

QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES DO CENTRO DE ESPECIALIDADES ODONTOLÓGICAS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA SERRANA

Alexandre Nazar Correa^{1*}
Cleblio Dean Martins^{2**}

RESUMO

Contextualização do tema: Os programas de qualidade de vida se tornam cada vez mais presentes e necessários na vida das pessoas. **Objetivo:** Analisar a relação entre a qualidade de vida e os funcionários do Centro de Especialidades Odontológicas do Município de Nova Serrana, MG. Os objetivos específicos são detectar aspectos relativos à qualidade de vida dos funcionários do CEO; analisar a percepção dos funcionários do CEO sobre os fatores da qualidade de vida; analisar como a Gestão de Pessoas influencia a qualidade de vida. **Materiais e Métodos:** Trata-se de um estudo de campo descritivo, exploratório, com abordagem quantitativa do problema realizado. Procedeu-se a entrevista com questionário testado e validado sobre Qualidade de Vida: WHOQOL-BREF, aplicado aos colaboradores da unidade, dentre eles o Gestor da unidade, sendo que o local da pesquisa foi selecionado por acessibilidade, e a coleta dos dados ocorreu no mês de setembro de 2019. Para viabilizar a coleta de dados, os aspectos éticos seguiram a Resolução n°. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, no qual os participantes da pesquisa assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A tabulação dos resultados foi realizada através de gráficos com porcentagem simples, seguindo os preceitos da metodologia *survey*. **Resultados e discussão:** Em relação ao domínio físico, obteve-se um resultado igual a 4 (Classificação Boa na escala de Likert). A segunda situação, Domínio Psicológico interpela-se com resultados iguais a 3,78 (Classificação Regular na escala de Likert). A terceira situação, Relações Sociais relaciona-se com aspectos sociais, no qual, obteve-se um resultado igual a 3,86 (Classificação Regular na escala de Likert). Em relação ao Meio Ambiente, obteve-se um resultado igual a 3,3 (Classificação Regular na escala de Likert). Já em relação a classificação Geral, a média das facetas teve um resultado de 3,76 com Classificação Regular na escala de Likert. **Considerações finais:** O problema mais citado pelos colaboradores está relacionado aos recursos financeiros, o que nos mostra o quanto a classe social interfere na vida das pessoas. Deste modo, conclui-se que a qualidade de vida está cada vez mais valorizada pelas pessoas, tendo uma ligação direta com o ambiente profissional, familiar e social dos colaboradores do Centro de Especialidades Odontológicas da Prefeitura Municipal de Nova Serrana.

Descritores: Qualidade de Vida, Gestão de Pessoas, Saúde Ocupacional

QUALITY OF LIFE OF EMPLOYEES OF THE CENTER OF DENTIOLOGICAL SPECIALTIES OF THE MUNICIPAL PREFECTURE OF NOVA SERRANA

Contextualization of the theme: Quality of life programs become increasingly present and necessary in people's lives. **Objective:** To analyze the relationship between the quality of life and the employees of the Center of Dental Specialties of Nova Serrana, MG. The specific objectives

*Discente do curso de Pós graduação De Saúde Coletiva e da Família da Faculdade Sete Lagoas – FACSETE.

**Docente do curso de Pós graduação em Saúde Coletiva e da Família da Faculdade Sete Lagoas – FACSETE. Enfermeiro Especialista em Urgência, Emergência e Trauma. Mestre em Educação em Saúde pela Unaerp – Ribeirão Preto/SP. Doutorando em Humanidades e artes, com menção em Ciências da Educação pela UNR – Rosário/AR; Docente da Faculdade Ciências da Vida; Coordenador e Docente do Anglo/Cefap; Enfermeiro do Hospital HNSG; Enfermeiro da Unimed Sete Lagoas/MG; Enfermeiro voluntário da CCB. E-mail: clebiodean@oi.com.br

are to detect aspects related to the quality of life of CEO's employees; analyze CEOs' perceptions of quality of life factors; analyze how People Management influences the quality of life. **Materials and Methods:** This is a descriptive, exploratory field study with a quantitative approach to the problem. The interview was carried out with a tested and validated Quality of Life Questionnaire: WHOQOL-BREF, applied to the unit's collaborators, among them the Unit Manager, and the research location was selected by accessibility, and data collection took place at September 2019. To enable data collection, ethical aspects followed Resolution no. 466/2012 of the National Health Council, in which the research participants signed an Informed Consent Form (ICF). Results were tabulated using simple percentage graphs, following the precepts of the survey methodology. **Results and discussion:** Regarding the physical domain, a result equal to 4 (Good Rating on the Likert scale) was obtained. The second situation, Psychological Domain, is challenged with results equal to 3.78 (Regular Rating on the Likert scale). The third situation, Social Relations, is related to social aspects, in which a result equal to 3.86 (Regular Rating on the Likert scale) was obtained. Regarding the Environment, a result equal to 3.3 (Regular Rating on the Likert scale) was obtained. Regarding the General classification, the average of the facets had a result of 3.76 with Regular Rating on the Likert scale. **Final considerations:** The problem most mentioned by employees is related to financial resources, which shows us how much social class interferes with people's lives. Thus, it is concluded that the quality of life is increasingly valued by people, having a direct connection with the professional, family and social environment of employees of the Center of Dental Specialties of the Municipality of Nova Serrana.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida se tornou de fundamental importância nos ambientes organizacionais para a correta manutenção da saúde e qualidade de vida dos colaboradores no ambiente de trabalho. Quando esta é negligenciada pelas organizações, acarreta em um grande número de trabalhadores afastados devido a problemas relacionados a saúde, falta de segurança no trabalho, o que eleva o absenteísmo e a rotatividade dentro da organização. Além disso, prejudica a motivação e a produtividade dos colaboradores que trabalham cada vez menos comprometidos e insatisfeitos. A Qualidade de Vida conforme França (2014) são políticas, programas e práticas que valorizam qualidade de vida do trabalhador, garantindo assim funcionários mais engajados e comprometidos, aumentando a produtividade e a lucratividade da organização e contribuindo com uma melhor saúde e segurança, tanto dentro quanto fora da organização. Investir em melhorias de qualidade de vida se tornou fundamental para a organização crescer e desenvolver seus recursos, capital humano e intelectual.

