

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DAS EQUIPES DE ESTRATÉGIAS DE SAÚDE DA FAMÍLIA NO CEARÁ

QUALITY OF LIFE AT WORK OF FAMILY HEALTH STRATEGY TEAMS IN CEARÁ

Claudineide Santos Souza Lima – Especialista em Gestão Pública (UECE);
claudineidesslima@hotmail.com; Av. Dr. Silas Munguba, 1700 - Itaperi, Fortaleza - CE,
60714-903; (85) 3101-9601.

Juliana Carvalho de Sousa – Doutoranda em Administração (UnP);
juli.cs1009@gmail.com; Av. Engenheiro Roberto Freire, 2184 - Capim Macio, Natal - RN,
59082-902; (84) 3216-8607.

Pablo Marlon Medeiros da Silva – Doutor em Administração (UnP);
pablo_marlon17@hotmail.com; Av. Engenheiro Roberto Freire, 2184 - Capim Macio, Natal -
RN, 59082-902; (84) 3216-8607.

Arthur William Pereira da Silva – Doutorando em Administração (UnP);
arthurwilliamadm@hotmail.com; Av. Engenheiro Roberto Freire, 2184 - Capim Macio, Natal
- RN, 59082-902; (84) 3216-8607.

Ahram Brunni Cartaxo de Castro – Mestre em Administração (UnP);
brunnicastr@hotmail.com; Av. Engenheiro Roberto Freire, 2184 - Capim Macio, Natal -
RN, 59082-902; (84) 3216-8607.

RESUMO

Este estudo objetiva compreender como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos funcionários das equipes de Estratégias de Saúde da Família (ESF) e como isso afeta o trabalho, considerando as dimensões profissional, pessoal e social. É uma pesquisa descritiva e qualitativa, a entrevista semiestruturada elaborada de acordo com dimensões da QVT de Walton foi aplicada a 11 (onze) funcionários das equipes da ESF. Os resultados evidenciam os indivíduos mostraram-se satisfeitos com o vínculo empregatício, com o tratamento da chefia, a maioria com a remuneração, o relacionamento entre os colegas satisfatório e há existência do equilíbrio entre a vida profissional e social. Conclui-se que a qualidade de vida se encontra presente no trabalho dos entrevistados, o ambiente de trabalho é propício para a execução das atividades diárias, os funcionários são satisfeitos com a função exercida, apresentam segurança de permanência no trabalho e possuem excelente relacionamento com os colegas na Unidade Básica de Saúde (UBS).

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Trabalho. Atenção Básica. Enfermeiros.

ABSTRACT

This study aims to understand how the Quality of Life at Work (QWL) of Family Health Strategy (FHS) staff and how it affects work, considering the professional, personal and social dimensions. It is a descriptive and qualitative research, the semi-structured interview elaborated according to Walton's QWL dimensions was applied to 11 (eleven) employees of the FHS teams. The results show that the individuals were satisfied with the employment relationship, with the management of the boss, most with the remuneration, the satisfactory relationship between colleagues and there is a balance between professional and social life. It is concluded that the quality of life is present in the work of the

interviewees, the work environment is conducive to the execution of daily activities, the employees are satisfied with the function performed, have security of permanence at work and have excellent relationship with the workers. colleagues at the Basic Health Unit (UBS).

Keywords: Quality of Life. Job. Basic Attention. Nurses.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é inerente à sobrevivência do ser humano. As pessoas passam a maior parte da vida prestando serviço em alguma empresa. O sucesso, a evolução, o lucro, o alcance de metas e objetivos dependem entre outros fatores da mão-de-obra qualificada do trabalhador. Diante da necessidade de permanência existencial, atualmente há um crescente interesse das organizações pelo bem-estar e saúde dos indivíduos ao desempenharem suas funções laborais. Siqueira e Padovam (2008) relacionam o bem-estar no trabalho à integração entre o comprometimento organizacional afetivo, contentamento no trabalho e o envolvimento com as tarefas.

A busca pelo bem-estar dos trabalhadores nas organizações surgiu como uma forma de administrar procurando atender os anseios de cada um dos colaboradores, bem como, atender aos anseios coletivos daqueles que compunham os seus quadros funcionais. Em proposta conhecida internacionalmente na Conferência sobre Cuidados Primários de Saúde, realizada em Alma-Ata em 1978, já defendia que o bem-estar físico e de saúde dos funcionários nas organizações, ganha importância para indivíduos e empresas, por ser um dos fatores, mais relevantes para a satisfação laboral e vida social do trabalhador (AITH, 2013).

A falta de bem-estar dos indivíduos nas organizações foi se dando à medida em que ao longo do tempo, o modo de perceber e reagir dos trabalhadores aos acontecimentos nas organizações foi determinando a reação do indivíduo frente a situações que causavam descontentamento pessoal (GOLEMAN, 1995). Entende-se assim, que não é a situação em si que leva a insatisfação, mas a reação que se tem frente a ela e o modo de percebê-la prejudica a manutenção do equilíbrio na atualidade.

