

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE DE UMA UNIDADE BÁSICA DE SAÚDE LOCALIZADA EM UM MUNICÍPIO DO VALE DO PARANHANA/RS¹

Cícero Felipe Kirsch²
Daniele dos Santos Guidotti Pereira³

RESUMO

A presente pesquisa propõe uma verificação quanto à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos profissionais da saúde de uma Unidade Básica de Saúde (UBS), localizada em um município do Vale do Paranhana /RS. Os objetivos do trabalho foram: analisar o nível de QVT dos profissionais da saúde de uma UBS; identificar os principais fatores que afetam a QVT; mensurar a QVT dos participantes da pesquisa; verificar a percepção dos entrevistados quanto à realização, pela empresa, de uma avaliação da QVT e como ela se dá; e, por fim, compreender como a pandemia impactou a QVT dos participantes da pesquisa. Foi realizado um estudo de caso de cunho exploratório, com método quantitativo, por meio da aplicação de questionário estruturado e análise dos resultados com base na estatística descritiva. A partir da análise dos dados, identificou-se que os profissionais da saúde dessa unidade mostraram uma certa satisfação nas questões analisadas, sendo que, calculando a média das respostas, todas ficaram acima da média. Nota-se que as opções de satisfação ou muita satisfação com relação aos conceitos abordados totalizam 54,94% das respostas. Esse é um tema relevante, pois um profissional que gosta do que faz e que é bem tratado pela empresa faz seu serviço com mais satisfação, motivação e bem-estar, permitindo uma maior produtividade na instituição, e isso repercute na população assistida daquela área.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Profissionais da Saúde; Unidade Básica de Saúde.

ABSTRACT

This research proposes a verification of the Quality of Life at Work (QWL) of health professionals at a Basic Health Unit (UBS), located in a municipality in Vale do Paranhana/RS. The objectives of the work were: to analyze the level of QWL of health professionals at a UBS; identify the main factors that affect QWL; measure the QWL of research participants; verify the interviewees' perception regarding the company's performance of a QWL assessment and how it is carried out; and, finally, understand

¹ Trabalho de Conclusão de Curso. Data da submissão e aprovação: 19 dez. 2023.

² Acadêmico do curso de Administração das Faculdades Integradas de Taquara – Faccat/RS. E-mail: ciceroKirsch@sou.faccat.br

³ Psicóloga, Mestre em Desenvolvimento Regional pelas Faculdades Integradas de Taquara – Faccat/RS. Orientadora do trabalho. E-mail: daniguiddotti@hotmail.com.

how the pandemic impacted the QWL of research participants. An exploratory case study was carried out, with a quantitative method, through the application of a structured questionnaire and analysis of the results based on descriptive statistics. From data analysis, it was identified that the health professionals in this unit showed a certain satisfaction in the questions analyzed, and, calculating the average of the answers, all were above average. It is noted that the options of satisfaction or a lot of satisfaction in relation to the concepts covered total 54.94% of the responses. This is a relevant topic, as a professional who enjoys what they do and who is treated well by the company performs their work with more satisfaction, motivation and well-being, allowing greater productivity in the institution, and this has an impact on the population assisted in that area.

Keywords: Quality of life at work; Health Professionals; Basic Health Unit.

1 INTRODUÇÃO

Fonseca *et al.* (2020) consideram Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como um conjunto de fatores que englobam uma compreensão “[...] comprometida das condições de vida no ambiente laboral, incluindo aspectos de bem-estar, garantia da saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal” (FONSECA *et al.* 2020, p. 2). Os autores relatam que, com o propósito de melhoria na satisfação, motivação e bem-estar dos profissionais no ambiente de trabalho, permite-se a produtividade na instituição.

O presente estudo foi desenvolvido em um município situado na região do Vale do Paranhana. A vontade de estudar o assunto veio pela atuação profissional na área de gestão de saúde, acompanhando a rotina intensa dos profissionais deste ramo e pelo interesse pessoal no tema proposto. Essa área precisa estar em constante evolução, buscando sempre novas informações e estando a par de todas as mudanças, pois é de grande importância, além de não haver perspectivas de erro, uma vez que qualquer equívoco pode causar um sério dano à vida do paciente.

Logo, este estudo buscou saber se os aspectos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho estão presentes no ambiente de trabalho em estudo, segundo os colaboradores, visto que o profissional que está bem, física e mentalmente, pode auxiliar de uma melhor maneira seu paciente, entender melhor o que ele busca e adequar o tratamento ideal para ele. Pelo fato da área da saúde ser muito abrangente, este trabalho pode contribuir para os futuros gestores terem conhecimento de que a Qualidade de Vida no Trabalho é um fator relevante nas empresas, que o bem-estar

de sua equipe e a satisfação dessa afetam diretamente a sociedade que busca e depende do atendimento, tornando esse assunto essencial a ser conversado dentro do ambiente de trabalho. Diante desse contexto, o estudo teve como objetivo geral analisar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos profissionais da saúde de uma Unidade Básica de Saúde (UBS).

O trabalho contemplou os seguintes objetivos específicos: identificar os principais fatores que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho; mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho dos participantes da pesquisa; verificar a percepção dos entrevistados quanto à realização, pela empresa, de uma avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e como ela se dá; e compreender como a pandemia impactou a Qualidade de Vida no Trabalho dos participantes da pesquisa. Dessa forma, a presente pesquisa norteou-se pela seguinte pergunta: *Como está a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da saúde de uma Unidade Básica de Saúde (UBS), localizada em um município do Vale do Paranhana/RS?*

Em relação à estrutura do artigo, ele está dividido da seguinte forma: no item 2, encontra-se a fundamentação teórica. Na sequência, apresenta-se o item 3, que é a metodologia utilizada para esse estudo; no item 4, a análise dos dados. Já o item 5 traz as considerações finais, seguidas das referências do trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para o embasamento deste estudo, propõe-se uma consulta acerca do tema *Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)*, de forma a apresentar conceitos e particularidades relacionados ao assunto. Em relação à estrutura da fundamentação teórica, ela está dividida em 3 subitens, dentre eles, está: 2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); 2.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos profissionais da saúde; 2.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos profissionais da saúde em tempos de pandemia.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

De acordo com Fernandes e Gutierrez (1988), vale dizer que, sob uma perspectiva organizacional, as pessoas são recursos valiosos, mas, em geral, subutilizados em seu potencial, com reflexos nos resultados globais da empresa. Os

autores afirmam que o desempenho eficaz no trabalho não depende do que as pessoas precisam saber fazer, depende do querer e da vontade de fazer dessas pessoas, sendo que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser utilizada para que os trabalhadores de uma empresa tenham um maior envolvimento no trabalho e queiram fazer mais do que lhe é proposto, por estarem se sentindo bem. Esse é o processo da Qualidade de Vida no Trabalho que se baseia no pensamento de melhores procedimentos para aumentar o nível de satisfação das pessoas com relação a sua situação laboral e, em consequência disso, a empresa tem o resultado positivo, com a eficácia do desempenho no serviço e a produtividade maior (FERNANDES; GUTIERREZ, 1988).

Como aponta Barbosa *et al.* (2015), é fundamental fornecer benefícios a quaisquer trabalhadores, porque as formas de trabalho sofrem novos pensamentos na perspectiva de valorizar o profissional, em busca da eficiência, para a atuação frente aos desafios que ocorrem quanto às atividades no ambiente de trabalho. O autor acrescenta que a jornada de trabalho e a remuneração devem ser justas e em conformidade com a função dos profissionais. Salienta-se que os trabalhadores não buscam somente salários altos, mas realização naquilo que fazem, de modo que a remuneração inadequada é um fator relevante para a desmotivação entre os funcionários e isso causa malefícios com relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), enquanto os fatores a respeito de salários satisfatórios impactam positivamente, resultando em benefícios para o aumento do nível de qualidade de vida no trabalho e de sentimentos positivos por parte dos funcionários (BARBOSA *et al.*, 2015).

