

## Artigo Original

### QUALIDADE DE VIDA E CONDIÇÕES DE TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE EMPREGADORES E EMPREGADOS

#### QUALITY OF LIFE AND CONDITIONS OF WORK: THE PERCEPTION OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES

Ventre IM, Felden ÉPG, Teixeira CS. Qualidade de vida e condições de trabalho: a percepção de empregadores e empregados. R. Perspect. Ci. e Saúde 2018;3(1):108-126.

**Resumo:** Este trabalho objetivou identificar a percepção dos empregados e empregadores sobre a qualidade de vida e condições de trabalho. Foram avaliados seis funcionários de uma Marina de Florianópolis, com idade entre 24 e 44 anos. Os resultados mostraram que empregador e empregados apresentam percepções semelhantes quanto à qualidade de vida e condições de trabalho e, em alguns casos o empregador percebe os aspectos de forma mais negativa que os próprios trabalhadores. A qualidade de vida geral, diferentemente da saúde foi percebida como sendo boa para a maioria dos trabalhadores. A qualidade de vida dos trabalhadores, considerando outros estudos da literatura, foi classificada como sendo regular, com valores de  $64,00 \pm 8,76$  pontos. Os domínios de qualidade de vida e os componentes de condição de trabalho demonstraram que as principais fragilidades se associam ao ambiente físico, como iluminação e ruído e a remuneração e benefícios ofertados pela empresa. De maneira geral, a empresa se mostrou preocupada em realizar estratégias para a melhoria da saúde e da qualidade de vida de seus trabalhadores.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida, Condições de Trabalho, Empregador, Empregado.

**Abstract:** This paper aimed identify the perception of employees and employers about quality of life and work conditions. Six employees were submitted to questions at Marina in Florianópolis, with ages between 24 to 44 year old. The conclusion brought as result that employer and employees have similar perceptions about quality of life and work conditions and in some cases the employer feels the aspects in a more negative way than the employees. The average quality of life observed was in a good level, different from average employees' health. Employees' quality of life, considering other literature studies, was classified as regular, with ratings between  $64 \pm 8,76$  points. The domains of life quality and work condition components showed that the main weakness are associated with the work environment, such as: light, noise, wage and benefits offered by the employer. Generally the employer has showed worries to bring strategies and improve work and life quality of its employees.

**Keywords:** Quality of life, Work conditions, Employer, Employee.

**Contato:** clastefani@gmail.com

Itala Maisto Ventre<sup>1</sup>

Érico Pereira Gomes  
Felden<sup>2</sup>

Clarissa Stefani Teixeira<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Graduada em  
Administração. Fundação  
Getúlio Vargas-SOCIESC.

<sup>2</sup> Professor da Universidade  
do Estado de Santa  
Catarina. Programa de Pós-  
Graduação em Ciências do  
Movimento Humano.

<sup>3</sup> Professora da  
Universidade Federal de  
Santa Catarina. Programa de  
Pós-Graduação em  
Engenharia e Gestão do  
Conhecimento.

Recebido: 10/01/2018

Aceito: 1º/03/2018

## Introdução

A racionalização do trabalho, que se baseava em reduzir custos e aumentar a produtividade sem pensar nos trabalhadores, vem sendo aos poucos substituída por práticas que considerem o trabalhador em sua visão holística. A legislação vigente, presente na Consolidação das Leis do Trabalho<sup>1N</sup> (CLT), nas Normas Regulamentadoras<sup>2N</sup> (NRs) e na própria Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalhador<sup>3N</sup> (PNSST) estabelece diretrizes para a busca da adaptação do trabalho ao homem considerando aspectos que prezam pela saúde e segurança.

Entretanto, mesmo com as tentativas de minimizar os impactos negativos gerados pelo trabalho, a expansão econômica e a crescente competitividade impulsionam os problemas de Saúde e Segurança do Trabalhador (SST)<sup>1</sup>. Problemas estes que, apenas considerando os valores anuais de despesas do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em 2011, custaram R\$ 14.784.665,00 aos cofres públicos<sup>2</sup>.

Além dos custos diretos, autores como Pastore (2011)<sup>3</sup> citam os custos indiretos dos quadros de saúde-doença que, na verdade, segundo Teixeira (2010)<sup>4</sup> oneram não apenas a União (Governo), como também trabalhadores e empregadores, gerando problemas econômicos e sociais. Mesmo que estes dados venham sendo relatados pela literatura, observa-se que na prática, as empresas ainda não institucionalizam as ações em saúde e segurança do trabalhador. Somado a isso, observa-se que muitas vezes empregadores não compreendem ou não conseguem visualizar os impactos diretos que essas ações apresentam no âmbito organizacional, principalmente com relação ao custo-benefício dos investimentos em prevenção de curto, médio e longo prazo.

Os estudos apresentados pela literatura nacional e internacional indicam que os problemas de afastamentos ocorrem em diversos setores. Os dados da Previdência Social indicam, só no ano de 2012, 705.239 acidentes (típico, de trajeto e doença), 2.731 óbitos e 14.755 incapacidades permanentes<sup>1</sup>. Apesar de boas práticas organizacionais com vistas à prevenção venham sendo tratadas e consideradas pela própria PNSST<sup>5</sup> ainda faltam indicadores que informem quanto os empregadores estão realmente engajados na causa da redução dos problemas.

---

<sup>1N</sup> Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 12 de set 2014.

<sup>2N</sup> Normas Regulamentadoras. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em 15 de set 2014.