A qualidade de vida no trabalho afeta as atitudes das pessoas e comportamentos relevantes para a produtividade individual e do grupo, tais como:

motivação para o trabalho, criatividade, vontade de inovar ou aceitar mudanças e, principalmente, agregar valor à organização.

Dentro do contexto de qualidade de vida existem os programas de bem-estar dos colaboradores, que são adotados pelas organizações que procuram prevenir problemas de saúde de seus funcionários. O objetivo desses programas é de que seu efeito encoraje as pessoas a melhorar seu padrão de saúde, obtendo um estilo de vida mais adequado também fora do ambiente de trabalho.

Os programas de qualidade de vida são importantes para o desenvolvimento pessoal e profissional do colaborador. Por se tratar de um assunto atual, merece todo cuidado das organizações por parte da gestão.

Como os colaboradores do Centro de Especialidades Odontológicas de Nova Serrana encontram-se concernente a Qualidade de Vida? Com base nesta vertente, surgem alguns pressupostos:

(i) Percebe-se que os funcionários buscam ter diariamente uma boa qualidade de vida em suas rotinas diárias, usando métodos diversos para alcançar os resultados pretendidos.

(ii) Foi possível identificar que os funcionários são incentivados pelo gestor a terem uma boa qualidade de vida, onde o mesmo faz com que se efetivem rotineiramente a capacidade de desenvolvimento de todos os envolvidos.

(iii) Pretende-se com este demonstrar que é possível ter uma qualidade de vida, como foi analisado nas pesquisas idealizadas, os funcionários em geral estão satisfeitos com seu modo de viver.

O objetivo geral é analisar a relação entre a qualidade de vida e os funcionários do Centro de Especialidades Odontológicas do Município de Nova Serrana, MG. Os objetivos específicos são detectar aspectos relativos à qualidade de vida dos funcionários do CEO; analisar a percepção dos funcionários do CEO sobre os fatores da qualidade de vida; analisar como a Gestão de Pessoas influencia a qualidade de vida.

Desse modo, verifica-se a importância do estudo, onde poderá se observar se a instituição está focalizando a atenção no indivíduo, buscando aspectos de

humanização do trabalho, a fim de obter condições mais agradáveis e satisfatórias e como consequência alcançar um melhor rendimento do trabalhador.

É relevante também para a organização identificar qual o ponto de vista do indivíduo sobre a qualidade de vida, se ele espera da gestão atitudes que possam influenciar o aumento da sua produtividade, e quais os benefícios e resultados que podem trazer para a organização.

Serão analisados conceitos, metodologias de gestão de pessoas e a qualidade de vida aplicados no Centro de Especialidades Odontológicas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A gestão de pessoas tem por finalidade não apenas gerir pessoas, mas deve orientá-las sobre quais são os melhores procedimentos para fazer o seu trabalho de uma forma otimizada, tanto de resultados financeiros quanto de clima organizacional e qualidade de vida. A área de recursos humanos deve se preocupar com a saúde, motivação e o desenvolvimento dos colaboradores dentro da organização.

As políticas de gestão de pessoas desenham as regras com as quais a empresa pretende administrar seus colaboradores para atingir os seus objetivos individuais e os da organização e tem a finalidade de orientar e criar uma linha de atuação [...] com base nas políticas de gestão de pessoas são elaborados os procedimentos que servem de guia para orientar as pessoas no seu trabalho (KNAPIK, 2012, p.57).

Devido às diversas ocorrências no dia a dia, é fundamental que a empresa promova capacitação e desenvolva seus líderes para que consigam gerir toda essa diversidade e fazer a gestão correta de pessoas.

Segundo Lacombe (2012, p.46) “as políticas práticas e decisões de recursos humanos devem ser coerentes entre si, além de estarem consistente com o planejamento global da empresa”.

Conforme Lacombe as políticas e decisões de recursos humanos devem ter sentido com o planejamento estratégico da empresa e devem ser coerentes com as metas e objetivos que se deseja alcançar.

A gestão estratégica tem a percepção de que o diferencial está nas pessoas. Os colaboradores segundo a sua visão são considerados parceiros de trabalho.

O RH passa a saber o perfil de quem se destaca dentro da organização e consegue transmitir essa sabedoria para entender o negócio como um todo e atuar proativamente ajudando na organização. Ao perceber que no momento que esses colaboradores estão comprometidos e empenhados, a equipe de recursos humanos estará também mais suscetível a novos desafios.

Segundo a professora Elizenda Orlickas (2013) para a área de recursos humanos ser considerada estratégica é necessário que a equipe de recursos humanos estabeleça uma forte relação com o seu público interno assim como o Marketing faz com o público externo, ou seja, é necessário antecipar tendências, inovar produtos e serviços e buscar diferenciais competitivos.

