



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CAMPUS VII - CAMPUS ANTÔNIO MARIZ
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

JEANE COELI DE SOUSA SILVA PEREIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA UNIDADE
BÁSICA DE SAÚDE DA CIDADE DE PATOS-PB**

PATOS - PB

2021

JEANE COELI DE SOUSA SILVA PEREIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA UNIDADE
BÁSICA DE SAÚDE DA CIDADE DE PATOS-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a/ao Coordenação /Departamento do Curso Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em administração.

Orientadora: Profa. Ma. Francisca Rozângela Lopes de Sousa

Coorientador: Prof. Esp. Geymeesson Brito da Silva

PATOS - PB

2021

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

P436q Pereira, Jeane Coeli de Sousa Silva.

Qualidade de vida no trabalho [manuscrito] : um estudo em uma Unidade Básica de Saúde da cidade de Patos-PB / Jeane Coeli de Sousa Silva Pereira. - 2021.

29 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas , 2021.

"Orientação : Profa. Ma. Francisca Rozângela Lopes de Sousa , Coordenação do Curso de Administração - CCSA."

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. UBS. 3. Produtividade.

I. Título

21. ed. CDD 796

JEANE COELI DE SOUSA SILVA PEREIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA UNIDADE
BÁSICA DE SAÚDE DA CIDADE DE PATOS-PB**

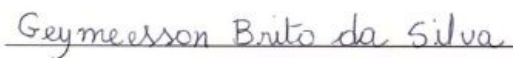
Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Coordenação/Departamento do Curso Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: 08/10/2021.

BANCA EXAMINADORA



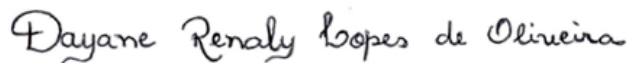
Profa. Ma. Francisca Rozângela Lopes de Sousa (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Esp. Geymeesson Brito da Silva
Coorientador



Profa. Ma. Helyssa Luana Lopes
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Ma. Dayane Renaly Lopes de Oliveira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico este trabalho, a meu filho!
Rodrigo Sousa Ribeiro Pereira,
luz de minha vida e amor maior!

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil dos respondentes, baseado em frequência (f) e porcentagem (%).....	16
Tabela 2 - Análise das capacidades técnicas dos respondentes, baseado em frequência (f) e porcentagem (%).....	17
Tabela 3 - Nível de satisfação em relação a remuneração financeira.....	18
Tabela 4 - Nível de satisfação em relação as condições de trabalho.	18
Tabela 5 - Nível de satisfação em relação as capacidades de trabalho.....	19
Tabela 6 - Nível de satisfação em relação às oportunidades de trabalho.	20
Tabela 7 - Nível de satisfação em relação à interação social.	20

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACS	Agentes Comunitários de Saúde
ESF	Estratégia Saúde da Família
PNAB	Política Nacional de Atenção Básica
PNUE	Política Nacional de Urgência e Emergência
PSF	Programa Saúde da Família
NASF	Núcleo Ampliado de Saúde da Família
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SAMU	Serviço de Atendimento Móvel de Urgência
SUS	Sistema Único de Saúde
UBS	Unidade Básica de Saúde
UPA	Unidades de Pronto Atendimento

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 Unidades Básicas de Saúde	12
2.2 Unidade Básica de Saúde Aderban Martins Medeiros	13
2.3 Qualidade de Vida no Trabalho	14
3 METODOLOGIA.....	16
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	16
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS	22
APÊNDICE A - FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS.....	25

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NUMA UNIDADE BÁSICA DE SAÚDE DA CIDADE DE PATOS-PB

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho procura entender os processos de trabalho, que são desenvolvidos de maneira que o melhor potencial humano seja aproveitado, sendo individual e em equipe, assim a QVT inserida no contexto organizacional auxilia no repensar contínuo do local de trabalho. Buscando desvendar o cotidiano dos trabalhadores, este estudo apresentou como objetivo geral: Analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos profissionais da Unidade Básica de Saúde Aderban Martins de Medeiros, já os objetivos específicos são: Identificar o perfil dos profissionais prestadores de serviços da Unidade Básica de Saúde; Averiguar os níveis de satisfação em relação a remuneração financeira bem como sobre as condições de trabalho; Mensurar quanto os profissionais estão satisfeitos em relação às oportunidades de trabalho e como avaliam relacionamento social entre os servidores. O questionário foi aplicado com 20 profissionais. O estudo evidenciou a importância de oferecer QVT, no sentido de ouvir alternativas e inquietações por parte dos colaboradores, bem como se atentar ao interesse e o que de fato irá contribuir com o desenvolvimento destes, oferecendo cursos e treinamentos adequados às suas funções, além disso, tentar resolver o problema evidente do plano de carreira, já que ele existe, tentar colocá-lo em prática e demais programas que impliquem em melhorias das condições de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho, UBS, produtividade.

QUALITY OF LIFE AND WORK PRODUCTIVITY: A STUDY IN A BASIC HEALTH UNIT IN THE CITY OF PATOS-PB

ABSTRACT

The Quality of Life at Work seeks to understand the work processes, which are developed in such a way that the best human potential is used, being individual and in a team, so the QWL inserted in the organizational context helps in the continuous rethinking of the workplace. Seeking to unveil the daily lives of workers, this study had the general objective: To analyze the quality of life at work in the perception of professionals at the Aderban Martins de Medeiros Basic Health Unit. The specific objectives are: Identify the profile of professional service providers at Basic health Unit; Check the levels of satisfaction in relation to financial remuneration as well as working conditions; Measuring how satisfied the professionals are in relation to work opportunities and how they assess the social relationship between the servers. The questionnaire was applied to 20 professionals and the collection of information evidenced the employees' perception, showing the importance of adopting measures that commit to correcting flaws and guaranteeing employee satisfaction.

KEY-WORDS: Quality of life at work, UBS, productivity.

1 INTRODUÇÃO

A busca pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema cada vez mais estudado, considerando a importância do trabalhador de conviver em um local de trabalho que proporcione motivação e satisfação da melhor forma possível, atrelado a isso, a produtividade está associada ao bem estar dos colaboradores, sendo assim torna-se primordial a utilização de ações que visem a transformação da satisfação em resultados. A qualidade de vida no trabalho

em si é vista como a satisfação das necessidades do empregado, que uma vez atendida, se encontra associada a outras variáveis consequentes (ARRUDA et al., 2016).

De modo que adotar programas de qualidade de vida no trabalho não tem sido uma tarefa fácil para os gestores, que muitas vezes cometem equívocos nas escolhas das estratégias de implantação de programas de QVT, gerando contradições entre as necessidades dos colaboradores e os ajustes necessários na organização (COSTA; COELHO, 2018).

Na rotina do trabalho de uma Unidade Básica de Saúde (UBS), por exemplo, estão presentes jornadas exaustivas, sobrecarga de tarefas e condições precárias, seja de recursos humanos ou materiais, superlotação, além da convivência com a dor e com o sofrimento das pessoas que buscam atendimento naquele espaço. Levando em consideração que o trabalho em ambiente hospitalar e na saúde pública deveria ser reconhecido como algo rico e estimulante, trata-se de um ambiente heterogêneo e engloba, simultaneamente, atividades insalubres, penosas e difíceis para todos os trabalhadores inseridos nesse meio (NEVES, et al. 2010).