<sup>3N</sup> Decreto n.º 7.602, de 07 de novembro de 2011 que dispõe a de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm)>. Acesso em 12 de set 2014.

Dentre as práticas realizadas, é possível observar Programas de Saúde e Segurança do Trabalhador que buscam a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho<sup>5</sup>. No entanto, em muitos ambientes as percepções entre empregados e empregadores podem não ser as mesmas e os benefícios podem não ser alcançados, sendo os Programas muitas vezes ineficazes e ineficientes. Mesmo com estas indicações, ainda faltam estudos que busquem focar ambos os lados que compõem o sistema de trabalho, ou seja, há uma lacuna de conhecimento no que tange as percepções de empregadores, quanto ao que sua empresa disponibiliza aos seus funcionários e o quanto que estes internalizam as técnicas oferecidas pelos Programas de Saúde e Segurança do Trabalhador. Por outro lado, há também uma lacuna em relação à percepção dos empregados quanto a sua própria saúde e o apoio que os programas que a empresa fornece agem como intervenientes nestas condições.

Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo analisar a percepção de empregadores e empregados sobre os Programas de Saúde do Trabalhador e seus impactos.

### **Procedimentos Metodológicos**

Este estudo é classificado como descritivo, por descrever a percepção da qualidade de vida e as condições de trabalho de uma empresa do setor náutico localizada em Florianópolis, Santa Catarina, levando em consideração a visão dos colaboradores e seus superiores<sup>6</sup>. O estudo tem uma perspectiva transversal por ter sido realizado à coleta os dados do experimento em um único instante no tempo do fenômeno investigado.

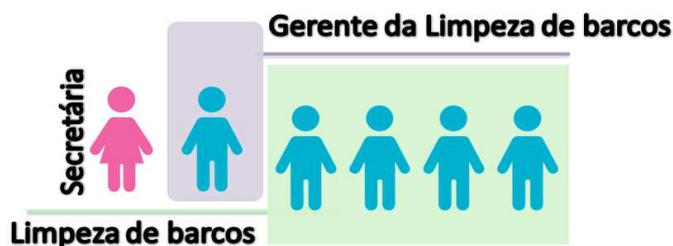
O grupo de estudo da pesquisa foi composto por funcionários de uma Marina localizada em Florianópolis - Santa Catarina. Marina pode ser definida como sendo qualquer estrutura de apoio náutico que tem como característica básica uma forma de abrigo ou ancoragem seguro para embarcações. Diferente de portos, marinas não lidam com navios, apenas com iates e embarcações de pequeno e médio porte.

A partir de estudo realizado em março de 2012<sup>4N</sup> para a implementação do plano de ordenamento náutico do município de Florianópolis foram identificadas 312 estruturas náuticas que são caracterizadas como rampas de acesso, trapiches e plataformas de embarque/desembarque e pontos de acesso tradicionais em praias. Na região da Lagoa da Conceição, por exemplo, estavam concentrados mais de 50% de todas as estruturas náuticas

levantadas. Desta forma, observa-se que o Estado de Santa Catarina possui um número insignificante de marinas, apesar de haver consenso da necessidade destes tipos de empreendimentos. A falta dessas empresas impossibilita muitas vezes a realização de passagens de transatlântico e suas conexões com as regiões do estado, especialmente em Florianópolis.

As marinas de Florianópolis<sup>5N</sup> podem ser consideradas de pequeno a médio porte. Dentre elas algumas oferecem serviço de limpeza e manutenção, outras apenas alugam o espaço, e o proprietário se encarrega da manutenção e limpeza. Os funcionários que fazem a manutenção e limpeza são registrados como Limpadores de Barco 513205, no sindicato de bares hotéis e afins. Existe também o marinheiro, uma pessoa que é paga para cuidar e pilotar a embarcação, normalmente esse serviço é terceirizado.

Especificamente tratando da Marina considerada pelo presente estudo, pode-se dizer que a mesma é localizada na Barra da Lagoa e conta atualmente com 11 funcionários, sendo: proprietária, um gerente de limpador de barco, uma assistente administrativa (secretária), cinco limpadores de barco, um jardineiro, dois seguranças. No presente estudo, foram avaliados quatro trabalhadores responsáveis pela limpeza dos barcos, um gerente de limpador de barco e uma secretária (Figura 1).



**Figura 1** – Área de atuação dos empregados analisados. Fonte: Elaborado pelos autores.

<sup>4N</sup> Disponível em: <<http://floripamanha.org/wp-content/uploads/2013/03/ESTUDOPlanoNauticofinal-web.pdf>>. Acesso em: 12 de dez 2014.

<sup>5N</sup> Em 2012, 8 marinas do estado de Santa Catarina se uniram para entrar com o pedido de licenciamento ambiental na Fundação do Meio Ambiente – FATMA. No dia 14 de Janeiro de 2014 o projeto Marina Legal obteve o resultado esperado, a liberação do licenciamento ambiental para 7 marinas de Florianópolis e uma de Joinville. Hoje o município possui apenas 16 marinas totalmente legalizadas (Associação Náutica Catarinense para o Brasil – ACATMAR). Segundo o ANEXO 1 da Resolução nº 237 de 16 de dezembro de 1997 do CONAMA, as marinas, por serem consideradas causadoras potenciais de danos ao meio ambiente, são sujeitas, obrigatoriamente, ao licenciamento ambiental. O licenciamento ambiental é um procedimento administrativo pelo qual o órgão ambiental competente licencia a localização, instalação, ampliação e operação desta atividade.

