

Relações entre o estilo de vida e qualidade de vida no trabalho: avaliação e influências sobre a vida dos colaboradores

Universidade Tecnológica Federal do Paraná, UTFPR.
(Brasil)

Luciana da Silva Timossi | Antonio Carlos de Francisco
lucianatimossi@yahoo.com.br | acfrancisco@utfpr.edu.br
Ariel Orlei Michaloski | Luiz Alberto Pilatti
ariel@interponta.com.br | lapilatti@utfpr.edu.br

Resumo

Este estudo tem como objetivo analisar as relações entre o estilo de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores, expressando a importância e até a necessidade de um olhar mais abrangente sobre ambos, e suas influências na qualidade de vida geral do sujeito. Foram utilizados dois instrumentos para as avaliações: o Perfil do Estilo de Vida proposto por Nahas em 2001 e o modelo de Walton, 1973 para avaliação da qualidade de vida no trabalho. Os dois instrumentos foram aplicados simultaneamente na forma de questionários a uma população de 32 colaboradores. Conclui-se que existem sim, influências e relações entre o estilo de vida e a qualidade de vida no trabalho destes colaboradores, relações estas testadas e aceitas estatisticamente. Outro ponto conclusivo mostrou que quando as avaliações são realizadas em conjunto elas conseguem ampliar a visão dos gestores sobre a qualidade de vida no trabalho e suas inúmeras relações dentro e fora dele, amenizando a fragmentação que o sujeito comumente sofre ora visto como trabalhador ora visto como pessoa.

Unitermos: Estilo de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Avaliação.

<http://www.efdeportes.com/> Revista Digital - Buenos Aires - Año 13 - N° 122 - Julio de 2008

Introdução

As pessoas têm experimentado, tanto no papel de trabalhadores como no de consumidores de produtos e serviços, certa inquietação, estão mais exigentes tentando encontrar um ponto de equilíbrio entre sua vida e o trabalho, administrando ao mesmo tempo fatores como saúde, trabalho e produtividade; trabalho, vida pessoal e lazer; trabalho, estilo de vida e qualidade de vida.

O trabalho já há algum tempo deixou de ser apenas a relação: dar à instituição em que se atua o conhecimento, a capacidade, a habilidade, a inteligência e a competência para em pagamento receber um salário. Esta relação dar algo e receber outra em troca não se exerce de maneira simples quando o foco é trabalho versus o ser humano.

As pessoas estão buscando no trabalho o principal meio de satisfação e significado para suas vidas, elas desejam pertencer a uma organização e sentir-se socialmente incluídas e reconhecidas pelo grupo (CORTEZ, 2004). Neste sentido o trabalho pode ser visto como um critério fundamental e com grande influência dentro do estilo e da qualidade de vida das pessoas, tendo em vista que boa parte das horas do dia as pessoas dedicam-se as atividades laborais.

Neste cenário das relações entre o homem e seu trabalho salientam-se as questões relacionadas ao perfil do estilo de vida e a qualidade de vida no trabalho (QVT), ambas influenciando e sendo influenciadas constantemente. O estilo de vida é definido por Nahas (2001, p.11) como "conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, os valores e as oportunidades na vida das pessoas", e ainda acrescenta que o "estilo de vida, mais do que nunca passou a ser um dos mais importantes determinantes da saúde de indivíduos, grupos e comunidades". Já a idéia de QVT segundo Walton (1973) está associada à satisfação e bem-estar do trabalhador na execução de sua tarefa resgatando valores humanos e ambientais, negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Este estudo tem como objetivo analisar as relações entre o estilo de vida e a QVT em colaboradores, expressando a importância e até a necessidade de um olhar mais abrangente sobre as influências de ambas na qualidade de vida (QV) geral do sujeito.

Neste contexto através deste estudo de caso aplicado, exploratório e quali-quantitativo, pretendeu-se responder as seguintes questões de pesquisa: Quais as relações observadas quando se avaliam o perfil do estilo de vida e a QVT em uma mesma população de colaboradores? E se estas avaliações realizadas em conjunto oferecem melhores subsídios para as questões entre trabalho, saúde e qualidade de vida?