De acordo com o professor Marcelo de Elias (2013 p. 135) “o Rh estratégico é conhecedor da estratégia da empresa e ele tem poder de decisão junto aos demais executivos”. Portanto, percebe-se que ele tem como principal característica foco nos processos mensuráveis, uma atuação proativa e a gestão do clima, cultura e processos de mudança, na busca de facilitar processos ao mesmo tempo em que desenvolve o seu público interno.

É com investimento no público que a empresa consegue agregar valor ao seu negócio. Uma vez que o indivíduo se sente motivado e engajado a se comprometer com o seu trabalho ele conseqüentemente passará a produzir mais e trazer mais resultados. O colaborador tende a passar para o mercado externo aquilo que está sentindo com relação ao seu trabalho. Ter um RH que traz mudanças e que gosta de inovar só tende a ajudar a empresa no seu desenvolvimento e posicionamento perante o mercado. Ser inovador é essencial nos dias de hoje. O perfil dos colaboradores mudou e além de salários competitivos é necessária uma série de outros fatores que compreendem o bem-estar de seus funcionários.

A liderança com um correto perfil de gestão irá transformar o seu grupo em equipe, irão trabalhar satisfeitos e com suas metas alcançadas. O líder deve zelar para que o ambiente de trabalho seja um lugar agradável e dinâmico. A organização

precisa desenvolver o conhecimento, a habilidade e atitudes de seus líderes/gestores, fazendo com que eles também desenvolvam seus liderados.

Os modelos de Administração de Recursos Humanos variam de organização para organização, porém o seu objetivo é o mesmo: ajudar a alcançar os objetivos e metas da instituição. A função dos recursos humanos é ajudar a organização por meio de pessoas a atingir os seus objetivos e desenvolver a organização. Antigamente essa tarefa era colocada no fazer corretamente as atividades através dos métodos, regras e modelos que eram impostos aos colaboradores.

No cenário atual do mercado de trabalho, os colaboradores buscam mais do que remuneração dentro das organizações: eles estão em busca de qualidade de vida.

“Os empregados buscam no interior das empresas onde trabalham a compensação do estresse causado pela busca frenética de resultados. Portanto, a conscientização do desejo de ‘viver qualitativamente melhor’ é algo patente e palpável para a grande massa dos trabalhadores (MARRAS, 2011).

Baseado no conceito de Marras, equilibrarem a qualidade de vida dos colaboradores com o objetivo da organização, não é algo surreal, e sim algo possível e viável na percepção dos colaboradores.

Os funcionários percebem que estão sendo vistos e cuidados com o profundo respeito somente quando a organização pratica a qualidade de vida. É preciso que exista uma visão integral e ética do ser humano dentro da organização.

Em entrevista à Gazeta Mercantil Korn presidente da Câmara de Comércio Americana, Korn, declara a respeito da Qualidade de Vida:

“Precisamos todos trabalhar com firme compromisso histórico de contribuir para que o enorme potencial do país se torne concretamente uma realidade, proporcionando ao povo brasileiro(...) melhores condições e qualidade de vida” Korn (*apud* FRANÇA 2014, p. 42).

Para Korn toda América deve trabalhar de maneira a garantir melhores condições de qualidade de vida para a população brasileira. Essas melhorias devem ser concretizadas e se tornarem uma realidade para o país.

Enádio Moraes *apud* (França 2014, p. 42) consultor organizacional em relação a qualidade de vida diz que:

“ [...] a estreita correlação existente entre uma melhor qualidade de vida das pessoas e a obtenção de Qualidade Total e/ou Excelência Organizacional tem-se constituído uma constatação frequente na moderna gestão de empresas e negócios”

Para Moraes tem sido constante as mudanças dentro da organização moderna em busca da obtenção da qualidade total e da excelência organizacional correlacionados a uma melhor qualidade de vida das pessoas.

Conforme Rosa *apud* (França 2014, p. 42):

Qualidade de vida é a busca contínua de melhoria dos processos de trabalhos, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe. No contexto empresarial ela se insere na qualidade organizacional e no repensar contínuo da empresa.

A qualidade de vida não é apenas a busca de melhorias por meio de novas tecnologias, mas devem ser construídos visando aproveitar o potencial do capital humano e do trabalho em equipe. No contexto das instituições públicas e privadas se insere na qualidade organizacional e no repensar contínuo das melhorias nos programas de qualidade de vida das organizações.

Ritmos de produção mecânica ou eletronicamente controlados, repetição de ciclos de trabalho de forma constante, baixa utilização dos conhecimentos dos trabalhadores; responsabilidades e iniciativas, predeterminação detalhada de métodos e técnicas, equipamentos auxiliares e locais de trabalho não compatíveis com as necessidades de concentração e dificuldades em realizar as tarefas, longos períodos de atenção sustentada, pausas insuficientes para descanso intra e interjornadas e horários irregulares e em turnos de trabalho são algumas das situações e organização do trabalho que comprometem a condição de vida do trabalhador (FRANÇA, 2014, p.41).

Conforme França o excesso de trabalho excessivo compromete a condição de qualidade de vida do trabalho do colaborador citando como exemplos, período de descanso insuficiente intra e interjornadas, longos períodos de atenção e

dificuldades na realização de tarefas, devido ao desgaste físico e mental, ocasionados pela repetição de ciclos de trabalho.

“Nos anos 1998-1999, qualidade de vida é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social. Cada vez mais as empresas que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas. Portanto, qualidade de vida é um fator de excelência profissional e organizacional” Marchi *apud* (FRANÇA, 2014, p. 43)

Conforme Marchi *apud* (França, 2014) Qualidade de Vida é um fator que as empresas privadas e instituições públicas terão que investir não apenas para se estar entre as melhores organizações do mercado, mas para garantir no desempenho dos seus serviços fatores como excelências profissional e organizacional.