O modelo de Richard Walton, criado em 1973, reconhecido por ser o primeiro estudioso a se aprofundar sobre o tema *Qualidade de Vida no Trabalho*, estabelece uma correlação entre a produtividade e a importância da satisfação e da motivação dos colaboradores (TRINDADE, 2017). Trindade (2017) menciona que, segundo Walton (1973), o conceito de QVT é a garantia de maior produtividade e eficácia dentro da organização.

Esse modelo é conhecido no meio acadêmico por ser o mais amplo em relação ao tema *Qualidade de Vida no Trabalho*. Segundo Walton (1973), o conceito de QVT é a garantia de maior produtividade e eficácia dentro da organização.

Ainda referente ao modelo de Walton (1973), esse instituiu critérios para a Qualidade de Vida no Trabalho, dividindo-se em oito conceitos (WALTON, 1973 *apud*

FREITAS; SOUZA, 2008). Tais conceitos também estão contemplados na teoria de Siqueira *et al.* (2021), Almeida (2021), Nascimento (2021), Fonseca *et al.* (2020), Silva (2015) e Fernandes e Gutierrez (1988), os quais, igualmente, estudaram a Qualidade de Vida no Trabalho e destacam que essa variável é um modelo de experimento importante para este tema.

O primeiro critério refere-se à compensação justa e adequada, elementos considerados importantes para que a Qualidade de Vida no Trabalho seja observada. Nesse sentido, o autor propõe que haja uma renda adequada e uma compensação justa. Além disso, estão incluídos os fatores de trabalho, tais como o treinamento, a responsabilidade requerida dos funcionários em relação a suas tarefas desempenhadas e as condições de trabalho.

O segundo critério relaciona-se às condições de trabalho, nele o autor discute as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em sua função. Dentre as variáveis consideradas, está o pagamento de horas extras para trabalhos que ultrapassem a carga horária contratada e a condição do ambiente de trabalho para que acidentes sejam evitados.

Além disso, o terceiro critério fala a respeito do uso e desenvolvimento de capacidades, em que o autor aborda variáveis que são necessárias para que haja o desenvolvimento no trabalho. Nesse critério, é abordado que o trabalho permite a autonomia e o autocontrole das atividades, bem como o uso das habilidades para seu desempenho. Também considera-se a obtenção de informações sobre o processo do trabalho e os resultados das ações dos funcionários, podendo ver as consequências dessas ações. Destaca-se, ainda, se o trabalho envolve uma tarefa completa e se exige o planejamento e a implementação do próprio trabalho.

Quanto ao quarto critério, esse aborda a oportunidade de crescimento e segurança, sendo explicados itens de carreira no emprego. Nesses itens destacam-se a maneira como as atividades se desenvolvem no ambiente de trabalho, a expectativa de utilizar conhecimentos em futuros trabalhos, as oportunidades de crescimento dentro da empresa e a segurança com relação ao seu emprego e sua renda.

No que diz respeito ao quinto critério, esse trata da integração social na organização, que elucida a maneira como a organização deve se posicionar com relação a seus colaboradores, bem como a aceitação do trabalhador por suas habilidades e não por suas escolhas ou orientações. Além disso, aborda o tratamento

de igual forma, sem diferenças com relação a níveis hierárquicos, tendo uma visão de explorar os funcionários naquilo que possuem maior facilidade. Salienta-se, ainda, o trabalho em equipe, com ajuda recíproca, oportunizando aberturas para opiniões dos colegas entre si e tendo preocupação com a comunidade como um todo, e não somente dentro do ambiente de trabalho.

Sobre o sexto critério, esse informa sobre o constitucionalismo, estando relacionado aos direitos e deveres que um funcionário da empresa tem quando é afetado por alguma decisão em relação a seus interesses na organização e à maneira como ele pode se proteger. Nesse sentido, o autor cita o direito de privacidade pessoal, não revelando informações do comportamento do empregado fora do trabalho; o direito de discordar de seus superiores sem sofrer danos por essa atitude; igual participação em eventos ou premiações promovidas pela empresa; e o uso da lei em caso de descumprimento de acordos com o empregado por parte da empresa.

Em relação ao sétimo critério, esse remete ao trabalho e à vida, o qual inclui as experiências vivenciadas no trabalho, as quais refletem positiva ou negativamente na vida pessoal. Deve-se atentar que o trabalho se encontra em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades requeridas não excedem o tempo de lazer.

Já o oitavo critério versa sobre a relevância social, de modo que a responsabilidade social praticada pela empresa afeta o trabalhador, melhorando a sua autoestima. No entanto, quando a organização em que atua não é socialmente responsável, a autoestima do trabalhador é afetada.

Os critérios apresentados são indicados para que a empresa investigue se os funcionários estão com um bom nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sendo esses conceitos fundamentais para a satisfação dos funcionários, repercutindo nos níveis de desempenho (FREITAS; SOUZA, 2008). Isso vem ao encontro de Nascimento (2021), o qual aborda que todos esses critérios tornam-se uma ferramenta bastante útil e completa para qualquer pesquisador que venha a se interessar por investigar o tema.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos profissionais da saúde

Segundo Pinheiro (2018), no Brasil, a Atenção Primária à Saúde (APS) corresponde ao papel a ser desempenhado por equipes multiprofissionais em Unidades Básicas de Saúde (UBSs), que atendem as pessoas que residem próximo

às áreas de atendimento. Existem dois principais modelos assistenciais que dividem a organização da atenção primária à saúde brasileira: as Unidades Básicas de Saúde (UBSs) e a Estratégia de Saúde da Família (ESF). O autor relata que, apesar das dificuldades, seriam muito importantes o interesse e a iniciativa dos gestores em implementar ações efetivas para a saúde do trabalhador. Dessa forma, as equipes das unidades de saúde, que são fundamentais para os atendimentos do usuários do Sistema Único de Saúde (SUS), ao mesmo tempo em que expostas à própria precariedade do sistema e à complexidade dos problemas da população, poderiam cumprir o seu papel de forma mais efetiva (PINHEIRO, 2018).

Conforme Sousa (2011), o trabalho da enfermagem, direcionado para o cuidar por completo do paciente, necessita ser dividido para melhorar a organização e a produtividade do serviço, especializando os funcionários em funções específicas. Sousa diz que, na prestação de cuidados, exige-se expressão de afeto, e, na relação constante com o paciente, lida-se com sua dor, sua dependência e sua intimidade. Ademais, o trabalho de enfermagem não leva em consideração os problemas do trabalhador, em que cada indivíduo enfrenta, no seu cotidiano, dificuldades dentro do trabalho, mas se espera do profissional que ele jamais expresse, junto ao paciente, seus problemas; ao contrário, espera-se serenidade (SOUSA, 2011).

Para Lima, Gomes e Barbosa (2020), outra questão importante que se relaciona com a Qualidade de Vida no Trabalho é o estresse laboral sofrido pelos profissionais da APS diante de tantas demandas de trabalho, ocasionando sintomas físicos e psicológicos. Os autores explicam que, ao considerar o estresse um problema nos dias atuais, cresce o interesse por entender melhor os fatores que refletem na saúde do trabalhador e, por isso, é indispensável discutir os fatores de risco relacionados ao trabalho, geradores do estresse laboral. Esses itens devem ser percebidos e analisados para a empresa ficar em defesa da vida e da saúde dos trabalhadores.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos profissionais da saúde em tempos de pandemia

Claudino *et al.* (2021) relatam que, diante da situação pandêmica, a inclusão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dentro das empresas gera vários benefícios e, assim como apontado por Pereira e Vasconcelos (2018), a redução de custos com a

saúde dos trabalhadores é importante. Isso ocorre quando há uma diminuição dos níveis de estresse e menor ocorrência de doenças ocupacionais, gerando, para a empresa, posteriormente, um ganho no aumento da produtividade. O momento pelo qual a sociedade vem passando, ainda com algumas incertezas devido ao surgimento da Covid-19, exerceu grande influência nas relações de trabalho, exigindo que, para manter a qualidade de vida, as organizações precisem adequar os ambientes de trabalho e se adaptarem às novas rotinas de atividades, alinhando estratégias empresariais com a qualidade de vida no trabalho e com a vida pessoal, buscando o alcance de resultados positivos (CLAUDINO *et al.*, 2021).