Para evitar tais dificuldades, é fundamental que os gestores mantenham diálogos de forma transparente com os colaboradores, apontando os motivos para as mudanças e os resultados esperados, mais do que isso, é necessário o envolvimento de todos os colaboradores no planejamento dos programas de QVT, incentivando a participação e garantindo dessa forma a legitimidade dos programas (COSTA; COELHO, 2018). Conhecer as situações de satisfação e insatisfação no trabalho dos profissionais inseridos neste contexto, pode contribuir, em parte, para a luta por melhorias na qualidade de vida e de trabalho desses funcionários. A partir dessas percepções, pretendemos compreender de forma mais aprofundada essa questão.

De acordo com Wisner (1994), a carga de trabalho é composta de aspectos físicos, cognitivos e psíquicos. Ele chama atenção para os três aspectos que estão presentes nas atividades e que guardam estreita inter-relação, e, portanto, cada uma delas pode gerar sobrecarga. Comungando do pensamento de Abrahão (1993), a carga física está associada ao esforço e ao desgaste das estruturas corporais para a realização de determinado trabalho. A Proporção física da carga de trabalho está relacionada aos gestos, às posturas aos deslocamentos do trabalhador necessários à execução da tarefa. “A quantidade e a qualidade do esforço físico, despendido por cada trabalhador na realização da tarefa, expressa a carga física da jornada de trabalho” (ABRAHÃO, 1993, p. 11).

Não diferentemente da área privada, pesquisas na área de QVT e saúde do trabalhador mostram que servidores públicos de diversos órgãos estão adoecendo em razão da precariedade na organização do trabalho, da sobrecarga, da pressão constante, da necessidade de priorizar a quantidade em detrimento da qualidade dos serviços prestados aos usuários, sendo que essas exigências impactam diretamente na saúde do trabalhador, podendo levar ao adoecimento físico e mental (ANTLOGA et al., 2016).

No que se refere à carga mental, pode ser dividida em cognitiva e psíquica. A carga cognitiva refere-se às exigências mentais na realização do trabalho e pode manifestar-se nas situações onde há necessidade intensa de memorização, atenção, concentração, acuidades visual e auditiva, além de tomada de decisões (SAMPAIO, 1999).

As diferentes situações de trabalho associadas às características pessoais dos trabalhadores e à rigidez da organização do trabalho podem revelar-se como carga psíquica. A carga psíquica pode ser representada como a resultante da confrontação ente os desejos do trabalhador e da instituição. Segundo Abrahão (1993), está associada à percepção subjetiva do sujeito em relação à natureza e ao conteúdo do trabalho, expresso na organização deste.

Em outras palavras, o estresse relacionado ao trabalho é entendido por De Souza et al. (2018), como uma resposta às situações em que o indivíduo percebe seu ambiente como ameaçador às suas necessidades de realização pessoal e profissional ou a sua saúde física e mental prejudicando a interação no trabalho e no ambiente. Para Li et al. (2019), os fatores que geram estresse são as condições de trabalho, os meios de trabalho, as relações interpessoais no

trabalho, o papel dentro da organização e o desenvolvimento de carreira.

Qualidade de vida é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social. Cada vez mais as instituições deverão investir nas pessoas. Desta forma, qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e organizacional (SAMPAIO, 1999). As variantes da carga de trabalho (física, cognitiva e psíquica) apresentam-se inter-relacionadas, e a sobrecarga em uma delas pode provocar alterações de intensidade nas demais. Para tanto, definiu-se como problema de pesquisa: Qual a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho entre os servidores públicos de uma Unidade Básica de Saúde de uma cidade do sertão paraibano?

Diante destas considerações, este estudo tem como objetivo geral: Analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos profissionais da Unidade Básica de Saúde Aderban Martins de Medeiros, já os objetivos específicos são: Identificar o perfil dos profissionais prestadores de serviços da Unidade Básica de Saúde; Averiguar os níveis de satisfação em relação a remuneração financeira bem como sobre as condições de trabalho; Mensurar quanto os profissionais estão satisfeitos em relação às oportunidades de trabalho e como avaliam o relacionamento social entre os servidores.

Conforme mencionamos acima este trabalho tem como objetivo investigar sobre a qualidade de vida dos profissionais da Unidade Básica de Saúde Aderban Martins de Medeiros no trabalho e sua consequente produtividade. O enfrentamento das adversidades está voltado a medidas individuais e institucionais. Desta forma, é relevante um olhar humanizado para a saúde do trabalhador da saúde com modificações na organização do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Unidades Básicas de Saúde

De acordo com dados do Ministério do Planejamento (BRASIL, 2021), a Unidade Básica de Saúde é localizada perto de onde as pessoas moram, trabalham, estudam, facilitando o acesso da população. A UBS é o contato preferencial dos usuários, a principal porta de entrada e centro de comunicação com toda a Rede de Atenção à Saúde.

Nas Unidades Básicas de Saúde a principal função é promover e proteger a saúde, a prevenção de agravos, o diagnóstico, o tratamento, a reabilitação, a redução de danos e a manutenção da saúde com o objetivo de desenvolver uma atenção integral que impacte na situação de saúde e autonomia das pessoas e nos determinantes e condicionantes de saúde das coletividades (BRASIL, 2021).

A Atenção Básica enfoca os problemas de saúde mais prevalentes de cada grupo social. Suas ações visam a modificar as condições de vida da comunidade, em função do controle de fatores sociais e ambientais, além de hábitos e estilos de vida, com o propósito de estimular atitudes saudáveis e eliminar riscos (STARFIELD, 2002).

Com a implantação do Programa Saúde da Família (PSF) em 1999, hoje denominada Estratégia Saúde da Família (ESF), no mesmo espaço físico das unidades de saúde existentes no município, foi acomodada ali a equipe da UBS, composta por um médico, uma enfermeira e um técnico de enfermagem, uma dentista, uma auxiliar de saúde bucal e agentes comunitários de saúde.

As unidades de saúde passaram apenas por uma adaptação, tendo seus profissionais que realizar além do trabalho de atendimento à demanda da sua área de abrangência, de acordo com o preconizado pelo Ministério da Saúde, também as atividades da Unidade, o que pode vir a comprometer o desempenho de suas atividades (BRASIL, 2001).

A Unidade de Saúde da Família é uma área pertencente à Secretaria de Saúde do Município, sendo responsável pelos atendimentos dos problemas de saúde da população, sem

que haja a necessidade de encaminhamento para outros serviços, como emergências e hospitais. Como também por planejar, executar, coordenar e controlar as atividades múltiplas inseridas nas políticas do Sistema Único de Saúde.

As UBS compõem a estrutura física básica de atendimento aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). Devem ser uma prioridade na gestão do sistema porque quando funciona adequadamente a comunidade consegue resolver, com qualidade, a maioria dos seus problemas de saúde. Os problemas de saúde mais comuns podem ser resolvidos nas UBS, deixando os centros de referências de especialidades e hospitais cumprir seus verdadeiros papéis, o que resulta em maior satisfação dos usuários e utilização mais racional dos recursos existentes (BRASIL, 2017).

2.2 Unidade Básica de Saúde Aderban Martins Medeiros

As UBS podem variar em sua formatação, adequando-se às necessidades de cada região. Cada Unidade é responsável pela saúde dos habitantes de uma determinada região, chamada área de abrangência. Todo planejamento das ações de saúde da unidade é voltada para esta comunidade, entendendo as situações socioeconômicas e priorizando grupos de risco de uma determinada região (BRASIL, 2001).