Mesmo sendo o estilo de vida a QVT e a QV temas bastante discutidos, a relevância está em refletir sob a perspectiva que o ser humano e as organizações estão em constante interação e movimento, então se pressupõem que fazer somente uma análise, da QV ou da QVT, gera certa inconsistência, porque neste caso há uma separação do ser humano, ora visto como pessoa ora como trabalhador.

Metodologia: Avaliação do perfil do estilo de vida e da QVT

O presente estudo foi realizado em uma organização federal, incumbida de controlar a arrecadação tributária da União e realizar o controle aduaneiro das importações e exportações brasileiras do interior do Paraná. A instituição conta ao todo com 122 colaboradores, sendo que, 85 são servidores federais e 37 são colaboradores terceirizados. Participaram da coleta de dados somente os servidores federais. Ao todo, a mostra consistiu de 32 pessoas, entre homens e mulheres, o que corresponde a 38% da população total de servidores.

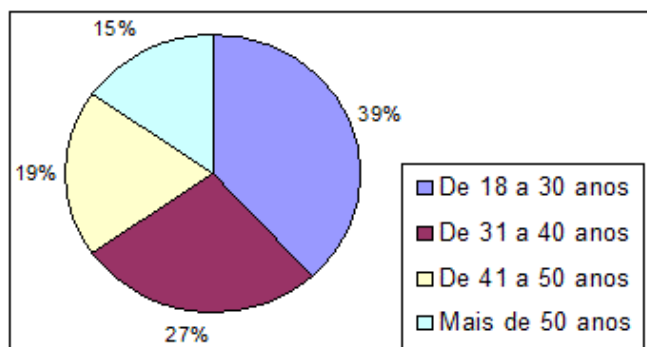


Figura 1. Distribuição da idade dos colaboradores

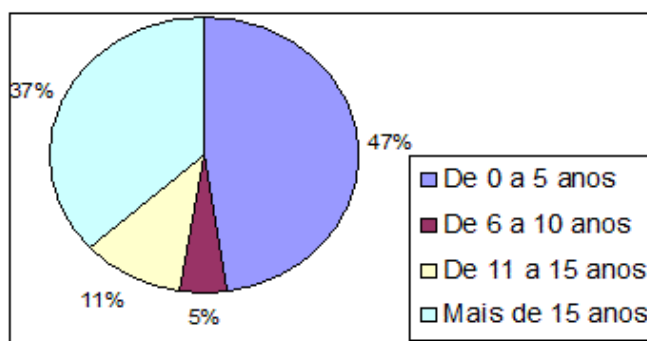


Figura 2. Distribuição por tempo de trabalho na instituição

A média de idade dos colaboradores é de 35 anos, e o tempo médio de atuação dos servidores na instituição é de 10,5 anos. O grau de escolaridade mostra que 100% dos sujeitos pesquisados já concluíram ou ainda freqüentam o ensino superior. O turno de trabalho compreende ao todo 8 horas diárias, 5 dias por semana. As principais tarefas desempenhadas são caracterizadas em sua maioria por funções administrativas, principalmente administrativas fiscais, algumas atividades envolvem também atendimento ao público contribuinte. A organização conta ainda com um programa de ginástica laboral e ergonomia iniciado em maio de 2005.

1. Instrumento: avaliação do perfil do estilo de vida

Para fornecer os indicadores do Estilo de Vida foi escolhido e utilizado o Perfil do Estilo de Vida, derivado do modelo do Pentágulo do Bem Estar (NAHAS, 2000). Este instrumento aborda na forma de questionário, os cinco aspectos que segundo Nahas, são fundamentais no estilo de vida das pessoas. Ao todo são quinze itens a serem respondidos, com uma escala que varia de zero (0) a três (3) pontos, onde o zero (0) representa ausência total de tal característica no estilo de vida e o três (3), representa a completa realização do comportamento citado. Os cinco principais aspectos

que o questionário aborda são:

Tabela 1. Aspectos fundamentais no estilo de vida.

