



Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região
Secretaria de Recursos Humanos
Seção de Fisioterapia
Seção de Atendimento Psicológico

INVESTIGAÇÃO SOBRE QUALIDADE DE VIDA JUNTO AOS SERVIDORES DO TRT DA 13ª REGIÃO

Equipe Responsável:

Germana Coutinho Lucena (Chefe da Seção de Fisioterapia)
Suy-Mey Carvalho de Mendonça Gonçalves (Chefe da Seção de Psicologia)

e-mail para contato:

gclucena@trt13.gov.br

scgoncalves@trt13.gov.br

Introdução

De forma em geral, a qualidade de vida é definida como uma dimensão complexa que é mais do que simplesmente a ausência ou presença de saúde, abrangendo aspectos educacionais, de condições básicas de moradia e serviços de saúde, satisfação e condições de trabalho, além de outros aspectos.

Neste sentido, os contextos ou ambientes ocupacionais onde se desenvolvem as atividades humanas apresentam características diferentes que têm implicações diretas na qualidade de vida em geral, e, especificamente, na qualidade de vida no trabalho dos funcionários, em particular.

Para explicar ou compreender a relação do sujeito com seu ambiente, a literatura possui uma série de modelos teóricos a exemplo do modelo de Lazarus e Folkman (1984), o qual procura mensurar como o sujeito avalia as exigências do ambiente em termos de condições de trabalho, e como essa excede sua capacidade de recursos internos.

Acredita-se que os elementos percebidos na situação de trabalho podem agir como estressores e podem conduzir à reações diversificadas indo de uma simples tensão para um quadro de estresse crônico com sintomatologias físicas, psicológicas e de conduta.

Situações como ambigüidades de funções, conflitos entre companheiros e chefias, incertezas a respeito de futuro e não reconhecimento do trabalho são sempre citadas em trabalhos que vêm investigando saúde ocupacional e qualidade de vida no trabalho, pois são tidas como barreiras para uma qualidade de vida positiva ou saudável no ambiente ocupacional.

No presente estudo, construímos um modelo teórico em que os estilos de vida, as condições de trabalho e a satisfação pessoal e ocupacional se correlacionariam negativamente com os estressores ocupacionais e positivamente com a auto-estima, e tais variáveis teriam um efeito direto para a chamada pró-atividade do funcionário.

Desenvolvimento:

No presente estudo, propomos abordar as seguintes dimensões:

- 1. Estilos de vida:** condições de saúde (tabagismo, ingestão de álcool, prática de atividade física, qualidade de sono, sintomas e /ou doenças que possui e percepção do estado de saúde atual, índice de massa corpórea – IMC, percepções de cansaços ao final da jornada de trabalho;
- 2. Condições de trabalho:** avaliação do ambiente físico, organização do tempo de trabalho, percepções de aspectos institucionais e pessoais;
- 3. Satisfação pessoal e profissional:** engloba características de satisfação e bem-estar dos empregados, onde os mesmos conseguem perceber sua instituição com características de empresas que investem no bem-estar, na satisfação e motivação de seus funcionários, procurando, assim, humanizar o local de trabalho e torná-lo agradável e prazeroso. Ou, de forma oposta, a percebem como um **ambiente estressor**.
- 4. Auto-estima:** variável de personalidade que significa o quanto eu me avalio, ou o quanto eu me estimo como pessoa, e que relaciona-se diretamente com o desempenho pessoal em termos de interação com os outros e também na interação profissional afetando positivamente criatividade, inteligências múltiplas, ou seja, **pró-atividade**.

Objetivos

Objetivo Geral:

Diagnosticar e mapear a qualidade de vida dos servidores deste Regional, levando-se em consideração as dimensões acima propostas e, frente aos resultados, propor orientações a serem executadas pela Administração.