Para Dantas (2020), é visto que os trabalhadores da saúde vivenciam, diariamente, um desgaste emocional por atuarem com fatores estressores no ambiente de trabalho, o qual piora em momentos de epidemias e pandemias. Teixeira *et al.* (2020) dizem que a situação de uma pandemia requer uma maior atenção dos profissionais da saúde, principalmente nos aspectos de sua saúde mental, e tem sido comum o aumento de sintomas como depressão, perda da qualidade do sono, ansiedade, sintomas psicossomáticos, aumento do uso de drogas e do medo de se infectar ou transmitir a infecção às pessoas com as quais esses profissionais convivem.

Almeida (2021) relata que a Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais que atuaram na linha de frente durante a pandemia foi afetada. Além da qualidade de vida no trabalho, houve também uma piora na saúde em geral dessas pessoas, pois foi observado um crescimento no nível dos casos de ansiedade, estresse, depressão e sobrecarga de trabalho, bem como houve uma chance muito grande de contaminação, o que ajudou no aumento do estresse e na queda da produtividade desses profissionais.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, é apresentado o tipo de pesquisa utilizada, os métodos e procedimentos técnicos, o local de realização, a abordagem da pesquisa, o universo e a amostra, além do instrumento de coleta de dados e, por fim, a análise dos dados. Trata-se de um estudo de caso de natureza quantitativa e de cunho exploratório. A pesquisa com os profissionais da Unidade Básica de Saúde foi formulada pelo *Google Forms* e enviada aos entrevistados através do aplicativo *WhatsApp*. No que

se refere à população usuária dessa unidade, essa é estimada em aproximadamente 7 mil pessoas.

O trabalho apresentou uma amostragem não probabilística, utilizando-se do critério de intencionalidade. O universo da pesquisa abrange 46 profissionais da saúde, incluindo aqueles que têm contato direto com os pacientes, como, por exemplo, médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, auxiliares de enfermagem, dentistas, auxiliares de saúde bucal, técnicos em saúde bucal, psicólogos, nutricionistas, farmacêuticos e fisioterapeutas que atuam junto às Unidades Básicas de Saúde.

A amostragem foi composta por 22 profissionais que trabalham em uma Unidade Básica de Saúde, localizada em um município do Vale do Paranhana/RS, sendo eles: 1 Auxiliar de Saúde Bucal, 2 Dentistas, 5 Enfermeiros, 1 Farmacêutico, 4 Fisioterapeutas, 1 Fonoaudiólogo, 1 Nutricionista, 2 Psicólogos, 4 Técnicos de Enfermagem e 1 Técnico de Saúde Bucal, os quais atuaram na linha de frente da pandemia do Coronavírus, bem como os que se incluem nos critérios definidos neste trabalho. Sendo assim, a amostra equivale a 47,82% do universo da pesquisa e a análise dos resultados tem base na estatística descritiva.

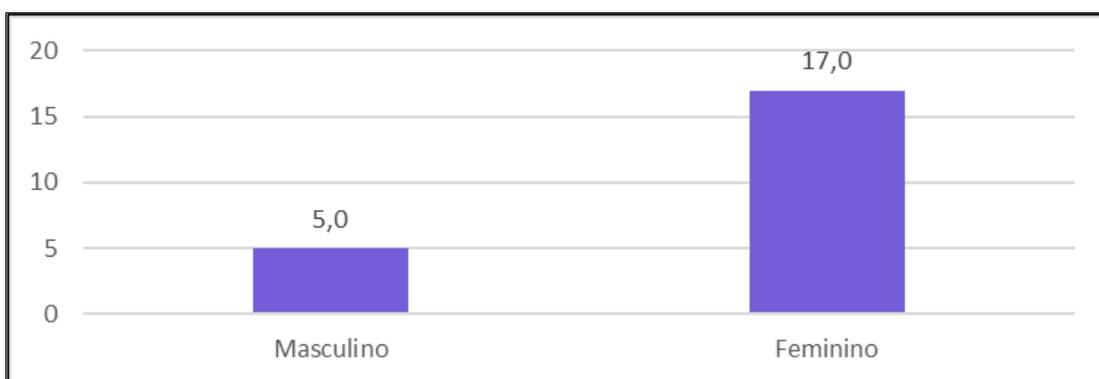
Para a presente pesquisa, foram utilizados como critérios de inclusão para os entrevistados selecionados: (I) profissionais que tenham trabalhado na linha de frente durante a pandemia do Coronavírus; e (II) estar vinculados ao programa Estratégia de Saúde da Família (ESF). Foram considerados critérios de exclusão: (I) estar formado em curso superior há menos de três anos; e (II) profissionais que estejam em período de férias.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado, composto por 11 frases interrogativas, sendo uma adaptação do modelo de Walton (1973) (adaptado pelo autor, 2023, ESCALA DE AVALIAÇÃO), sendo apresentado sob a forma de uma escala do tipo Likert de 5 pontos, sendo 1 para muito insatisfeito, 2 para insatisfeito, 3 para nem insatisfeito e nem satisfeito, 4 para satisfeito, e 5 para muito satisfeito. O questionário foi aplicado aos profissionais de uma Unidade Básica de Saúde, localizada em um município do Vale do Paranhana/RS.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

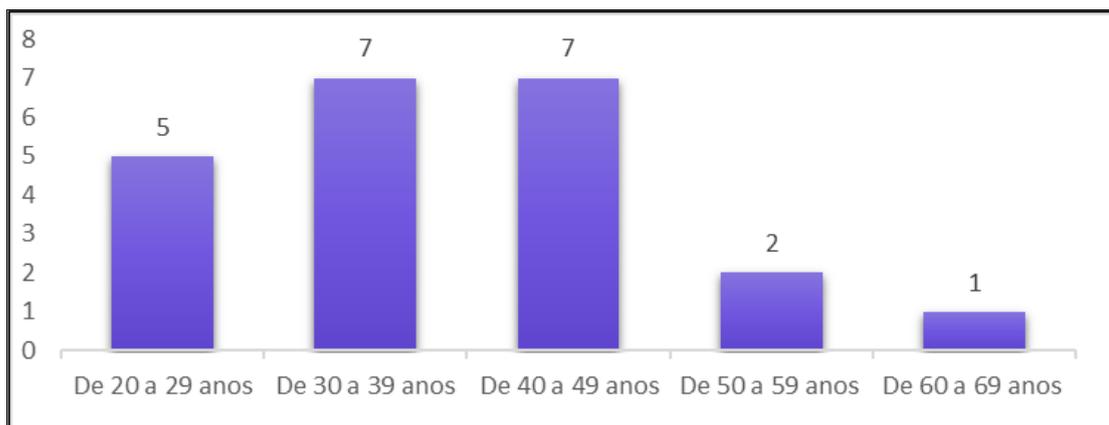
Os dados relacionados ao gênero (Gráfico 1), idade (Gráfico 2) e tempo de vínculo com a empresa (Gráfico 3) dos entrevistados foram coletados por meio do uso do questionário eletrônico. Na amostra analisada, 77,27% dos entrevistados se identificam como do sexo feminino, e 22,73% como do sexo masculino, sendo que 22,72% dos entrevistados têm menos de 30 anos; 31,82% têm entre 30 e 39 anos e, nessa mesma porcentagem, entre 40 a 49 anos; 9,09% têm entre 50 a 59 anos; e apenas 4,55% são mais velhos do que 59 anos. Dentre os entrevistados, foi questionado quanto tempo de trabalho já estão prestando na empresa em questão: 72,72% dos funcionários estão até 5 anos, 18,18% estão trabalhando na empresa de 6 a 10 anos, e 4,54% dos funcionários estão trabalhando de 11 a 15 anos, sendo essa a mesma porcentagem da quantidade de funcionários que estão há mais de 16 anos e menos de 20 anos na empresa.