A Marina surgiu em 2001 para suprir a necessidade de um espaço para as embarcações dos clientes que alugavam a pousada existente no terreno que a empresa estudada foi fundada. Atualmente, a Marina também é considerada um condomínio que conta com nove casas alugadas anualmente e, ao longo do ano, presta serviço para uma média de 100 embarcações fixas.

Especificamente para esse estudo selecionou-se cinco trabalhadores que atuavam nas atividades consideradas como sendo operacionais, quatro deles desenvolvem funções de limpeza e manutenção das embarcações. As atividades realizadas pelos trabalhadores, chamados de limpadores de barco, podem ser basicamente assim descritas:

- dirigir trator para o transporte das embarcações até a água;
- lavar a embarcação com água doce e xampu especial;
- ligar o motor das lanchas que não saíram durante os últimos quinze dias.

Existe um gerente que cuida da planilha de descidas e subidas das lanchas, onde são apontadas as lanchas que necessitam ser limpas. O gerente também tem a função de buscar os clientes que utilizam o serviço leva e trás, para evitar as constantes filas no morro da Barra da Lagoa. Além disso, alguns clientes ligam para a Marina e pedem para serem buscados na Lagoa da Conceição.

As características dos empregados avaliados podem ser observadas na Tabela 1.

**Tabela 1** – Características gerais dos empregados avaliados.

Empregados	Sexo	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Filhos
1		44		2º grau completo	-
2		40		2º grau completo	
3		34		2º grau completo	-
4		36		2º grau incompleto	-
5		24		2º grau completo	-
6		32		3º grau incompleto	

Fonte: Elaborado pelos autores.

A média salarial dos funcionários avaliados é de R\$ 1.210,33 ± 278,75, variando de mês para mês conforme horas extras realizadas e alguns bônus que a empresa oferta. Todos os empregados são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Inicialmente, foi encaminhado um ofício ao responsável da Marina, contendo informações sobre os objetivos e procedimentos metodológicos do estudo, buscando autorização para a coleta de dados junto às atividades de seus trabalhadores. Após a permissão da gestão, os trabalhadores foram contatados de forma individual e assim agendados horários específicos para a coleta de dados, tanto com trabalhadores quanto com a chefia da marina. Para a realização do presente estudo, foram seguidos os princípios éticos conforme a Resolução 169/96 do Conselho Nacional de Saúde, bem como o atendimento da legislação vigente.

A coleta de dados foi realizada nos locais de trabalho, ou seja, nas dependências da Marina. O tempo destinado às coletas dependeu da disponibilidade individual de cada trabalhador e do proprietário do empreendimento, sendo que as coletas foram agendadas previamente com empresa e empregados. Todos os trabalhadores foram convidados a participar do estudo e para aqueles que aceitaram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foram passados os questionários. Os trabalhadores só foram efetivamente incluídos no estudo quando entregaram os questionários devidamente preenchidos.

Em função da baixa escolaridade dos trabalhadores os instrumentos para a coleta de dados foram aplicados em forma de entrevistas onde o pesquisador lia cada questão e suas respostas para a escolha da alternativa que mais se adequasse a realidade individual. Esta alternativa otimizou o preenchimento dos questionários. De forma complementar, algumas questões foram pontuadas com a chefia e com os trabalhadores como forma de esclarecer os resultados. Foi solicitada a documentação da empresa, com vistas a legislação vigente, como forma de obter maiores informações sobre o ambiente ocupacional.

Os questionários foram organizados de forma abranger os aspectos gerais de caracterização do estudo, assim como a qualidade de vida e perfil do ambiente. Os questionários foram divididos em três etapas, sendo: 1) características sociodemográficas, 2) qualidade de vida e 3) perfil do ambiente e condições do trabalho.

Para análise geral da percepção de qualidade de vida dos trabalhadores foi utilizado o *Whoqol-bref* que é um instrumento criado pelo *World Health Organization Quality of Life* e traduzido e validado para o Brasil por Fleck et al. (2000)<sup>7</sup>. A Organização Mundial da Saúde

(OMS) desenvolveu o *Whoqol* buscando um instrumento que avaliasse a qualidade de vida de forma global e que pudesse ser utilizado por diferentes culturas considerando o conceito de qualidade de vida da Organização e que esse é subjetivo, multidimensional e que inclui elementos de avaliação tanto positivos como negativos (FLECK et al., 1999)<sup>8</sup>.

O *Whoqol-bref* é formado por 26 questões, incluindo os domínios físico, psicológico, social e ambiental, sendo cada domínio formado por facetas específicas. O instrumento considera informações das duas últimas semanas dos avaliados. É composto por duas questões gerais (uma referente à qualidade de vida e outra à saúde) e não estão incluídas nas equações estabelecidas para análise dos resultados e mais 24 questões relativas a quatro domínios e suas respectivas facetas. Estas questões gerais foram utilizadas para verificar a percepção geral da saúde e da qualidade de vida. Além disso, foi utilizada para a base de análise a pontuação geral da qualidade de vida proposta pelo instrumento. Entretanto, a metodologia de avaliação proposta pela OMS para o *Whoqol-bref* não propõe critérios de classificação, e, além disso, no Brasil ainda não existem dados normativos para avaliação da qualidade de vida<sup>8</sup>. Os resultados encontrados com os trabalhadores da Marina foram comparados a outros estudos que tangenciam a discussão da qualidade de vida.