No modelo de gestão inteligente, democrático, descentralizado, eficiente e eficaz (MELATI; MUNIZ, 2017), os administradores têm consciência de que funcionários que trabalham satisfeitos num ambiente propício ao desenvolvimento de capacidades, onde as relações sociais e de hierarquia estejam em constante harmonia, tendem a apresentar maior rendimento no trabalho e menos adoecimento. A partir de então delimitou-se a seguinte problemática de pesquisa: Como a QVT afeta o trabalho dos funcionários da Estratégias de Saúde da Família (ESF), sob a ótica das dimensões de Walton?

Desta forma, o objetivo geral da pesquisa é: Compreender como a Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários das equipes de Estratégias de Saúde da Família do município de Porteiras – CE afeta o trabalho, considerando as dimensões profissional, pessoal e social de Walton.

Este estudo justifica-se pela forma como o bem-estar e a saúde do trabalhador vêm ganhando importância nas organizações na atualidade. É de interesse dos administradores favorecerem a saúde dos funcionários e manterem a boa imagem institucional para a satisfação da população.

Considerando que uma parte significativa da vida das pessoas é vivida no trabalho em constante interação com os colegas e respeito à hierarquia empresarial, se a convivência não for pacífica, o ambiente de trabalho tornar-se-á doentio para os trabalhadores. A

proeminência desse estudo está na possibilidade de conhecer as possíveis insatisfações dos trabalhadores das Estratégias de Saúde da Família em que atuam diariamente na atenção básica de saúde, buscando fazer uma análise do ambiente, da execução das ações e dos possíveis problemas que possam existir devido à falta de qualidade de vida. Dependendo dos achados encontrados neste estudo podem contribuir com os gestores na elaboração de propostas de intervenções buscando minimizar os possíveis problemas detectados.

O presente estudo tem como pretensão contribuir com a literatura enquanto análise de perspectivas e opiniões diferentes de profissionais diversos, como também, com a ampliação dos estudos existentes sobre a temática.

2 QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES: Surgimento e evolução

A temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo discutido desde 1950, com o surgimento da abordagem sociotécnica, mas ganhou força em 1970, nos EUA, quando as organizações passaram a compreender que a qualidade de vida no ambiente de trabalho impactava diretamente no desempenho de seus colaboradores (ALHO, 2017). De forma que, o principal foco da QVT é a satisfação no trabalho e na qualidade do trabalho, que são influenciadas pelo ambiente laboral e que afetam significativamente a organização (NETTO, 2019).

Segundo Fernandes et al., (2016), vários autores criaram modelos para mensurar os níveis de QVT nas organizações, entre os quais pode-se citar: Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), e Nadler e Lawler (1983). No entanto, a mais utilizada tem sido a proposta de Ricahrd E. Walton (1973), considerado o pioneiro neste assunto. Diante disto, esta pesquisa terá como base o modelo proposto por este autor, a fim de subsidiar estratégias e ações na gestão de trabalho e valorização do capital humano.

2.1 O Modelo de Walton (1973)

O modelo proposto por Walton (1973) considera que o conceito de QVT abrange princípios ambientais e humanos, que foram negligenciados em decorrência dos impactos tecnológicos e desenvolvimento econômico. Nesse sentido, estabeleceu critérios para a QVT que estão divididos em oito categorias conceituais. Nesse sentido, a QVT pode ser entendida como um conjunto de ações para que o indivíduo sinta-se mais satisfeito no ambiente de trabalho (ALHO, 2017), influenciando seu nível de compromisso e produtividade (FERNANDES et al., 2017).

Quadro 1: Modelo Adaptado de Walton para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (1973)

1) Compensação justa e adequada – Pautada na proporcionalidade de satisfação do indivíduo com a remuneração recebida pelo trabalho exercido. A remuneração adequada é aquela que proporciona o funcionário viver de forma digna na sociedade e equiparada a função desempenhada.
2) Condições de trabalho – Afere as condições físicas do trabalho incluindo ambiente, turno e carga horária e as condições psicológicas e mentais do trabalhador.
3) Uso e desenvolvimento de capacidades – Cita-se ao significado de tarefa, à autonomia, habilidades múltiplas, informação e perspectiva em relação ao trabalho.
4) Oportunidade de crescimento e segurança – Relaciona-se ao crescimento pessoal dos funcionários dentro da organização e à segurança do emprego.
5) Integração social na Organização – refere-se às relações interpessoais e ao cumprimento do princípio da

administração pública: impessoalidade.
6) Constitucionalismo – diz respeito ao cumprimento dos direitos e legislação trabalhista. Como também, a liberdade de expressão.
7) O trabalho e o espaço total de vida – Reporta-se ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e social dos funcionários.
8) Relevância social da vida no trabalho - Está catalogada à imagem da organização a partir da visão do trabalhador; à responsabilidade social da instituição sob os serviços ofertados a comunidade e à existência da política de Recursos Humanos.