A UBS Aderban Martins de Medeiros de Patos-PB, localizada na rua Professor Enaldo Torres Fernandes, S/N, Bairro: Jardim Queiroz, Patos – Paraíba, é composta por um conjunto de serviços executados diretamente pela equipe efetiva de profissionais e por alguns servidores contratados, com carga horária de 40 horas semanais. As atividades desenvolvidas são realizadas por uma equipe de profissionais que trabalham para fazer um atendimento voltado para a ação curativa e preventiva, atendendo casos para diagnóstico e acompanhamento.

A equipe é composta por uma médica de Saúde da Família, que faz todos os procedimentos de consulta, avaliação e encaminhamento aos serviços especializados nos usuários que procuram a unidade de saúde e dos pacientes acamados; uma enfermeira que coordena os serviços burocráticos dentro da unidade e faz a prevenção da saúde da mulher e pré-natal das gestantes junto com a médica; uma técnica de enfermagem responsável pelos procedimentos de medicação, curativos e vacinas; uma dentista e uma auxiliar de saúde bucal que executam os serviços odontológicos na unidade e de prevenção nas escolas; uma recepcionista que favorece o acolhimento fazendo a logística da ordem dos usuários para o atendimento e faz a inclusão no sistema informatizado seguindo a ordem do Ministério da Saúde.

Há também uma agente de desinfecção que atua na portaria auxiliando os usuários na higienização das mãos; um vigia, uma auxiliar de serviços gerais responsável pela limpeza de toda a unidade; cinco Agentes Comunitários de Saúde (ACS) que são responsáveis pelo cadastro e fazem a ligação entre a unidade e seus usuários; e a equipe do NASF (Núcleo Ampliado de Saúde da Família) que dão suporte necessário com atendimentos de uma pediatra que acompanha as crianças da área, um fonoaudiólogo que atende as crianças e os pacientes em reabilitação, dois educadores físicos; um fisioterapeuta que realiza os atendimentos encaminhados pela médica na unidade e em domicílio aos acamados; uma psicóloga e uma assistente social.

O público-alvo da UBS compreende a população residente na área de abrangência, determinada mediante processo de territorialização realizado no âmbito do município. O ambiente interno da UBS é dividido por funções. A Secretária Municipal de Saúde e a da Atenção Básica são responsáveis por coordenar toda a equipe para que o objetivo do atendimento com qualidade, eficiência e eficácia seja alcançado. A coordenadora da área tem a

missão de observar as falhas no atendimento e tentar minimizá-las, suprir a UBS com os insumos necessários e resolver toda questão burocrática que venha a surgir.

A enfermeira, responsável pela UBS, certifica que os direitos e deveres dos profissionais e usuários sejam cumpridos, como também coordena todo trabalho realizado dentro e fora da unidade pelos ACS, estes, por sua vez são encarregados de auxiliar a UBS e os outros profissionais, levantando dados necessários para toda documentação da parte administrativa. As Tecnologias contribuem para o cuidado e o atendimento dos usuários, como também auxiliam no desenvolvimento das atividades dos profissionais na UBS. Para facilitar o atendimento, recentemente foi implantado o prontuário eletrônico e tem trazido resultados positivos, facilitando o atendimento.

Na UBS, é possível receber atendimentos básicos e gratuitos em Pediatria, Ginecologia, Clínica Geral, Enfermagem e Odontologia. Os principais serviços oferecidos são consultas médicas, inalacões, injeções, curativos, vacinas, coleta de exames laboratoriais, tratamento odontológico, encaminhamentos para especialidades e aplicação de medicação básica.

A Secretaria Municipal de Saúde de Patos-PB, faz parte da Política Nacional de Atenção Básica (PNAB) que é resultado da experiência acumulada por conjunto de atores envolvidos historicamente com o desenvolvimento e a consolidação do SUS, como movimentos sociais, usuários, trabalhadores e gestores das três esferas de governo.

As Unidades Básicas de Saúde fazem parte da Política Nacional de Urgência e Emergência, lançada pelo Ministério da Saúde em 2003, estruturando e organizando a rede de urgência e emergência no país, para integrar a atenção às urgências.

A atenção primária é constituída pelas unidades básicas de saúde (UBS) e Equipes de Saúde da Família, enquanto o nível intermediário de atenção fica a encargo do SAMU (Serviço de Atendimento Móvel de Urgência), das Unidades de Pronto Atendimento (UPA), e o atendimento de média e alta complexidade é feito nos hospitais (BRASIL, 2006).

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho

Qualidade de vida envolve o bem físico, mental, psicológico e emocional, além de outras questões relacionadas a família e relacionamentos sociais. Não deve ser confundida com padrão de vida, uma medida que quantifica a qualidade e quantidade de bens e serviços disponíveis. Outra relação é a forma como as pessoas vivem, sentem e compreendem seu cotidiano. Podemos dizer que envolve, saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões que lhes dizem respeito e determinam como vive o mundo (RODRIGUES, 1994).

A iniciativa de promover projetos visando à satisfação pessoal dos colaboradores cresce cada vez mais no mercado de trabalho, de microempresas a grandes corporações multinacionais. Num futuro próximo, o que diferenciará uma empresa da outra será a qualidade de vida de seus colaboradores, bem como o clima que predomina no local de trabalho, diminuindo a importância do tamanho da instituição e ressaltando a produtividade e a qualidade, resultantes do bem-estar organizacional (SAMPAIO, 1999).

Trata-se de um amplo conceito de classificação, afetado de modo complexo pela saúde física do indivíduo, pelo seu estado psicológico, por suas relações sociais, por seu nível de independência e pelas suas relações com as características mais relevantes do seu meio ambiente. É, portanto, um termo amplo que concentra as condições que são fornecidas ao indivíduo para viver como ele pretende (SAMPAIO, 1999).

Segundo Sampaio (1999), a Escola de Relações Humanas, cuja preocupação era com os aspectos psicossociais do trabalho, foi a que maior identificação apresentou com o movimento de Qualidade de Vida no Trabalho, tendo oferecido as seguintes contribuições: a) Elton Mayo, o iniciador da Escola de Relações Humanas, descobriu a importância das relações sociais do

trabalhador, observando que a produtividade aumenta quando acontecem determinados fenômenos de grupo, os estudos de Maslow e de Herzberg sobre a motivação humana apresentaram uma fundamentação teórica para o tema. O primeiro desses teóricos desenvolveu uma teoria sobre a hierarquia das motivações, segundo a qual uma vez satisfeitos os motivos primários ou fisiológicos, aparecem os motivos secundários ou psicossociais (RODRIGUES, 1994).

Apesar de tais estudos tangenciarem a questão, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho só apareceu na literatura especializada no início da década de 50 de nosso século, na Inglaterra, quando Eric Trist (1975) e seus colaboradores estudavam um modelo macro para tratar o trinômio Indivíduo - Trabalho - Organização. A partir de então, surge uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, que tem como base à satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho (AQUINO, 1979).

Qualidade de Vida no trabalho evidencia os colaboradores como detentores de merecida importância pela instituição que envolvidos em diversos níveis, são abordados como parceiros e, não mais como recursos humanos, mas integrando indivíduos à organização de forma harmoniosa, mantendo sua integridade física e mental, valorizando-o literalmente como pessoa, considerando fatores psicológicos, políticos, econômicos e sociais do trabalhador (SAMPAIO, 1999).

No mundo do trabalho ocorreram inúmeras mudanças não só no processo produtivo devido inovações tecnológicas, mas no impacto causado na saúde do trabalhador tanto na esfera física como psíquica. A qualidade de vida no trabalho é um tema muito estudado atualmente. As organizações, à medida que avançam no tempo, são conduzidas a proporcionar um ambiente de trabalho que atende uma série de princípios básicos para se obter êxito nas atividades (Sampaio, 1994).