Aspectos considerados fundamentais	Dimensões abrangentes
1. Nutrição	Abrange o número de refeições diárias e a quantidade de ingestão de frutas e alimentos gordurosos.
2. Atividade Física	Envolve o número de vezes por semana que realiza atividade física, tempo da atividade em minutos e sua intensidade.
3. Comportamento Preventivo	Compreende o cuidado e acompanhamento da pressão arterial e colesterol, hábitos em relação ao fumo, consumo de álcool e respeito às normas de trânsito.
4. Relacionamentos	Abrange os relacionamentos sociais, amigos, atividades em grupo, participação em associações e em sua comunidade.
5. Stress	Indaga sobre o controle emocional, disposição de tempo para relaxar e tempo dedicado ao lazer.

Fonte: Nahas, M. V. (2001, p. 13).

A interpretação deste instrumento pode ser feita individualmente ou coletivamente. A idéia geral é permitir que o indivíduo ou o grupo possa identificar seu comportamento, positivo ou negativo, em relação aos cinco aspectos analisados. Quanto mais os escores respondidos se aproximam do zero, mais atenção o indivíduo deve vir a ter em relação aquele item, pois se tratando de QV, comportamentos negativos podem produzir ou potencializar os riscos e malefícios a saúde a médio e longo prazo.

2. Instrumento: avaliação da QVT

Nesta análise foi selecionado o modelo proposto por (WALTON, 1973) que compreende 8 dimensões que, segundo o autor influenciam diretamente o trabalhador. A escolha deste modelo para avaliação justifica-se porque seus 8 critérios abrangem com boa amplitude aspectos básicos das situações de trabalho. E também por ser um instrumento flexível, já que os critérios enumerados não estão em ordem de prioridade, e podem ser arranjados de maneira distinta para assumir outras importâncias de acordo com a realidade em cada organização.

Tabela 2. Critérios e indicadores de qualidade de vida no trabalho

Critérios	Indicadores de QVT
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Planilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informação sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectivas de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Adaptado de Walton (1973, p. 11-21)

Para identificar a percepção do servidor em relação a sua QVT foi utilizado uma escala polarizada de 7 pontos baseada em Fernandes (1996, p. 87).

Tabela 3. Escala de níveis de satisfação

Grau Numérico	Nível de Satisfação Equivalente
1	Bastante insatisfeito
2	Insatisfeito
3	Levemente insatisfeito
4	Neutro
5	Levemente satisfeito
6	Satisfeito
7	Bastante satisfeito

Fonte: Fernandes (1996, p. 87)

A proposta desta escala é verificar a satisfação do colaborador em relação ao critério indicado, levando em conta suas necessidades e anseios individuais. Quanto mais alta a pontuação para o critério analisado mais satisfeito está o colaborador.

Ambos os instrumentos foram aplicados à mesma população e simultaneamente, devendo o sujeito tomar como referência para as respostas as últimas duas semanas que antecederam a aplicação do questionário.

Resultados

1. Perfil do estilo de vida

Em relação ao perfil do estilo de vida a população analisada apresentou os seguintes resultados: perfil negativo para nutrição e atividade física; e perfil positivo para comportamento preventivo, relacionamento social e controle do stress.

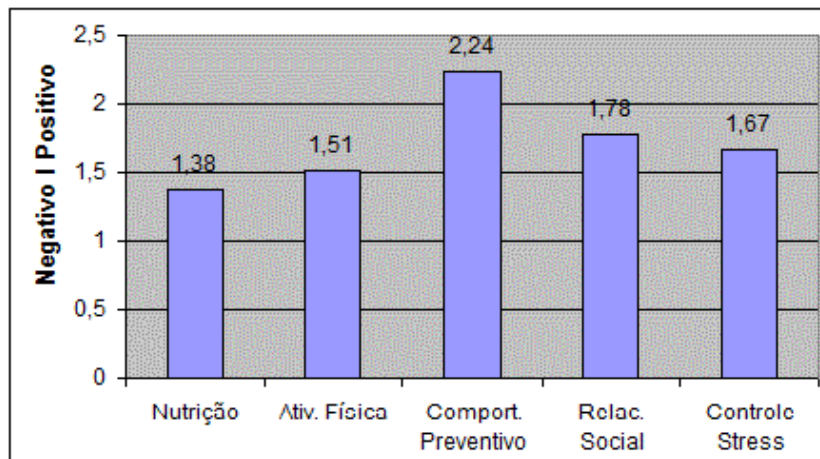


Figura 3. Média dos componentes do perfil do estilo de vida.