Fonte: Timossi, et. al. (2009), Adaptado de Fernandes (1996) e Detoni (2001)

2.1 QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está relacionada a fatores físicos, ambientais e psicológicos do ambiente de trabalho, que visam proporcionar aos trabalhadores um ambiente laboral que gere satisfação e bem-estar. Contudo, o setor da saúde é um lócus dos mais diversos sofrimentos que acomete pessoas, tornando o ambiente de trabalho de profissionais desta área mais propenso a riscos ocupacionais (DIAS et al., 2016).

Isso porque, esses profissionais estão inseridos num ambiente de condições, por vezes, precárias e com elevada carga de trabalho, em contato constante com estresse, tensões, conflitos, ansiedade, sofrimento, dentre outros fatores comuns à sua rotina de trabalho (BORGES; BIANCHIN, 2015). Esse cenário pode ocasionar insatisfação, cansaço excessivo, acidentes de trabalho e problemas de saúde (BELARMINIO et al., 2017), interferindo no desempenho no trabalho, na produtividade e na qualidade de vida destes profissionais (PAIXÃO et al., 2017).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa classifica-se como descritiva, pois nela encontra-se o levantamento de opiniões, atitudes, crenças e nova visão de um problema (GIL, 2008). Possui tipologia qualitativa devido possibilitar o acesso da subjetividade, a elaboração de deduções específicas, inferências precisas e interpretações (BARDIN, 2016).

Para Minayo (2007) o procedimento metodológico precisa atender a realidade social que abrange a subjetividade, com dispositivos que alcancem ações de produção viáveis ao caráter social transformador de situações, atos, valores e cultura, compreendendo o contexto social e o comportamento do ser humano a partir da totalidade.

A pesquisa qualitativa foi a elencada pelo entendimento de ser a mais adequada para analisar e consolidar as informações registradas durante a análise. O estudo de caso foi o meio utilizado para a consecução dos objetivos da referida pesquisa.

Para a produção deste estudo, buscou desenvolvê-lo com a coleta dos dados no âmbito da saúde especificamente nas equipes de Estratégias de Saúde da Família na Cidade de Porteiras – CE. Todas as equipes são formadas por profissionais exigidos pelo Ministério da Saúde, entre eles enfermeiros que assumem também a coordenação da equipe e agentes comunitários de saúde foram os escolhidos para fazerem parte da pesquisa. Foram entrevistados 11 (onze) funcionários de diversas equipes de Estratégias de Saúde da Família – ESF.

Para a identificação dos entrevistados utilizou-se codificação e caracterização, especificadas no Quadro 2, em seguida.

Quadro 2 - caracterização dos indivíduos entrevistados

CÓDIGO	SEXO	IDADE	ESTADO CIVIL	ESCOLARIDADE	CARGO	TEMPO DE TRABALHO
E1	F	33	Casada	Ensino médio completo	ACS	4 anos
E2	F	49	Viúva	Ensino superior completo	ACS	26 anos
E3	F	56	Solteira	Ensino superior completo	ACS	26 anos
E4	F	36	Casada	Ensino superior completo	ACS	4 anos
E5	M	39	Casado	Ensino médio completo	ACS	18 anos
E6	M	45	Solteiro	Ensino médio completo	ACS	26 anos
E7	F	42	Solteira	Ensino médio completo	ACS	7 anos
E8	F	36	Casada	Pós-graduação	Enfermeira	4 anos
E9	F	30	Solteira	Pós-graduação	Enfermeira	4 anos
E10	M	32	Casado	Pós-graduação	Enfermeiro	4 anos
E11	F	42	Casada	Pós-graduação	Enfermeira	4 anos

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A coleta de dados foi realizada através da entrevista semiestruturada elaborada com base nas oito dimensões de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973) especificamente para este estudo com o intuito de acessar informações gerais sobre as condições do trabalho dos participantes da pesquisa. A entrevista gravada foi realizada no período de 15/07/2018 a 30/08/2018.

As perguntas propostas na entrevista objetivam conhecer aspectos referentes à qualidade de vida no trabalho de cada entrevistado, as relações interpessoais no contexto do trabalho, ambiente físico e insumos das UBS – Unidades Básicas de Saúde, local onde cada servidor atua.

A entrevista gravada foi estruturada da seguinte forma: primeira parte contempla dados da entrevista, na segunda parte, composta por dez itens, busca caracterizar o perfil pessoal e profissional do entrevistado e no terceiro bloco, através de 13 perguntas, procura compreender e apreender dados sobre o dia a dia dos entrevistados no trabalho e informações da instituição empregatícia. Todas as perguntas foram subjetivas, pois abrangem um maior número de informações importantes para as considerações finais da pesquisa.

Após o término das entrevistas, as gravações foram organizadas de forma a permitir uma análise dos dados e organizá-los para extrair o máximo de informações possíveis através das transcrições.

A técnica utilizada é a análise de conteúdo na visão de Laurence Bardin (2016), por permitir a análise minuciosa do texto para dele interpretar os sentidos que estão para além das entrelinhas, sentidos que extrapolam o seu conteúdo. Bardin pondera para a apreciação de conteúdo a pré-análise, a exploração do material, tratamento dos resultados, a dedução e a interpretação, etapas utilizadas na análise de dados da presente pesquisa (Santos, 2012).