Objetivos Específicos:

1. Comparar e correlacionar as variáveis sócio-demográficas com os fatores do modelo teórico (satisfação e bem-estar, auto-estima, estilos de vida e estressores psicossociais – físicos, de organização do tempo, institucionais e pessoais);
2. Verificar diferenças significativas entre as dimensões dos fatores e os locais de trabalho divididos em 4 grandes grupos: **Administração, Fórum da Capital, Fórum de Campina Grande e Varas do Interior;**
3. Identificar sugestões e/ou críticas acerca do ambiente ocupacional;

4. Sugerir e/ou discutir medidas preventivas à qualidade de vida dos funcionários.

Metodologia

A pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho foi desenvolvida de acordo com as seguintes etapas: 1. revisão e consulta à literatura sobre os fatores a serem mensurados; 2. escolha da técnica de coleta de dados; 3. escolha dos instrumentos utilizados; 4. validação semântica do conteúdo do questionário; 5. coleta dos dados. 6. elaboração de planilha e digitação dos dados; 7. análise e discussão dos resultados. De forma específica, a metodologia empregada neste estudo, caracteriza-se como estudo de campo, com a técnica de levantamento de dados através de questionário auto-aplicativo.

Amostra

Foram distribuídos 1040 questionários abrangendo todas as unidades deste Regional, com uma taxa de retorno de 66,2% de retorno (688 sujeitos). Desse total, 342 (49,7%) pertenciam ao sexo masculino, 315 (45,8%) ao sexo feminino e 31 (4,5%) não responderam. As faixas etárias mais freqüentes foram as de 37 a 46 anos (269; 59,7%) e a de 47 a 56 anos (142; 20,6%). A grande maioria era de religião católica 478 (69,5%), casada 452 (65,7%), com filhos 549 (79,8%), tendo de 2 a 3 filhos 378 (54,9%), de escolaridade superior 345 (50,1%) e com pós-graduação 139 (20,2%).

Instrumentos

Foi elaborado um questionário estruturado contendo os seguintes instrumentos e/ou fatores: a escala de auto-estima de Rosenberg (Self-esteem Scale – SES), validada para a realidade brasileira por Hutz e cols. (2001), composta por 10 itens; a sub-escala de satisfação e bem-estar dos empregados, construída e validada por Ferreira e cols. (2002), composta por 11 itens, mas utilizados neste estudo apenas 9; a escala de estresse no trabalho - EET de Paschoal e Tamayo (2004), composta por 23 itens, sendo acrescentados a mesma 6 itens; e, por último, quatro sub-fatores do instrumento para avaliação de estressores psicossociais no contexto de emprego de Figueroa e cols. (2001): meio ambiente físico no trabalho composto por 9 itens; organização do tempo de trabalho, contendo 6 itens; aspectos institucionais, contendo 13 itens e aspectos pessoais com 15 itens, com mais 2 itens acrescentados ao mesmo. Dados sobre estilos de vida, características profissionais e sociais também foram levantados.

Procedimento de Coleta

Os questionários foram enviados para seus respectivos setores e a aplicação ocorreu de forma individual e coletiva; já que os mesmos são auto-aplicáveis. Em média, as pessoas alegaram respondê-los em 15 minutos.

Análise dos Dados

Os dados coletados foram submetidos à análises quantitativas recorrendo-se, primeiramente à limpeza do banco (verificação de dados faltosos – *missing*, dados digitados de forma incorreta e dados extremos “outliers”, pela distribuição da curva normal em histogramas (*skewness* e *kurtosis*). Posteriormente, transformações desses dados pela média e por outros recursos estatísticos (resíduos e regressões lineares através da distância Mahalanobis também foram realizadas. Com a limpeza do banco de dados concluída, passamos à análises descritivas (frequências, percentuais, médias, medianas e desvio-padrão) e inferenciais, de acordo com a natureza da variável (contínua ou categórica). Assim, os cruzamentos entre as variáveis independentes foram feitos por testes T de Steven, por análises de variância ANOVAS e pelo teste não-paramétrico do qui-quadrado. Análises correlacionais bivariadas foram realizadas pelo R de Pearson. Todos os dados foram analisados no Pacote Estatístico para Ciências Sociais SPSS em sua versão 11.0.