Mas, para que tais instituições atinjam o objetivo e obtenham uma qualidade na oferta dos seus serviços terão de lidar antes com a variável mais complexa, o homem, pois cada indivíduo tem uma maneira de pensar, agir e reagir, e esse é um dos desafios do gestor, estudar o homem e suas ações a fim de identificar como este pode trabalhar melhor quantitativa e qualitativamente (SAMPAIO, 1999).

É preciso adquirir uma condição física boa e manter a saúde sempre em dia, por meio de exercícios e de uma alimentação equilibrada. Cuidar dos aspectos emocionais e psicológicos também é indispensável, o que inclui uma atenção muito especial à questão da autoestima. Guardar um tempo para aproveitar momentos de lazer e conectar-se com o lado espiritual é essencial. O importante é saber conciliar afazeres profissionais com a vida pessoal, dedicar-se a si mesmo e aos familiares (RODRIGUES, 1994).

Melhores condições de trabalho influenciam diretamente ao alcance da produtividade, reduzindo assim fatores negativos que interferem diretamente na vida dos funcionários, gerando de tal forma benefícios para ambas às partes. Antes que a implementação de programas seja implementada é fundamental identificar atentamente as necessidades dos indivíduos que fazem parte da instituição na qual seja determinada e alinhada aos objetivos da organização e aos do indivíduo, portanto é necessário a participação e apoio de todos os membros. Devemos observar como gestores de uma organização que a escolha de programas de qualidade de vida no trabalho que serão colocados na empresa deverá ser viável e que traga benefícios à organização como um todo (AQUINO, 1979).

O sucesso da implementação de programas de qualidade de vida depende, por um lado, do comprometimento dos colaboradores em fazer boas escolhas quanto aos hábitos saudáveis e às atitudes de enfrentamento à adversidade. Por outro lado, a empresa pode fornecer condições necessárias para que essas escolhas aconteçam. O trabalho é uma atividade na vida das pessoas que muitas vezes torna-se o organizador do seu estilo de vida, podendo ser, para uns uma fonte de prazer e, para outros, de desprazer. Assim sendo, cabe-se questionar sobre o quanto as

empresas estão se preocupando e investindo na qualidade de vida dos seus colaboradores (AQUINO, 1979).

3 METODOLOGIA

Este estudo foi realizado no município de Patos – Paraíba e os participantes foram 20 profissionais de saúde. O *locus* da pesquisa foi constituído por um questionário estruturado contendo 20 perguntas, criada pela ferramenta *google forms* e respondidas *online*, (Anexo A).

Dentre os funcionários que foram entrevistados temos: uma médica de saúde da família, uma pediatra, uma enfermeira, uma técnica de enfermagem, uma dentista e uma auxiliar de saúde bucal, uma recepcionista, um vigia, uma auxiliar de serviços gerais, uma agente de desinfecção, dois educadores físicos, cinco agentes comunitários de saúde, um fonoaudiólogo, um fisioterapeuta e uma assistente social.

Sobre o questionário enquanto instrumento de pesquisa, caracteriza-se por conter itens ordenados, bem apresentados e que levam os sujeitos da pesquisa a refletirem sobre determinada temática. O questionário aplicado na pesquisa reúne fatores estruturantes do modelo de QVT proposto por Ferreira (2011), que avalia: condições e organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social

Pode-se compreender que, através do olhar de um pesquisador, o fenômeno a ser observado é fruto da imposição de significados que o pesquisador lhe atribui, adaptado pela maneira como ambas as partes interagem (pesquisador – fenômeno). Este tipo de estudo tem o intuito de proporcionar maior validade dos resultados principalmente quando se trata de um estudo de cunho, qualitativo (POLIT; BECK; HUNGLER, 2004).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo serão abordados e analisados os resultados obtidos através da pesquisa de campo tendo como a finalidade de obter uma melhor compreensão das respostas dos participantes da pesquisa.

A promoção da qualidade de vida dos trabalhadores que atuam em grandes períodos envolve um ambiente adequado, estabilidade, boa remuneração, oportunidade de crescimento, entre outras. Atitudes que identifiquem a satisfação do profissional são importantes não apenas para o trabalhador, mas por fornecer atendimento de qualidade à sociedade em geral (NEVES *et al.*, 2010). Assim, as melhores condições de trabalho influenciam diretamente no alcance da produtividade, diminuindo assim, condições negativas que interferem diretamente na vida dos funcionários, gerando de tal forma benefícios para ambas às partes.

No perfil dos respondentes, foram coletados os dados das variáveis de gênero, estado civil, faixa etária e renda mensal. Inicialmente, foi realizado um levantamento utilizando estatísticas descritivas básicas de frequência (f) e percentual (%).

Verificou-se uma amostra final de 20 respondentes, dos quais 70% pertencem ao gênero feminino, outros 50% destes, são casados ou mantem união estável. Uma grande maioria dos respondentes (50%) tem faixa etária entre 31 e 40 anos e renda mensal entre R\$ 1.100,01 e 3.300,00, como pode ser observado na

Tabela 1, abaixo.

Tabela 1 - Perfil dos respondentes, baseado em frequência (f) e porcentagem (%)

Variáveis	Itens	(f)	(%)
Gênero	Feminino	14	70

	Masculino	6	30
Estado civil	Solteiro(a)	7	35
	Casado(a)/união estável	10	50
	Divorciado(a)/separado(a)	5	15
	Viúvo(a)	-	-
Faixa etária	Até 20 anos	-	-
	21 — 30 anos	2	10
	31 — 40 anos	10	50
	41 — 50 anos	6	30
	Acima de 51 anos	2	10
Renda mensal (aproximadamente)	Até R\$ 1.100,00	2	10
	R\$ 1.100,01 — 3.300,00	15	75
	R\$ 3.300,01 — 5.500,00	1	5
	Acima de R\$ 5.500,01	2	10

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme as capacidades técnicas dos respondentes, buscou-se saber o nível de escolaridade e constatou-se que 40% dos respondentes possuem o ensino médio ou técnico. Indagados sobre a função desempenhada na UBS Aderban Martins de Medeiros, a pesquisa evidenciou que 30% dos respondentes exercem as funções Agente de Endemias e de Saúde da Família.

Questionados sobre o tipo de lotação na prestação de serviços público, constatou-se que 75% dos respondentes pertencem ao quadro efetivo do município, outros 4% são prestadores de serviços contratados e apenas 5% são terceirizados. Questionou-se ainda, o tempo de atuação, no qual foi possível identificar que a grande maioria (40%) tem mais de 10 anos na UBS Aderban Martins de Medeiros. Conforme os dados apresentados na

Tabela 2, a seguir.

Tabela 2 - Análise das capacidades técnicas dos respondentes, baseado em frequência (f) e porcentagem (%)

Variáveis	Itens	(f)	(%)
Escolaridade	Ensino Fundamental	2	10
	Ensino Médio	8	40
	Ensino Superior	6	30
	Pós-Graduação Lato Sensu (ex.: Especialização e/ou MBA)	4	20
Função desempenhada	Agente de Combate a Endemias/Saúde da Família	6	30
	Auxiliar de Limpeza/ Recepção/Portaria	3	15
	Dentista/Profissionais de saúde bucal	2	10
	Médico/Profissionais de Enfermagem	4	20
	Educador(a) físico/ Terapêutico(a)/Assistente Social	5	25
Tipo de lotação	Quadro efetivo	15	75
	Colaborador/Prestador de serviços	4	20
	Terceirizado	1	5

Tempo de atuação	Menos 12 meses	3	15
	De 1 ano a 3 anos	2	10
	De 4 anos a 6 anos	6	30
	De 7 anos a 9 anos	1	5
	Acima de 10 anos	8	40

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A duração e a distribuição da jornada (número de horas trabalhadas por dia, semanas, meses ou anos), são as medidas mais comuns do uso do tempo no trabalho (DAL ROSSO, 2002). Embora o número de horas trabalhadas por dia comunique facilmente o “tamanho” da jornada (por exemplo, oito, seis ou quatro horas por dia), ela não permite avaliar o uso de horas extras, períodos de descanso semanal e feriados em diferentes regiões geográficas, limitando a abrangência de estudos comparativos.