3 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de campo descritivo, exploratório, com abordagem quantitativa do problema realizado. Compreende-se por estudo de campo de acordo com Gil (2010, p.01) “pode – se definir pesquisa como procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”.

Entende - se que a pesquisa é um procedimento formal que consiste na observação de fatos e coletas de dados que pode ser feito por meio de entrevistas e de questionários.

Em relação ao estudo descritivo, o autor retrata que a pesquisa qualitativa é essencialmente descritiva, sendo que a interpretação dos resultados é “a totalidade de uma especulação que tem como base a percepção de um fenômeno num contexto. Por isso não é vazia, mas coerente, lógica e consistente” (TRIVIÑOS, 1994 p.128). São exemplos de pesquisa descritiva: estudos de caso, análise documental, pesquisa ex-post-facto (GEHARDT E SILVEIRA, 2009).

No que concerne ao estudo exploratório, “estas pesquisas tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-los mais explícitos ou a construir hipóteses” (GIL, 2010, p.41) ressalta, por fim, que o

estudo será também quantitativo, que conforme Vieira e Zouain (2004), um estudo qualitativo implica em análises do conhecimento, estratégias de investigação e métodos de coleta e análise dos dados.

Para realização da presente pesquisa, foi efetuado um levantamento bibliográfico para obtenção de bases teóricas pertinentes ao tema, e foram utilizados descritores que constam na lista oficial de Descritores em Ciências da Saúde, Qualidade de Vida, Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional.

Gil (2010, pág. 29), refere que a “revisão bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos”.

Ainda de acordo Gil (2010, p. 01), “pode-se definir pesquisa como procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”.

Para iniciar o desenvolvimento deste projeto utilizaram-se como base os referenciais teóricos, que auxiliaram para uma melhor compreensão e aprofundamento dos temas. Contou-se com dados fornecidos pelo CEO - Centro de Especialidades Odontológicas da Prefeitura Municipal de Nova Serra, Minas Gerais, que foram essenciais para a estruturação dos assuntos abordados. Foi realizada a presente pesquisa, do CEO, para compreender as necessidades da organização, por meio de relatórios de indicadores, pesquisas, concedidas pelo CEO e aplicação de questionário aos colaboradores. Após será feito a análise dos dados das respostas dos entrevistados com gráficos e discussão, relacionando a Qualidade de Vida aos resultados obtidos pela pesquisa aplicada dentro do CEO - Centro de Especialidades Odontológicas da Prefeitura Municipal de Nova Serrana.

No contato inicial no Centro de Especialidades Odontológicas, foram apresentados ao Gestor a proposta do estudo, bem como solicitado a sua autorização para realização da pesquisa, através da Carta de Apresentação para Pesquisa de Campo. O atual gerente de pessoas efetuou a apresentação da instituição pública, bem como aos demais colaboradores. Inicialmente o gerente

respondeu a entrevista sobre a qualidade de vida. Durante a entrevista, notou-se que as informações eram repassadas de forma clara, calma e com segurança.

Em ato contínuo, após conhecer a rotina do CEO - Centro de Especialidades Odontológicas, bem como do atendimento junto ao usuário do sistema público, colocou-se à disposição para novos questionamentos, bem como esclarecimentos de alguns pontos, caso tivesse alguma dúvida e permitiu a aplicação de questionários aos colaboradores.

Posteriormente procedeu-se a entrevista com questionário testado e validado sobre Qualidade de Vida: WHOQOL-BREF, aplicado aos colaboradores da unidade, dentre eles o Gestor da unidade, sendo que o local da pesquisa foi selecionado por acessibilidade, e a coleta dos dados ocorreu no mês de setembro de 2019.

As respostas seguem uma escala de Likert (de 1 a 5, quanto maior a pontuação melhor a qualidade de vida). A escala de Likert é utilizada principalmente em estudos que medem percepções e interesses. Ela possibilita a obtenção de respostas mais próximas da realidade por meio das afirmações dos respondentes. Sua classificação: necessita melhorar (quando for de 1 até 2,9); regular (3 até 3,9); boa (4 até 4,9) e muito boa (5). A sintaxe desenvolvida recodifica as questões 3, 4 e 26 do questionário (as quais estão com a pontuação contrária). Neste sentido, para calcular o Domínio 1 – Físico, foi somado os valores da média das facetas 3 (dor e desconforto), 4 (energia e fadiga), 10 (sono e repouso), 15 (mobilidade), 16 (atividades da vida cotidiana), 17 (dependência de medicação ou de tratamentos) e 18 (capacidade de trabalho). O resultado foi dividido por 7.

Para calcular o Domínio 2 – Psicológico, foi somado os valores da média das facetas 5 (sentimentos positivos), 6 (pensar, aprender, memória e concentração), 7 (auto-estima), 11 (imagem corporal e aparência), 19 (sentimentos negativos), 26 (espiritualidade/religião/crenças pessoais). O resultado foi dividido por 6.

Para calcular o Domínio 3 - Relações Sociais, foi somado os valores da média das facetas 20 (relações pessoais), 21 (suporte social) e 22 (atividade sexual). Nesta vertente, o resultado foi dividido por 3.