O contato inicial dos documentos, ou seja, a chamada “leitura flutuante” foi feita buscando, através das informações contadas nas entrevistas, elaborar hipóteses, associando as informações inferidas no material de pesquisa e os objetivos do estudo sobre a temática abordada.

Para a análise de dados, foi aplicada a técnica ANS – Análise do Núcleo de Sentido de Bardin. O discurso foi dividido e unificado de acordo com as similaridades dos discursos

dos funcionários. Depois foi feito o agrupamento do conteúdo, o qual facilitou a compreensão das falas e a conclusão dos resultados (BARDIN, 2016).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 ANÁLISE QUALITATIVA DOS DISCURSOS DOS FUNCIONÁRIOS DAS ESF DO MUNICÍPIO DE PORTEIRAS - CE

Nesta subseção das análises da pesquisa, são relatados os resultados da entrevista acerca da Qualidade de Vida no Trabalho dos ACS e Enfermeiros das Equipes de ESF do município de Porteiras-CE com fundamento nas Análises de Núcleo de Sentido (ANS).

4.1.1 Compensação justa e adequada

Primeira dimensão de Walton (1973) refere-se à satisfação dos funcionários em relação à remuneração adequada pelo trabalho exercido na organização.

Todos os ACS consideram que o salário não está de acordo com as atividades exercidas e incompatíveis com a carga horária de trabalho de quarenta horas. E1, E2, E3, E4, E5, E6 e E7 afirmam que recebem remunerações equivalentes a média nacional do piso salarial do ACS, mas que precisa melhorar devido à árdua missão de realizarem visitas domiciliares diariamente.

E1: Meu pagamento deveria ter algum incentivo adicional.

E2: Tem que melhorar um pouco, estamos lutando para mudar o piso salarial através da Associação dos ACS.

E3: salário não é compatível, é desestimulante. Trabalho por amor.

O piso salarial nacional do ACS é adsorvido no valor de R\$ 1.014,00 (um mil e quatorze reais). O município de Porteiras-CE paga em concordância com a Lei nº 12.994 de 17/06/2014 que instituiu o piso salarial profissional nacional e diretriz para o plano de carreira dos ACS (BRASIL, 2014).

O Guia do Agente Comunitário de Saúde é composto de orientações pautadas no trabalho diário deste profissional, que compete: identificar pessoas sem registro civil de nascimento e documentação básica; realizar acompanhamento da saúde da criança, do adolescente, do idoso e da saúde mental; atenção a pessoa com deficiência; orientação as pessoas acamadas; violência contra a mulher e doenças transmitidas por vetores (Brasil, 2009).

Os ACS são profissionais que mantêm o elo dos usuários à equipe de saúde. É a pessoa que se encontra diariamente no território e se depara com as diversas situações que contribuem para o adoecimento do corpo e da mente da população. A insatisfação com a remuneração é condizente com a prática exercida, apesar de não terem citado como desmotivadora, esse fator ficou subentendido.

Os enfermeiros (as) recebem remuneração de acordo com suas atividades, o valor pago é equivalente a média salarial da região. E8, E9 e E10 apresentam satisfação com o salário que recebem e citaram que ganham incentivos do PMAQ-AB – Programa de Melhoria do Acesso e da Qualidade na Atenção Básica. E11 ressaltou que precisa de melhoria salarial devido à carga horária de trabalho e avaliou o pagamento como razoável.

E8: Salário compatível com a função exercida de acordo com a faixa do piso salarial do enfermeiro.

E9: Pagam o justo atendendo o piso salarial e o valor acordado no concurso público. Recebemos um incentivo mensal do PMAQ pela qualidade dos serviços ofertados.

E11: Salário é de acordo com o que se paga no mercado de trabalho, porém precisa melhorar pois considero razoável.

A portaria Nº 1.654 de 19/07/2011 estabeleceu no âmbito do SUS, o PMAQ – AB e o seu Incentivo Financeiro. O Programa prevê diretrizes e quatro etapas que o compõem: adesão e contratualização; desenvolvimento por meio de auto avaliação, monitoramento, educação permanente e apoio institucional; avaliação externa; recontratualização (Brasil, 2011).

Os enfermeiros recebem incentivo financeiro do PMAQ – AB pelo reconhecimento da execução das ações com qualidade e de acordo com os princípios do SUS. De forma indireta, o incentivo proporciona também qualidade de vida para quem o recebe, pois eleva a autoestima, apresenta melhorias à situação financeira, aperfeiçoa o profissional e melhora o desempenho, motiva a execução do serviço com qualidade e a permanência do profissional na equipe ESF.

4.1.2 Condições de trabalho

Segundo Walton (1973), as condições de trabalho estão relacionadas às condições físicas, segurança, ausência de insalubridade, obediência à legislação vigente e carga horária trabalhada.

Para analisar essa segunda dimensão perguntou-se inicialmente sobre os horários de trabalho dos servidores públicos entrevistados. E1, E3, E5, E8, E9, E10 e E11 deram respostas semelhantes, que trabalham quarenta horas semanais, oito horas por dia, com intervalo para almoço e horário estável. E2, E4 e E6 trabalham quarenta horas semanais e o horário flexível de acordo com a demanda.

