perguntas estão relacionadas à qualidade do sono que, segundo Godinho et al. (2018, p. 317), “é um dos principais responsáveis pela recuperação física e mental do organismo. Dormir bem possibilita às pessoas ter um bom desempenho em suas atividades diárias”. A má qualidade do sono pode influenciar na QVT, diminuindo o nível concentração, o que poderá acarretar riscos de acidente e baixo desempenho do trabalhador em seu ambiente laboral.

Em concordância com o resultado encontrado nesta pesquisa, estudo conduzido por Mello et al. (2019) aponta que, no domínio físico/saúde, o menor índice de satisfação estava relacionado à pergunta concernente ao prejuízo do sono no trabalho.

Já outro estudo conduzido por Machado et al. (2018), abordando o domínio físico/saúde, obteve uma média 72,02, considerada relevante para o estudo, obtendo a segunda melhor média entre os domínios, demonstrando que para alcançar um bom

resultado nesse fator as empresas têm que dar importância à QVT dos trabalhadores na rede pública ou privada.

Diante isso, é importante ter uma gestão para QVT de forma a considerar os aspectos que contemplam o domínio físico/saúde, que possam se refletir em melhorias para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, trazendo resultados positivos no seu desempenho para o aumento na produtividade da empresa.

O domínio profissional dispõe da maior quantidade de perguntas a serem avaliadas, contendo nove perguntas que abordam os fatores trabalho seguro, liberdade para criação/criatividade, autonomia, acidentes de trabalho, absenteísmo, produtividade, satisfação com suas responsabilidades, habilidades, satisfação com as capacitações promovidas pela empresa, satisfação com a diversidade das atividades, satisfação da QVT, espírito de camaradagem e orgulho de fazer parte da empresa. Todos esses fatores enfatizam a importância de intervenções assertivas acerca das implementações dos programas da QVT.

A média para domínio profissional nessa pesquisa foi de 71,3, considerada para todas as questões como satisfatória, sendo o segundo domínio que obteve a menor média entre os quatro domínios. Em estudo conduzido por Rosário e Neto (2020), esse domínio foi o segundo com menor média de 64,72, confirmando os resultados desta pesquisa.

Em discordância com o resultado encontrado nesta pesquisa, o estudo de Batista, Galhardi e Ferreira (2019) apresentou entre os quatro domínios a menor média de satisfação, 45,74, para o domínio profissional, classificando a satisfação como neutra (Quadro 6).

Em discordância com o resultado encontrado nesta pesquisa, o estudo de Oliveira, Ferreira e Teixeira (2020) apresentou a segunda menor média de satisfação para o domínio profissional com média de 42,12, classificando a satisfação como insatisfatória (Quadro 6).

Para esse domínio, as perguntas que apresentaram as menores médias de satisfação foram: “Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa? e Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?”.

Sobre a pergunta do nível de participação nas decisões da empresa, Teoria de Walton (1973), o critério 3 aborda o “Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais”, que enfatiza a autonomia, a estima, a capacidade múltipla e a informação sobre o trabalho e tem como objetivo verificar se o trabalhador consegue aplicar seus conhecimentos e aptidões profissionais, o que permite a liberdade e a independência na execução no trabalho, ou seja, autonomia e tomada de decisão são fatores de participação do trabalhador, que mostra sua importância e liberdade na empresa.

Na pergunta de avaliação sobre a igualdade de tratamento entre os funcionários, a Teoria de Walton (1973) em seu critério 5 trata da integração social na organização, destacando a ausência de preconceito, habilidade social e valores comunitários, que condizem com oportunidades iguais para todos os trabalhadores, que no relacionamento interpessoal devem ser mensurados seu grau e o respeito às individualidades, e no senso comunitário também deve ser medido o consenso entre eles.

Klein, Pereira e Lemos (2019) abordam o relacionamento interpessoal como uma relação que envolve os trabalhadores com os demais profissionais do ambiente laboral e com a execução das atividades. O relacionamento interpessoal é um fator que pode trazer para o profissional desconforto quando não há harmonia entre as partes, o que afeta a QVT desse trabalhador.

Nesse contexto, é imprescindível a atenção para os cargos de liderança, que têm um papel crucial na harmonia entre os trabalhadores, devendo todos os seus subordinados ser tratados de forma igualitária, dando a eles espaço para a participação e autonomia para tomada de decisões.

A “liberdade no ambiente de trabalho” envolve aspectos de autonomia do profissional com a avaliação durante a execução de suas atividades por um supervisor, de forma que a execução da atividade proporcione à profissional liberdade para administrar, planejar e realizá-la. Esse aspecto gera motivação e satisfação ao profissional “por ser um estimulador à realização das atividades conforme os conhecimentos de cada pessoa, além de proporcionar oportunidades de melhoria advindas do próprio indivíduo no local de trabalho” (KLEIN, PEREIRA, LEMOS, p. 18, 2019).

Quando o trabalhador tem autonomia no trabalho, permite-se que ele possa administrar suas atividades ganhando mais confiança para avaliar seu próprio desempenho, sendo importante por parte do gestor a realização do *feedback*, que informará o desenvolvimento de cada um, com as recomendações de ajustes caso seja necessário para melhorar os resultados (VASCONCELOS, RIBEIRO, CARVALHO, 2020).

Sobre a diversidade de atividades, Vasconcelos, Ribeiro e Carvalho (2020) apontam que em seu estudo foi percebido como fator de insatisfação, sendo que esse aspecto pode causar estresse ao trabalhador ou à equipe, acarretando problemas com a saúde, havendo necessidade da adoção de medidas preventivas para evitar doenças ocupacionais, podendo ser implantadas a ginástica laboral e pausas para o descanso das atividades de modo a melhorar a QVT dos trabalhadores.

O domínio profissional abrange aspectos que devem ser propiciados pela empresa aos trabalhadores como demonstrado no próprio domínio, que vão desde as condições de trabalho, políticas de cargos e carreira oportunizando o crescimento profissional, planos de benefícios, segurança, estabilidade e responsabilidade social, entre outros fatores, que, quando empregados pela empresa, aumentam a QVT dos trabalhadores.

Vasconcelos, Ribeiro e Carvalho, (2020) reforçam que, quando a empresa não proporciona um ambiente com boas condições para o trabalho, isso acarreta, além da insatisfação, dificuldade para executar suas atividades, o que poderá influenciar de forma negativa na saúde física e mental dos trabalhadores, prejudicando o processo produtivo da empresa.

Araújo et al. (2019) descrevem que, quando o domínio profissional afeta a vida dos profissionais de forma direta ou indiretamente as empresas, devem ser promovidas intervenções assertivas, quando isso não ocorre, o âmbito laboral influenciará no desempenho e na saúde de forma a divergir de suas características pessoais, ocasionando problemas que podem interferir no desenvolvimento das empresas e na QVT dos trabalhadores.

O domínio psicológico foi o terceiro índice de melhor média de satisfação, 74,8, apresentado pelos participantes desta pesquisa. Confirmando esse resultado, estudo

conduzido por Mello et al. (2019) também apresentou esse domínio com a terceira melhor média, 70,05. Esses resultados foram superiores ao estudo de Santos et al. (2017), que teve como média 59,72 e ocupou a terceira melhor média de satisfação entre os domínios.

Neste domínio, as duas perguntas que tiveram o menor índice satisfação foram: “Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?” e “Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?”

A motivação envolve aspectos relacionados às características comportamentais, sociais, psicológicas, econômicas, políticas e à relação humanizada entre a empresa e o trabalhador, envolvendo sentimentos pelas atividades desempenhadas ao reconhecimento e crescimento profissional e da autorrealização pessoal, os autores enfatizam a importância da aplicação dos instrumentos existentes para medir a QVT (BRANCO, SILVA, 2017).

Silva e Oliveira (2017) afirmam que as empresas têm necessidade de conhecer e investir em programas para proporcionar melhoria e interação entre trabalhador e empresa, de modo a atentar para o desempenho e a produtividade. Diante de disso, as empresas devem ter políticas de QVT ou gestão para aplicar instrumentos que possam mensurar a QVT para obter os resultados a serem melhorados, de forma a manter o equilíbrio entre o social, mental e físico para os trabalhadores.

No aspecto motivacional Rosário e Neto (2020) descrevem que o gestor tem que ter uma percepção sobre quando os funcionários estão desmotivados para executar suas atividades, não reprimindo sua liberdade para expor suas sugestões no ambiente laboral, do contrário a desmotivação só aumentará. O gestor deve conhecer seus subordinados e dar a devida importância à necessidade de cada um, de modo a motivar seu desempenho.

Em discordância com o resultado encontrado nesta pesquisa, o domínio psicológico no estudo de Oliveira, Ferreira e Teixeira (2020) obteve média baixa de satisfação, 43,65, classificando a satisfação como insatisfatória conforme o Quadro 6, o que gera uma preocupação para esse domínio.

Sobre a pergunta a “liberdade de expressão no trabalho”, que teve o menor índice de satisfação, a Teoria de Walton (1973) no critério 6 indica o “Constitucionalismo,

Cidadania” que as empresas devem ter para garantir os direitos, privacidade, imparcialidade e liberdade de expressão dos trabalhadores, pois esses fatores quando praticados aumentarão sua satisfação.

Siqueira et al. (2017) apontam em sua pesquisa o domínio psicológico positivo e satisfatório como critério de tratamento pessoal e igualitário no trabalho de modo a favorecer o alcance da QVT. Já Rocha et al. (2018), em sua pesquisa para esse domínio, apontam como insatisfatórias as políticas, normas e leis do trabalho, além da liberdade de expressar suas ideias. O que confirma a importância da implementação ou melhoria das políticas para QVT de modo a incluir todos os pontos relevantes para qualidade no ambiente laboral.

No domínio pessoal, são avaliados aspectos como privacidade, autoavaliação, cultura familiar, valores e crença, segurança, moradia própria, boas condições de sobrevivência, conforto, relação entre o trabalhador e a chefia, relação entre os colegas de trabalho e família, lazer. E conciliar tudo isso envolve sua própria realização pessoal ou autorrealização.