Para calcular o Domínio 4 – Meio Ambiente, foi somado os valores da média das facetas 8 (segurança física e proteção), 9 (ambiente no lar), 12 (recursos financeiros), 13 (cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade), 14(oportunidades de adquirir novas informações e habilidades), 23(participação em, e oportunidades de recreação/lazer), 24 (ambiente físico: poluição/ruído/trânsito/clima), 25 (transporte). O resultado foi dividido por 8.

Em relação ao Domínio Geral, a pergunta 1 do questionário avalia a percepção da qualidade de vida. Já a pergunta 2 do questionário avalia a satisfação com a saúde.

Para viabilizar a coleta de dados, os aspectos éticos seguiram a Resolução nº. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. “A resolução incorpora, sob a ótica do indivíduo e das coletividades, referenciais da bioética, tais como, autonomia, não maleficência, beneficência, justiça e equidade, dentre outros, e visa assegurar os direitos e deveres dos participantes da pesquisa”(CNS, 2013). Foi passado a todos os colaboradores participantes da pesquisa um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A tabulação dos resultados foi realizada através de gráficos com porcentagem simples, seguindo os preceitos da metodologia *survey*, que conforme autor Bryman, (1989, p. 104):

A pesquisa de *survey* implica a coleção de dados (...) em um número de unidades e geralmente em uma única conjuntura de tempo, com uma visão para coletar sistematicamente um conjunto de dados quantificáveis no que diz respeito a um número de variáveis que são então examinadas para discernir padrões de associação.

A pesquisa *Survey* é uma metodologia utilizada para pesquisas quantitativas onde exige a implicação de dados quantificáveis em um número de variáveis que são utilizadas para examinar padrões de associações por meio dos dados coletados.

4 RESULTADOS

O projeto pioneiro da OMS foi o WHOQOL-100, composto por 100 questões e constituído pelos domínios físico, psicológico, nível de Independência, relações sociais, meio ambiente e aspectos espirituais/religião/crenças pessoais. Devido ao elevado número de perguntas e conseqüentemente pela demanda de tempo para repondê-las, a OMS abreviou o método original para o WHOQOL-BREF, o qual foi resumido para 26 questões (ANEXO A). A nova estrutura se deu pela subdivisão de perguntas sobre a qualidade de vida geral (número um e a número dois) e o restante em quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente, como apresentado na Tabela 1.

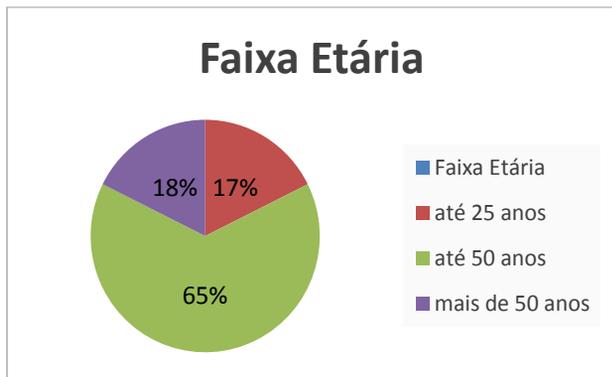
Tabela 1 - Domínios e Facetas do WHOQOL-BREF

Domínios	Facetas
I - Físico	Dor e desconforto; energia e fadiga; sono e repouso; mobilidade; atividades da vida cotidiana; dependência de medicação ou de tratamentos; capacidade de trabalho
II - Psicológico	Sentimento positivos; pensar, aprender, memória de concentração; autoestima; imagem corporal e aparência; sentimentos negativos; espiritualidade/religião/crenças pessoais
III - Relações Sociais	Relações pessoais; atividade sexual; suporte (apoio) social
IV - Meio Ambiente	Segurança física e proteção; ambiente no lar; recursos financeiros; cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade; oportunidades de adquirir novas informações e habilidades; participação em oportunidades de recreação/lazer; ambiente físico: poluição/ruído/clima; transporte
V - Geral	Percepção da qualidade de vida; satisfação com a saúde

Fonte: Elaborado a partir de Fleck (2008).

Por meio da utilização do método WHOQOL-BREF foi realizado o estudo da qualidade de vida dos funcionários do CEO com a aplicação de 17 questionários. O gráfico 1 apresenta a caracterização dos entrevistados, sendo composta por 82% de mulheres e 18% de homens, com uma faixa etária variando de 19 a 58 anos.

Gráfico 01 – Caracterização dos entrevistados do WHOQOL-BREF

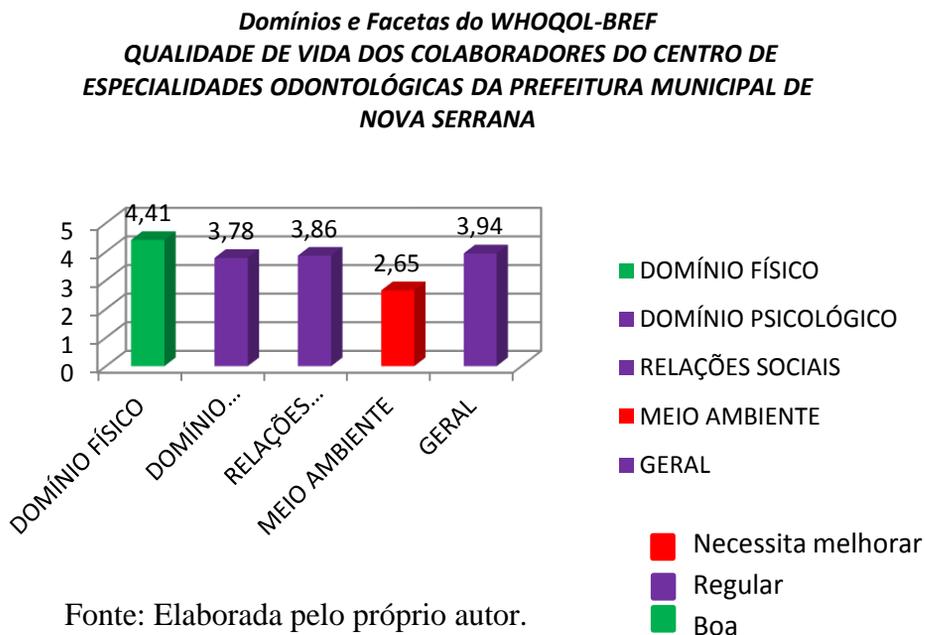


Fonte: Elaborada pelo próprio autor.