E10: Trabalho de segunda a sexta-feira das 8:00 as 12:00 e das 13:00 as 17:00.

E2: Horário estável, cumpro com as quarenta horas semanais.

E7: Às vezes precisamos passar do horário porque depende da necessidade e demanda. Mas quando precisamos nos ausentar para resolver questões pessoas somos liberados sem nenhum problema.

Sobre a carga horária, todos os profissionais precisam cumprir quarenta horas semanais. Alguns entrevistados relataram que cumprem rigorosamente, outros disseram que o horário é flexível. Essa variação depende da coordenação da UBS, alguns enfermeiros/coordenadores se apresentam mais humanizados, compreensivos e acessíveis ao diálogo.

Foi perguntado se os entrevistados se sentiam cansados ao final do dia de trabalho. E1, E2, E4, E5, E6 e E7 tiveram respostas parecidas, todos se sentem cansados devido à exposição ao sol. E3 respondeu que não se sente cansada. E8, E10 e E11 se sentem cansados quando se aproxima o final de semana.

E1: O sol está muito quente, me sinto cansada.

E7: Sinto-me muito cansada devido o sol quente e os percursos realizados durante as visitas domiciliaries.

E5: É cansativo.

Cechin *et. al.* (2014) afirmam que a área da saúde possui sobrecarga de trabalho cansativa, entre os fatores determinantes, encontram-se o percurso longo para chegar ao local de trabalho e a carga horária significativa.

E9 não se sente cansada pela jornada de trabalho diário e sim pelo deslocamento que é necessário fazer para realizar seu trabalho. Apesar de ter carga horária parecida com os demais, E3 afirma que não se sente cansada com seu trabalho, porque gosta do que faz.

E3: Não me sinto cansada porque sinto-me bem trabalhando, gosto do que faço.

E9: Não me sinto cansada pela jornada de trabalho, e sim pelo trajeto longo. Moro em outra cidade, não moro na cidade que trabalho e sou enfermeira da UBS na zona rural.

Em relação ao trabalho seguro e insalubridade, a maioria dos entrevistados, responderam que o ambiente de trabalho é seguro, porém insalubre devido ao contato com doenças contagiosas e pela exposição ao sol que piora no verão. Todos informaram que recebem um valor referente ao trabalho insalubre, e os enfermeiros relataram o recebimento e uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual - EPI.

E1: trabalho insalubre. Porque a gente fica exposta ao sol e lida diretamente com diversos tipos de doenças.

E2: O trabalho é insalubre por conta das doenças. Recebemos um valor pela insalubridade.

E3: recebemos materiais de proteção como fardamento que protege do sol e protetor solar.

E6: Corremos riscos.

E7: É seguro, mas tem casos insalubres por existirem residências com higiene precária e membros familiares com doenças contagiosas.

E11: O ambiente é insalubre.

A pesquisa de Santana, *et. al.* (2009) resultou que o trabalho do ACS é insalubre por apresentar riscos ocupacionais diversos, principalmente relacionados à saúde, exposição ao sol, contato próximo com doenças sem proteção adequada e de agressões físicas pelo vínculo com a comunidade.

Do ponto de vista do E8, E9 e E10 o ambiente de trabalho é seguro e salubre devido ao uso correto dos EPI's disponibilizados pela gestão.

E8: Insalubridade depende do entendimento de cada pessoa. No meu, não existe.

E2: Ambiente seguro e insalubre. Existem riscos, os quais são neutralizados com o uso adequado dos EPI's.

E3: Recebemos materiais de proteção como fardamento que protege do sol e protetor solar.

Quanto às condições do trabalho, qualquer ambiente da área da saúde é de risco devido às doenças e a maioria insalubre. Os enfermeiros apresentam cuidados com a proteção

individual utilizando perfeitamente os EPIs. Quanto à função de coordenadores, existem falhas na orientação da prevenção de doenças para os ACS.

Melati e Muniz (2017) afirmam que uma gestão de qualidade é norteada por uma administração pública participativa, integrada, eficiente e que utiliza a inovação como mecanismo para atender as necessidades da população.

4.1.3 Uso e desenvolvimento da capacidade

Essa dimensão abrange a autonomia, habilidades múltiplas, significado de tarefa e perspectivas relacionadas ao trabalho. Fez parte da entrevista sobre QVT, perguntas sobre planejamento das atividades, autonomia no desempenho dessas atividades e *feedback* recebidos. Todos os entrevistados têm total autonomia para desenvolver suas funções, as tarefas não são consideradas complexas e recebem *feedback* sobre a execução das atividades durante os planejamentos das equipes que acontecem quinzenalmente. A maioria dos respondentes referiu a participação em capacitações que tornam a execução das atividades mais eficiente.

E7: Participamos de capacitações que nos dar suporte para exercermos nossas funções com segurança.

E8: Quinzenalmente, todas as equipes das UBS, fazem o planejamento das atividades, coordenado pelas enfermeiras. É o momento reservado para orientações, troca de experiências, estudo de casos, entrega de produções e fortalecimento de vínculos entre os membros da equipe.