Na Tabela 3 foi analisado o nível de satisfação dos colaboradores acerca da remuneração financeira, analisando em uma escala de 1 a 5, onde 1 é insatisfeito e 5 satisfeito, desta forma é possível identificar que 50% estão descontentes sobre o retorno financeiro. Assim, consequentemente iremos observar o mesmo parâmetro de negação referente a ramificação salarial, como comparação com o salário dos seus colegas foi de 30%, e o maior índice de insatisfação se constatou sobre as bonificações, como recompensa/ participação que apresentou 70% e com valores extras como insalubridade, com 60%.

Tabela 3 - Nível de satisfação em relação a remuneração financeira

Classificação Variáveis/Itens	(f)= Frequência; (%) Porcentagem				
	1	2	3	4	5
1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração).	(f)= 5 25%	(f)= 5 25%	(f)= 3 15%	(f)= 5 25%	(f)= 2 10%
1.2 O quanto você está satisfeito com o seu salário, se você comparando com o salário dos seus colegas.	(f)= 3 15%	(f)= 3 15%	(f)= 6 30%	(f)= 5 25%	(f)= 3 15%
1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da gestão.	(f)= 9 45%	(f)= 5 25%	(f)= 2 10%	(f)= 2 10%	(f)= 2 10%
1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (PMAQ, Insalubridade, etc.) que a gestão oferece.	(f)= 9 45%	(f)= 3 15%	(f)= 5 25%	(f)= 1 5%	(f)= 2 10%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na Tabela 4 foi analisado o nível de satisfação em relação as condições de trabalho, 55% informaram que estão satisfeitos referente a quantidade de horas trabalhadas, assim, 60% informaram que sua carga de trabalho, não é sobrecarregada. Quando foi perguntado sobre o uso de tecnologia e EP no ambiente de trabalho, demonstrou para ambos os itens 55% e 65% respectivamente, onde não sabem como utilizar a tecnologia de forma adequada no ambiente de trabalho e a insegurança no uso de EPI e EPC.

Ainda que seja um tema de crescente interesse, em uma análise mais profunda da QVT, pode ser percebido que nem sempre o aparente cuidado das organizações com os trabalhadores é legítimo, sendo adotadas muitas vezes como válvulas de escape para proporcionar o alívio e a sensação imediata de bem-estar (FERNANDES; FERREIRA, 2015).

Tabela 4 - Nível de satisfação em relação as condições de trabalho

Classificação Variáveis/Itens	(f)= Frequência; (%) Porcentagem				
	1	2	3	4	5
2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas).	(f)= 3 15%	(f)= 4 20%	(f)= 2 10%	(f)= 5 25%	(f)= 6 30%
2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente.	(f)= 1 5%	(f)= 2 10%	(f)= 5 25%	(f)= 7 35%	(f)= 5 25%
2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente.	(f)= 7 35%	(f)= 4 20%	(f)= 4 20%	(f)= 2 10%	(f)= 3 15%
2.4 Em relação ao uso de equipamentos de segurança (proteção individual e coletiva) disponibilizados pela gestão, como você se sente.	(f)= 9 45%	(f)= 4 20%	(f)= 2 10%	(f)= 2 10%	(f)= 3 15%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na

Tabela 5 fala sobre as capacidades de trabalho, onde cerca de 20% dos funcionários tem autonomia na tomada de decisões no ambiente de trabalho, porém cerca de 50% ficaram indecisos sobre a satisfação na tomada de decisões. Consequentemente, observa-se que na análise sobre a importância da atividade executada, corresponde a 55%. Em relação a desempenhar outras atividades fora do seu escopo, cerca de 55% se sentiram satisfeitos em executar outra tarefa. 75% dos entrevistados estão satisfeitos com a responsabilidade conferida de acordo com a função e seus setores.

Tabela 5 - Nível de satisfação em relação as capacidades de trabalho

Classificação Variáveis/Itens	(f)= Frequência; (%) Porcentagem				
	1	2	3	4	5
3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no trabalho.	(f)= 2 10%	(f)= 1 5%	(f)= 10 50%	(f)= 3 15%	(f)= 4 20%
3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/ trabalho/ atividade que você faz.	(f)= 1 5%	(f)= 1 5%	(f)= 2 10%	(f)= 5 25%	(f)= 11 55%
3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente.	0	(f)= 3 15%	(f)= 6 30%	(f)= 6 30%	(f)= 5 25%
3.4 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente.	0	(f)= 2 10%	(f)= 3 15%	(f)= 8 40%	(f)= 7 35%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na Tabela 6 quando foi perguntado sobre as oportunidades de crescimento no trabalho, cerca de 30% responderam com muito insatisfeitos com a falta de plano de carreira, porque documentalmente existe o crescimento, porém na prática, não é aplicado, se tratando de profissionais efetivos. Os treinamentos que são realizados foi demonstrado como muito insatisfatório, com 50%, somando na insatisfação, cerca de 70% demonstra que não tem aproveitamento dos treinamentos.

Quando perguntado sobre a frequência de demissões, foi avaliado como 55% insatisfatório, porque o quadro de demissões é realizado nos cargos indicativos ou contratados, porque a rotatividade de gestores acaba influenciando na qualidade do serviço oferecido. Já que cada gestão, tem uma metodologia de trabalho diferente. E como a gestão muda com frequência,

e o foco é a produtividade, o incentivo aos estudos foi demonstrado como insatisfatório com 55%, se levar em consideração as respostas que foram meio termo, o total de falta de incentivo seria de 85%.

Para Klein et al. (2017), a QVT visa resgatar valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industrializadas em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico, dentre estes fatores podemos citar o significado do trabalho, as condições físicas ofertadas, a segurança (física e emocional), a receptividade dos líderes às ideias e iniciativas dos liderados, o grau de participação nas decisões, à satisfação com a remuneração, os relacionamentos interpessoais mantidos e as possibilidades de desenvolvimento profissional.

Tabela 6 - Nível de satisfação em relação às oportunidades de trabalho

Classificação Variáveis/Itens	(f)= Frequência; (%) Porcentagem				
	1	2	3	4	5
4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional.	(f)= 6 30%	(f)= 1 5%	(f)= 5 25%	(f)= 4 20%	(f)= 4 20%
4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz.	(f)= 10 50%	(f)= 4 20%	(f)= 3 15%	(f)= 1 5%	(f)= 2 10%
4.3 Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente.	(f)= 4 20%	(f)= 7 35%	(f)= 4 20%	(f)= 2 10%	(f)= 3 15%
4.4 Em relação ao incentivo que a gestão dá para você estudar, como você se sente.	(f)= 10 50%	(f)= 1 5%	(f)= 6 30%	0	(f)= 3 15%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Algumas pessoas trabalham somente por necessidade, sem gostar do trabalho que fazem, acabam sofrendo desânimo e falta de estímulo e isso torna o trabalho automático e cansativo. É necessário haver uma boa relação entre empregados e empregadores, para tentar amenizar tal situação. Quando ambas as partes do desenvolvimento do serviço agem juntas é mais fácil chegar à mesma finalidade (BONFANTE, OLIVEIRA, NARDI, 2015).