O domínio pessoal nessa pesquisa obteve a maior média entre os quatro domínios no grau de satisfação de 76,8, confirmando os resultados de estudo de Santos et al. (2017), em que esse domínio também obteve o maior média entre os domínios, com média de 67,68. As perguntas com menor satisfação nesse domínio foram “Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?” e “Você se sente realizado com o trabalho que faz?”

Na primeira pergunta com menor grau de satisfação “Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?”, Rocha (2017) aponta na Teoria da hierarquia das necessidades de Abraham Maslow, que contempla o nível 3 da pirâmide a importância da interação social para o trabalhador, que deseja ser aceito, compreendido no seu ambiente de trabalho, e quando essa necessidade não é suprida, ocorre a insatisfação e esse indivíduo poderá se tornar resistente a ponto de comprometer seu comportamento, hostilizando seus colegas de trabalho.

A relação interpessoal pode se tornar um entrave na vida do trabalhador quando não consegue conviver em um ambiente equilibrado e harmonioso por não ser aceito ou

mesmo compreendido, levando muitas das vezes ao adoecimento mental, devendo essa necessidade ser suprida conforme cita Rocha (2017).

A segunda pergunta de menor satisfação do domínio pessoal foi “Você se sente realizado com o trabalho que faz? ”, sendo abordada na Teoria da hierarquia das necessidades de Abraham Maslow, nos níveis 4 e 5 da necessidade na pirâmide, a estima e autorrealização, sendo colocado por Rocha (2017) que a independência, liberdade e a autoestima que o ser humano tenta conquistar pelo desenvolvimento das suas competências e habilidade para a autorrealização profissional e pessoal.

Em relação à autoestima, Vasconcelos, Ribeiro e Carvalho (2020) abordam como uma compreensão do próprio indivíduo acerca de si mesmo, envolvendo sentimentos de apreço, amor próprio, como ele se vê e pensa sobre si. Com isso, é determinado o modo de agir na sua vida pessoal e no trabalho, que são fatores que se refletem em sua autoimagem.

É importante o trabalhador se sentir realizado com as atividades executados por ele, pois quando isso não ocorre poderá acarretar comportamentos inadequados, se sentir desmotivado e insatisfeito. Esse aspecto se reflete na identidade da tarefa, que confirma a importância do *feedback* para avaliação da segurança na atividade executada e da relação interpessoal entre trabalhador e chefia.

Os resultados no domínio pessoal na percepção dos participantes foram considerados os mais satisfatórios em relação aos aspectos que envolvem questões pessoais, familiares, valores, princípios e cultura, sendo respeitados. O que comprova a representação que a empresa tem na vida dos seus trabalhadores, de modo a ter condições para conciliar a qualidade de vida sem impactos negativos com as questões familiares, de valores, de princípios e cultura.

Esse domínio é inserido na Teoria das necessidades humanas básicas na pirâmide Maslow. Podemos reafirmar como a Teoria motivacional é inspirada no ser humano, que se encontra em 5 níveis para que as empresas tenham um olhar humanizado em relação ao indivíduo e ao trabalho, adentrando as necessidades fisiológicas, segurança, sociais, autoestima e autorrealização. O domínio pessoal entrelaça os outros domínios e vai ao encontro da QVT para os trabalhadores.

Na Tabela 9, a correlação de Pearson entre os domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional demonstra que a variação do coeficiente de correlação com índice global QVT e entre os próprios domínios que apresentam uma significância forte, positiva e satisfatória na percepção dos participantes. Rosário e Neto (2020) abordam em seu estudo em relação à QVT a mesma percepção pelos colaboradores de um escritório de contabilidade, que foi satisfatória e congruente com estudos similares a esse.

Dessa forma, ressalta-se que a avaliação global para QVT resultou no índice de média de 73,31, mostrando que a percepção dos participantes foi positiva, satisfatória para os quatro domínios mensurados e em concordância com os dados analisados pela escala *Likert*, e os resultados obtidos pelos participantes da pesquisa mostram que eles estão satisfeitos com a sua QVT.

A temática aborda uma diversidade de aspectos considerados importantes para os resultados obtidos de forma a beneficiar o conhecimento acerca da QVT sobre a percepção dos trabalhadores. Evidenciou-se necessidade da implantação de ações, de intervenções para prevenção de acidente e doenças relacionadas ao trabalho de modo a minimizar os riscos ocupacionais aos quais os trabalhadores estão expostos e melhorar a saúde, segurança, bem-estar, a fim de continuar trabalhando e desempenhando suas atividades dentro e fora da empresa, ou seja, permite que a prevenção e a promoção da saúde sejam os principais objetivos da saúde dos trabalhadores.

Diante desses resultados encontrados, foi construído uma Tecnologia Educacional sobre a QVT dos trabalhadores apresentando as seguintes características: inicialmente, o primeiro capítulo abrange o processo histórico e evolutivo do trabalho para que o leitor possa compreender a importância à QVT. Após esse tema, foi abordado a própria QVT para demonstrar como é realizada a mensuração para chegar ao diagnóstico e quais intervenções devem ser implantadas. Foram inseridos modelos de ações e como elaborar os PQVT nas empresas. Foram abordados o Estresse e a Saúde mental com objetivo de proporcionar ações que possam diminuir o estresse e promover a saúde mental e melhoria na QVT dos trabalhadores da empresa, já que todos os aspectos supracitados nos resultados têm relação com a saúde mental. Foi inserido o tema sobre as medidas protetivas de forma a enfatizar a importância na sensibilização do conhecimento de prevenções das exposições de riscos, doenças e acidentes no

ambiente de trabalho sendo aplicado pela simulação realística, que também foi um dos assuntos encontrados nos resultados. E para finalizar, foram abordadas as estratégias sobre a importância das medidas de biossegurança no ambiente de trabalho que estão interrelacionadas ao tema anterior.

5.4 A CONSTRUÇÃO DE UMA TECNOLOGIA EDUCACIONAL SOBRE A QVT DOS TRABALHADORES

Tendo em vista os resultados obtidos pela análise dos dados obtidos, esta pesquisa teve a finalidade de apresentar os achados mais importantes de modo a responder aos objetivos de construir uma tecnologia educacional para o cuidado em saúde e QVT para os trabalhadores de uma empresa privada de médio porte do Paraná, analisando os fatores que influenciam e afetam a QVT dos trabalhadores na empresa pesquisada.

Ao investigar os fatores que influenciam e afetam na QVT dos trabalhadores na referida empresa, com base na análise dos resultados do perfil sócio-ocupacional e sociodemográfico dos trabalhadores, foram apontados alguns temas para elaboração da tecnologia educacional que contemplam as medidas protetivas e de biossegurança com ênfase nas prevenções das exposições de riscos, doenças e acidentes no ambiente laboral.

No questionário QWLQ-bref que compõe quatro domínios (físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional) foi obtido um resultado de satisfação em todos estes âmbitos. No entanto, entre esses domínios, os que obtiveram maior satisfação foram o pessoal e o psicológico, seguido dos que tiveram menor satisfação, físicos/saúde e o profissional.

Entre esses domínios apresentados, as questões que vêm influenciando a QVT desses trabalhadores foram relacionadas ao sono prejudicado, participação nas decisões, igualdade de tratamento, motivação para trabalhar, liberdade de expressão, a relação com os seus superiores ou subordinados e a realização com o seu trabalho.

Dessa forma, esses resultados enfatizam a proposta da construção do manual para educação, confirmando a relevância do tema e do referencial teórico da presente

pesquisa, que aborda a importância das implantações dos PQVT e as estratégias de ações que possam proporcionar melhor satisfação, bem-estar, conforto, segurança e prevenção de acidentes e doenças ocupacionais aos trabalhadores da empresa pesquisada.

Para construção dos capítulos do manual foram convidadas algumas autoras que fazem parte do Grupo de Pesquisa Multiprofissional em Saúde do Adulto da Universidade Federal do Paraná (GEMSA/UFPR) do qual já fazem pesquisa com os temas abordados em cada capítulo. O manual foi composto por seis capítulos intitulados da seguinte forma:

Capítulo I – Processo histórico do trabalho

Este capítulo contempla o processo histórico do trabalho até a chegada dos dias atuais para deixar o leitor mais familiarizado com os acontecimentos evolutivos de modo a chamar a atenção para a importância das estratégias educativas propostas.

Autoras

Claudiomária Ramos Pires Fonseca

Fernanda Moura D’Almeida Miranda

Laura Christina Macedo

Capítulo II - Qualidade de vida no trabalho e a educação em serviço

Este capítulo aborda os conceitos da QVT e como mensurá-la para diagnosticar os fatores que influenciam e afetam a QVT dos trabalhadores e quais ações estratégicas devem ser realizadas de forma educativa e como realizar a manutenção das atividades propostas.

Autoras

Claudiomária Ramos Pires Fonseca

Fernanda Moura D’Almeida Miranda

Laura Christina Macedo

Capítulo III - Teoria e Motivação na Qualidade de vida no trabalho

Este capítulo abrange as teorias como modelos de ações para os programas de promoção e prevenção da QVT e as forma para implantá-las nas empresas, visando

melhorar a motivação, satisfação e o bem-estar do trabalhador de modo a possibilitar um bom desempenho e qualidade do serviço executado para a empresa.

Autoras

Claudiomária Ramos Pires Fonseca

Fernanda Moura D’Almeida Miranda

Laura Christina Macedo

Capítulo IV – Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho: interface com a Saúde Mental

O capítulo aborda ações que objetivam minimizar o estresse, promoção da saúde mental e melhoria na QVT dos trabalhadores da empresa.

Autoras

Michele Nunes Fenzke

Wendy Julia Mariano Viante

Fernanda Moura D’Almeida Miranda

Capítulo V - Medidas protetivas para Qualidade de Vida no Trabalho

Nesse capítulo é apresentada uma estratégia educacional que contempla as medidas protetivas na busca da QVT de modo a serem implementadas por simulação realística.

Autoras

Bianca Fontana Aguiar

Kauane Vicari

Bruna Broto Rocha Pombo

Fernanda Moura D’Almeida Miranda

Capítulo VI - Biossegurança para Qualidade de Vida no Trabalho

O objetivo desse capítulo é apresentar estratégias educativa para as medidas de biossegurança no ambiente de trabalho de maneira a refletir sobre sua importância.