E9: Recebemos *feedback* da comunidade, as pessoas procuram a UBS para dialogar com a equipe, elas opinam e reclamam sempre que há necessidade. Também existem as caixinhas da ouvidoria que são abertas mensalmente, analisadas e acatadas as reclamações. Nas caixinhas são colocados também elogios que engrandecem a equipe, isso nos motiva.

E10: Os materiais são de ótima qualidade, a UBS é bem equipada e favorece o trabalho seguro e efetivo.

Os membros das equipes das ESF encontram-se satisfeitos com a função em exercício. Esse é um requisito importante, pois tem menos probabilidade de adoecerem por exaustão emocional, fadiga excessiva e reduzida realização pessoal no trabalho.

Vieira *et. al.* (2011) consideram a motivação propulsora da satisfação no ambiente de trabalho, podendo ainda estar associada a valores, emoções individuais e fatores externos ao ambiente.

4.1.4 Oportunidade de crescimento e segurança

A quarta dimensão é pautada nas oportunidades que a organização estabelece ao crescimento pessoal de seus empregados e à segurança do emprego. Perguntas foram elaboradas com o intuito de saber se há chances de crescimento na carreira e segurança empregatícia diante da crise econômica em vigência.

Todos os entrevistados apresentam segurança de permanência no trabalho devido o vínculo empregatício com a organização, requisito importante que garante a continuidade do trabalho na comunidade sem fragilizar ou romper os vínculos.

E5: Sou efetivo, trabalho há dezoito anos.

E9: Sinto-me segura na garantia do meu emprego, pois sou concursada como enfermeira.

De acordo com os entrevistados pode-se afirmar que a administração pública cumpre com o capítulo VII, seção I, art. 37 - II – [...] investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei [...] (BRASIL, 1988, p. 37).

Os ACS sentem-se seguros quanto à permanência dos empregos, mas não têm perspectivas de crescimento profissional, provavelmente seja pela ausência de reconhecimento. Esse ponto negativo pode ser um dos causadores de prejuízos na vida desses trabalhadores, relacionados à falta de interesse em cursos acadêmicos e de aperfeiçoamento.

E3: Não fiz especialização, nunca tive interesse porque não contribuiria em nada na minha profissão e na minha remuneração.

E7: O ACS sempre será ACS. Não existe a possibilidade de evoluir de cargo.

Os enfermeiros acreditam na probabilidade de crescimento na carreira como também no progresso salarial devido à dedicação, ao desempenho e ao êxito na realização das atividades. Deixam claro, entretanto, que esse crescimento depende muito dos esforços de cada profissional e da intenção da continuidade de capacitação e busca de ampliação dos conhecimentos que venham agregar à profissão e ao cargo que desempenham dentro da instituição.

E8: Existem chances de avanços financeiros.

E9: O profissional quando procura se especializar ou se aperfeiçoar já está buscando avanços. Busco formas de destaque na organização.

O aperfeiçoamento profissional é necessário para a oferta do trabalho de qualidade e garante mais propriedade profissional ao trabalhador na execução da função laboral.

4.1.5 Integração Social da Empresa

Nesta dimensão buscou-se informações relacionadas ao relacionamento interpessoal e a relação da equipe dentro e fora da Organização. Foram direcionadas perguntas aos servidores públicos a fim de conhecer como era o relacionamento com a chefia e entre os companheiros de trabalho.

Todos os participantes da entrevista relataram possuir excelente relacionamento com todos os colegas na UBS.

E1: Temos um relacionamento saudável, somos amigos e ficamos felizes quando nos encontramos fora da UBS.

E8: Temos um bom relacionamento, todos compreendem o meu papel aqui. Temos uma relação amigável, diálogo sempre presente, existe acesso para resolver qualquer situação.

E9: Interação muito boa sempre existe elogios de ambas as partes, pois considero uma forma de crescimento profissional.

E10: O tratamento com a chefia é ótimo. Sou ouvido e sempre tenho respostas para os problemas levados aos meus superiores.

A oferta de serviços está além da contratação de servidores, de produtos e do cumprimento de objetivos mecanicistas. A qualidade depende das relações entre as pessoas no ambiente de trabalho, da cultura organizacional, do comportamento dos servidores e do modelo de gestão escolhido. Bergue (2010) presume que organizações públicas são interações entre as pessoas que a compõem, e os resultados dependem da qualidade do relacionamento entre elas.

4.1.6. Constitucionalismo

Relaciona-se ao cumprimento dos direitos trabalhistas e das leis. Nesta dimensão da QVT foi perguntado aos entrevistados se as leis trabalhistas são cumpridas, todos responderam que sim.

E1: Cumprem de forma bem responsável.

E4: Sim. Eles pagam direitinho todos os nossos direitos.

E2: O meu pagamento é efetuado de acordo com as leis trabalhistas.

E10: Respeitam os direitos dos trabalhadores.

E11: A organização cumpre com os deveres e não atrasa o pagamento.