Em geral no componente nutrição a amostra apresenta um perfil negativo, o que sugere uma necessidade de mudança neste comportamento. O estilo de alimentação, praticado pelos servidores analisados, se encaixa no perfil de alimentação ocidentalizada. A qual é baseada principalmente em alimentos ricos em carboidratos simples, lipídios e proteínas de origem animal e poucos alimentos in natura, como frutas e hortaliças (TEIXEIRA et al., 2006 e MENDONÇA, 2004).

Este tipo de alimentação tornou-se comum após a Segunda Guerra, onde ocorreram mudanças no quadro econômico, nutricional e no perfil epidemiológico da população. A partir deste período houve um aumento da prevalência de doenças crônicas não transmissíveis como: doenças cardiovasculares, câncer, diabetes e obesidade que permitiram correlações de causa com a alimentação, redução da atividade física e outros aspectos vinculados à vida urbana (MENDONÇA, 2004).

A atividade física foi o segundo componente que não apresentou perfil positivo, com 78% da amostra considerada sedentária. Classifica-se como sedentário um indivíduo que realiza um mínimo de atividade física, com um gasto energético somando: trabalho, lazer, atividades domésticas e locomoção, inferior a 500Kcal por semana (NAHAS, 2001).

Estes resultados indicam que mesmo com a grande quantidade de informações disponíveis sobre o estilo de vida e suas conseqüências para a saúde, percebe-se que um número considerável de pessoas insiste em negligenciar alguns ou muitos aspectos do seu estilo de vida.

2. QVT

A satisfação no trabalho é um fator de produção tão importante como qualquer outro. O colaborador precisa estar bem para manter seu desempenho e sentir-se satisfeito com ele mesmo. (BARBOSA, 2006).

Na avaliação da QVT os resultados apresentados na figura 4 ressaltam que para esta população os critérios: compensação justa (2,78) e oportunidades (3,97) apresentaram índices abaixo do nível de satisfação, portanto, são fatores que podem estar reduzindo ou interferindo na QVT.

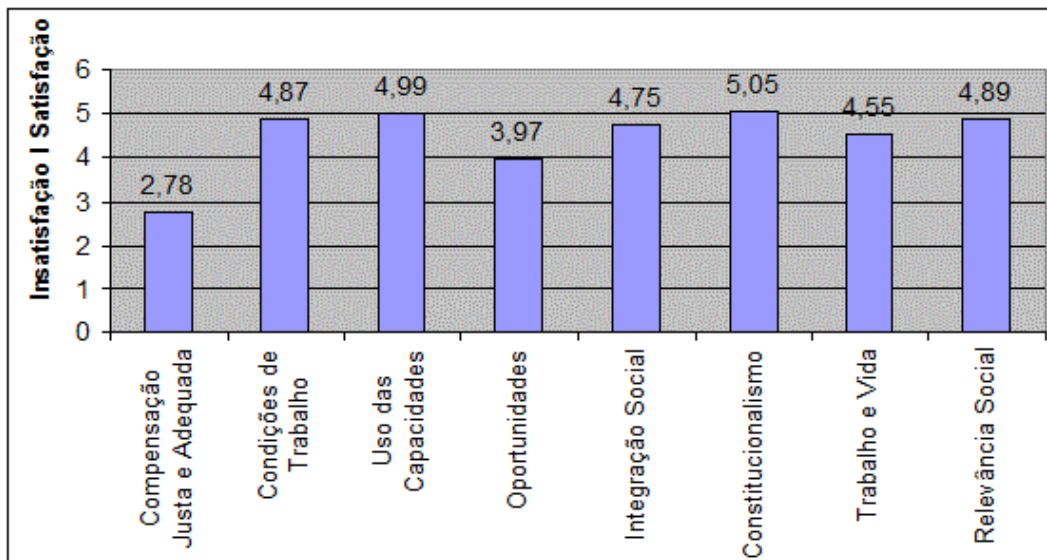


Figura 4. Nível de satisfação quanto aos critérios da QVT avaliados.

Mesmo com um critério considerado positivo o item "trabalho e vida" obteve um escore (4,55) muito próximo aos valores da insatisfação, o que pode estar indicando possíveis relações de conflito entre estes fatores e o que seria considerado ideal pelos colaboradores. Este critério merece certo destaque porque considera e avalia a influência do trabalho sobre a vida geral do sujeito, abordando questões como a influência do trabalho sobre a vida familiar, lazer e descanso.