O instrumento apresenta boa consistência interna, validade concorrente, validade discriminante, validade de critério, validade de conteúdo e confiabilidade de teste-reteste<sup>7</sup>. Os domínios apresentaram coeficiente de *Cronbach* de 0,77 e as questões de 0,91. Os valores do coeficiente de *Cronbach*, segundo Fleck et al., (2000)<sup>7</sup> atestam uma consistência interna satisfatória, sendo os domínios relações sociais e meio ambientes os que apresentam menores valores.

As questões do *Whoqol-bref* são apresentadas por uma escala de respostas do tipo *Likert*, utilizando-se os seguintes parâmetros: intensidade (nada – extremamente), capacidade (nada – completamente), frequência (nunca – sempre) e avaliação (muito insatisfeito – muito satisfeito; muito ruim – muito bom).

A qualidade de vida geral refere-se à média das duas questões gerais do *Whoqol-bref* (Q1 e Q2) e é avaliada independente das outras questões e domínios. Por se tratar de um construto multidimensional, não existe um único escore como resultado, mas um escore para cada domínio e outro para a qualidade de vida geral. Todas as questões são medidas na direção positiva, ou seja, quanto maior for o escore melhor é a avaliação da qualidade de vida. As questões Q3, Q4 e Q26 possuem direção reversa e foram transformadas no momento da avaliação dos domínios. Os escores finais da avaliação da qualidade de vida podem ser

transformados em duas escalas, uma de quatro a 20, e outra de zero a 100<sup>9</sup>. Nas análises gerais os resultados são apresentados nas duas escalas, no entanto, optou-se por apresentar os demais resultados na escala de zero a 100 para facilitar as classificações de qualidade de vida e a comparação com outros estudos.

Para avaliação da percepção sobre as condições de trabalho foi utilizado o instrumento proposto por Nahas (2003)<sup>9</sup> denominado Perfil de Ambiente e Condições de Trabalho, formado por 15 questões dentro de uma escala de quatro níveis (1=ruim, 2=regular/sofrível, 3=bom/boa e 4=excelente). O instrumento foi avaliado por Botti et al. (2006)<sup>10</sup>, que por meio do Kappa, para avaliar a reprodutibilidade obteve o valor de 0,6353 (IC 95%: 0,6041; 0,6665), representando 77,6% de concordância das respostas entre o teste e o re-teste, recebendo classificação, portanto, de substancial. Além disso, Nahas et al. (2009)<sup>11</sup>, ao realizarem a reprodutibilidade desta mesma escala encontraram níveis de concordância substanciais, portanto, aceitáveis para reprodutibilidade (coeficiente de Kappa de 0,63 (IC95%: 0,60; 0,66), representando 77,6% de concordância das respostas entre o teste e o reteste).

O instrumento busca avaliar o ambiente e as condições de trabalho considerando cinco componentes: ambiente físico, ambiente social, desenvolvimento e realização profissional, remuneração e benefícios, relevância social do trabalho. A percepção dos indivíduos é classificada como negativa ou percepção positiva para cada componente do questionário que possui pontuação possível de zero a nove. Assim, foram consideradas percepção negativa para valores médios da escala de 0 a 4,49 e percepção positiva com valores de 4,50 a 9 pontos.

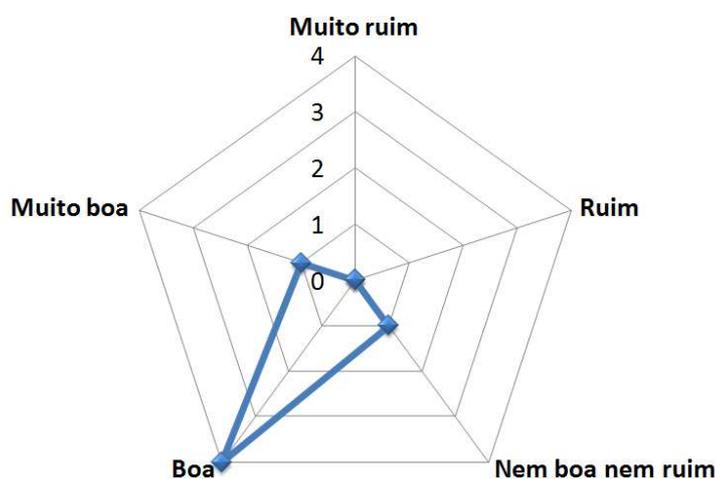
A investigação das consequências do trabalho para a saúde e qualidade de vida foi feita por meio de três questionamentos aos trabalhadores, sendo eles: 1) esgotamento físico e mental, 2) problemas físicos como dores no corpo e alergias, 3) influencia negativa do trabalho na saúde e qualidade de vida. As investigações relacionadas às dificuldades com o trabalho serão observadas pelas questões que seguem: 1) dificuldades com o trabalho em função das condições climáticas, 2) dificuldade com o trabalho em função da estrutura e local de trabalho, 3) dificuldades com o trabalho em função da carga horária e 4) dificuldades com o trabalho em função da falta de apoio. As questões do questionário permitem quatro níveis de respostas: (0=nunca, 1=raramente, 2=constantemente e 3=sempre). Para a identificação da percepção dos indivíduos a pontuação deve ser considerada de 0 a 3 como região de sucesso; de 3,1 a 6 região de indefinição e de 6,1 a 9 região de fracasso considerando a dimensão consequências do trabalho para a saúde e qualidade de vida. Na dimensão dificuldades do

trabalho o seguinte critério foi adotado: de 0 a 4 região de sucesso; de 4,1 a 8 região de indefinição e de 8,1 a 12 região de fracasso<sup>12</sup>.