Autoras

Tatiana Nemoto Piccoli Moraes

Claudiomária Ramos Pires Fonseca

Fernanda Moura D'Almeida Miranda

Cada capítulo foi estruturado com:

Título

Autores

Objetivo (do capítulo)

Tema para a atividade educacional

Público-alvo

Local para realização

Estratégias Educacionais

Descrição da Execução da Ação:

- ✓ 1ª etapa: dinâmica
- ✓ 2ª etapa: exposição dialogada e interativa
- ✓ 3ª etapa: atividade prática (simulação ou dramatização)

Materias necessários

Carga horária

Periodicidade da execução

Estratégias de Avaliação de Ação

Resumo do capítulo (formato de representação gráfica)

Referências

O Manual para a Educação em Serviço sobre a Qualidade de Vida no Trabalho tem como temática estratégias educacionais que busquem transformar a QVT com as ações aplicadas no ambiente laboral, considerando métodos de prevenção aos riscos, doenças ocupacionais, acidentes no trabalho e danos à saúde, incluindo estratégias e programas de modo a beneficiar a saúde e melhorias na QVT do trabalhador, minimizando para as empresas os custos com tratamentos de saúde dos trabalhadores e com o absenteísmos, de maneira a ter um retorno positivo no desempenho das atividades dos trabalhadores e na produtividade para empresa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista os resultados obtidos pela análise dos dados obtidos, este capítulo tem a finalidade de apresentar os achados mais importantes nessa pesquisa de modo a responder aos objetivos de construir um manual educativo para o cuidado em saúde e QVT para os trabalhadores de uma empresa privada de médio porte do Paraná, analisando os fatores que influenciam e afetam a QVT dos trabalhadores na empresa pesquisada.

Ao investigar os fatores que influenciam e afetam na QVT dos trabalhadores na empresa de médio porte no Paraná, com base na análise dos resultados do perfil sócio-ocupacional e sociodemográfico dos trabalhadores foram apontados alguns temas para elaboração da tecnologia educacional que contempla as medidas protetivas e de biossegurança com ênfase nas prevenções das exposições de riscos, doenças e acidentes no ambiente laboral

No questionário QWLQ – bref, que compõe quatro domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional, foi obtido um resultado de satisfação em todos os domínios. No entanto, entre esses domínios, os que obtiveram maior satisfação foram o pessoal e psicológico, seguido dos que tiveram menor satisfação, físicos/saúde e o profissional.

Entre esses domínios apresentados, as questões que vêm influenciando a QVT desses trabalhadores foram relacionadas ao sono prejudicado, participação nas decisões, igualdade de tratamento, motivação para trabalhar, liberdade de expressão, à relação com os seus superiores ou subordinados e à realização com o seu trabalho.

Dessa forma, esses resultados enfatizam a proposta da construção uma tecnologia educacional sobre a QVT, confirmando a relevância do tema e do referencial teórico da presente pesquisa, que aborda a importância das implantações dos PQVT ou as estratégias de ações que possam proporcionar melhor satisfação, bem-estar, conforto, segurança e prevenção de acidentes e doenças ocupacionais aos trabalhadores de uma empresa de médio porte do Paraná.

A QVT se associa a fatores que interagem na prevenção da saúde dos trabalhadores, possibilita levantar as reais necessidade das ações que devem ser

empreendidas para os trabalhadores e, conseqüentemente, um melhor desempenho na produtividade e no grau de satisfação dos trabalhadores e das empresas.

Com isso, podemos dizer que os objetivos propostos de analisar os fatores que influenciam e afetam a QVT dos trabalhadores na empresa pesquisada foram atingidos, e mesmo com a percepção dos participantes sendo satisfatória e positiva para os quatro domínios mensurados, foi possível observar os principais fatores que indicam os menores valores no instrumento aplicado que possibilitaram consubstancialmente a construção de uma tecnologia educacional para o cuidado em saúde e QVT para os trabalhadores da empresa pesquisada.

A pesquisa evidencia a relevância da importância do PQVT dentro do ambiente laboral. Apesar de muitas empresas apresentarem dificuldade ou resistência para investir nos PQVT, tendo verificado que, quando ocorre a implantação dos programas de modo adequado, estes contribuem para o crescimento das empresas e de seus trabalhadores, que requerem uma política de gestão para gerar ações e programas adequados ao seu perfil de forma a gerar um conceito mais humanizado para as instituições.

A pesquisa tem como produto o desenvolvimento de uma tecnologia educacional na qual foi elaborado um Manual para educação em serviço sobre a QVT. Essa tecnologia visa por meio da capacitação de trabalhadores, gestores e empregadores melhorar a QVT, seja por ações nas condições de trabalho ou por reflexões sobre a prevenção de agravos relacionados ao trabalho. O manual desenvolvido poderá ser implementado em outros serviços como nos núcleos de educação continuada dos serviços de saúde e nos serviços de saúde ocupacional das empresas, permitindo que haja a disseminação da importância da QVT e do conhecimento científico sobre a prevenção de adoecimentos relacionados ao trabalho. Essa tecnologia busca por meio da educação em serviço estratégias para ações que reflitam em melhorias na QVT, possibilitando ou provocando mudanças na organização do trabalho que poderão beneficiar os trabalhadores em seu ambiente laboral.

Espera-se que esta pesquisa possa contribuir para o desenvolvimento de estudos futuros e para a implantação das estratégias de gestão para a QVT de forma a refletir sobre a importância de suas ações e a geração de benefícios que, quando

aplicadas no ambiente de trabalho, possam melhorar o equilíbrio entre a empresa/ambiente, trabalhador e convívio com os demais colegas de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBORNOS, Suzana. **O que é trabalho**. Coleção Primeiros Passos. Editora Brasiliense. São Paulo, 2005.

ALCANTARA J. S., LUCENA C. A., **O processo histórico da industrialização brasileira e a educação profissional: as inovações tecnológicas e a formação do trabalhador**. 2006. Disponível em: <[http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/seminario/seminario7/TRABALHO S/J/Janio%20de%20souza%20alcantara.pdf](http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/seminario/seminario7/TRABALHO%20S/J/Janio%20de%20souza%20alcantara.pdf)> Acesso em: 22 de jun. de 2020

ALMEIDA, A. B., et al. **Qualidade de Vida**. Escola de Artes, Ciências e Humanidade – EACH – USP São Paulo, 2012, pg. 13.

ALVES, N. R. **A Qualidade de vida no trabalho dos funcionários terceirizados do CENTRESAF/DF**. 2010. 43 f. Monografia (Graduação em Administração) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2010.

ANDRADE, G. B., et al. **Ações de prevenção dos riscos à saúde e qualidade de vida do enfermeiro e usuário**. Research, Society and Development, v. 9, n. 4, p. e72943043-e72943043, 2020. Disponível em: <<https://www.rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/3043/2124>>. Acesso em 20 de ago. de 2021.

ANTUNES, Ricardo L. C. **O caracol e sua concha ensaios sobre a morfologia do trabalho**. Boitempo Editorial. São Paulo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Fordismo, Toyotismo e acumulação flexível**. In: **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Ed.Cortez, Campinas, SP, editora da Unicamp. 3ª edição, (13:38), 1995.6

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARAÚJO a. L. et al. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários**. Recom. 2019. 2019;9: e3195. Disponível em: DOI: <http://dx.doi.org/10.19175/recom.v9i0.3195>>. Acesso em: 26 jun. 2021.

ARAÚJO, T. R. P., POLSIN. F. L. Relação entre a interação familiar e a qualidade de vida no trabalho, como provedora da satisfação para o colaborador*. Universitas Gestão e TI, Brasília, V.7 n. 1-2, p.17/30 jan/dez. 2017. Disponível em: <DOI: 10.5102/un.gti.v7i1.3550>. Acesso em: 26 jun. 2021.

BANDINI, M. LUCCA S. R. **De Alma-Ata a Astana: por que a atenção primária à saúde interessa aos profissionais da saúde no trabalho?** From Alma-Ata to Astana: why

primary care is relevant to occupational health professionals? Disponível em: <<https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v16n4a01.pdf>> Acesso em: 03 de mar. de 2020.

BATISTA, M. C. L., GALHARDI, C. M., FERREIRA, L. R. **Qualidade de vida no trabalho de equipes técnicas no poder judiciário**. Vol. 19, N. 5 ISSN 2447-2131 João Pessoa, 2019. Disponível em: <<https://temasemsaude.com/wp-content/uploads/2019/10/19513.pdf>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

BERTH, Joice. O que é empoderamento? Belo Horizonte: Editora Letramento, 2018.

BLANCH, J. M. **Trabajar en la modernidad industrial**. In: BLANCH, J. M. (Org.). Teoría de las relaciones laborales: fundamentos. Barcelona: UOC. 2003. p. 19-148.

BOHLANDER, G.; SNELL, S. **Administração de recursos humanos**. 16ª Ed. Cengage Learning São Paulo, 2016.

BORGES, L. O. **As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional**. Revista de Administração Contemporânea, v. 3, n. 3, p. 81-107, 1999.

BRANCO. P. C. C., SILVA. L. X. B. **Psicologia Humanista de Abraham Maslow: Recepção e Circulação no Brasil**. Phenomenological Studies - Revista da Abordagem Gestáltica – XXIII (2): 189-199, mai-ago, 2017.

Brey C, Miranda FMD, Haeffner R, et al. O Absenteísmo entre os Trabalhadores de Saúde de um Hospital Público do Sul do Brasil. Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro. 2017;7: e1135. [Access 28 de ago. 2021]; Available in: Disponível em .DOI: <http://dx.doi.org/10.19175/recom.v7i0.1135>.

BRISTOT, V. M. **Introdução à Engenharia de Segurança do Trabalho**. [Recurso eletrônico] / Vilson Menegon Bristot. – Criciúma, SC: UNESC, 2019, pg. 9.

BRASIL. Ministério de Saúde. Cadernos de Atenção Básica nº 41. **Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**. Brasília. 2018, pg. 17,18, 107.

_____. Ministério de Saúde. **Declaração de Alma Ata sobre Cuidados Primários. 1978**. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/declaracao_alma_ata.pdf> Acesso em: 01 de mai. de 2020.