Discussão: a relação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho

Buscando esclarecer a existência ou não de correlações entre as variáveis observadas: perfil do estilo de vida e a QVT em uma mesma população, e se estas avaliações realizadas em conjunto, realmente oferecem melhores subsídios para as questões entre trabalho, saúde e qualidade de vida recorreu-se a correlação de Spearman. Esta análise objetivou verificar se existe grau de associação significativo entre as duas séries de dados, estilo de vida e QVT dos colaboradores pesquisados, indicando uma possível relação ou influências entre estes fatores. Estabelecendo o nível de significância em 0,05, o $n = 32$, sendo o grau de liberdade = 30, e tendo como valor do "r" crítico da correlação 0,34 encontrou-se o "r" calculado, onde o valor foi de $r = 0,80$.

Portanto se o valor crítico da correlação é inferior ao "r" calculado rejeita-se a hipótese estatística de que não há correlação entre as variáveis (BARROS E REIS, 2003). E verifica-se que existem sim, influências e relações entre o estilo de vida e a QVT destes colaboradores. Influências estas que estão no dia a dia dos sujeitos e também da organização de trabalho, acontecendo a todo o instante.

A figura 5 expõe as combinações positivas ou negativas entre o estilo de vida e a QVT.

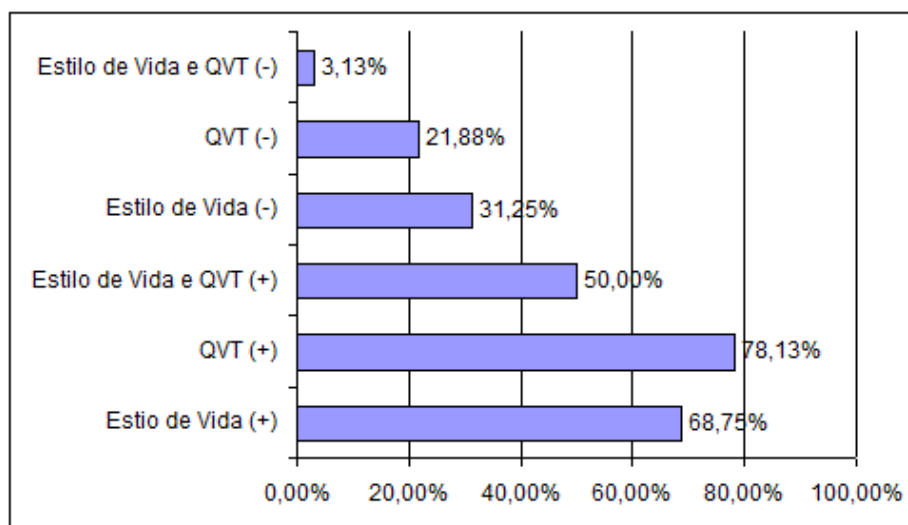


Figura 5. Percentual de colaboradores com estilo de vida e QVT positivos, negativos ou ambos agrupados.

É possível verificar que 50% dos colaboradores pesquisados além de possuírem um estilo de vida positivo, também

possuem uma boa QVT. E que somente 3,13% possuem estilo de vida e QVT ambos negativos. Estas informações levam a crer que índices positivos no estilo de vida podem influenciar positivamente o trabalho. E também de forma inversa, a boa satisfação no trabalho pode vir a influenciar positivamente no estilo de vida geral da pessoa.

Estas relações são melhores entendidas se visualizadas como ciclos, onde o estilo de vida sofre influência dos hábitos diários das pessoas, incluindo entre esses hábitos o trabalho, já que a pessoa passa boa parte das horas de seu dia nele. Esses hábitos geram fatores positivos e negativos, que por sua vez influem na qualidade e longevidade da vida das pessoas.

Nesta mesma linha de pensamento onde existe a necessidade de visualizar o ser humano integralmente, e não somente ora o trabalhador ou ora o homem, Detoni, (2001 p. 64) diz que "a investigação da Qualidade de Vida no Trabalho possui muitos pontos de intersecção com os critérios utilizados para análise da qualidade de vida de uma forma ampla. Isso implica que a análise da Qualidade de Vida no Trabalho não deve se restringir aos fatores do ambiente laborativo".