Na Tabela 7 é explorado a relação entre os colaboradores e seu comprometimento, 45% e 60% respectivamente, consideram muito satisfatório, enquanto que se considerado o nível de satisfação dos que ficaram no intermediário, foi demonstrado 100% de interação social e comprometimento satisfatório. A maioria dos colaboradores se encontram satisfeitos com a abertura da gestão em escutar as iniciativas e colocar em prática, conforme demonstrado na tabela 40% ficou na indecisão, seguidamente de muito satisfeito com 30%. Apesar da gestão desenvolver um trabalho satisfatório na execução das atividades propostas pela equipe, em contra partida, nos direitos dos trabalhadores é 55% insatisfatório, porque é realizado mais cobrança do que reconhecimento.

Consequentemente a QVT será percebida na maneira como o servidor desenvolve suas funções, se comprometendo com o trabalho, com a organização e cooperação com colegas, superiores e pacientes, no caso da UBS, formando uma relação equilibrada entre trabalho e vida privada (BOAS; MORIN, 2017).

Tabela 7 - Nível de satisfação em relação à interação social

Classificação Variáveis/Itens	(f)= Frequência; (%) Porcentagem				
	1	2	3	4	5

5.1 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente.	0	0	(f)= 2 10%	(f)= 9 45%	(f)= 9 45%
5.2 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente.	0	0	(f)= 1 5%	(f)= 7 35%	(f)=12 60%
5.3 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho.	0	(f)= 2 10%	(f)= 8 40%	(f)= 4 20%	(f)= 6 30%
5.4 O quanto você está satisfeito com a gestão por ela respeitar os direitos do trabalhador.	(f)= 11 55%	0	(f)= 4 20%	0	(f)= 5 25%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com Bosco (2014), a boa relação com os colegas de trabalho gera um ambiente agradável para o grupo e para organização, proporcionando às pessoas mais prazer em trabalhar, ou seja, a vida em grupo é influenciada pelo clima entre as pessoas, em especial nas relações entre elas, na comunicação, na produtividade e no comportamento organizacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A modernização da gestão de pessoas se encontra sistematicamente entre os grandes temas abordados na literatura de reforma da administração pública, porém o tema ainda gera dúvidas dado a percepção dominante entre os gestores públicos combinados à crítica dos modelos existentes com a ideia de que é difícil mudá-los o que não é diferente quando se fala em Qualidade de Vida no Trabalho (RODRIGUES et al., 2017).

Quanto aos objetivos estabelecidos, identificou-se que na Unidade Básica de Saúde, 70% dos respondentes são do gênero feminino, 50% deles são casados ou mantem união estável e 50% tem faixa etária entre 31 e 40 anos e renda mensal entre R\$ 1.100,01 e 3.300,00.

No que se refere aos níveis de satisfação em relação a remuneração financeira bem como as condições de trabalho, constatou-se que 50% estão descontentes sobre o retorno financeiro, e o maior índice de insatisfação foi constatado sobre as bonificações, como recompensa/participação que apresentou 70% e com valores extras como insalubridade, com 60%.

Sobre os percentuais de quanto os profissionais estão satisfeitos em relação às oportunidades de trabalho, cerca de 30% responderam com muito insatisfeitos com a falta de plano de carreira, porque documentalmente existe o crescimento, porém na prática, não é aplicado, se tratando de profissionais efetivos. Muitos treinamentos que são realizados, mas os servidores consideram-se 50% muito insatisfatório pois não acreditam no aproveitamento, já em relação a como avaliam relacionamento social entre os servidores, a pesquisa evidenciou que os colaboradores estão satisfeitos com a abertura da gestão em escutar as iniciativas e colocar em prática, em contra partida, nos direitos dos trabalhadores, 55% optou por insatisfatório, pois é realizado mais cobrança do que reconhecimento.

São muitas as transformações que vem sendo desencadeadas no mercado de trabalho, principalmente no que se refere ao setor da área de saúde. As mudanças não estão diretamente relacionadas às evoluções tecnológicas desencadeadas ainda pela era industrial, algumas destas têm sido notada no momento em que se observa o grande número de profissionais que atuam na área por baixos salários e péssimas condições de trabalho.

Como Sampaio, 1999, aponta, que as instituições podem buscar estratégias e melhorias para oportunizar melhor qualidade de vida. Mas, para que atinjam o objetivo e obtenham uma qualidade na oferta dos seus serviços terão de lidar antes com a variável mais complexa, o

homem, pois cada indivíduo tem uma maneira de pensar, agir e reagir, e esse é um dos desafios do gestor, estudar o homem e suas ações a fim de identificar como este pode trabalhar melhor quantitativa e qualitativamente.

O Programa de Saúde da Família (PSF) é uma estratégia de reorientação da assistência à saúde no Brasil executados nas Unidades Básicas de Saúde (UBS). O Município de Patos possui uma boa infraestrutura de redes de atenção à saúde do Estado da Paraíba, pois conta com uma grande rede de serviços, estabelecimentos, programas e tecnologias na atenção básica, média e alta complexidade.

Na atenção básica, que é o primeiro nível de atenção à saúde, é uma das portas de entrada dos usuários do SUS, a rede municipal de saúde conta com 42 Equipes de Saúde da Família- ESF (Médico, Enfermeiro, Odontólogo, Técnico de Enfermagem, Técnico de Saúde Bucal e Agentes Comunitários de Saúde), NASF- Núcleos de Apoio à Saúde da Família (Fisioterapeuta, Educador Físico, Nutricionista, Assistente Social, Farmacêutico e Psicólogo), além de uma Farmácia Básica e uma Farmácia Popular, localizadas no centro da cidade.

Diante dos resultados apresentados, torna-se primordial discutir em trabalhos futuros quais seriam as possíveis lacunas existentes para os profissionais da atenção básica. Nesse sentido, é importante que, na política de QVT, estejam contempladas oportunidades para esses profissionais, como, crescimento na carreira, possibilidade de participação no processos de tomada de decisão, independentemente de sua área de atuação, o que resultará em um melhor reconhecimento e maior satisfação dos trabalhadores da atenção Básica.

O município de Patos-PB, apesar de possuir uma boa infraestrutura de rede de saúde, apresenta uma real necessidade da qualificação de toda a rede de saúde municipal, e esse é um grande problema, pois demanda um grande desenvolvimento gerencial sob a gestão do SUS municipal, de modo que possibilite realizar um trabalho proativo, planejado, articulado e com ações estratégicas a curto, médio e longo prazo.

O estudo evidenciou a importância de oferecer QVT, no sentido de ouvir alternativas e inquietações por parte dos colaboradores, bem como se atentar ao interesse e o que de fato irá contribuir com o desenvolvimento dos servidores, oferecendo cursos e treinamentos adequados às suas funções, além disso, tentar resolver o problema evidente do plano de carreira, já que ele existe, tentar colocá-lo em prática e demais programas que impliquem em melhorias das condições de trabalho.

Além disso, é importante que sejam realizadas avaliações frequentes com o intuito de identificar os pontos de insatisfação dos servidores, os quais poderão ser solucionados para que serviços de qualidade sejam oferecidos para a população. Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se aplicar em outras áreas e setores, para identificar outras inquietações e necessidades dos servidores públicos.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO J. **Metodologia em ergonomia**. Congresso Latino Americano, Seminário Brasileiro de Ergonomia. Brasília - Universidade de Brasília; 1993.