Para a análise dos dados foi realizada a estatística descritiva por meio da média e desvio padrão para as variáveis contínuas e para as variáveis categóricas será realizada a distribuição de frequência absoluta e relativa.

## Resultados E Discussões

Este estudo buscou identificar as percepções de empregadores e empregados sobre a qualidade de vida e condições do trabalho. De maneira geral, os trabalhadores percebem sua qualidade de vida de forma positiva, assim como ilustra a Figura 2.

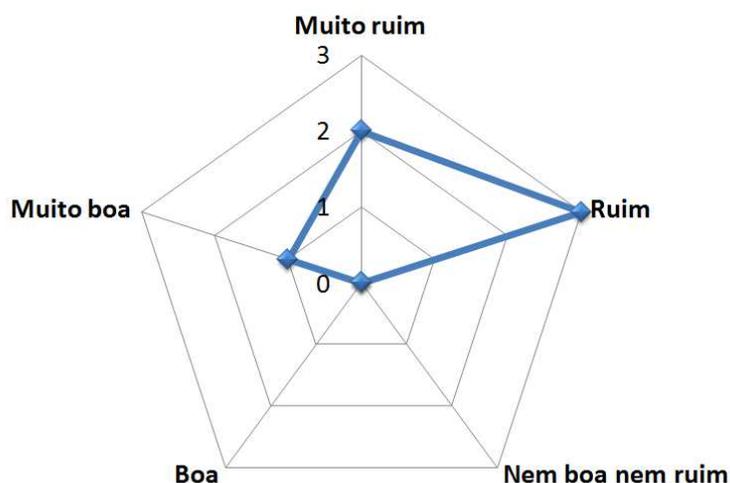


**Figura 2** – Percepção dos empregados quanto à qualidade de vida. Fonte: Elaborada pelos autores.

Entretanto, a gerência da Marina (nível estratégico da empresa) teve uma percepção de que a qualidade de vida dos funcionários poderia ser considerada como sendo nem boa nem ruim, o que se assemelha a percepção de apenas um dos trabalhadores. Vale salientar que a maioria dos trabalhadores (cinco de seis trabalhadores) percebe a qualidade de vida como sendo boa ou muito boa. Já para a satisfação com a saúde, ambos os níveis (estratégico e operacional) apresentam percepções semelhantes.

A maioria dos trabalhadores se considera insatisfeito com a saúde, apresentando uma satisfação ruim (três trabalhadores) ou muito ruim (dois trabalhadores). A Figura 3 ilustra a

satisfação dos trabalhadores com a saúde. O nível estratégico da empresa percebe essa insatisfação e acredita que os mesmos se encontram insatisfeitos com a saúde.



**Figura 3** – Satisfação dos empregados quanto à saúde. Fonte: A Autora

Já considerando os resultados por domínio da qualidade de vida, pode-se observar que as pontuações gerais foram de  $64,00 \pm 8,76$  pontos. Pereira (2008)<sup>12</sup> e Teixeira (2011)<sup>13</sup> consideram que a escala da qualidade de vida se associa a uma percepção mais negativa, quando mais próxima do zero e, mas positiva, quando mais próxima dos 100 pontos. Lopes, Russo e Fiorini (2007)<sup>14</sup> ao avaliar caminhoneiros, considerou que a qualidade de vida pode ser considerada como sendo boa ou muito boa. Entretanto, os autores não posicionam a pontuação que fez chegar a estas conclusões.

De maneira geral, estudos com trabalhadores dos mais diferentes segmentos apresentam valores semelhantes e relativamente superiores aos encontrados pelo presente estudo. O estudo de Pereira et al. (2009)<sup>15</sup> realizado com músicos de orquestra mostrou uma qualidade de vida geral com  $65,12 \pm 4,85$  pontos. O estudo de Pentead e Pereira (2006)<sup>16</sup> encontrou score médio da qualidade de vida dos professores de 66 pontos, o que segundo os autores pode ser considerado como sendo uma qualidade de vida regular. Nesta mesma interpretação, pode-se dizer que os trabalhadores da Marina investigada também apresentam uma qualidade de vida como sendo regular, uma vez que a pontuação é menor quando comparada a outros segmentos ocupacionais, como os estudos de Pentead e Pereira (2006)<sup>16</sup> e Pereira et al. (2009)<sup>15</sup>.

Entretanto, resultados inferiores aos encontrados pelo presente estudo podem ser observados em outras profissões como policiais, por exemplo, que apresenta trabalhadores com qualidade de vida percebida como inferior à dos trabalhadores da Marina<sup>17</sup>.

Com relação aos domínios da qualidade de vida, os maiores resultados foram encontrados para o domínio relações sociais e os menores no domínio físico, assim como ilustra a Tabela 2. Estes dados vão de encontro aos resultados encontrados por Pereira et al. (2009)<sup>15</sup> que reportou maiores escores para o domínio meio ambiente e menor no domínio psicológico.

Ainda considerando os resultados por domínio da qualidade de vida, o nível estratégico percebe de maneira mais negativa a qualidade de vida dos trabalhadores do que eles próprios percebem a sua qualidade de vida. A Tabela 2 ilustra os domínios da qualidade de vida e as percepções de empregados (nível operacional da empresa) e empregadores (nível estratégico da empresa).