Gráfico 1 - Gênero



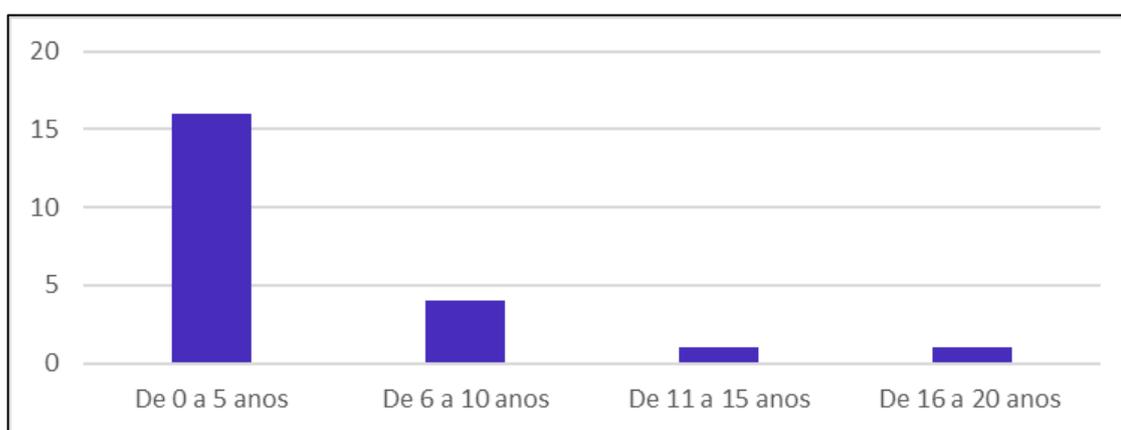
Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Gráfico 2 - Idade



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Gráfico 3 - Tempo de vínculo com a empresa



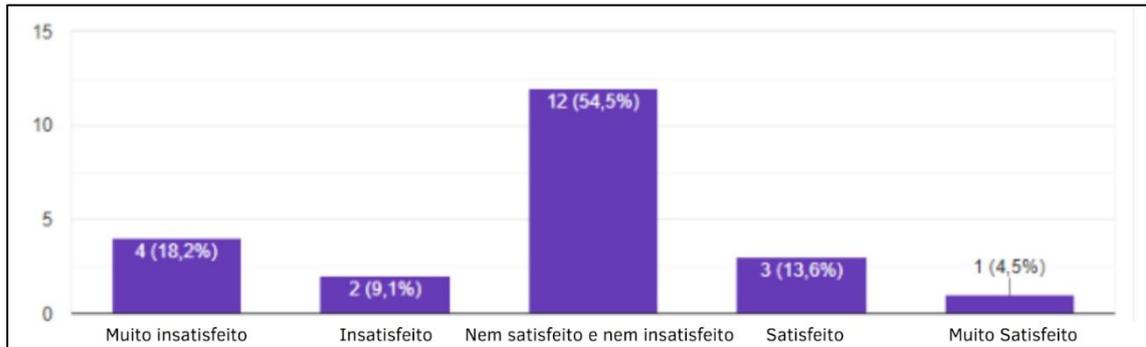
Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

A partir da aplicação dos questionários, cuja coleta de dados ocorreu no mês de setembro de 2023, foi possível obter as informações necessárias à análise deste estudo. Os dados foram organizados e tabulados por meio das ferramentas *Google Forms*, *Microsoft Office Excel 2019* e *Canva*, para que fosse possível comparar as respostas dos participantes, analisando-as e confrontando-as com os objetivos propostos pela pesquisa.

Em relação aos 22 questionários enviados aos profissionais da UBS, todos foram respondidos, os quais têm seus resultados apresentados a seguir. É importante atentar-se aos números inteiros ao lado dos percentuais, indicando a quantidade de pessoas que escolheram aquela opção.

A primeira questão versou sobre o salário justo e adequado, conforme o critério um do modelo de Walton (1973), sendo perguntado o quanto o participante sente-se satisfeito com relação ao seu salário.

Gráfico 4 - Satisfação em relação ao salário

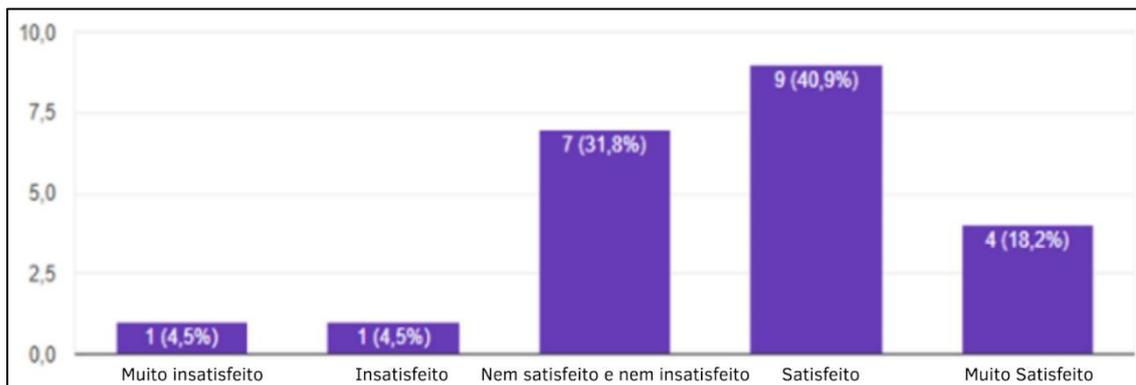


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Inicialmente, buscou-se conhecer o nível de satisfação dos profissionais com relação ao seu salário, que obteve uma média de 2,77, com predominância do nem satisfeito e nem insatisfeito para 54,5% dos respondentes, seguidos de 18,2% de muito insatisfeito, 13,6% de satisfeito, 9,1% de insatisfeito e apenas 4,5% com muita satisfação (Gráfico 4). Barbosa (2015) menciona que os trabalhadores não buscam somente salários altos, pois, junto com a remuneração compatível, há também a realização naquilo que fazem, de modo que a remuneração inadequada é um fator para a desmotivação dos funcionários, e isso causa um fator negativo com relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Então, conclui-se que a satisfação com o salário, sozinha, não faz com que o funcionário se sinta muito satisfeito.

Quanto à segunda questão, essa versou sobre as condições de trabalho, conforme o critério dois do modelo de Walton (1973). Foi perguntado o quanto o participante sente-se satisfeito com relação a sua carga de trabalho.

Gráfico 5 - Sentimento em relação à carga de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Com base nos dados coletados no Gráfico 5 (pág. 11), é possível verificar que há predominância dos itens satisfeito e nem satisfeito e nem insatisfeito, com 40,9% e 31,8%, respectivamente, seguido do item muito satisfeito, com 18,2%. Porém, apenas 1 profissional respondeu muito insatisfeito e outro como insatisfeito, representando um percentual relativamente baixo. Diante das respostas dos entrevistados, demonstra-se uma média de 3,59 diante das condições físicas e da jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido ao desempenhar sua função, ficando acima da média neste questionamento e quase chegando ao índice de satisfação neste critério.

O impacto maior com relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desses profissionais, de acordo com Almeida (2021), foi durante a pandemia de COVID-19, quando houve também uma piora na saúde em geral dessas pessoas, pois foi observado um aumento no nível dos casos de ansiedade, estresse, depressão e sobrecarga de trabalho. Como se pode ver, com base no gráfico anterior, esse índice vem melhorando à medida que a comunidade vai aprendendo a lidar com as novas realidades e que a pandemia vai deixando de ser algo assustador.

No que se refere à terceira e à quarta questões, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos participantes com relação à pandemia do novo Coronavírus, ressalta-se, desde já, eventual viés confirmatório. Essas questões continuam referindo-se ao critério dois do modelo de Walton (1973), sendo perguntado, na terceira questão, o quanto o participante sente-se satisfeito com relação à salubridade no seu local de trabalho durante a COVID-19.