Do mesmo modo as ferramentas para analisar o estilo de vida, qualidade de vida e QVT devem ser vistas como complementares, e usadas como tal, especialmente quando o objetivo é melhorar as condições de vida ou trabalho das pessoas. Pois quando as condições de trabalho melhoram, em uma instância ainda maior melhora a QV.

Em geral, uma boa QVT só irá existir se o indivíduo atentar para o seu comportamento em relação a sua saúde e qualidade de vida como um todo. Procurando eliminar ou reduzir os hábitos negativos que podem comprometer seu bem estar. As empresas, por sua parte, precisam ter uma visão geral e mais humanizada em relação ao trabalhador, entendendo finalmente que o indivíduo fora da empresa e o funcionário dentro, são a mesma pessoa.

Conclusão

Pode-se concluir que existem relações entre o perfil do estilo de vida praticado pelos colaboradores analisados e a sua QVT, relação esta confirmada estatisticamente pela correlação de Spearman tendo como valor do "r" crítico da correlação 0,34 e como valor de "r" calculado, $r=0,80$.

As ferramentas apontadas neste estudo são capazes de avaliar o perfil do estilo de vida e a QVT não somente em empresas e indústrias, mas nos mais diferentes tipos de organizações trabalhistas, sejam elas públicas ou privadas, contemplando as inúmeras diferenças e variáveis em contextos organizacionais distintos. E seu uso em conjunto amplia a dimensão e a compreensão sobre a QVT e como esta se relacionada diretamente ao estilo de vida individual.

Desta maneira, o conhecimento do estilo de vida e da QVT dos colaboradores que fazem parte de uma organização se faz importante e necessário, para fundamentar programas de orientação e promoção à saúde dentro e fora do trabalho. O homem não pode mais ser visto de forma fragmentada ou ser observado como um indivíduo dentro do trabalho e outro fora. Quando há algum fator, seja na vida pessoal ou na vida profissional, que não vai bem isso reflete nas outras esferas da sua vida, mesmo que a pessoas faça o possível para evitar.

O propósito em analisar e relacionar os instrumentos já mencionados objetiva algo maior, a perspectiva de oferecer ao pesquisador/gestor a oportunidade de visualizar a pessoa como um todo. Isso pode contribuir muito para responder e esclarecer dúvidas e questionamentos que comumente surgem quando se avaliam pessoas as quais possuem características individuais e intrínsecas.

Agradecimento

Os autores agradecem o apoio concedido pela Capes através do suporte financeiro recebido à elaboração da pesquisa.

Referências

- BARBOSA, M. A. P. Qualidade de vida percebida no trabalho e os serviços de manutenção: estudo de caso em uma indústria no Estado do Ceará. Fortaleza: XXVI Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2006.
- BARROS, M. V. G.; REIS, R. S. Análise de dados em atividade física e saúde: demonstrando a utilização do SPSS. Londrina: Midiograf, 2003.
- CORTEZ, H. B. T. Qualidade de vida no trabalho sob a ótica da macroergonomia. Porto Alegre, 2004. 119 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- DETONI, D. J. Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de casos em agroindústrias. Florianópolis, 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina.

- FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- MENDONÇA, C. P.; ANJOS, L. A. Aspectos das práticas alimentares e da atividade física como determinantes do crescimento do sobrepeso/obesidade no Brasil. Cadernos de Saúde Pública, v. 20, n. 3, p. 698-709, 2004.
- NAHAS, M. V. Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 2. ed. Londrina: Midiograf, 2001.
- NAHAS, M. V.; BARROS, M. V. G.; FRANCALACCI, V. L. O pentágulo do bem-estar: base conceitual para avaliação do estilo de vida de indivíduos ou grupos. Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde, Londrina, v.5, n.2, p. 48-59, 2000.
- TEIXEIRA, R. C. M. A.; et al. Estado nutricional e estilo de vida em vegetarianos e onívoros: Grande Vitória-ES. Revista Brasileira de Epidemiologia, v.9, n.1, p. 131-143, 2006.
- WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? Slow Management Review, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.

Outros artigos [em Português](#)