_____. Ministério da Economia. **Previdência Social**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/politicas-de-previdencia-social/>>. Acesso em: 01/05/2020

_____. BVS Ministério da Saúde, **Conceito de Qualidade de Vida**. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html>. Acesso em: 26 out. 2019.

_____. Ministério do Trabalho. **Guia de elaboração e revisão de Normas Regulamentadoras em Segurança e Saúde no Trabalho**. Brasília, 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Introdução à higiene ocupacional**. São Paulo: FUNDACENTRO, 2004.

_____. Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 26 nov. 1930. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 26 de jun. de 2020

_____. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição: República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 26 de jun. de 2020

_____. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Glossário temático da Saúde do Trabalhador do Mercosul**. Definições e conceitos. Disponível em: <http://www.saude.gov.br/images/pdf/2015/fevereiro/23/glossario-saude-trabalhador-mercosul-web.pdf> >. Acesso em: 26 jun. 2020.

_____. Decreto nº 69.014, de 4 de agosto de 1970. Dispõe sobre a reorganização preliminar do Ministério do Trabalho e Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 4 ago. 1970. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-69014-4-agosto-1971-410746-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

_____. Decreto-lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 set. 1988. Seção 169.

_____. LEI Nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 6 jul. de 2021. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>>. Acesso em: 26 jun. 2021.

_____. LEI Nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 ago. de 2018. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 26 jun. 2021.

_____. Decreto nº 19.667, de 4 de fevereiro de 1931. Organiza o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 4 fev. 1931. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19667-4-fevereiro-1931-503116-publicacaooriginal-1-pe.html> Decreto Nº 19.667, de 4 de Fevereiro de 1931. >. Acesso em: 26 jun. 2020.

_____. Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923. Cria o Conselho Nacional do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 30 abr. 1923. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/24824010/CNT.pdf/3565b25e-7b28-e4ab-3250-0f0e30c1068d>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

_____. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 nov. 2011. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2011/decreto-7602-7-novembro-2011-611735-publicacaooriginal-134153-pe.html>> Acesso em: 23 de jun. de 2020.

_____. Decreto-lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 26 jun. 2020.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618>. Acesso em: 26 jun. 2021.

_____. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 99/2017 e pelo Decreto Legislativo nº 186/2008. Atualizada até a EC nº 105/2019, [recurso eletrônico]. — Brasília: Supremo Tribunal Federal, Secretaria de Documentação, 2019.

_____. Medida Provisória Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021. Institui o Novo **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 27 abr. 2021. Disponível em: <DF, <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>>. Acesso em: 26 jun. 2021.

_____. Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS**. Disponível em: < <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/previdencia-social-regime-geral-inss/dados-abertos-previdencia-social>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

_____. Previdência Social. **Saúde e segurança do trabalho:** Estudo da Previdência Social indica mudança nas causas de afastamento do trabalho. Disponível em: <<https://www.gov.br/previdencia/ptbr/assuntos/noticias/previdencia/beneficios/saude-e-seguranca-do-trabalho-estudo-da-previdencia-social-indica-mudanca-nas-causas-de-afastamento-do-trabalho>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

_____. Secretária de Previdência e Ministério da Economia. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2018/03/saude-do-trabalhador-dor-nas-costas-foi-doenca-que-mais-afastou-trabalhadores-em-2017/>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

_____. Ministério do Trabalho. Portaria MTb n.º 877, de 24 de outubro de 2018. NR 6 - equipamento de proteção individual – EPI. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 out. 2018.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

CABRAL, L. A. A., SOLER, Z. A. S. G., WYSOCKI, A. D. **Pluralidade do nexo causal em acidente de trabalho/ doença ocupacional:** estudo de base legal no Brasil. Rev. Bras. Saude Ocup. 2018;43: e1. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/YPtS3B3myX5KScw9J6W97Rr/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

CAMARGO, A. R. **Ministério da Justiça e Negócios Interiores:** um percurso republicano (1891 – 1934). Ministério da Justiça – Arquivo Nacional. Rio de Janeiro. 2015, p. 26 -27.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. C. G. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

CARVALHO, A. M. B., et al., **Qualidade de vida no trabalho da equipe de enfermagem do centro cirúrgico**. Enferm. Foco 2018; 9 (3): 35-41 Disponível em: <<http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/1159>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

CORDEIRO, R. A **inadequação da classificação oficial dos acidentes de trabalho no Brasil**. 2018. Cad. Saúde Pública 2018; 34(2): e00173016. Disponível em: < doi: 10.1590/0102-311X00173016> Acesso em: 26 ago. 2021.

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. 03, n. 01, jan-jun. 2011.

CHIAVENATO. Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CORDEIRO, I. C., FERREIRA, C. S. **Home office nos ditames da legislação brasileira**. Dossiê - Caminhos de Enfrentamento da Pandemia da COVID-19, p.84-98, 2021.

COUTINHO, M. C. **Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

FERREIRA, A. P., y CARVALHO, A. P. **Saúde do Trabalhador: Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de Bancários**. *Cienc Trab.* [online]. 2017, vol.19, n.59, pp.128-134. ISSN 0718-2449. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200128>. >Acesso em: 26 de jun de 2020.

FARIAS, R. C. **Desjudicialização**. Conflitos coletivos do trabalho. São Paulo: Clube de Autores. 2011.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 3. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FIGUEIREDO, D. B. F., S. J. A. J. **Desvendando os Mistérios do Coeficiente de Correlação de Pearson (r)***. Rev. Política Hoje, Vol. 18, n. 1, 2009. Disponível em <https://periodicos.ufpe.br/revistas/politica hoje/article/viewFile/3852/3156>

FORNO, C. D; FINGER, I. R. **Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas**. Rev. Bras. Qual. Vida. v. 07, n. 02, abr/jun. 2015, p. 103-112. >Acesso em: 26 de jun de 2020.

FRANCO, T. **Padrões de produção e consumo nas sociedades urbano-industriais e suas relações com a degradação da saúde e do meio ambiente**. In: MINAYO, MCS., and MIRANDA, AC., orgs. *Saúde e ambiente sustentável: estreitando-nos* [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2002, pp. 208-231. ISBN 978-85-7541-366-1. Available from SciELO Books. Disponível em <<http://books.scielo.org> . >Acesso em: 26 de jun de 2020.

FREITAS, Luís, C. **Manual de Segurança e Saúde do Trabalhador**. 3ª Ed. Lisboa: Edições Lábado. Revista Atualizada, 2016. pg. 21 - 25.

GALINDO, A. C., GURGEL A. M. **Planejamento de ações de saúde do trabalhador no SUS: uma análise dos planos municipais de saúde da VI Regional de Saúde de Pernambuco**. Rev. Eletron. Comum. Inf. Inov. Saúde. 2016 out.-dez.; 10(4). [www.reciis.icict.fiocruz.br] e-ISSN 1981-6278.

GARUTTI S., MACHADO R. P. **A organização operária no Brasil da primeira república (1889-1930): princípios e tendências.** THE organization of workers in Brazil in the first republic (1889-1930): principles and trends. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.unifap.br/index.php/pracs/article/view/4503/selsonv12n2.pdf>> Acesso em: 22 de jun. de 2020.

GIL, A. Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GODNHO, M. R. **Fatores associados à qualidade do sono dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de uma universidade pública.** 2238-5339 © Rev Med Saude Brasília 2017; 6(3):303-320. Disponível em: <<https://portalrevistas.ucb.br/index.php/rmsbr/article/view/8624/5482>> Acesso em: 22 de ago. de 2020.

GOMEZ, C. M; COSTA S. M. F. T. **A Construção do Campo da Saúde do trabalhador: percurso e dilemas.** History and dilemmas in the development of the worker's health field. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 13 (Supl. 2):21-32, 1997.

GOMEZ, C. M; VASCONCELLOS, L. C. F; MACHADO, J. M. H. **Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde.** Ciênc. Saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 23, n. 6, p. 1963-1970, June 2018.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais.** Condições de vida da população Brasileira. Rio de Janeiro, 2016.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE. **População economicamente ativa.** Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=128,-1,1,2,-2,-3&ind=4726>> acesso 14 nov. 2019.

HIPÓLITO, M. C. V., et al. **Qualidade de vida no trabalho:** avaliação de estudos de intervenção. Rev. Bras. Enferm. [Internet]. 2017. jan-fev;70(1):189-97.

HAEFFNER, R et al. **Absenteísmo por distúrbios musculoesqueléticos em trabalhadores do Brasil:** milhares de dias de trabalho perdidos. Rev. Bras. Epid. 2018; 21: e180003. Disponível em: DOI: 10.1590/1980-549720180003> Acesso em: 28 de ago. de 2021.

JOVEM ADMINISTRADOR. **Pirâmide das necessidades – Maslow.** Disponível em: <<https://jovemadministrador.com.br/consumismo-x-piramide-de-maslow-uma-outra-visao-da-teoria/>> Acesso 14 nov. 2019.

JUSBRASIL. **CLT** Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt> >. Acesso em: 26 jun. 2020.

KLEIN, L. L., PEREIRA, B. A. D., LEMOS, R. B. **Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público.** Revista de Administração Mackenzie,

20(3). (2019). Disponível em: <doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190134> Acesso em: 28 de ago. de 2020.

LACERDA, M. C. V., COSTENARO, R. G. S. **Metodologias da pesquisa para a enfermagem e saúde da teoria à prática**. Porto Alegre: Moriá, 2016.

LACAZ, F. A. C. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. Quality working life and health/illness. 2000. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7086.pdf>> Acesso em: 28 de jun. de 2020.

LIMA, J. C. S., OLIVEIRA, S. S., **A importância da qualificação profissional para jovens e adultos: preparação para o mercado de trabalho em Manaus, AM**. Rev. Exp. Santa Maria, Brasília, UFSM, vol. 06. No. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.5902/2447115140963>> Acesso em: 28 de ago. de 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MACHADO et al. **A qualidade de vida no trabalho como estratégia de gestão de pessoas: o caso de uma indústria gráfica de Santa Catarina**. Sistemas & Gestão 13 (2018), pp 532-540. Disponível em: <DOI: 10.20985/1980-5160. 2018.v13n4.1451> Acesso em: 28 de ago. de 2021.