Gráfico 6 - Satisfação com a salubridade no local de trabalho durante a COVID-19

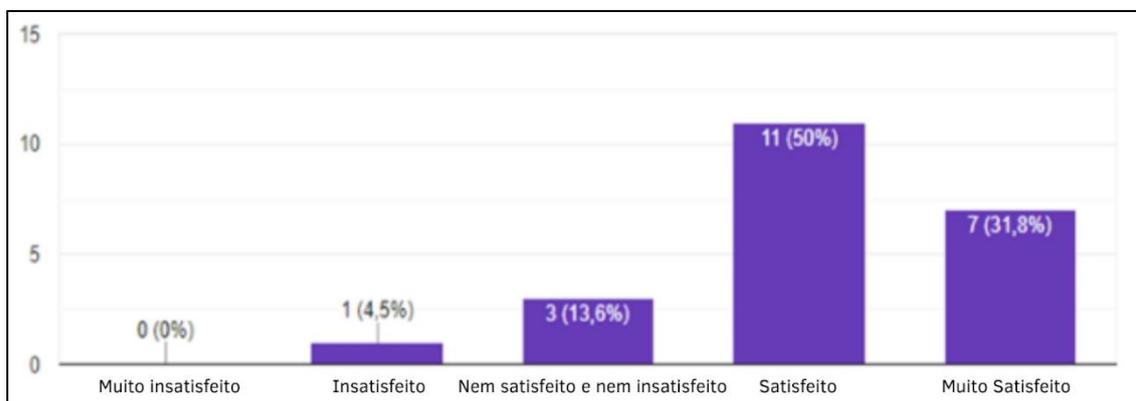


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Diante dessa interrogação, é perceptível que a grande maioria dos profissionais, quando em face à pandemia de COVID-19, não ficaram nem satisfeitos e nem insatisfeitos com relação ao seu ambiente de trabalho, sendo essa a conduta respondida por mais de 45% dos entrevistados. Esse percentual é seguido por 22,7% e 13,6% que responderam como satisfeitos e insatisfeitos, respectivamente. Já 2 profissionais responderam muito insatisfeito e muito satisfeito, representando um percentual menor que 20%. Neste quesito, evidencia-se uma média de 3,09, ficando esse número entre as opções de nem satisfação e nem insatisfação durante o período pandêmico (Gráfico 6, pág. 12). Esse resultado mostra que nem os profissionais sabiam se o ambiente no qual estavam trabalhando era adequado ou não, o que vai ao encontro das ideias de Claudino *et al.* (2021), os quais dizem que o momento pelo qual a sociedade vem passando, ainda com algumas incertezas devido ao surgimento da Covid-19, exerceu grande influência nas relações de trabalho e isso se dá, também, devido a essa área ser linha de frente e precisar aprender, na prática, a lidar com essas incertezas.

Ainda se referindo à Qualidade de Vida no Trabalho dos participantes com relação à pandemia do novo Coronavírus, fez-se o próximo questionamento. Essa questão continua, conforme mencionado anteriormente, referindo-se ao critério dois do modelo de Walton (1973), sendo perguntado o quanto o participante sente-se satisfeito com relação aos equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva, disponibilizados pela empresa durante a pandemia de COVID-19.

Gráfico 7 - Satisfação com os equipamentos de segurança disponibilizados pela empresa durante a COVID-19



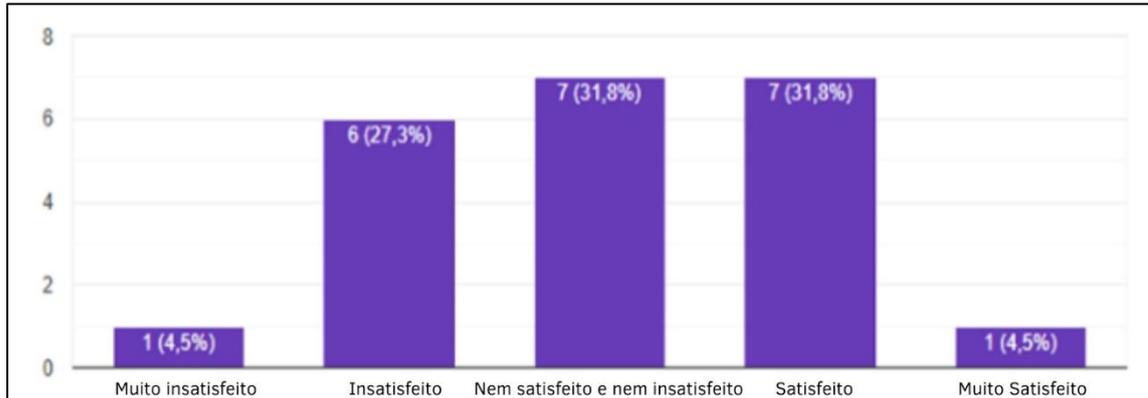
Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Levando-se em consideração esses 11 profissionais (50%) que assinalaram satisfeitos, juntamente com mais 7 profissionais (31,8%) que disseram sentir-se muito satisfeitos com relação à segurança no trabalho durante a pandemia, tem-se um percentual de mais de 80% dos respondentes satisfeitos ou muito satisfeitos. Apenas 18,1% dos respondentes disseram estar insatisfeitos ou nem satisfeitos e nem insatisfeitos. Esse resultado evidencia o quanto a empresa se preocupou e disponibilizou a proteção individual e coletiva na sua maioria, sendo isso benéfico para a população e para os profissionais da saúde. A média deste questionamento resultou em 4,09, pois é fato que a demanda aumentou neste período e a segurança foi um fator essencial para um bom atendimento (Gráfico 7, pág. 13).

Quanto à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), essa é um conjunto de fatores, comprometida das condições de vida no ambiente laboral, incluindo aspectos de bem-estar, garantia da saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal” (FONSECA *et al.*, 2020, p. 2). Portanto, a segurança dos profissionais, principalmente em um momento pandêmico, é de extrema importância para o nível de Qualidade de Vida no Trabalho do profissional se manter em um bom índice.

Sob esse aspecto, a quinta questão versou sobre as condições de trabalho, conforme o critério dois do modelo de Walton (1973), sendo perguntado o quanto o participante sente-se satisfeito com relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa.

Gráfico 8 - Sentimento de cansaço no trabalho

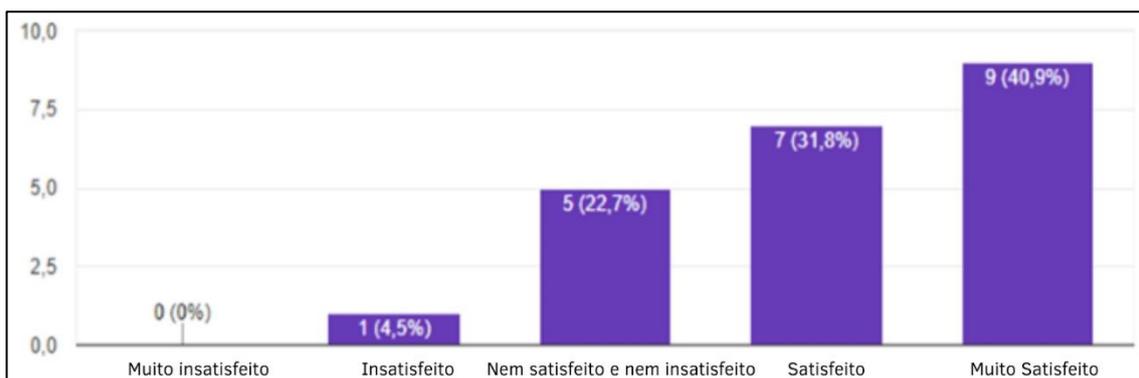


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

De modo geral, a maioria dos respondentes, ou seja, 63,6% deles, mostraram-se nem satisfeitos e nem insatisfeitos ou satisfeitos com relação ao cansaço que o trabalho lhes causa, seguido por 27,3% que se dizem estar insatisfeitos, enquanto apenas 4,5% consideram-se muito insatisfeitos ou muito satisfeitos quanto a esse quesito. É notório que as demandas na área da saúde são complexas por lidarem com situações imprevisíveis e, em vários casos, exigindo uma maior atenção do profissional, sem saber o que virá no próximo atendimento e quanto tempo ele vai durar. Este questionamento ficou com uma média de 3,04 (Gráfico 8), o que pode impactar na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois os funcionários da unidade podem se envolver nesse volume elevado de tarefas, causando sobrecarga de trabalho e aumentando o seu cansaço e estresse ocupacional, conforme relata Nascimento (2021).