ANTLOGA, C. S.; DO CARMO, M. M.; TAKAKI, K. T. **O que é qualidade de vida no trabalho? Representações de trabalhadores de um instituto de pesquisa**. Trabalho (En) Cena, v. 1, n. 1, p. 132-142, 2016.

AQUINO, C. P. **Administração de recursos humanos: uma introdução**. São Paulo: Atlas, 1979.

ARRUDA, A. T. de; DALPINO, C. R.; NASCIMBEM, N. A. **A qualidade de vida nas**

organizações como fator influenciador na produtividade de seus colaboradores. 2016. 65 f.

BOAS, A. A. V.; MORIN, E. M. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise.** Revista Administração em Diálogo - Rad, [s.l.], v. 19, n. 2, p.62-90, 1 maio 2017.

BONFANTE, J., OLIVEIRA, L., NARDI, A. **O impacto da Qualidade de Vida no Trabalho Sobre a Produtividade.** Revista Científica Eletrônica UNISEB, vol 06. 114-129. (2015).

BOSCO, M. D. **Satisfação no trabalho: Estudo de Caso na SACKE Indústria de Calçados Ltda.** Brasil, 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamentode Atenção Básica. **Manual de estrutura física das unidades básicas de saúde: saúde da família /** Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Básica Brasília, 2006. 72p.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **O desenvolvimento do Sistema Único de Saúde: avanços, desafios e reafirmação dos seus princípios e diretrizes.** Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

BRASIL. Ministério do Planejamento. **UBS - Unidade Básica de Saúde.** 2021. Disponível em: <<http://www.pac.gov.br/infraestrutura-social-e-urbana/ubs-unidade-basica-de-saude>>. Acesso em 16 de julho 2021.

BRASIL. Portaria nº 2.436, de 21 de setembro de 2017. **Aprova a Política Nacional de Atenção Básica, estabelecendo a revisão de diretrizes para a organização da Atenção Básica, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS).** Diário Oficial da União, v. 183, n. 1, p. 68-68, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

COSTA, S.; COELHO, G. F. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Análise dos Técnicos Administrativos do Instituto Federal de Santa Catarina-IFSC,** Campus de São Miguel Do Oeste-Sc. 2018. 19 F. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão Pública na Educação Profissional e Tecnológica, Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), São Miguel do Oeste, 2018.

DAL ROSSO, S. **Working time in Brazil:** past experience and recente changes. Time & Society. 2002.

DE SOUSA, A. R.; SANTOS, R. B.; SILVA, R. M. D, SANTOS, C. C. T., LOPES, V. C, & MUSSI, F. C. **Estresse ocupacional e qualidade do sono em docentes da área da saúde.** Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste, v. 19, 2018.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro.** Psicologia USP, v 26, n 2, p. 296-306, 2015.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar**

dos trabalhadores. Brasília: LPA Edições. 2011.

KLEIN, L. L. LEMOS, R. B., PEREIRA, B. A. D., & BELTRAME, G. **Qualidade de Vida no Serviço Público: Uma Avaliação em uma Instituição de Ensino Superior.** Read. Revista Eletrônica de Administração (porto Alegre), [s.l.], v. 23, n., p.317-344, dez. 2017.

LI, Y. SUN, X., GE, H., LIU, J., & CHEN, L. **O status do estresse ocupacional e sua influência na qualidade de vida dos mineradores de cobre-níquel em Xinjiang, China.** Jornal internacional de pesquisa ambiental e saúde pública, v. 16, n. 3, pág. 353, 2019.

NERI, A. L. **Qualidade de Vida e Idade Madura.** Campinas - SP, 1993.

NEVES, M. J. A. D. O., BRANQUINHO, N. C. S. D. S., PARANAGUÁ, T. T. D. B., BARBOSA, M. A., & SIQUEIRA, K. M. **Influência do trabalho noturno na qualidade de vida do enfermeiro.** 2010. Revista de Enfermagem UERJ - Universidade Estadual do Rio de Janeiro, 2010 – jan/mar; 18(1):42-47.

OLIVEIRA, O. J. **Gestão da Qualidade: Tópicos Avançados.** São Paulo. Thomson, 2006.

POLIT, D. F.; BECK, C. T.; HUNGLER, B. P. **Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem, Métodos, avaliação e utilização,** 5ª edição, artmed, Porto Alegre, 2004, 487 p.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial.** Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RODRIGUES, A. L. BARRICHELO, A., IRIGARAY, H. A. R., SOARES, D. R., MORIN, E. M. **O trabalho e seus sentidos: Um estudo com peritos criminais da Polícia Federal.** Revista de Administração Pública-RAP, v. 51, n. 6, p. 1058- 1084, 2017.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social: estudos contemporâneos II,** 1999.

STARFIELD B. **Atenção Primária: equilíbrio entre necessidades de saúde, serviços e tecnologia.** Brasília: Unesco; 2002.

WISNER A. A metodologia na Ergonomia: Ontem e Hoje. In: Wisner A. **A inteligência no Trabalho.** São Paulo: Fundacentro; 1994. p. 87-107.

APÊNDICE A - FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS

Pesquisa acadêmica

Caro(a) participante,

Gostaria de contar com a sua participação, respondendo o seguinte questionário que tem por objetivo analisar a Qualidade de vida no trabalho dos profissionais da Unidade Básica de Saúde Aderban Martins de Medeiros e sua produtividade, cujo tempo estimado de conclusão desta pesquisa é de 5 minutos, aproximadamente.

Não existem afirmativas certas ou erradas, responda-as de forma natural de acordo com seus hábitos e crenças reais.

A pesquisa tem caráter acadêmico e as informações prestadas serão sigilosas. Além disso, a sua participação é voluntária, estando você livre para interrompê-la, caso julgue necessário. No entanto, ressaltamos que a sua participação é essencial para o sucesso desta pesquisa!

Se você estiver respondendo pelo celular, coloque-o na horizontal e passe a barra para visualizar todas as opções de resposta do questionário. Em caso de dúvidas, entre contato pelos e-mails abaixo*

Jeane Pereira: jeane.pereira@aluno.uepb.edu.br

Rozângela Lopes: rhozeadm@hotmail.com

Agradecemos o seu interesse em contribuir com a pesquisa.

ANEXO A – FORMULÁRIO DA COLETA DE DADOS

Seção I – Apresentação

Caro(a) participante,

Gostaria de contar com a sua participação, respondendo o seguinte questionário que tem por objetivo analisar a Qualidade de vida no trabalho dos profissionais da Unidade Básica de Saúde Aderban Martins de Medeiros e sua produtividade, cujo tempo estimado de conclusão desta pesquisa é de 5 minutos, aproximadamente.

Não existem afirmativas certas ou erradas, responda-as de forma natural de acordo com seus hábitos e crenças reais.

A pesquisa tem caráter acadêmico e as informações prestadas serão sigilosas. Além disso, a sua participação é voluntária, estando você livre para interrompê-la, caso julgue necessário. No entanto, ressaltamos que a sua participação é essencial para o sucesso desta pesquisa!

Se você estiver respondendo pelo celular, coloque-o na horizontal e passe a barra para visualizar todas as opções de resposta do questionário.

Em caso de dúvidas, entre contato pelos e-mails abaixo*

Jeane Pereira: jeane.pereira@aluno.uepb.edu.br
Rozângela Lopes: rhozeadm@hotmail.com

Agradecemos o seu interesse em contribuir com a pesquisa.