Coelho (2014) alude à legalidade como o primeiro princípio fundamental e peculiar, submete o Estado à lei. Significa que o administrante público precisa cumprir as leis e às exigências do benefício comum a todos.

4.1.7 O trabalho e o espaço total da vida

Esta dimensão da QVT pretende identificar se existe equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal dos servidores públicos das UBS, e se o trabalho atrapalha a vida familiar e o lazer.

E1: Tudo tem o seu tempo.

E2: tenho equilíbrio e planejo as ações para serem realizadas dentro do horário de trabalho.

E3: Trabalhar pra mim é um lazer, me realizo diariamente.

E4: Durante a semana trabalho e no final me divirto.

E8: O trabalho não atrapalha minha vida familiar.

E9: Me organizo para não deixar de fazer o meu trabalho e não levo trabalho para casa.

E10: O trabalho contempla economicamente minha estabilidade e isso é uma forma de lazer.

Os partícipes da entrevista responderam por unanimidade que conseguem conciliar o trabalho e a vida pessoal sem prejuízos para nenhuma das partes. Cumprem com a carga horária de quarenta horas semanais de segunda-feira a sexta-feira, e no final de semana buscam o lazer e o descanso.

4.1.8 Relevância social na vida e no trabalho

A oitava e última dimensão está relacionada à imagem da instituição na visão do empregado e da comunidade.

E1: A imagem da empresa é de confiança. Faz sempre um intercâmbio com a comunidade.

E10: A organização é bem vista porque garante o acesso ao direito à saúde da comunidade.

E11: Eu me orgulho de fazer parte da organização.

Os respondentes posicionaram-se positivamente diante das perguntas sobre a preocupação da empresa com os funcionários e o orgulho de fazer parte da organização.

Através das perguntas com base nas dimensões da Qualidade de Vida constata-se que o Governo Municipal de Porteiras-CE proporciona apoio necessário para os servidores públicos terem Qualidade de Vida no Trabalho. E os funcionários apresentaram-se organizados, responsáveis, comprometidos e empenhados nas execuções das suas funções.

5 CONCLUSÕES

A pesquisa abrange a qualidade de vida no trabalho dos integrantes das equipes de Estratégias de Saúde da Família. Os objetivos foram alcançados com o acesso ao nível de QVT por meio da percepção e visão de cada profissional entrevistado. Os discursos foram suficientes para fazer a análise desejada.

O estudo apresenta a evolução do marco Qualidade de Vida no Trabalho desde os primórdios até a atualidade. Constata-se que a QVT surgiu da necessidade das organizações e não existem parâmetros legais que trata da obrigatoriedade, porém encontra-se presente no cotidiano dos funcionários.

Programas de Qualidade de Vida no Trabalho não foram encontrados no setor público durante a investigação. Apesar da inexistência, no município onde realizou-se a pesquisa, a qualidade de vida mostrou-se presente na vida dos funcionários pesquisados. Existiram algumas exceções pelas limitações que ocorrem comumente no setor saúde em nível de Brasil. A gestão municipal cumpre com as leis trabalhistas e com os princípios da administração pública.

A pesquisa de forma geral traz contribuições importantes e significativas para a ampliação de conhecimentos científicos e sobre a análise de conhecimentos teóricos e práticos da qualidade de vida dos funcionários nas organizações, possibilitando possíveis mudanças na gestão da instituição. Como exemplo, atenção e orientações às práticas preventivas para os Agentes Comunitários de Saúde, incentivos financeiros e ampliação de conhecimentos literários, principalmente na área em que trabalham.

Apesar de a pesquisa ser aplicada no âmbito da saúde, as informações obtidas são úteis para mudanças em organizações de diversas áreas. Serve como parâmetro para possíveis investigações ou mudanças na busca de melhorias, qualidade e satisfação dos funcionários em ambientes organizacionais.

Trabalhos futuros devem pesquisar a existência de projetos, programas ou estratégias de qualidade de vida no trabalho a nível municipal através da análise documental dos documentos existentes na Secretaria Municipal de Saúde de Porteiras-CE: Plano Municipal de Saúde, Programação Anual da Saúde, Plano Municipal da Vigilância e Projeto QUALIFICA APSUAS Ceará – Qualificando a Atenção Primária à Saúde.

REFERÊNCIAS

ALHO, O. M. D. **Qualidade de vida no trabalho, empenhamento afetivo e satisfação profissional: relações entre as variáveis e diferenças entre geração X e Y**. 2017, 33f. Tese (Mestrado Integrado em Psicologia), Universidade de Lisboa, 2017.

AITH, F. Marcos legais da promoção da saúde no Brasil. **Revista de Medicina**, v. 92, n. 2, 2013, pp. 148-154.

BARDIN, L. Tradução: Luiz Antero Reto, Augusto Pinheiro. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BELARMINO, B. V.; RAMOS, D. R. P.; COUTINHO, L. M. DA PENHA.; SILVA, M. I. T.; SILVA, G. A.; SILVA, R. G. Qualidade de vida de profissionais de enfermagem: estudo em clínica de doenças infecto parasitárias. **Revista Campo do Saber**, v. 3, n. 1, 2017.