Resultados

Observa-se que de um total de sessenta e seis setores que receberam os questionários, 11% (07 setores) não os devolveram. Deste percentual, 57% pertenciam à Administração. Verifica-se ainda que 6% dos setores devolveram menos da metade dos questionários. Um percentual de 9% da amostra apresentou 100% de devolução.

Dados Sócio-demográficos:

Percentual da Amostra por Sexo

Observa-se que em relação ao sexo, a amostra configurou-se como homogênea, apesar do percentual um pouco mais elevado para o sexo masculino.

Percentual da Amostra por Faixa Etária

Observa-se que em relação às faixas etárias, o maior percentual obtido foi da faixa dos 37 a 46 anos, seguida pela dos 47 a 56 anos de idade. Ambas as faixas configuram-se como na maturidade do desenvolvimento humano, com pequeno índice para as mais novas e as que já incluem a terceira idade.

Percentual da Amostra por Estado Civil

Observa-se que em relação ao estado civil, a amostra é predominantemente casada seguida pelos que são solteiros e divorciados.

Percentual da amostra que tem filhos

Observa-se que em relação ter filhos, a amostra em grande percentual os tem com índice de 83%. Ter filhos e uma relação estável afetiva, são consideradas condições positivas para não só o ajustamento psicológico das pessoas, mas também aumenta a perspectiva de futuro e a motivação frente às adversidades.

Percentual da Amostra quanto à escolaridade

Observa-se que em relação à escolaridade, metade da amostra possui curso superior completo, seguida de curso superior incompleto, pós-graduação completa e incompleta. Somando-se os valores referentes aos servidores de nível superior, os pós-graduados e os graduandos, tem-se que 74,3% possuem um bom nível intelectual, e que pode ser aproveitado tanto em atividades meio e atividades fins, neste Regional.

Percentual da amostra quanto à religião

Observa-se que em relação à religião, 71% afirmaram ser católicos seguidos pelos protestantes. Ter uma crença/espiritualidade convicta vem sendo apontado como variável importante na resiliência das pessoas e igualmente numa boa perspectiva quanto ao futuro e melhor confiança no presente.

Dados Descritivos Funcionais

Percentual da Amostra quanto à lotação

Observa-se que em relação à lotação a maioria da amostra encontra-se na sede do Regional, seguida pelos que estão lotados no fórum da capital.

Quantidade de faltas ao trabalho no ano passado

Observa-se que em relação à quantidade de faltas no ano passado, 34% da amostra afirmaram ter faltado menos de 3 vezes e cerca de 20% mais de 3 vezes.

Motivos das Faltas

Observa-se que em relação aos motivos das faltas, 65% foram através de licenças médicas, seguidas de acompanhamento médico-familiar. É importante assinalar que o acompanhamento familiar não está incluído no total das licenças médicas, e que este valor difere dos dados computados no Serviço de Saúde, o que pode provavelmente estar relacionado apenas com um acordo informal entre o servidor e sua chefia imediata.

Cruzamento entre faltas ao serviço e Locais de trabalho

A quantidade de faltas ao serviço no ano passado e os locais de trabalho se diferenciam estatisticamente de acordo com o teste não-paramétrico do qui-quadrado = 24,781 ($p < 0,001$). De acordo com a tabela 01, 55,8% dos que afirmaram ter faltado mais de três vezes ao serviço no ano passado são funcionários da **Administração**.