Seção II – Perfil dos participantes

Gostaríamos de conhecer um pouco sobre o seu perfil. Lembramos que os dados coletados terão caráter estritamente acadêmico e não é preciso se identificar. Garantimos que as informações fornecidas serão mantidas em completo sigilo.

01. Gênero:

- Feminino
- Masculino
- Outro: _____

02. Estado Civil:

- Solteiro(a)
- Casado(a)/união estável
- Divorciado(a)/separado(a)
- Viúvo(a)

03. Faixa Etária:

- Até 20 anos
- 21 — 30 anos
- 31 — 40 anos
- 41 — 50 anos
- Acima de 51 anos

04. Renda mensal:

- Até R\$ 1.100,00
- R\$ 1.100,01 — 3.300,00**
- R\$ 3.300,01 — 5.500,00
- Acima de R\$ 5.500,01

05. Escolaridade (indique o nível de escolaridade completo que você possui).

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio/técnico
- Superior (ex: Graduação/tecnólogo e/ou Licenciatura)
- Pós-Graduação Lato Sensu (ex: Especialização e/ou MBA)

06. Função desempenhada na Unidade Básica de Saúde Aderban Martins de Medeiros

- Agente de Combate a Endemias/Saúde da Família
- Auxiliar de Limpeza/ Recepção/Portaria
- Dentista/Profissionais de saúde bucal
- Médico/Profissionais de Enfermagem
- Educador(a) físico/ Terapêutico(a)/Assistente Social

07. Tipo de lotação desempenhada na Unidade Básica de Saúde Aderban Martins de Medeiros

- Quadro efetivo
- Colaborador/Prestador de serviços
- Terceirizado

08. Tempo de atuação:

- Menos 12 meses
- De 1 ano a 3 anos
- De 4 anos a 6 anos
- De 7 anos a 9 anos
- Acima de 10 anos

Seção III – Nível de satisfação em relação a remuneração financeira.

Nesta seção, indique o grau de satisfação em relação ao salário (compensação), considerando as afirmativas a seguir: 1- Muito insatisfeito, 2- Insatisfeito, 3- Nem satisfeito nem insatisfeito, 4- Satisfeito, 5- Muito satisfeito.

Variáveis/Itens	1	2	3	4	5
01. O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração).	O	O	O	O	O
02. O quanto você está satisfeito com o seu salário, se você comparando com o salário dos seus colegas.	O	O	O	O	O
03. O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da gestão.	O	O	O	O	O
04. O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (PMAQ, Insalubridade, etc.) que a gestão oferece.	O	O	O	O	O

Seção IV – Nível de satisfação em relação as condições de trabalho.

Nesta seção, indique o grau de satisfação em relação as condições de trabalho, considerando as afirmativas a seguir: 1- Muito insatisfeito, 2- Insatisfeito, 3- Nem satisfeito nem insatisfeito, 4- Satisfeito, 5- Muito satisfeito.

Variáveis/Itens	1	2	3	4	5
05. O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas).	O	O	O	O	O
06. Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente.	O	O	O	O	O
07. Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente.	O	O	O	O	O
08. Em relação ao uso de equipamentos de segurança (proteção individual e coletiva) disponibilizados pela gestão, como você se sente.	O	O	O	O	O

Seção V – Nível de satisfação em relação as capacidades no trabalho.

Nesta seção, indique o grau de satisfação em relação as capacidades no trabalho, considerando as afirmativas a seguir: 1- Muito insatisfeito, 2- Insatisfeito, 3- Nem satisfeito nem insatisfeito, 4- Satisfeito, 5- Muito satisfeito.

Variáveis/Itens	1	2	3	4	5
09. Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no trabalho.	O	O	O	O	O
10. Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/ atividade que você faz.	O	O	O	O	O
11. Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente.	O	O	O	O	O
12. Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente.	O	O	O	O	O

Seção VI – Nível de satisfação em relação às oportunidades de trabalho.

Nesta seção, indique o grau de satisfação em relação às oportunidades de trabalho, considerando as afirmativas a seguir: 1- Muito insatisfeito, 2- Insatisfeito, 3- Nem satisfeito nem insatisfeito, 4- Satisfeito, 5- Muito satisfeito.

Variáveis/Itens	1	2	3	4	5
13. O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional.	O	O	O	O	O
14. O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz.	O	O	O	O	O
15. Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente.	O	O	O	O	O
16. Em relação ao incentivo que a gestão dá para você estudar, como você se sente.	O	O	O	O	O

Seção VII – Nível de satisfação em relação à interação social no trabalho.

Nesta seção, indique o grau de satisfação em relação interação social no trabalho, considerando as afirmativas a seguir: 1- Muito insatisfeito, 2- Insatisfeito, 3- Nem satisfeito nem insatisfeito, 4- Satisfeito, 5- Muito satisfeito.

Variáveis/Itens	1	2	3	4	5
17. Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente.	O	O	O	O	O
18. Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente.	O	O	O	O	O
19. O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho.	O	O	O	O	O
520 O quanto você está satisfeito com a gestão por ela respeitar os direitos do trabalhador.	O	O	O	O	O

Seção IX – Agradecimentos

Gostaria de receber os resultados desta pesquisa quando for publicada? Se sim, deixe o seu e-mail abaixo. (Opcional)

Caso deseje, deixe sugestões/comentários neste campo. (Opcional)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por me permitir enfrentar todas as dificuldades e ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Ao meu pai João Vicente da Silva (in memorian) e minha mãe Maria Celeste de Sousa Silva, por nunca terem medido esforços para me proporcionar um ensino de qualidade, por terem sempre insistido e perseverado na construção de minha educação escolar, de meu crescimento pessoal e por terem me incentivado a fazer um curso superior. A minha irmã Cely Sousa e meu cunhado Adriano Cavalcante por terem acreditado na minha capacidade em realizar este trabalho.

Ao meu esposo Julio Ribeiro Pereira quem tem compartilhado bons e maus momentos ao meu lado, pelo incentivo, compreensão e paciência demonstrados durante o período do projeto e de toda minha fase de estudo.

Ao meu filho Rodrigo por suportar e entender a minha ausência em momentos importantes de sua vida e de seu crescimento, por estar muitas vezes me acompanhando presencialmente na instituição UEPB, me incentivando a continuar neste processo de aprendizagem, com sua pureza, amor, ternura e alegria que me motivou durante os dias tristes e atribulados que passei.

À minha orientadora Rozângela Lopes, por ter aceitado esta difícil tarefa e ter desempenhado tal função com dedicação, confiança, muita paciência e amizade neste longo e exaustivo processo, sendo muito importante para que este trabalho fosse concluído com sucesso. E a Geymeesson Brito pela coorientação, apoio, incentivo e empenho dedicado à elaboração deste trabalho.

A todos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram ter um melhor desempenho no meu processo de formação profissional e aos amigos e colegas de turma que fizeram parte de minha vida desde o início do curso, com todo o apoio, carinho e compreensão.

Agradeço aos funcionários da unidade de saúde pesquisada, Aderban Martins de Medeiros, minha equipe de trabalho, pela paciência e ensinamentos durante todos estes anos e que tornaram possível a realização desse trabalho.

Enfim, a todos os amigos e familiares que muito contribuíram, direta ou indiretamente no meu desenvolvimento, enriquecendo o meu processo de aprendizado de alguma forma. Especialmente Livia Teixeira e Marta Medeiros por todo apoio e ajuda.

Muito Obrigado!