MARCACINE, P. R., et al., **Qualidade de vida, fatores sociodemográficos e ocupacionais de mulheres trabalhadoras**. Ciências & Saúde Coletiva, 24 (3): 749-760, 2019.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARX, K., 1818-1883. **O capital** [recurso eletrônico]: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital / Karl Marx; [tradução de Rubens Enderle]. - São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Os Economistas, v. 1).

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**, São Paulo. Ed. Martin Claret, 2005.

MATOS, D. A. R., SILVA, S. O. P. S., LIMA, C. B. **Enfermagem do trabalho: abordando competências e habilidades para a atuação do enfermeiro**. Vol. 17, n. 3 ISSN 2447-2131 João Pessoa, 2017. Disponível em: <https://temasemsaude.com/wp-content/uploads/2017/10/17314.pdf> Acesso em: 28 de out. de 2021.

MELLO, D. G., et al. **Qualidade de vida no trabalho da equipe de Enfermagem intensivista em um hospital de ensino**. R. Enferm. UFJF. 2019; 5(1): 1-14. Disponível em: <DOI: 10.34019/2446-5739. 2019.v5.25629. > Acesso em: 20 jun. de 2021.

MENDES, R. (Org.) **Patologia do Trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995.

MENDES, R. DIAS, E. C. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador**. Rev. Saúde Pública [online]. 1991, vol.25, n.5, pp.341-349. ISSN 1518-8787. Disponível em:<<https://doi.org/10.1590/S0034-89101991000500003>. > Acesso em: 26 jun. de 2020.

MENDES, et. Al. **Gestão de pessoas durante a crise da covid-19: os desafios do home office em uma empresa do ramo da telefonia**. Inova + Cadernos de Graduação da Faculdade da Indústria – No 2/ V.1, p. 278-293 – fev. de 2021. Disponível em:<<http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/inovamais/article/view/540/502>>. Acesso em: 26 de jun de 2021.

MENDES, F. O., BANDEIRA, M. R. **Gestão de saúde e segurança do trabalho: desafios de atingir meta zero acidentes junto aos colaboradores em uma estatal no Estado do Paraná**. 2019. Disponível em:<http://aprepro.org.br/conbrepro/2019/anais/arquivos/12072019_211227_5dec3ebfc747b.pdf. Acesso em: 26 de jun de 2021.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. **Maquinaria, taylorismo e fordismo: a reinvenção da manufatura**. Revista de Administração de Empresas, 26(4), Rio de Janeiro, out/dez 1986, pp.31-34.

NAÇÕES UNIDAS. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em:<<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/> > Acesso em: 26 de jun de 2020.

NEVES, D. R., ET AL. **Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library**. 2018. Disponível em: < DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159388> > Acesso em: 27 de jun. de 2020.

OLIVEIRA, D. V., FRANCO, M. F. **Análise da qualidade de vida no trabalho em vendedoras de um shopping atacadista do setor vestuário do município de Maringá/PR**. Faculdade Municipal Prof. Franco Montoro Interciência & Sociedade, v. 5, n. 1, p. 211-221, ed. especial, 2020. Disponível em: < [file:///C:/Users/user/Downloads/128-Documento%20do%20Artigo%20\(Formato%20Word\)-209-1-10-20200716.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/128-Documento%20do%20Artigo%20(Formato%20Word)-209-1-10-20200716.pdf) > Acesso em: 27 de ago. de 2021.

OLIVEIRA. H. C et al. **Equipamento de Proteção Individual na pandemia por coronavírus: treinamento com Prática Deliberada em Ciclos Rápidos**. Rev Bras Enferm. 2020;73 (Supl 2): e20200303. 2020. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0303>. > Acesso em: 27 de jun. de 2021.

OLIVEIRA, S. P. F. P., FERREIRA, A. M. M., TEIXEIRA, G. M. **Qualidade de vida no trabalho de manipuladores de um serviço de nutrição hospitalar em Maceió – AL**.

Reas Ejch Vol.Sup.n.50 e3498 DOI: Disponível em:
< <https://doi.org/10.25248/reas.e3498.2020>. > Acesso em: 27 de ago. de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_783190/lang--pt/index.htm>. Acesso em 14 de julho de 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Conceito de saúde**. Disponível em: <https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=14401:health-indicators-conceptual-and-operational-considerations-section-1&Itemid=0&limitstart=1&lang=pt>. Acesso em: 26 out. 2019.

OVEJERO, A. B. **Efeitos da globalização no trabalho**. In: OVEJERO, A. B. Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o stress no trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2010a. p. 37-52.

PALHETA, C. A. F., GUIMARÃES, M. G. V. **Absenteísmo por motivo de doença: um estudo em uma indústria do polo industrial de Manaus**. v.18, n.1, jan./abr.2017 ISSN 1677 4280. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.18391/req.v18i1.3801> >. Acesso em: 27 de ago. de 2020.

PEDROSO, B. **Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho – QWLQ-bref**. Disponível em: <<http://www.brunopedroso.com.br/qvt/qwlq-bref.pdf>> Acesso em: 26 de mai. de 2020.

PINHEIRO, EP. **O debate sobre as reformas urbanas**. In: *Europa, França e Bahia: difusão e adaptação de modelos urbanos* (Paris, Rio e Salvador) [online]. 2nd ed. Salvador: EDUFBA, 2011, pp. 35-66. ISBN 978-85-232-1191-2. Available from SciELO Books Disponível em: <<http://books.scielo.org>> Acesso em: 26 de jun de 2020.

PINTO, L. B.; PAULA, A. V. de; VILAS BOAS, A. A. **Qualidade de Vida no Trabalho e o Novo Serviço Público: Proposta de um Modelo Compreensivo**. In: Encontro de Administração Pública e Governança, 2012, Salvador. Anais do EnAPG 2012. Rio de Janeiro: ANPAD, 2012. v. 1. p. 1-16. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2012/2012_EnAPG353.pdf>. Acesso em: 22 set. 2019.

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa.

REIS JÚNIOR, D. R., PILATTI, L. A., PEDROSO, B. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ78**. Rev. Bras. de QV. v. 03, n. 02, jul.

dez. 2011, p. 01-12. Disponível em: <DOI: 10.3895/S2175-08582011000200001>. Acesso em: 12 jul. 2021.

RIBEIRO, L. A., SANTANA, Lídia C. **Qualidade de vida no trabalho**: fator decisivo para o sucesso organizacional. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96, ISSN 2258-1166.

RIBEIRO, HP. **A violência oculta do trabalho**: as lesões por esforços repetitivos [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 1999. 240 p. ISBN 85-85676-67-1. Available from SciELO Books Disponível em: <<http://books.scielo.org>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

ROCHA. D. T. **Qualidade de Vida no Trabalho QVT**: um estudo de caso do Sebrae – Roraima. Rev. Adm. Emp. vol. 17, nº 18, Curitiba, 2017, p. 52-67.

ROCHA. L. O. et al. **Análise da qualidade de vida no trabalho de funcionários de uma organização de saúde**. Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, Paraíba, Brasil. 2018. Disponível em <<http://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv>>. Acesso em: 08 ago. 2021.

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

SANTOS, J. A. **Qualidade de Vida no Trabalho**. X Congresso Nacional de Excelência em Gestão. LATEC/UFF. 2012. Disponível em <<http://www.inovarse.org/filebrowser/download/7681>>. Acesso em: 08 set. 2019.

SANTOS, L. N. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho de enfermeiras de hospitais gerais**. Rev enferm UERJ, Rio de Janeiro, 2017; 25: e18286. DOI: Disponível em <<http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2017.18286>>. Acesso em: 18 ago. 2021.

Santos RR, Paiva MC, Spiri WC. Associação entre qualidade de vida e ambiente de trabalho de enfermeiros. Acta Paul Enferm. 2018;31(5):472-9. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201800067>>. Acesso em: 18 ago. 2021.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2009. p. 13-75.

SILVA, D. D. M. **Valores e qualidade de vida no trabalho: estudo de caso em uma rede supermercadista**. 2013. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul

SILVA, ABRB. **Acidentes, adoecimento e morte no trabalho como tema de estudo da História**. In: OLIVEIRA, TB., org. *Trabalho e trabalhadores no Nordeste*: análises e perspectivas de pesquisas históricas em Alagoas, Pernambuco e Paraíba [online].

Campina Grande: EDUEPB, 2015, pp. 215- 240. ISBN 978-85-7879-333-3. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

SILVA, Eliane Santos da. **Qualidade de Vida no Trabalho ou Saúde do Trabalhador?** Um novo papel dos servidores nas ações em saúde no trabalho. In: SEMINÁRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR, 9., São Paulo, Anais... São Paulo: UNESP/USP/STICF/CNTI/UFSC/UNIFESP, 2015. p. 1-14. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/31013>> Acesso em: 26 de jun. 2020.

SILVA. V. ZERLOTIN. **As relações de gênero na produção capitalista do espaço de trabalho.** Cadernos Pagu (55), 2019: e195521 *Print version* ISSN 0104-8333 *On-line version* ISSN 1809-4449 Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332019000100510> Acesso em: 26 de jun. de 2020.

SILVA, Guilherme Elias. **Teletrabalho:** nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. Revista Espaço Acadêmico, v. 18, n. 209, p. 44-55, 2018. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/44709>> .Acesso em: 26 de jun. de 2021.

SIQUEIRA. J. G. ET AL. **Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton:** Um Estudo de Caso. XVII – Mostra de iniciação científica. Pós-graduação, pesquisa e extensão. 2017. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucspgga/xviimostrappga/paper/view/File/5573/1822>> Acesso em: 26 de jun. de 2021.

STRAUSZ, M. C., GUILIAM, M. C. R., OLIVEIRA, S. S., **A intervenção em saúde do trabalhador na perspectiva dos atores históricos do campo.** Ver. Bras. Saúde Ocup. ISSN: 2317-6369 (online)., 44: e 25, 2019, p. 1-12.

TOBAR, F.; YALOUR, M. R. **Como fazer teses em saúde pública:** conselhos e ideias para formular projetos e redigir teses e informes de pesquisas. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003.

VASCONCELLOS, L.C.F.; PIGNATI, W.A. **Medicina do trabalho: subciência ou subserviência?** Uma abordagem epistemológica. Ciência e Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 1105 - 1115, 2006.