Já a sexta questão versou sobre o uso das capacidades no trabalho, conforme o critério três do modelo de Walton (1973), questionando-se o quanto o participante sente-se satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que faz.

Gráfico 9 - Satisfação com a importância do trabalho desempenhado

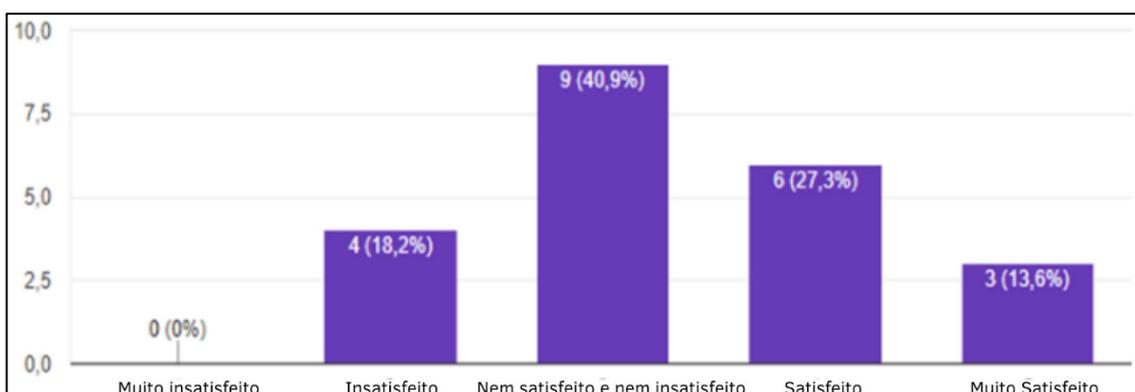


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Nesta questão (Gráfico 9), fica evidente que a grande parte dos profissionais, 72,7%, está satisfeita ou muito satisfeita com a importância da atividade que executa, tornando possível acreditar que as demandas são desempenhadas e tratadas de forma eficaz no atendimento da UBS em questão. Por conseguinte, é válido pensar que a média nessa questão chegou a um valor de 4,09, devido a 22,7% dos profissionais dizerem que não se consideram nem satisfeitos e nem insatisfeitos, e 4,5% mostrarem-se insatisfeitos com a importância de execução da sua tarefa. Da forma como está atualmente, é notável que alguns profissionais podem não desenvolver suas capacidades completas, em razão de acharem que o seu serviço não é importante e nem resolutivo para a população, impossibilitando uma gestão proativa. Para Pinheiro (2018), as equipes das unidades de saúde, que são fundamentais para os atendimentos do usuários do Sistema Único de Saúde (SUS) e, ao mesmo tempo, estão expostas à própria precariedade do sistema e à complexidade dos problemas da população, poderiam cumprir o seu papel de forma mais efetiva, se não precisassem obedecer e seguir a uma série de protocolos exigidos. É possível atrelar a isso a questão de alguns profissionais não considerarem sua profissão importante e não conseguirem finalizar o seu trabalho com sucesso devido à precariedade ou até mesmo à burocracia do processo.

A sétima questão versou sobre as oportunidades que o participante tem no seu trabalho, conforme o critério quatro do modelo de Walton (1973), perguntando-se o quanto o participante sente-se satisfeito com as oportunidades de crescimento profissional na organização.

Gráfico 10 - Satisfação com as oportunidades de crescimento



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

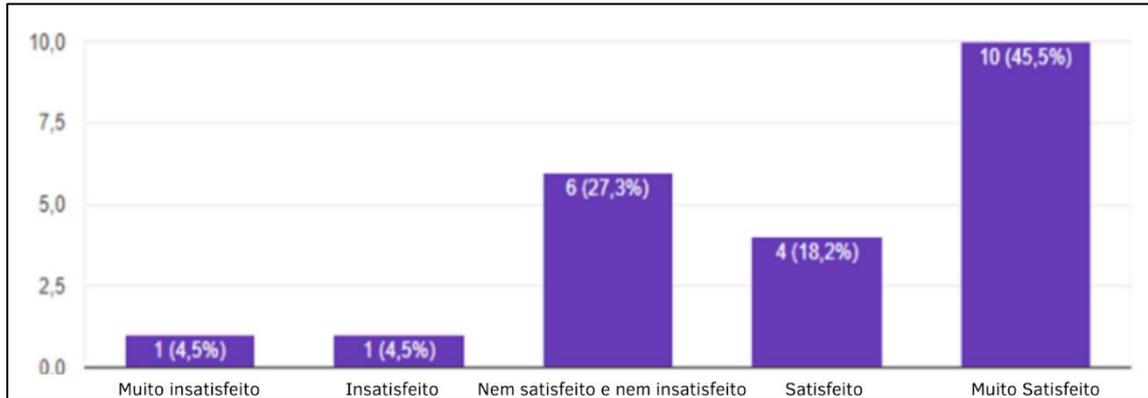
A grande maioria dos profissionais, 40,9% deles, não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com relação a sua oportunidade de crescimento profissional dentro da organização, ao contrário de apenas 13,6%, que relataram estar muito satisfeitos com esse fator. A satisfação, se comparada à insatisfação dos respondentes, tem uma certa vantagem, pois enquanto 6 profissionais dizem-se satisfeitos com as oportunidades, 4 se consideram insatisfeitos (Gráfico 10). Verifica-se, portanto, uma média de 3,36 nesta questão, depreendendo-se que os profissionais estão no caminho da satisfação das oportunidades oferecidas pela empresa.

A partir dos resultados da tabela anterior, percebe-se que a variável *crescimento profissional* não se mostra favorável e nem desfavorável ao alcance da Qualidade de Vida no Trabalho. Siqueira *et al.* (2021) tratam das oportunidades de crescimento profissional do funcionário, seja por meio de uma promoção de cargo ou até mesmo por um enriquecimento curricular.

Quanto à oitava questão, essa tratou da integração social no trabalho, conforme o critério cinco do modelo de Walton (1973), questionando-se o quanto o participante sente-se satisfeito em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho.

Quando questionados em relação a seu relacionamento com colegas e chefe de trabalho, 45,5% dos respondentes avaliaram como muito satisfeitos, 27,3% julgaram estar nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 18,2% disseram estar satisfeitos, e apenas 4,5% mostraram-se muito insatisfeitos ou insatisfeitos, ou seja, quase 65% dos profissionais têm opinião positiva quanto

Gráfico 11 - Sentimento com relação ao relacionamento com o pessoal no trabalho

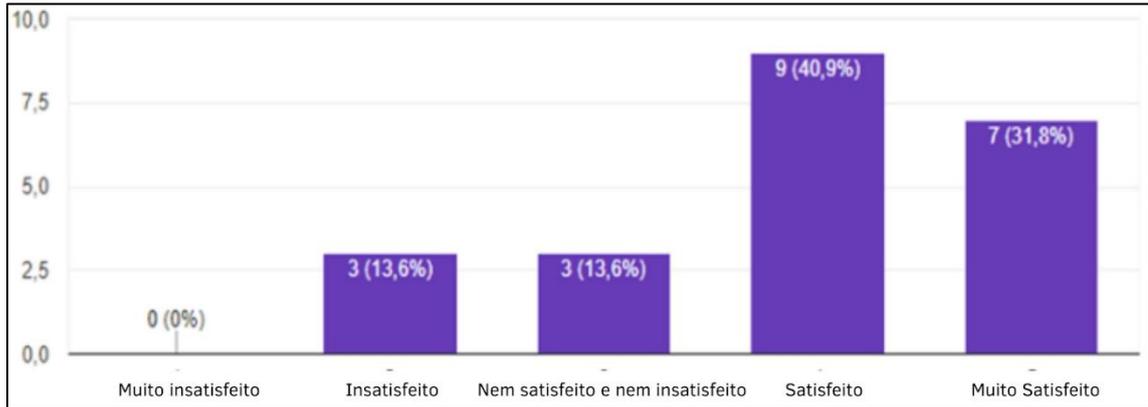


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

ao relacionamento com seus colegas e superiores no ambiente de trabalho (Gráfico 11). Calculando a média neste questionamento, chegou-se ao resultado de 3,95, concluindo-se, então, que a integração social no ambiente de trabalho é boa, mas pode melhorar para buscar a satisfação dos profissionais que não se sentem integrados, tornando o ambiente um lugar agradável de se estar. Segundo Dal Pai (2011), os trabalhadores usam de justificativa para os conflitos com os colegas e com os chefes o fato de estarem em condições impróprias de trabalho e devido à desigualdade de tratamento pela segurança empregatícia que possui um concursado, o qual, neste caso, não pode ser demitido sem uma causa provada, porém, com os resultados apresentados, acredita-se não acontecer este fato no local da pesquisa.