**Tabela 2** – Domínios da qualidade de vida e a percepção de empregados e empregadores.

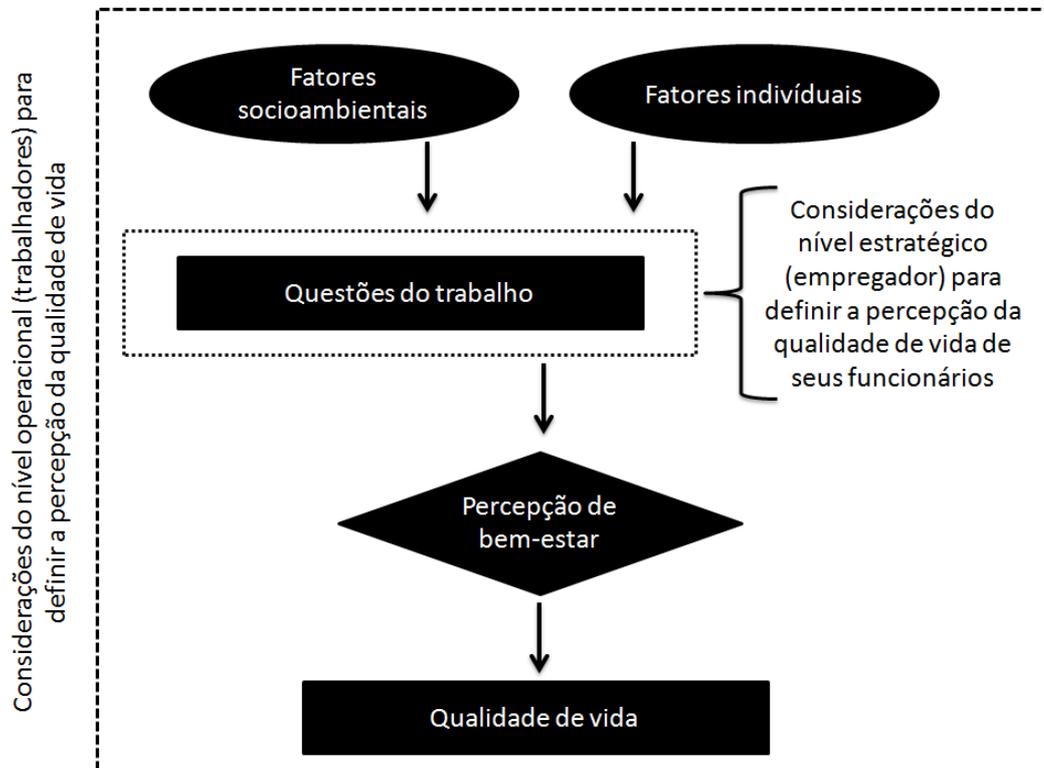
Domínio da qualidade de vida (WHOQOL/Bref)	Percepção do nível operacional da empresa	Percepção do nível estratégico da empresa
Físico	54,76 ± 5,38	60,71
Psicológico	61,11 ± 10,76	62,50
Relações sociais	76,39 ± 18,57	83,33
Meio ambiente	53,65 ± 8,93	62,50
Geral	64,00 ± 8,76	48,00

Fonte: Elaborado pelos autores.

Dyniewicz et al (2009)<sup>18</sup> indicam que ao longo da história o ambiente de trabalho tem sido motivo de risco. Além disso, para Nahas et al (2009)<sup>11</sup> no contexto de vida atual, fatores socioambientais (o ambiente e as condições de trabalho, no caso do indivíduo trabalhador) somados a fatores individuais (estilo de vida) resultam na percepção do bem-estar geral do indivíduo, o que reflete a sua qualidade de vida.

Contextualizando o modelo dos autores, pode-se dizer que as percepções de empregadores podem se diferenciar dos empregados, pois os empregadores, muitas vezes, apresentam uma visão reduzida da vida dos trabalhadores e estas, se associam, aos momentos

em que os mesmos estão desenvolvendo suas atividades laborais, assim como ilustra a Figura 4.



**Figura 4** –Modelo conceitual da qualidade de vida. Fonte: Nahas et al (2009)<sup>11</sup>.

Importante destacar, que em outros casos os empregadores podem perceber a qualidade de vida de seus trabalhadores como sendo muito boa. Entretanto, faltam ainda estudos que busquem identificar se estas percepções influenciam na tomada de decisão para as alternativas de promoção de saúde e segurança do trabalhador ou ainda se estas questões vêm apenas a cumprir a legislação vigente brasileira. Além disso, é importante ainda verificar se empreendimentos que apresentam estratégias em SST terão impactos diferenciados, no que tange a percepção da qualidade de vida dos trabalhadores, daquelas que não desenvolvem atividades no âmbito preventivo ou ainda corretivo. Na Marina avaliada, o empregador teve uma percepção semelhante aos seus funcionários e se propôs a intervir no que diz respeito aos aspectos físicos do trabalho de forma a preparar os trabalhadores para as atividades por meio de ginástica laboral. Assim, sugerem-se novos estudos neste mesmo ambiente buscando identificar os resultados encontrados.

Em trabalhadores de Marina, observa-se que muitas questões que levam a percepções negativas tanto da qualidade de vida quanto do trabalho estão associadas às atividades realizadas durante o período ocupacional. Entretanto, estudos que se dediquem a busca de informações nestes ambientes encontram-se abrandados pela literatura e se fazem necessários.