VASCONCELLOS, L.C.F. **Entre a saúde ocupacional e a saúde do trabalhador:** as coisas nos seus lugares. In: VASCONCELLOS, L.C.F.; OLIVEIRA, M.H.B. Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória. Rio de Janeiro: Educam, 2011, p. 401 - 422.

VASCONCELOS. N. L. D., RIBEIRO. A. M. R., CARVALHO I. M. M. **Qualidade de vida no trabalho de funcionários de uma unidade de alimentação e nutrição do**

município de São Cristóvão/SE. Disponível em: <
<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/109092020>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

VELOSO, E. F. R.; SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário. **Revista Administração e Diálogo**, v. 9, n. 1, p. 35-58, 2007.

TEIXEIRA GS, SILVEIRA RCP, MININEL VA, MORAES JT, RIBEIRO IKS. **Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional da enfermagem em unidade de pronto atendimento.** Texto Contexto Enferm [Internet]. 2019 [acesso 06 de jun de 2020]; 28: e20180298. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2018-0298>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

TRISOTTO, F. **Home office vai virar tendência após pandemia. Mas o que a lei diz sobre isso.** Gazeta do Povo, 2020, Paraná, 2020. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/home-office-tendencia-apos-pandemia-o-que-diz-a-lei/>>. Acesso em: 26 jun. 2021.

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

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Quality of life assessment:** an annotated bibliography. Geneva: World Health Organization; 1994. (p. 1405).

APÊNDICE 1 – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADO DO PERFIL SÓCIODEMOGRÁFICO E DE ABSENTEÍSMO DOS TRABALHADORES

PARA LEVANTAMENTO DO PERFIL SÓCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES E
CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DE ABSENTEÍSMO

DADOS PESSOAIS	
CODIGO DE IDENTIFICACAO DO TRABALHADOR: _____	
DN: / /	SEXO: () F () M ESTADO CIVIL: () CASADO () SOLTEIRO () VIUVO () SEPARADO ()
Filhos: () Não () Sim, quantos _____	
ESCOLARIDADE: () FUNDAMENTAL () MEDIO () SUPERIOR () POS GRADUAÇÃO () COMPLETO () INCOMPLETO	
HISTÓRICO OCUPACIONAL	
AREA: () ADMINISTRAÇÃO () EDUCAÇÃO () ASSEIO E CONSERVAÇÃO () MANUTENÇÃO () SESMT () RECRUTAMENTO () QUALIDADE	
FUNÇÃO: _____	TEMPO DE ATUAÇÃO: _____
CARGA HORARIA SEMANAL: _____	TURNOS: _____
JÁ SOFREU ALGUM TIPO DE ACIDENTE: () Não () Sim/QUAL: _____ QUANDO: _____	
HOVE ABERTURA DE CAT: () Não () Sim HOVE AFASTAMENTO: () Não () Sim TEMPO: _____	
FAZIA USO DE EPI'S: () Sim () Não AFASTAMENTO PELO INSS () Não () Sim TEMPO: _____	
TEM ALGUMA DOENÇA OCUPACIONAL () Sim Qual? _____	
FAZ TRATAMENTO: _____ TEMPO: _____	
APRESENTAÇÃO DE ATESTADOS DE JANEIRO DE 2015 A JUNHO DE 2021	
QUANTIDADE DE ATESTADOS _____ Tipos de CID: _____	
Relacionados as quais doenças: _____	
Apresentação de atestado para afastamento pelo INSS: _____	
Tempo que ficou afastado? _____ dias	
Motivo pelo qual foi afastado: _____	
Caracterizado por: Acidente de Trabalho () Doença ocupacional () Doença ()	
EXISTÊNCIA DE RISCO OCUPACIONAIS	
Riscos - Físico: () Químico: () Biológico: () Ergonômico: () Acidentes/ mecânico: ()	
EPIs indicados:	
Capacetes de segurança () Protetor auricular () Mascaras de segurança () Óculos de proteção ()	
Roupa Segurança () Luvas de segurança () Calçados de Segurança () Cintos e travas de segurança ()	
Já recebeu treinamento relacionado aos riscos em potencial: () Sim () Não	
Já recebeu treinamento relacionado ao uso dos EPIs: () Sim () Não	

Fonte: Autora, (2020).

APÊNDICE 2 - TERMO DE CONSENTIMENTO PARA TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

	LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados	
	Lei 13.709/2018	
	TERMO DE CONSENTIMENTO PARA TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS	Data:

TITULAR: (nome do funcionário)

Nome:

RG / CPF:

Em conformidade com a legislação em matéria de proteção de dados, em especial a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, Lei 13.709/2018, bem como o ordenamento jurídico já existente, a acadêmica Claudimária Ramos Pires Fonsêca, solicita seu consentimento para o tratamento de seus dados pessoais na forma abaixo:

A pesquisa está sendo realizada pelo Programa de Pós-Graduação em Prática do Cuidado em Saúde da Universidade Federal do Paraná (UFPR) e foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal do Paraná com o número do parecer: 4.751.657.

DO CONVITE PARA PARTICIPAR DA PESQUISA

Convite a participar de forma voluntária de uma pesquisa intitulado: “**Qualidade de vida no trabalho em uma empresa especializada no asseio e conservação no Paraná**”. Esta pesquisa é importante para identificar e analisar os fatores que influenciam e afetam na qualidade de vida da saúde das/os trabalhadoras/es, para que possamos indicar à empresa, ações para o cuidado na saúde e qualidade de vida das/os funcionárias/os em seu ambiente de trabalho.

O objetivo desta pesquisa é construir um guia de recomendações para o cuidado na saúde e qualidade de vida dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho.

Caso você aceite participar dessa pesquisa, será garantido seu anonimato como participante sob a forma de codificação de sua identidade ou identificação seguindo todas as recomendações éticas contidas na Resolução nº 466/12 Conselho Nacional de Saúde, em especial a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, Lei 13.709/2018.

ETAPAS DA PESQUISA

Neste ato, seu consentimento abrange o prévio conhecimento das etapas de pesquisa abaixo mencionadas:

- 1- levantamento do perfil sociodemográfico da população dos trabalhadores da empresa, nesta etapa contempla os seguintes dados:
 - Nº (será como código de identificação do funcionário, para não usar o nome); Data de Nascimento; Sexo; Estado Civil; tem filho - Quantos? Escolaridade; Setor de atuação; Função; Tempo de atuação; Carga horária; Turno de Trabalho; já sofreu acidente de trabalho; tem alguma doença ocupacional no momento; em sua profissão existe riscos ocupacionais; faz uso de EPIs; já recebeu treinamento relacionado aos riscos existente e para uso de EPIs.
- 2 Na segunda etapa será de caracterizar o perfil de absenteísmo entre os trabalhadores, que contempla os seguintes dados:
 - Nº (será como código de identificação do funcionário, para não usar o nome); Quantidades de Atestados dos últimos 5 anos; Tipo de CID conforme o atestado apresentado; Apresentação de atestado para afastamento pelo INSS e por quais motivos e quanto tempo e se o afastamento é caracterizado por: Acidente de trabalho - Doença ocupacional - ou outras doenças/cirurgias.
- 3 Na terceira Etapa será Aplicação de um questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho (QWLQ-bref) dos trabalhadores e, que contará um termo de consentimento livre e esclarecido para participação voluntária, o questionário contém 20 perguntas simples, rápidas e objetivas para suas respondida de forma impressa ou online. É um instrumento validado pela Organização Mundial da Saúde.

	LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados	
	Lei 13.709/2018	
	TERMO DE CONSENTIMENTO PARA TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS	Data:

4 Após todos os dados coletados e os questionários respondidos será analisado com o objetivo de construir um guia de recomendação frente a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores."

DA MANIPULAÇÃO DOS DADOS

A pesquisadora informa que os dados coletados são essenciais para processar os resultados da pesquisa.

Os dados serão digitados em uma planilha eletrônica simples e processados nos programas Microsoft Excel 2013 e SPSS. Serão feitos testes para análise dos dados conforme orientação do estatístico após a coleta de dados, o que permitirá caracterizar a população estudada, o perfil de absenteísmo e a QVT tudo de forma a codificado sem a identificação dos participantes preservando seu anonimato.

A pesquisadora não usará os dados para outras finalidades além das indicadas, a menos que sob autorização expressa e prévia do seu titular e apenas durante o período da pesquisa. Os dados coletados para fins acadêmicos não serão utilizados em outras finalidades. O acesso aos dados pelo consentimento aqui expresso não autoriza a pesquisadora a utilizá-los de maneira diversa ou que extrapole o objetivo da pesquisa. Os dados sofrerão tratamento apenas pela pesquisadora durante o curso de suas atividades acadêmicas. A utilização para fins diversos não implica em anuência expressa ou tácita da FACOP e extrapola a parceria firmada com o Programa de Pós-Graduação em Prática do Cuidado em Saúde da Universidade Federal do Paraná (UFPR).

Sobre o tratamento destes dados, bem como sobre o cumprimento dos princípios, requisitos e direitos contidos nos regulamentos de proteção de dados, a pesquisadora disponibiliza, em caso de dúvidas sobre seus direitos como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP/SD) do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, pelo telefone 3360-7259, e o e-mail: mestradoprofissionalenfermagem@ufpr.br.

SOBRE O COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

O Comitê de Ética em Pesquisa é um órgão colegiado multi e transdisciplinar, independente, que existe nas instituições que realizam pesquisa envolvendo seres humanos no Brasil e foi criado com o objetivo de proteger os participantes de pesquisa, em sua integridade e dignidade, e assegurar que as pesquisas sejam desenvolvidas dentro de padrões éticos (Resolução nº 466/12 Conselho Nacional de Saúde).

ACESSO ÀS INFORMAÇÕES SOBRE O USO DE DADOS, RETIFICAÇÃO, REVOGAÇÃO E EXCLUSÃO

Informa, ainda, que os seus direitos de acesso, retificação, revogação, exclusão, entre outros, poderão ser exercidos mediante requisição expressa, nos termos previstos na lei, entrando em contato com a Claudimária Ramos Pires Fonsêca, pelo e-mail claurpf29@ufpr.br, ou ao Departamento da Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, pelo e-mail mestradoprofissionalenfermagem@ufpr.br.