As situações expressas no questionário estão relacionadas com o domínio Físico, Psicológico, Relações Sociais, Meio Ambiente e Geral.

Os dados supracitados estão representados no Gráfico 2.

Gráfico 02 – Domínios e Facetas do WHOQOL-BREF



Fonte: Elaborada pelo próprio autor.

5 DISCUSSÃO

5.1 DOMÍNIO FÍSICO

A primeira situação expressa no questionário está associada ao Domínio Físico, ou seja, dor e desconforto; energia e fadiga; sono e repouso; mobilidade; atividades da vida cotidiana; dependência de medicação ou de tratamentos; capacidade de trabalho. No qual, obteve-se um resultado igual a 4 (Classificação Boa na escala de Likert). A questão de número 15 que avalia a mobilidade foi a que atingiu o melhor resultado entre os funcionários do CEO com uma média de 4,41.

Hoje em dia, pode-se dizer que grande parte da população não realiza atividades físicas, e a cada dia, os sujeitos reduzem os exercícios diários, além de ingerir alimentos altamente calóricos e com pouca nutrição. “A falta de atividade física pode ter efeitos negativos sobre a vida do indivíduo como o aumento da taxa de diabetes, aparecimento de doenças cardíacas, e leva até mesmo a um aumento do risco de enfarte (Guedes, 1995).

A falta de saúde traz para os cidadãos um índice negativo no que diz respeito a qualidade de vida, assim complementa (VITOLLO, GAGLIANONE e GRAZINI, 1998).

Um estilo de vida sedentária é um forte contribuinte nas mortes por doenças crônicas que inclui doenças coronárias, infarto e câncer, perdendo somente para o hábito de fumar e a obesidade. A prevalência de um estilo de vida sedentária aumenta com a idade, sendo de fundamental importância o incentivo à prática de atividades físicas regulares (VITOLLO, GAGLIANONE e GRAZINI, 1998).

A atividade física propicia o sujeito uma melhoria na respiração, na circulação e também auxilia o fator cardiorrespiratória. Assim como promove a saúde, a formação de valores e hábitos saudáveis principalmente quanto a alimentação saudável.

5.2 DOMÍNIO PSICOLÓGICO

A segunda situação interpela-se com resultados iguais a 3,78 (Classificação Regular na escala de Likert).

De acordo com a *American Psychological Association* (2000) “o Psicólogo deve ter como função essencial fazer interpretações válidas dos escores dos testes, coletadas por meio de fontes variadas, realizando uma adequada seleção de instrumentos, respeitando procedimentos de aplicação e de correção”.

A avaliação psicológica visa caracterizar as competências e habilidades do sujeito, visto isso, disserta-se que há leis estaduais de licenciamento e certificados para psicólogos realizarem esta prática. Afinal, este profissional precisa dominar as técnicas de sua profissão, para a elaboração dos laudos.

Com base nisso, em outras palavras, Pereira e Carellos (1995) descrevem que há uma deficiência na avaliação psicológica, pois segundo os autores, para se fazer uma avaliação válida é necessário compreender este estudo, ou seja, sua fundamentação teórica, e por meio deste desenvolver habilidades relativas a análise de resultados, mas para que isso aconteça, é preciso domínio das principais técnicas, métodos e instrumentos de avaliação, incluindo o conhecimento dos manuais, condições de aplicação e correção de dados de natureza psicométrica (SIMÕES, 1999).

Para tanto, observa-se que é de suma importância o estudo do domínio psicológico, uma vez que há um processo de avaliação, onde busca analisar, comparar e desenvolver um meio comunicativo de forma apropriada, levando em consideração a investigação fundamentada.

5.3 RELAÇÕES SOCIAIS

Diante dessa percepção, a terceira situação relaciona-se com aspectos sociais, no qual, obteve-se um resultado igual a 3,86 (Classificação Regular na escala de Likert).

No processo social, é possível ter como relevância o papel integrador, onde nos dias atuais os sujeitos aprendem a conviver em igualdade, respeitando uns aos outros, sendo guiados por profissionais e seguindo regras. O principal objetivo deste contexto é motivar o trabalho em equipe

O conceito de relações sociais se dá como sendo um conjunto de interações entre os sujeitos na sociedade, comunidade ou grupos sociais.

De acordo com Janet (1936), “as relações sociais, que fundam os processos individuais, são caracterizadas por tensões e equilíbrios. Estão vinculadas tanto à solidariedade quanto à coação”. Essas relações podem se caracterizar como formais ou informais. Onde as formais se idealizam como sendo as relações de companheirismo, mas geralmente passageiras, já as informais, são distinguidas por relações duradouras, sendo as interações familiares e de amizade.