Cruzamento entre Quantidade de faltas ao serviço e Sexo

A quantidade de faltas ao serviço foi cruzada com o sexo dos servidores, observando-se que de fato os grupos se diferenciam estatisticamente, com as mulheres tendo predominantemente o maior percentual de faltas do que os homens. Tais dados podem se relacionar com o fato de que, historicamente, há diferenças entre as exigências tradicionais de papel e expectativas para homens e mulheres. De acordo com Kessler e McLeod (1984), encontraram em seus estudos que devido ao maior envolvimento em assuntos familiares, as mulheres ficam mais sensíveis não apenas a acontecimentos estressantes que elas próprias vivenciam, mas também aos que afetam outros membros da família.

4.3. Dados Descritivos sobre Estilos de Vida e Percepções acerca da Saúde

Quanto aos indicadores de estilos de vida, observa-se que a grande maioria da amostra não fuma, e que o percentual de fumantes encontra-se abaixo da média nacional, que é de 20%.

Verifica-se ainda que da mesma forma que foi encontrado um percentual expressivo de pessoas que afirmam que raramente conseguem dormir bem, foi igualmente encontrado um alto índice de pessoas que raramente acordam descansadas.

Quanto à prática de atividade física, foi encontrado um valor de aproximadamente 35% de pessoas que não fazem nenhuma atividade física.

Tais dados apontam que não existe um estilo de vida satisfatório, nesta amostra, pois os índices apresentados denotam que o cansaço físico não é compensado com atividades físicas e horas de repouso adequadas. Estudos sobre estresse demonstram que tais aspectos podem ser indicadores de um quadro de estresse instalado.

Cruzamento entre Sexo e Doenças relatadas

Homens e Mulheres se diferem significativamente em relação à ansiedade, alergias, diabetes, hipertensão, obesidade, problemas de coluna e problemas ginecológicos.

Os dados apresentados acima foram coletados a partir da percepção individual, não se podendo afirmar que os mesmos sejam totalmente fidedignos, vez que tal afirmação só seria possível com um diagnóstico médico.

Quanto aos percentuais mais significativos, verifica-se que as alergias são mais frequentes nas mulheres, enquanto que a hipertensão é quase cinco vezes

maior nos homens. Assim como os problemas de coluna que praticamente dobram na amostra masculina.

Cruzamento entre Doenças Relatadas e Locais de trabalho

De uma forma geral, os maiores índices de doenças relatadas foram encontrados na administração. Fato este que pode ter uma ligação direta com uma maior faixa etária e um maior número de licenças médicas concedidas.

O estilo de vida apresentado pode ter uma relação direta e potencialmente agravante desse quadro de doenças apresentado.

Percentual das principais sugestões apresentadas

Observa-se que 44,62% das queixas apresentadas relacionam-se com os aspectos ergonômicos (ergonomia, ar condicionado, espaço físico, computadores, ginástica laboral, ventilação, iluminação, limpeza e sobrecarga).

De acordo com a Associação Internacional de Ergonomia – AIE, a ergonomia é a atividade científica relacionada ao entendimento das interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema, e também é a profissão que aplica teoria, princípios, dados e métodos para projetar a fim de otimizar o bem-estar humano e o desempenho geral de um sistema. Os ergonomistas contribuem para o projeto e avaliação de tarefas, trabalhos, produtos, ambientes e sistemas, a fim de torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas. (IEA, 2000).

Conclusão:

A responsabilidade com a saúde não é só uma questão pessoal, mas também institucional, uma vez que os fatores ambientais podem influenciar no estado de saúde do indivíduo. Desta maneira, propomos à Secretaria de Recursos Humanos, a criação de um Programa voltado para o cuidado da qualidade de vida dos servidores deste Regional, intitulado: **“O TRT Cuidando de Você”**.

Tal Programa deverá ser multidisciplinar e multisetorial, sob a coordenação do Diretor da Secretaria de Recursos Humanos deste Regional.

Vemos que esta poderá tornar-se uma ferramenta fundamental para a promoção da saúde e prevenção de doenças, bem como do resgate da auto-estima dos servidores.