Declaro que estou de acordo com o uso de meus dados pessoais presentes neste termo de consentimento.

☐ Concordo

☐ Não concordo

Assinatura: _____

APÊNDICE 3 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (PARA FORMULÁRIO ONLINE)

Nós, Profa. Dra. Fernanda Moura D’Almeida Miranda, Profa. Dra. Laura Christina Macedo e Mestranda Claudiomária Ramos Pires Fonseca, do Programa de Pós-Graduação em Prática do Cuidado em Saúde– da Universidade Federal do Paraná, estamos convidando você, funcionária/o da empresa Fundação de Asseio e Conservação, Serviços Especializados e Facilities, para participar de um estudo intitulado: Qualidade de vida no trabalho em uma empresa especializada no asseio e conservação no Paraná. Esta pesquisa é importante para identificar e analisar os fatores que influenciam e afetam na qualidade de vida da saúde das/os trabalhadoras/es, para que possamos indicar à empresa, ações para o cuidado na saúde e qualidade de vida das/os funcionárias/os, em seu ambiente de trabalho.

Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, visa assegurar seus direitos e deveres como participante. Você deve salvar ou imprimir uma cópia deste documento e guardá-lo com você.

a) O objetivo desta pesquisa é construir um guia de recomendações para o cuidado na saúde e qualidade de vida dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho.

b) Caso você participe da pesquisa, você responderá a um questionário para avaliação da qualidade de vida no trabalho (QWLQ-bref), a previsão do preenchimento do questionário levará aproximadamente de 05 a 10 minutos de forma on-line.

c) É possível que você experimente algum mínimo desconforto, ao responder o questionário (cansaço, dificuldade de leitura).

d) Alguns riscos relacionados ao estudo podem ser relacionados à perda da confidencialidade das informações. Para evitar que isso ocorra, os documentos serão guardados e protegidos pelas pesquisadoras, de modo que asseguremos a integralidade moral do participante, garantindo anonimato da/o participante sob a forma de codificação. Lembramos que, por se tratar de uma pesquisa “on line”, ela não está isenta de falhas técnicas decorrentes dessa modalidade de coleta de dados (problemas de sistema; indisponibilidade provisória das páginas).

e) O principal benefício esperado com essa pesquisa é construir um guia de recomendações para o cuidado na saúde e qualidade de vida das/os trabalhadoras/es em seu ambiente de trabalho. As recomendações serão aplicadas em seu local de trabalho e também podem ser compartilhadas para utilização em outros serviços.

f) As pesquisadoras: Prof. Dra. Fernanda Moura D’Almeida Miranda, Prof. Dra. Laura Christina Macedo e Mestranda Claudiomária Ramos Pires Fonseca, responsáveis por este estudo poderão ser localizadas Universidade Federal do Paraná, Av. Prefeito Lothário Meissner, 632 - Jardim Botânico, Curitiba - PR, 80210-170, ou por E-mail: mestradoprofissionalenfermagem@ufpr.br; enfermagemsest01@facop.org.br; por contato telefônico (41) 3015 – 8884 / (41) 999486355 (Mda. Claudiomária), ou no SESMT Coletivo - rua

Inácio Lustosa, 448, São Francisco, Curitiba-PR das 08:00 às 14:00 de segunda a sexta feira, para fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo.

g) A sua participação neste estudo é voluntária e se você não quiser mais fazer parte da pesquisa poderá desistir a qualquer momento e solicitar que lhe devolvam este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

h) Os questionários serão utilizados unicamente para essa pesquisa e ficarão guardados por cinco anos para que se cumpram as exigências legais. Após esse prazo, serão destruídos.

i) As despesas necessárias para a realização da pesquisa não são de sua responsabilidade e você não receberá qualquer valor em dinheiro pela sua participação.

j) Quando os resultados forem publicados, não aparecerá seu nome, e sim um código.

k) Se você tiver dúvidas sobre seus direitos como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP/SD) do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, pelo telefone 3360-7259. O Comitê de Ética em Pesquisa é um órgão colegiado multi e transdisciplinar, independente, que existe nas instituições que realizam pesquisa envolvendo seres humanos no Brasil e foi criado com o objetivo de proteger os participantes de pesquisa, em sua integridade e dignidade, e assegurar que as pesquisas sejam desenvolvidas dentro de padrões éticos (Resolução nº 466/12 Conselho Nacional de Saúde).

Eu, _____ li esse Termo de Consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual concordei em participar. A explicação que recebi menciona os riscos e benefícios. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento sem justificar minha decisão e sem qualquer prejuízo para mim

Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

Local, ____ de _____

Assinatura do Participante

Eu, Claudiomária Ramos Pires Fonseca declaro ter apresentado o estudo, explicado seus objetivos, natureza, riscos e benefícios e ter respondido da melhor forma possível às questões formuladas.

Mestranda Claudiomária Ramos Pires Fonseca

OBS: O link do questionário de Avaliação da QVT, que baixo o TECLE no caso do aceite do participante: <https://forms.gle/eFArnXV7L4Lf3WmX7>

APÊNDICE 4 – AUTORIZAÇÃO PARA USO DO QUESTIONÁRIO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QWLQ-BREF):

14/11/2020

Yahoo Mail - Re: Solicitação para uso do Instrumento QWLQ-bref!

Re: Solicitação para uso do instrumento QWLQ-bref!

De: Luiz Alberto Pilatti (lapilatti@utfpr.edu.br)

Para: claudiomariap@yahoo.com.br

Cc: marceli_ch@hotmail.com; kovalski@utfpr.edu.br; prof.brunopedroso@gmail.com

Data: sábado, 14 de novembro de 2020 07:52 BRT

Cara Claudiomária

Espero que esteja bem.

Inicialmente, agradecemos o interesse pelo instrumento que desenvolvemos. Está autorizada.

At.te,

Em 12-11-2020 17:37, Claudiomaria Pires escreveu:

Boa tarde!

Prezados, venho por meio deste e-mail como discente Claudiomária Ramos Pires Fonsêca solicitar a autorização dos senhores(as) para uso do instrumento QWLQ-bref, na minha dissertação de mestrado pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), do Setor de Ciências da Saúde, sob orientação da docente Profa. Dra. Fernanda Moura D'Almeida Miranda, e Coorientadora Profa. Dra. Laura Christina Macedo, para pesquisa "Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa do ramo de asseio e conservação no Paraná".

Fico no aguardo da resposta e obrigada pela atenção!

*Claudiomária Ramos Pires Fonseca
Enfermeira do Trabalho
Mestranda pela UFPR
(41) 99948 - 6355.
Curitiba-PR*

APÊNDICE 5 – MODELO DE CONVITE A PARTICIPAÇÃO DA PESQUISA VIA E-MAIL:

Prezados,

Este é um convite para você participar de forma voluntária da pesquisa “Qualidade de vida no trabalho em uma empresa de médio porte do Paraná”. sob a responsabilidade dos Pesquisadores: Dra. Fernanda Moura D’Almeida Miranda; Dra. Laura Christina Macedo e Mestranda Claudiomária Ramos Pires Fonseca.

Esta pesquisa pretende analisar os fatores que influenciam e afetam a qualidade de vida dos trabalhadores da empresa, cujo objetivo principal será construir um guia de recomendações para o cuidado na saúde e qualidade de vida dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho.

Responder a esta pesquisa não envolverá quaisquer riscos significativos a você. Para minimizar qualquer desconforto e manter sua privacidade, o questionário apresentará caráter anônimo e deverá ser respondido individualmente. Todas as informações obtidas serão sigilosas e seu nome não será identificado em nenhum momento.

O primeiro questionário será coletados as informações para perfil sociodemográfico já enviadas e aceita por você no Termo de Consentimentos para Tratamento de dados pessoais, esses dados contribuirá com o desenvolvimento de conhecimento científico da pesquisa Qualidade de Vida no Trabalho.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas contribuirá para identificar e analisar os fatores que influenciam e afetam na qualidade de vida da saúde dos trabalhadores da instituição, com vista a construir um guia de recomendações para o cuidado na saúde e qualidade de vida dos funcionários em seu ambiente de trabalho.

O pesquisador não terá nenhum benefício pessoal/financeiro com esta pesquisa, exceto a produção acadêmica dele decorrente.

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, apenas o investimento de parte de seu tempo na resposta do questionário.

Durante todo o período da pesquisa você poderá tirar suas dúvidas através do e-mail do pesquisador responsável: (41) 999486355 (Mda. Claudiomária). E-mail: claurpf29@ufpr.br - enfermagemsest01@facop.org.br

Para o segundo questionário sobre a "Qualidade de vida no trabalho" você deverá baixar este TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em formato de PDF clique no link baixo:

<https://docs.google.com/uc?export=download&id=1Rd8X9RSUR-fHSflUqtHodGjDZ6kT5IJH>

Após baixar e ler o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, após a leitura e compreensão ao assinalar a opção “aceito participar”, a seguir, você atesta sua anuência com esta pesquisa, declarando que compreendeu seus objetivos, a forma como ela será realizada e os benefícios envolvidos, conforme descrição aqui efetuada. Caso não queria participar é optar em não participar.

Agradecemos a sua colaboração!

ANEXO 1 – MODELO DO QUESTIONÁRIO

Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho – QWLQ-bref (PEDROSO, *et al.*, 2011)

Este questionário tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda todas as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Por favor, tenha em mente as **duas últimas semanas** para responder as

questões. Exemplo:

Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde a sua realidade, lembrando, pensando apenas nas últimas duas semanas.

Por favor, leia com atenção as questões e escolha o número que lhe parecer a melhor resposta.

Muito obrigado!!!

1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito boa
	1	2	3	4	5
2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5
3	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito boa
	1	2	3	4	5
4	Em que medida você avalia o seu sono?				
	Muito ruim	Ruim	Média	Bom	Muito bom
	1	2	3	4	5
5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5
6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5
7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?				
	Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5
8	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?				
	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5
9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5
10	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5
11	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?				
	Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
	1	2	3	4	5
12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
	Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5
13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho ?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5
14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5
15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?				
	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5
16	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5
17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?				
	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5
18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?				
	Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
	1	2	3	4	5
19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5
20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5

Muito obrigado pela sua colaboração!