Para complemento, Kennedy et al., 1999 descreve que

o Domínio Relações Sociais merece ser alvo de atenção tendo em conta as suas importantes repercussões na saúde das pessoas. Estes resultados são apoiados pela evidência científica que confirma a existência de um impacto negativo da sintomatologia depressiva nas facetas em estudo, nomeadamente na atividade sexual (Kennedy et al., 1999).

O ser humano quando nasce, constrói sua própria individualidade, e com o passar de um tempo que vai se desenvolvendo e interagindo com outros sujeitos, uma vez que as relações sociais contribuem para a diminuição do estresse.

5.4 MEIO AMBIENTE

A quarta situação interpretará condições relacionadas à Segurança física e proteção; ambiente no lar; recursos financeiros; cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade; oportunidades de adquirir novas informações e habilidades; participação em oportunidades de recreação/lazer; ambiente físico: poluição/ruído/clima; transporte. Neste sentido, obteve-se um resultado igual a 3,3 (Classificação Regular na escala de Likert). A questão de número 12, que aborda os recursos financeiros atingiu o pior resultado entre os funcionários com uma média de 2,65 (Classificação Necessita Melhorar na escala de Likert, refletindo a insatisfação dos funcionários em relação ao dinheiro que possuem para satisfazer suas necessidades).

Em maior definição, pode-se dizer que o meio ambiente é um conjunto de unidades ecológicas sendo composto por vegetação, animais, micro-organismo, solo, rochas e atmosfera. Também fazem parte deste ciclo os recursos naturais que são a água e o ar e os fenômenos físicos (energia; radiação; eletricidade e dentre outros).

De acordo com o Art. 1 do Atos do Poder Legislativo (1999)

Art. 1o Entendem-se por educação ambiental os processos por meio dos quais o indivíduo e a coletividade constroem valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade (LEI Nº 9.795, 1999).

Conforme dissertado no artigo, a educação ambiental como próprio nome já diz, é um estudo voltado a preservação do meio ambiente. Os impactos ambientais ocorrem por falta de consciência da população que não recolhem os lixos jogados no solo e nas águas, deixando a poluição fluir cada vez mais. Com o crescimento global e tecnológico, estima-se que este impacto só tem a crescer cada vez mais. Onde a maioria da poluição de resíduos vem de hospitais, indústrias, fábricas, doméstico, dentre outros.

Em uma definição mais ampla, a Secretaria de educação continuada (2002) refere-se à educação ambiental como um

O atributo “ambiental” contido no vocábulo Educação Ambiental, tal qual construído no Brasil e América Latina, não possui uma ingênua função adjetivam-te para especificar um tipo particular de educação, mas se constitui em elemento identitário que demarca um campo de valores e práticas, mobilizando atores sociais comprometidos com a prática político-pedagógica contra hegemônica.

Compreende-se que a preservação do meio ambiente se inicia com o cidadão consciente, desta forma, a educação ambiental é de grande relevância para o meio ambiente e para a vida de todos os seres onde a mesma busca e preza sempre pela preservação do planeta.

5.5 GERAL

Já a quinta e última situação visa identificar a percepção da qualidade de vida; satisfação com a saúde. No qual, a média das facetas teve um resultado de 3,76 com Classificação Regular na escala de Likert, obtendo um resultado médio da soma das facetas iguais a 3,94 com Classificação Regular na escala de Likert.

De acordo com Luz (2005)

Saúde, em português, deriva de *salude*, vocábulo do século XIII (1204), em espanhol *salud* (século XI), em italiano *salute*, e vem do latim *salus* (*salutis*), com o significado de salvação, conservação da vida, cura, bem-estar. O étimo francês *santé*, do século XI, advém de *sanitas* (*sanitatis*), designando no latim *sanus*: “são, o que está com saúde”, aproximando-se mais da concepção grega de ‘higiene’, ligada

a deusa *Hygea*. Em seu plural de origem idiomática, o termo ‘saúde’ designa, portanto, uma afirmação positiva da vida e um modo de existir harmônico, não incluindo em seu horizonte o universo da doença. Pode-se dizer, deste ponto de vista, que ‘saúde’ é, em sua origem etimológica, um ‘estado positivo do viver’, aplicável a todos os seres vivos e com mais especificidade à espécie humana.

Para o autor, o termo “saúde” é considerado como romano ou grego, um conjunto de práticas e hábitos de um estado natural que em conjunto com outros fatores se vincula a construção de uma vida adequada para todos os sujeitos.

Em promoção a saúde saudável, o Ministério da Saúde em seu artigo publicado em 2004 descreve que

Ações de promoção da saúde incluem também trabalhar com abordagens sobre os fatores de risco ou de proteção simultâneos tanto para doenças da cavidade bucal quanto para outros agravos (diabete, hipertensão, obesidade, trauma e câncer) tais como: políticas de alimentação saudável para reduzir o consumo de açúcares, abordagem comunitária para aumentar o autocuidado com a higiene corporal e bucal, política de eliminação do tabagismo e de redução de acidentes (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2004, p. 8).

Socialmente dito, o termo saúde se exemplifica como sendo um estado de construção da vida social de todos os sujeitos, onde a alimentação acompanhada do exercício físico ganha cada vez mais espaço.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo apresentou uma nova percepção sobre o uso de indicadores de qualidade de vida a partir da opinião dos colaboradores do Centro de Especialidades Odontológicas da Prefeitura Municipal de Nova Serrana. Utilizando o método WHOQOL-BREF, os 17 funcionários que responderam o presente instrumento de pesquisa, puderam avaliar sua qualidade de vida destacando os principais pontos de problemas e melhorias para suas vidas em geral.