A maioria dos estudos<sup>19, 20, 21</sup> associam as atividades do trabalho portuário o que difere das atividades realizadas em Marina em função de que um porto é uma área, abrigada de ondas e correntes, normalmente localizada à beira de um mar, lago ou rio, que tem como função o atracamento de barcos e navios, e com o pessoal e serviços necessários para o carregamento e descarregamento de carga. Além disso, pode-se dizer que não poucos são os estudos encontrados com enfoque em qualidade de vida e percepção do ambiente e condições de trabalho em trabalhadores de portos.

Os portos são semelhantes a aeroportos, podem contar com áreas de estoque temporário, bem como instalações para o movimento de pessoas e carga ao redor do setor portuário, e, em alguns casos, terminais especialmente designados para acomodação de passageiros. Já Marina é semelhante a um estacionamento, porém para embarcações, onde pode ou não existir serviços com de limpeza e manutenção do bem.

Especificamente tratando das condições de trabalho, os componentes de maior fragilidade, na visão dos empregados, são associados à remuneração e benefícios (que se associam a percepção da remuneração em relação ao trabalho que realiza, aos benefícios de saúde oferecidos pela empresa aos trabalhadores e as oportunidades de lazer entre os trabalhadores e familiares) e ao ambiente físico ao qual os trabalhadores estão inseridos (que se associa as condições de limpeza e iluminação do local de trabalho, adequação ergonômica do mobiliário e equipamentos e condições de ruídos e temperatura), ou seja, na Marina. Estes resultados se associam aos achados com a qualidade de vida que também associou o ambiente como principal fragilidade.

Da mesma forma que os trabalhadores percebem os pontos negativos de maior fragilidade, o nível estratégico também apresentou percepções semelhantes á dos trabalhadores, assim como ilustra a Tabela 4, nos mesmos componentes.

**Tabela 4** - Média e desvio padrão dos componentes do perfil do ambiente e condições do trabalho conforme a percepção do nível operacional (empregados) e nível estratégico (empregador).

Componentes	Percepção do		
	Percepção do nível operacional da empresa	Desvio padrão	Percepção do nível estratégico da empresa
Ambiente físico	6,00	0,82	6,00
Ambiente social	8,17	1,06	9,00
Desenvolvimento e realização profissional	8,67	0,82	9,00
Remuneração e benefícios	5,17	0,41	5,00
Relevância social do trabalho	7,50	1,36	8,00

Fonte: Elaborado pelos autores.

A Marina estudada possui três mil metros de terreno, sendo ele dividido em áreas cobertas e descobertas, onde são guardadas as embarcações. A empresa abre seis dias na semana durante o horário de inverno e sete dias durante o horário de verão.

Considerando os aspectos de remuneração e benefícios pode-se associar o alto nível de satisfação com que o trabalho representa em termos de crescimento e enriquecimento profissionais. Assim, destaca-se a importância das empresas acreditarem que quanto maior for o interesse em melhorar aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho, consequentemente esses aspectos influirão nos resultados finais da empresa, pois as pessoas estarão satisfeitas e recompensadas no trabalho e isso irá repercutir na produtividade e na satisfação laboral.

Ainda com relação aos aspectos de remuneração e benefícios convém mencionar que os limpadores de barco possuem como piso salarial de R\$ 985,00, porém a Marina usa como base R\$ 1.100,00 com o acréscimo de hora extra e insalubridade. A secretária recebe R\$ 1.200,00 mais hora extra caso seja feita, e o gerente recebe uma base salarial de 1.765,00 com o acréscimo de horas extra e insalubridade. Também existe a política de bônus para quem atingir a meta de não chegar atrasado ou faltar. Estes benefícios chegam a somar R\$ 250,00

reias de acréscimo ao salário. Fora o salário, os empregados ganham vale transporte quando necessário, pois residem perto da empresa, o que os leva a ir trabalhar caminhando ou de bicicleta. Assim, estudos mais aprofundados devem ser realizados no sentido de entender o que os trabalhadores ainda julgariam necessário para estarem mais satisfeitos. Cabe ressaltar que da mesma forma os trabalhadores se mostram insatisfeitos a gestão do empreendimento percebe estas insatisfações.

O estudo apontou uma baixa pontuação para as condições do ambiente, como a iluminação. A reclamação com a iluminação foi referente as vagas cobertas que são galpões. Para amenizar os prejuízos com a iluminação os galpões contam com algumas telhas de vidro para que a luz natural entre no espaço. Porém, como o excesso de luz natural pode danificar o esmalte e a colocação das embarcações, as telhas existentes ainda podem ser consideradas como sendo insuficientes na opinião dos trabalhadores. De maneira geral e como recomendação, a melhor solução seria aumentar o número de luzes artificiais presentes nos galpões. Entretanto, cabe um estudo mais aprofundado de forma quantitativa que aponte a os lux do local, conforme aponta a NBR ISO/CIE 8995-1:2013<sup>6N</sup> que trata da iluminação de ambientes de trabalho. Cabe ainda realizar um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, previsto na legislação vigente – Norma Regulamentadora 9<sup>7N</sup> (BRASIL, 1978)<sup>22</sup>. Importante também realizar estudo com enfoque na Portaria nº 25, de 29/12/1994<sup>8N</sup> (BRASIL, 1995)<sup>239</sup>, a qual classifica os riscos em categorias de problemas físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidente.