ANEXO 2 - QUADRO DE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES REALIZADOS PELOS TRABALHADORES DA EMPRESA.

No Quadro abaixo se encontra as descrições das atividades realizadas conforme as funções dos trabalhadores da empresa e participantes da pesquisa essas informações foram passadas pelo setor do SESMT da empresa que consta no Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) que tem como finalidade promover e preservar a saúde dos trabalhadores tendo como base os riscos identificados pelo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

QUADRO DE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES REALIZADOS PELOS TRABALHADORES DA EMPRESA

SETOR DO SESMT
Enfermeiro - Responsável por executar atividades relacionadas com o serviço de saúde ocupacional (higiene, medicina), com atuação multidisciplinar, visando propiciar a preservação e promoção da saúde e da qualidade de vida dos colaboradores FACOP e colaboradores pertencentes as empresas clientes do SESMT Coletivo FACOP. Conduz veículo categoria B, não realiza traslado de pessoas.
Engenheiro de segurança do trabalho - Desenvolver atividades relativas à área de segurança do trabalho, propondo normas e medidas corretivas e preventivas contra acidentes, indicando equipamentos de segurança, planejam atividades e coordenar equipes de treinamentos. Realiza trabalho acima de 2m de altura – APOIADO. Conduz veículo categoria B, não realiza traslado de pessoas.
Gestor - Participar da elaboração e implementação da política de saúde e segurança do trabalho; realizar diagnóstico da situação de SST da instituição, identificar variáveis de controle de doenças, acidentes, qualidade de vida e meio ambiente. Desenvolver ações educativas na área de saúde e segurança do trabalho, integrar processos de negociação. Participar da adoção de tecnologias e processos de trabalho, investigar, analisar acidentes de trabalho e recomendar medidas de prevenção e controle. Realiza trabalho acima de 2m de altura – APOIADO. Conduz veículo categoria B, não realiza traslado de pessoas.
Líder - Exerce a gerência dos serviços administrativos, gerencia recursos humanos, administra recursos materiais e serviços terceirizados de sua área de competência. Planeja e controla os recursos e as atividades do SESMT, com o objetivo de minimizar o impacto financeiro da materialização dos riscos. Confecciona propostas comerciais, realiza visitas comerciais, analisa relatórios gerenciais e de faturamento. Elabora políticas comerciais e de marketing. Realiza palestras relacionadas ao SESMT e demais tarefas inerentes à função. Conduz veículo categoria B, não realiza traslado de pessoas.
Médico - Realizar consultas e atendimentos médicos na área de medicina ocupacional. Tratar clientes. Implementar ações para promoção da saúde ocupacional. Coordenar programas e serviços em saúde, auditorias e sindicâncias médicas, adotar medidas de precaução universal de biossegurança.
Técnico em enfermagem do trabalho - Responsável por desempenhar atividades técnicas de enfermagem na área de saúde ocupacional, em conformidade com as normas e procedimentos de biossegurança. Conduz veículo categoria B, não realiza traslado de pessoas.
Técnico em Segurança do Trabalho - Participar da elaboração e implementação da política de saúde e segurança do trabalho; realizar diagnóstico da situação de SST da instituição; identificar variáveis de controle de doenças, acidentes, qualidade de vida e meio ambiente. Desenvolver ações educativas na área de saúde e segurança do trabalho; integrar processos de negociação. Participar da adoção de tecnologias e processos de trabalho; investigar, analisar acidentes de trabalho e recomendar medidas de prevenção e controle. Realiza trabalho acima de 2m de altura – APOIADO. Conduz veículo categoria B, não realiza traslado de pessoas.
Servente/copeira - Responsável por executar trabalho rotineiro de conservação, manutenção e limpeza em geral de pátios, jardins, vias, dependências internas e externas, patrimônios e bens imóveis, para atender às necessidades de conservação, manutenção e limpeza. Realiza a manipulação de alimentos dos quais: café, chá, biscoitos, pães etc.

SETOR DA EDUCAÇÃO	
Auxiliar de secretaria - Executar tarefas relacionadas as rotinas de atendimento ao público da sede FACOP, apoiar a realização de atividades administrativas demandadas pelo setor de Pedagogia e outras originadas pela alta administração.	
Auxiliar orientação pedagógico - secretariar os cursos AVSEC; prestar apoio pedagógico para os demais cursos do CEPNKA.	
Instrutor de Curso Livre - Coordenar a equipe docente e pedagógica, auxiliando na organização e direcionamento das atividades do curso, avaliando e validando provas, processos e procedimentos. Deve supervisionar atividades específicas, além de ser responsável pelas ações de marketing, produção e controle de indicadores, planejamento e a gestão estratégica, para que possam responder às demandas internas e externas e se manterem atuantes num ambiente competitivo.	
Líder - Responsável pela coordenação, planejamento, mediação e articulação de todas as ações educacionais, com vistas a obter resultados favoráveis ao contínuo desenvolvimento da unidade educacional, seguindo preceitos dos objetivos estratégico pré-estabelecidos pela FACOP, nas modalidades: presencial e à distância. Conduz veículo categoria B, não realiza traslado de pessoas.	
Professor - Atua ministrando aulas, elaborando e seguindo o planejamento, didática e recursos metodológicos do CEPNKA. Transmite conhecimentos teóricos e práticos para alunos, avaliando a aprendizagem e o ensino. Ministra e acompanha exercícios, aplica e avalia provas.	
Secretaria Escolar - Responsável pela administração de documentos escolares dos cursos da instituição, compete-lhe a organização e preservação em sua forma escrita e digital. Deve conhecer o Regimento Escolar e Proposta Pedagógica para desenvolver ações focadas no pleno desenvolvimento dos trabalhos administrativos, procedentes da Secretaria Escolar, seguindo preceitos da FACOP. Conduz veículo categoria B, não realiza traslado de pessoas.	
Tutor EAD - Responsável por dirigir e mediar todo o processo de ensino à distância, estimulando a aprendizagem dos alunos, elucidando questões pertinentes ao ambiente virtual durante todas as etapas de sua formação, seguindo preceitos da FACOP.	
SETOR DA ADMINISTRAÇÃO	
Analista de T.I. - Desenvolver e implantar sistemas informatizados dimensionando requisitos e funcionalidade do sistema, especificando sua arquitetura, escolhendo ferramentas de desenvolvimento, especificando programas, codificando aplicativos. Administrar ambientes informatizados, prestar suporte técnico ao usuário e o treinamento, elaborar documentação técnica. Estabelecer padrões, coordenar projetos e oferecer soluções para ambientes informatizados e pesquisar tecnologias em informática. Conduz veículo categoria B, não realiza traslado de pessoas.	
Assistente administrativo - Prestar apoio administrativo, auxiliando em atividades rotineiras no setor de atuação através da elaboração de documentos, organização de arquivos, produção de relatórios, revisão de documentos entre outras atividades. Conduz veículo categoria B, não realiza traslado de pessoas.	
Assistente administrativo financeiro - Prestar apoio administrativo, auxiliando em atividades rotineiras no setor de atuação através da elaboração de documentos, organização de arquivos, produção de relatórios, revisão de documentos entre outras atividades. Auxiliar na organização de arquivos; Triar, conferir e distribuir documentos. Apoiar rotinas gerais do setor Administrativo/Financeiro Elaborar documentos; contribuir na elaboração de processos e procedimentos; Assessorar gerentes e líderes com questões práticas da rotina de trabalho; elaborar relatórios quantitativos e qualitativos para gerência administrativa/financeira.	
Copeira - Garantir o fornecimento de chá, café e lanches para os colaboradores, além de apoiar eventos promovidos pela fundação, utilizando equipamentos adequados, seguindo as instruções recebidas. Responsável também por executar trabalho rotineiro de conservação, manutenção e limpeza em geral de pátios, jardins, vias, dependências internas e externas, patrimônios e bens imóveis, para atender às necessidades de conservação, manutenção e limpeza. Realiza a manipulação de alimentos dos quais: café, chá, biscoitos, pães etc.	
Encarregada/ líder - Responsável por organizar as atividades de limpeza, conservação e copa do pessoal sob sua responsabilidade, auxiliará na elaboração de cronograma das tarefas, fixando horários e substituições, acompanhando check list das rotinas e controle de estoque de insumos. Realiza a manipulação de alimentos dos quais: café, chá, biscoitos, pães etc.	

Gestora ambiental - Elaboram e implantam projetos ambientais; gerenciam a implementação do sistema de gestão ambiental (SGA) nas empresas, implementam ações de controle de emissão de poluentes, administram resíduos e procedimentos de remediação. podem prestar consultoria, assistência e assessoria.
Líder - Responsável pelo planejamento, direção e controle do Desenvolvimento Organizacional da FACOP, que abrange as unidades CEPNKA, Central de Empregos, SESMT e Administração Geral, visando o fortalecimento da cultura, princípios e valores organizacionais, alinhados as diretrizes estratégicas do negócio. Reporta direto para presidência da fundação. Conduz veículo categoria B, não realiza traslado de pessoas.
Servente/copeira - Responsável por executar trabalho rotineiro de conservação, manutenção e limpeza em geral de pátios, jardins, vias, dependências internas e externas, patrimônios e bens imóveis, para atender às necessidades de conservação, manutenção e limpeza. Realiza a manipulação de alimentos dos quais: café, chá, biscoitos, pães etc.
SETOR DE RECRUTAMENTO/SELEÇÃO
Assistente de Recursos Humanos - Responsável pela execução das atividades desenvolvidas no processo de Recrutamento e Seleção, atraindo candidatos através dos mais variados meios de comunicação e parceiros às vagas existentes. Realiza processos seletivos através de triagens, coletivas, dinâmicas individuais e em grupo, entrevistas, análise de competências técnicas e comportamentais. Auxilia na administração de pessoal com processo de admissão. Conduz veículo categoria "B", não realiza traslado de pessoas.
Coordenador (a) - Responsável por coordenar, acompanhar e direcionar o processo de Recrutamento e Seleção (interno e externo) da equipe sob sua gestão, seguindo preceitos da FACOP. Conduz veículo categoria "B", não realiza traslado de pessoas.

FONTE: A AUTORA, 2021