O problema mais citado pelos colaboradores está relacionado aos recursos financeiros, o que nos mostra o quanto a classe social interfere na vida das pessoas. A média das facetas com o pior resultado refletiu a insatisfação em relação a não possuírem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades. Esse resultado é

um indicador da necessidade de melhoria nos salários dos funcionários a fim dos mesmos sentirem mais valorizados e terem uma maior satisfação para desempenharem suas atividades no ambiente de trabalho.

Outro problema identificado foi a insatisfação em relação ao ambiente físico – clima, barulho, poluição. Em relação a cidade foi citada a necessidade de projetos de arborização urbana, bem como de criação de novas áreas de lazer.

Deste modo, conclui-se que a qualidade de vida está cada vez mais valorizada pelas pessoas, tendo uma ligação direta com o ambiente profissional, familiar e social dos colaboradores do Centro de Especialidades Odontológicas da Prefeitura Municipal de Nova Serrana.

REFERÊNCIAS

American Psychological Association (2000). **Report of the task force on test user qualifications**. Washington: DC: Autor.

BRYMAN, Alan. **Research Methods and Organization Studies**. Great Britain: Routledge, 1989, 283 p.

CNS, Conselho Nacional de Saúde. **Publicada resolução 466 do CNS que trata de pesquisas em seres humanos e atualiza a resolução 196**. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2013/06_jun_14_publicada_resolucao.html acessado em 26 de agosto de 2019.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2011.

ELIAS, M.; **RH no poder! Transformando a gestão de pessoas com o RH estratégico**. In: LANNES, A.; SITA, M. (Coord.). Ser + em Gestão de Pessoas. São Paulo: Ed. Ser Mais, 2011.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida (org). **A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais de saúde**. Porto Alegre: ARTMED, 2008.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi - **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial**. 2º ed. São Paulo: Atlas, 2014.

_____. - **Práticas de Recursos Humanos– PRH - Conceitos, Ferramentas e Procedimentos.** 1ª edição. São Paulo: Atlas, 2014.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (organizadoras). **Métodos de Pesquisa.** 1ª Ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar objetos de pesquisa.** 5ª Edição, São Paulo: Atlas, 2010.

Janet, P. L'évolution psychologique de la personnalité. Paris: Ed. A. Chahine, 1929.

KNAPIK Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos.** Curitiba: Inter Saberes, 2012.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências,** 2ª edição, São Paulo: Saraiva, 2012.

LEI Nº 9.795, 1999 - Art. 1 do Atos do Poder Legislativo. **Os impactos e as consequências causados ao meio ambiente em função dos desmatamentos e das queimadas em face da ineficácia da responsabilização administrativa e penal da lei ambiental.** Disponível no site: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/os-impactos-e-consequ%C3%A2ncias-causados-ao-meio-ambiente-em-fun%C3%A7%C3%A3o-dos-desmatamentos-e-das-que>. Acessado em 31/06/2018

LUZ, Madel Therezinha - **Novos Saberes e Práticas em Saúde Coletiva - Estudos sobre racionalidades médicas e atividades corporais.** São Paulo, HUCITEC, 2005 (2ª edição)

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do Operacional ao Estratégico.** 14º ed. São Paulo: Saraiva 2011.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade Diretoria de Educação Integral, Direitos Humanos e Cidadania Coordenação-Geral de Educação Ambiental 2002.

Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. **Departamento de Atenção Básica.** Ministério da Saúde, 2008. 92 p. (Cadernos de Atenção Básica; 17

OGATA, ALBERTO; SIMURRO, Sâmia. **Guia prático de qualidade de vida: Como Planejar e Gerenciar o Melhor Programa para sua Empresa.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009

ORLICKAS, E.; **Visão estratégica da área de gestão de pessoas.** In: LANNES, A.; SITA, M. (Coord.). Ser + em Gestão de Pessoas. São Paulo: Ed. Ser Mais, 2011.

Pereira, A. P. C. & Carellos, S. D. M. S.(1995). **Examinando o ensino das Técnicas de Exame Psicológico**. Caderno de Psicologia, 3(4), 33-36.

Simões, M. R. (1999). **O ensino e a aprendizagem da avaliação psicológica: o caso da avaliação da personalidade**. Psychologica, (22), 135-172.

VITOLO, M.R.; GAGLIONE, C.P. ; GRAZINI, J.T. **Educação Nutricional**. In: Nóbrega, F.J. Distúrbios da Nutrição, Rio de Janeiro, Revinter, 1998, 463p.

VIEIRA, M.M.F; ZOUAIN,DM. **Pesquisa Qualitativa em Administração: Teoria e Prática**. Rio de Janeiro: Ed FGV, 2005.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO WHOQOL-BREF

Instruções		Muito ruim	Ruim	Nem ruim, nem boa	Boa	Muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5
		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre o quanto você tem sentido algumas coisas nas últimas semanas		Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor física o impede de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	Quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5

6	Em que medida você acha que sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre quão completamente você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas

		Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre quão satisfeito você se sentiu a respeito de vários aspectos nas duas últimas semanas

		Muito mal	Mal	Nem bem, nem mal	Bem	Muito bem
15	Quão bem você é capaz de se locomover	1	2	3	4	5
		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
16	Quão satisfeito você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito você está com sua capacidade de desempenhar as atividades de seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito você está com o apoio que recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito você está com seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

A questão seguinte refere-se a com que frequência você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas

		Nunca	Algumas vezes	Frequentemente	Muito frequentemente	Sempre
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau-humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5