Sobre a nona questão, essa tratou da legalidade do trabalho, conforme o critério seis do modelo de Walton (1973), sendo perguntado o quanto o participante sente-se satisfeito em relação à organização por ela respeitar os direitos do trabalhador.

Gráfico 12 - Satisfação com relação à empresa respeitar os direitos do trabalhador

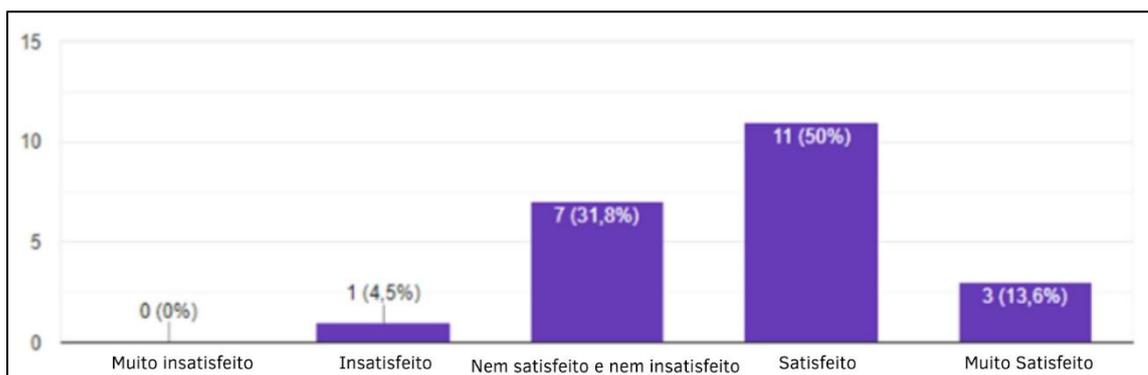


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Nesta questão, buscou-se conhecer o nível de satisfação dos profissionais com relação à organização respeitar os direitos do trabalhador, a qual obteve uma média de 3,91, em que se constatou, com predominância, o satisfeito para 40,9% dos respondentes, seguido de 31,8% de muito satisfeito, e 13,6% de insatisfeito e nem satisfeito e nem insatisfeito (Gráfico 12, pág. 17). De acordo com Freitas e Souza (2008), tal conceito está relacionado aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na empresa e a maneira como ele pode se proteger. Nota-se que a empresa estudada tem a preocupação de seguir as normas e respeitar os direitos dos trabalhadores, visto que os índices de satisfação e muita satisfação chegaram a um valor de 72,7% dos respondentes.

A décima questão versou sobre o espaço do trabalho na vida do entrevistado, conforme o critério sete do modelo de Walton (1973), sendo interrogado o quanto o participante sente-se satisfeito em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida/rotina familiar.

Gráfico 13 - Satisfação com a espaço que o trabalho ocupa na sua vida

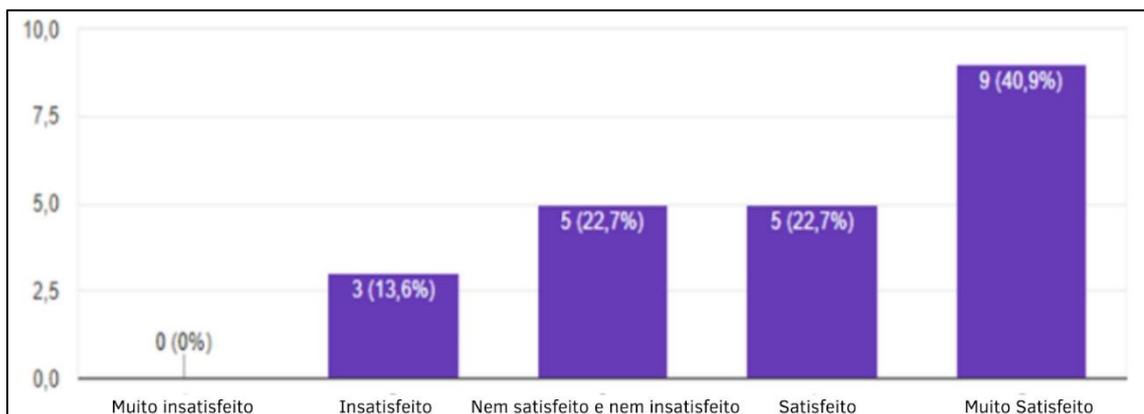


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Com base nos dados coletados (Gráfico 13), é possível verificar que há predominância dos itens satisfeito e nem satisfeito e nem insatisfeito, com 50% e 31,8%, respectivamente, seguido do item muito satisfeito, com 13,6%. Porém, apenas 1 profissional respondeu como insatisfeito, representando um percentual relativamente baixo. Isso demonstra uma média de 3,73 diante das atividades requeridas no trabalho não excederem o seu tempo de lazer, e as atividades feitas refletiram positivamente na vida pessoal, na maioria desses casos. Desse modo, Pereira e Vasconcelos (2018) explicam que a atividade profissional na atualidade é muito importante e exerce forte influência sobre a vida das pessoas. No caso dos profissionais da saúde, os autores ensinam que os próprios profissionais notam que suas tarefas afetam diretamente a vida da comunidade em geral e são de extrema importância e, com isso, essas responsabilidades influenciam as suas vidas também.

O tema da décima primeira questão é a relevância social e a importância do trabalho, conforme o critério oito do modelo de Walton (1973). A pergunta é sobre o quanto o participante sente-se satisfeito com a forma de a organização tratar seus funcionários.

Gráfico 14 - Satisfação com a forma de a organização tratar seus funcionários



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Na avaliação dos funcionários, o grau de satisfação deles com relação à política de recursos humanos que a empresa tem resultou em uma média de 3,91, uma vez que 40,9% deles julgaram como muito satisfeito, e 22,7% julgaram como nem satisfeito e nem insatisfeito e satisfeito, ao passo que os outros 3 profissionais, 13,6%,

dizem-se insatisfeitos (Gráfico 14). Um funcionário, ao observar que a empresa não se preocupa com a sociedade, pode ser influenciado negativamente. Além disso, a responsabilidade social praticada pela empresa afeta o trabalhador. Pode-se, portanto, observar que o grau de relevância social é importante para o seu trabalho, de modo que este fato pode melhorar a autoestima do funcionário e, com isso, desempenhar sua atividade de maneira mais satisfatória.

Fernandes e Gutierrez (1988) explicam que o processo da Qualidade de Vida no Trabalho baseia-se no pensamento de melhores procedimentos para aumentar o nível de satisfação das pessoas com relação a sua situação laboral e, em consequência disso, a empresa tem resultado positivo, com eficácia no desempenho no serviço e produtividade maior. Além disso, é perceptível que o trabalho exerce grande importância na vida dos seus funcionários, então, um ambiente agradável de se estar reflete nas atividades profissionais diárias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como principal objetivo analisar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais de saúde de uma Unidade Básica de Saúde. Diante das respostas dos entrevistados, fica evidente que a Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais pode melhorar, mas em ambos questionamentos, a média se manteve alta. A empresa ainda tem muito o que investigar para melhorar neste quesito, já que, em todas as respostas, houve profissionais que não se consideram nem satisfeitos e nem insatisfeitos ou até mesmo insatisfeitos.