BORGES, T.; BIANCHIN, M. A. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem de um hospital universitário do interior de São Paulo, **Arq. Ciênc. Saúde**, n. 22, v. 1, 2015. p. 53-58

BERGUE, S. T. **Comportamento organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2010.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. **Ministério da Saúde**. Sistema Único de Saúde e Conquistas. Brasília, 2000.

_____. Ministério da Saúde. **Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. Guia prático do agente comunitário de saúde** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Básica. – Brasília: Ministério da Saúde, 2009.

_____. Ministério da Saúde. Portaria GM nº 1.654 de 19 de julho 2011. Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde, o Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ-AB) e o Incentivo Financeiro do PMAQ-AB, denominado Componente de Qualidade do Piso de Atenção Básica Variável - PAB Variável. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2011.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Política Nacional de Atenção Básica** – Brasília, DF, 2012.

_____. **LEI Nº 12.994, DE 17 DE JUNHO DE 2014**. Altera a Lei nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, para instituir piso salarial profissional nacional e diretrizes para o plano de carreira dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias, 2014.

CARVALHO, A. V. de. **Administração de recursos humanos**, Antonio Vieira de Carvalho, OziléaClen Gomes Serafim. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, v.2, 2001.

CECHIN, P.; DE FREITAS, H. M. B. ILHA, S.; MARTINS, E. S. R. & DE SOUZA, M. H. T. Alterações vivenciadas por profissionais de enfermagem que apresentam dupla jornada de trabalho. **Revista de Enfermagem UFPE OnLine**, 2014.

COELHO, R. C. **O público e o privado na gestão pública**. 3. ed. rev. atual. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2014.

DIAS, E. G.; SANTOS A. R.; SOUZA, E. S.; ARAÚJO, M. M.; SILVEIRA, A. J. C. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais da saúde de uma Unidade Básica de Saúde. **Rev Cubana Enferm**, v. 32, n. 4, 2016.

FERNANDES, B. R.; MARTINS, S. B.; CAIXETA, P. R.; COSTA FILHO, G. C.; BRAGA, A. G.; ANTONIALLI, M. L. Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations, **Espacios**, v. 38, n. 3, p. 5. 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

GONÇALVES, A.; Gutierrez, G. L.; Vilarta, R. (org.). **Gestão da Qualidade de Vida na Empresa**. Campinas, SP: IPES Editorial, 2005.

MAGALHÃES, C. **Técnica da chefia e do comando**. 9.ed. Rio de Janeiro: IBGE, 1990.

MARCITELLI, C. R. A. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de Saúde. **Revista Ensaio e Ciências Biológicas, Agrárias e da Saúde**, São Paulo, v. 15, n. 4, 2011, pp. 215-228.

MARTINS, C. C.; WACLAWOVSKY, A. J. (2015). Problemas e Desafios. Enfrentados pelos Gestores Públicos no Processo de Gestão em Saúde. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde – RGSS**. v. 4, n. 1, Janeiro/Junho, 2015.

MENDES, R. **Aspectos históricos da patologia do trabalho**. In: Mendes, R. Patologia do trabalho. Rio de Janeiro: Atheneu, 2008. pp. 3-31

MELATI, C.; JANISSEK-MUNIZ, R. A Cultura Organizacional como Impulsionadora dos Processos de Inteligência na Gestão Pública. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, 6, n. Ed. Especial, 2017, pp. 131-156.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde**. 10 ed. São Paulo: Hecitec, 2007.

NASCIMENTO, E. **Comportamento Organizacional**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2010.

NETTO, S. C. Quality of work life: Dimensions of literature, **International Journal of Reviews and Research in Social Sciences**, v. 1, n. 7, 0. 131-138. 2019.

PAIXÃO, C DE JESUS.; COSTA, J. P. O.; ASSUNÇÃO, L. M. J.; FREIRE, R. A. NOGUEIRA, E. C. Qualidade de vida do profissional de enfermagem: Uma revisão da literatura. **INTERNATIONAL NURSING CONGRESS**, v. 9, n. 12, 2017.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. **Conexões**, Campinas, SP, v. 7, n. 3, 2009, pp. 29-43.

RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

SANTANA, J. C. B. *et al.* Agente comunitário de saúde: percepções na estratégia da saúde da família. **Cogitare Enfermagem**, v. 14, n. 4, 2009,

SANTOS, F. M. dos. Análise de conteúdo: a visão de Laurence Bardin. Resenha de: [BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011, 229p.] **Revista Eletrônica de Educação**. São Carlos, SP: UFSCar, v. 6. n. 1, 2012, pp.383-387.

SIQUEIRA, M. M. M. & Padovam, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília , v. 24, n. 2, 2008, pp. 201-209.

TIMOSSI, L. S. *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física/UEM**, v. 20, n. 3, 2009, pp. 395-405.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, jan.-mar. 2001.

VIEIRA, C. B. *et al.* Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. **Revista ADMpg Gestão Estratégica**, v. 4, n. 1, 2011.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, 1973, pp. 11-21.