Assim sendo, o objetivo deste estudo foi atendido e sugere-se à empresa analisada que verifique periodicamente os níveis da Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais, pois esse é um tema relevante, uma vez que um profissional que gosta do que faz e que é bem tratado pela empresa faz seu serviço com mais satisfação, motivação e bem-estar. Isso permite uma maior produtividade na instituição e repercute na população assistida.

Nota-se, ainda, que foi possível responder aos objetivos propostos neste trabalho, com o modelo de Walton (1973), assim como foi abordado no decorrer deste trabalho a importância deste instrumento, que instituiu critérios para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), dividindo-se em oito conceitos, os quais foram abordados

nos questionários com pelo menos uma pergunta. Com isso, pôde-se calcular, através de uma média, baseando-se nas respostas dadas pelos respondentes do questionário que foi elaborado no modelo de escala de Likert, como os profissionais analisados vêm se sentindo quanto à satisfação com base nesses conceitos. As médias tiveram uma variação da menor, com 2,77 na questão sobre compensação justa e adequada, até a maior, com um empate na média de 4,09 com relação às condições de trabalho durante a pandemia de COVID-19 e no conceito de capacidade de trabalho.

Esses itens são importantes para as empresas, pois descobrir se os funcionários estão com um bom nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é necessário e, como no caso estudado, a empresa se preocupa em tratar bem seus funcionários, o que vem sendo percebido por grande parte deles. Cabe ressaltar que, apesar de todas as incertezas e inseguranças por estarem atuando na linha de frente de uma pandemia, a organização estava preocupada com a segurança dos funcionários, disponibilizando equipamentos de proteção individual e coletivo. Esse é um fator indispensável para preservar a saúde em geral, tanto dos profissionais quanto de seus familiares com os quais convivem.

Como recomendações para futuras pesquisas, propõe-se uma análise com um grupo maior de entrevistados, tanto da parte de profissionais do SUS quanto de profissionais privados de diferentes municípios do Vale do Paranhana, a fim de verificar a percepção e comparar, de modo mais amplo, em nível de região, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desses diferentes tipos de profissionais. Sugere-se, ainda, uma comparação de um município que já tenha implantado um programa de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho com outro que ainda não o fez, realizando-se um estudo aprofundado, a fim de conhecer bons exemplos de práticas e buscar uma percepção de como são realizados esses diferentes programas para aliviar as demandas existentes nesta área profissional, como a rotina intensa e, algumas vezes, desafiadoras pelas quais esses funcionários passam.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marco Antônio Dias Ribeiro de. **A influência da pandemia do Covid-19 na qualidade de vida no trabalho dos profissionais da linha de frente do combate ao Covid-19 do município de Natal/RN**. 2021. 117 f. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021. Disponível em: <https://>

repositório.ufrn.br/bitstream/123456789/33976/1/InfluenciPandemiaQualidadeVida_A
lmeida.pdf. Acesso em: 03 maio 2023.

BARBOSA, Mayara Lima. *et al.* Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde no sistema prisional. **Ciência e Saúde Coletiva**, Natal, v. 23, n. 4, p. 1293-1302, dez. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/t5zgb7S369cKFgPM4x6qDMh/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 30 abr. 2023.

CLAUDINO, Danillo Tito Franco. *et al.* O impacto de programas de qualidade de vida no trabalho em tempos de crise. **RSD Journal**. Minas Gerais, v. 10, n. 17, p. 1-14, dez. 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/24881/21530/290317>. Acesso em: 30 abr. 2023.

DAL PAI, Daiane. **Violência no trabalho em pronto socorro**: implicações para a saúde mental dos trabalhadores. 2011. 218 f. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/37115>. Acesso em: 15 set. 2023.

DANTAS, Eder Samuel Olivera. Saúde mental dos profissionais de saúde no Brasil no contexto da pandemia por Covid-19. **Interface Comunicação, Saúde, Educação**. Botucatu, v. 25, n. supl. 1, p. 1-9, abr./out. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/rCWq43y7mydk8Hjq5fZLpXg/?format=pdf&lang=p>. Acesso em: 17 abr. 2023.

ESCALA DE AVALIAÇÃO da qualidade de vida no trabalho. Disponível em: <http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/qvt/waltonpt.pdf>. Acesso em: 03 maio 2023.

FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - uma experiência brasileira. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 23, n. 4. p. 29-38, jun./set. 1988. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/179990/166564>. Acesso em: 15 abr. 2023.

FONSECA, Claudiomaria Ramos Pires. *et al.* Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem: reflexão sobre os impactos da COVID-19. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**. Curitiba, v. 11, [s.n.], p. 2-8, jul. 2020. Disponível em: <http://www.seer.ufsj.edu.br/recom/article/view/3886/2766>. Acesso em: 01 abr. 2023.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Renatta Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistema e Gestão**. Campos dos Goytacazes, v. 4, n. 2, p. 136-

154, ago. 2008. Disponível em: <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V4N2A4/V4N2A4>. Acesso em: 05 jun. 2023.

LIMA, Geovane Kruger Moreira de. GOMES, Ludmila Mourão Xavier. BARBOSA, Thiago Luis de Andrade. Qualidade de vida no trabalho e nível de estresse dos profissionais da atenção primária. **Saúde em debate**. Rio de Janeiro, v.44, n. 126, p. 774-789, jul./set. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/M76C5zvrQZ8xxshvZ3f6rmp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 nov. 2023.

NASCIMENTO, Johny Michael Lima do. **Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia: estudo de caso em uma unidade básica de saúde do município de Arapiraca/AL**. 2021. 57 f. Monografia (Bacharelado em Administração de Empresas) – Universidade Federal de Alagoas, Arapiraca, 2021. Disponível em: <https://ud10.arapiraca.ufal.br/repositorio/publicacoes/3680>. Acesso em: 02 maio 2023.

PEREIRA, Gessika Fernanda dos Santos; VASCONCELOS, Raiany Alves de. A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações. **Multivix**, Cariacica, [s.v], [s.n.]. p. 1-12, [s.p.]. 2018. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-as-organizacoes.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2023.

PINHEIRO, João Paulo. **Associação da empatia e do estresse ocupacional com o burnout em profissionais da atenção primária em saúde**. 2018. 73 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/186099/001076111.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 abr. 2023.

SILVA, Flavia Fintelman da. **Qualidade de vida no trabalho**. 2015. Monografia (Especialização Gestão de Recursos Humanos) – Universidade Candido Mendes, Brasília, 2015. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/posdistancia/46698.pdf. Acesso em: 16 abr. 2023.

SIQUEIRA, Jessyka Garcia. *et al.* Qualidade de vida no trabalho sob a luz do modelo de Walton. **Destaques Acadêmicos**, Lajeado, v. 13, n. 1, p. 89-115. [s.p.]. 2021. Disponível em: <http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/2830/1797>. Acesso em: 05 jun. 2023.

SOUSA, Denise Leamari de. **Qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e a promoção da saúde dos profissionais de enfermagem**. 2011. Monografia (Especialização em Saúde Coletiva) - Escola de Enfermagem, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011. Disponível em:

<https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9DSEHE/1/pdfonline.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2023.

TEIXEIRA, Carmen Fontes de Souza. *et al.* A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid- 19. **Ciência e Saúde Coletiva**. Salvador, v. 24, n.9, p. 3464-3474, jun. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/34355/1/A%20sa%C3%BAde%20dos%20profissionais%20de%20sa%C3%BAde%20no%20enfrentamento.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2023.

TRINDADE, Patricia Alves. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados**. 2017. 48 f. Monografia (Graduação em Administração de empresas) - Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas , Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, 2017. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13915/1/21450867.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2023.