As queixas relacionadas aos equipamentos e condições de ruídos estão diretamente ligadas ao o trator que em última análise pode ser considerando como barulhento. Vale ressaltar que o mesmo se encontra em condições adequadas de uso, não sendo velho nem deteriorado, mas possui barulho alto característico de trator e é cansativo de se pilotar. Entretanto, quando questionado a empresa observou-se que os trabalhadores não fazem uso de equipamento individual de proteção, que para este caso em específico, seria o protetor

---

<sup>6N</sup> NBR ISO/CIE 8995-1:2013 que trata da iluminação dos ambientes de trabalho. Disponível em: <<http://www.abntcatalogo.com.br/norma.aspx?ID=196479>>. Acesso em: 16 de dez 2014.

<sup>7N</sup> Norma Regulamentadora 9. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808148EC2E5E014961B76D3533A2/NR-09%20\(atualizada%202014\)%20II.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808148EC2E5E014961B76D3533A2/NR-09%20(atualizada%202014)%20II.pdf)>. Acesso em: 14 de dez 2014.

<sup>8N</sup> Portaria nº 25, de 29/12/1994. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEA44A24704C6/p\\_19941229\\_25.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEA44A24704C6/p_19941229_25.pdf)>. Acesso em: 17 de dez 2014.

auditivo, conforme indica a legislação vigente – Norma Regulamentadora 6<sup>10N</sup>. Desta forma, pode-se dizer que a empresa ainda precisa se ajudar. Quando questionados, foi informado que os trabalhadores faziam uso de proteção, mas muitos acidentes (batidas entre veículos) foram ocorridos, pois o trabalhador do trator não escutava o que os outros avisavam quando estavam sinalizando. Entretanto, outras estratégias para o manejo dos barcos com o trator devem ser adotadas. Sugere-se a realização de estudos futuros e uma Análise Ergonômica do Trabalho para evidenciar outras fragilidades e assim ajustar as estratégias da empresa.

### **Considerações Finais**

A integração do empregado com a empresa não está ligada apenas ao aspecto físico, mas também se estende ao psicológico e social. O trabalho pode se tornar agradável e prazeroso, mas também pode ser algo que não satisfaça o trabalhador e, conseqüentemente pode ter influências negativas tanto nas atividades realizadas durante o trabalho quanto na vida pessoal.

Considerando especificamente os objetivos do trabalho, pode-se dizer que o empregador estudado obteve a percepção de qualidade de vida de seus funcionários de maneira mais negativa do que eles próprios percebem a sua qualidade de vida. Isso pode ter ocorrido devido à visão reduzida que o empregador tem sobre a vida dos trabalhadores e estas, se associam, aos momentos em que os mesmos estão trabalhando.

O estudo verificou as percepções dos empregados sobre a qualidade de vida no trabalho, de maneira geral, os trabalhadores percebem sua qualidade de vida de forma positiva, quando uma visão mais ampla é abordada. Mas considerando os resultados feitos pela análise por domínio da qualidade de vida o resultado foi um pouco diferente sendo alguns aspectos da qualidade de vida considerados como sendo regulares, como por exemplo, o ambiente físico e meio ambiente.

Os aspectos que apresentaram piores percepções das condições de trabalho também se associaram a remuneração e benefícios e o ambiente físico. Para esses aspectos os níveis estratégico e operacional apresentaram percepções semelhantes. Sugerem-se novos estudos com foco nos programas realizados pelas empresas e a percepção de empregados e empregadores quanto a esses impactos na saúde e qualidade de vida.

---

<sup>10N</sup> Norma Regulamentadora 6 – Equipamento de Proteção Individual. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A47594D04014767F2933F5800/NR-06%20\(atualizada\)%202014.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A47594D04014767F2933F5800/NR-06%20(atualizada)%202014.pdf)>. Acesso em 17 de dez 2014.

## Referências

- 1 ABP. Anuário Brasileiro de Proteção. Edição Anual sobre Saúde e Segurança do Trabalho. *Revista Proteção*. 2012.
- 2 ABP. Anuário Brasileiro de Proteção. Edição Anual sobre Saúde e Segurança do Trabalho. *Revista Proteção*. 2012.
- 3 Pastore, J. *O custo dos acidentes e doenças do trabalho no Brasil*. 2011. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_320.html](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_320.html)>. [10 abr 2016]
- 4 Teixeira CS. Saúde e qualidade de vida nos processos de trabalho: um enfoque pertinente para a ergonomia. *Atividade Física, Lazer & Qualidade de Vida: Revista de Educação Física*. 2010; 1(1):5-25.
- 5 BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil; Organização Pan-Americana da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. (Série A. Normas e manuais técnicos, n. 114)
- 6 Andrade ROB, Tachizawa T, Carvalho A B. *Enfoque Estratégico Aplicado Desenvolvimento Sustentável*. 2a ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2002.
- 7 Fleck MPA, Leal OF, Louzada S, Xavier M, Chachamovich E, Vieira G, et al. O instrumento de avaliação de qualidade de vida abreviado da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-bref): aplicação da versão em português. *Rev Saúde Pública*. 2000.
- 8 Fleck MPA, Louzada S, Xavier M, Chachamovich E, Vieira G, Santos L, Pinzon V. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (Whoqol-100). *Revista de Saúde Pública*, 1999; 33(2):198-205.
- 9 Nahas, M. V. Perfil de ambiente e condições de trabalho. In: Barros, M. V. G. (Coord). *Gestão e Promoção de Saúde na Empresa*. Curso de pós-graduação (latu sensu) em Gestão e Promoção de Saúde na Empresa. FURB, Blumenau, 2003.
- 10 Botti M, Rabacow FM, Borgatto AF, Nahas MV. Perfil do ambiente e condições R. *Perspect. Ci. e Saúde* 2018;3(1):108-126.

- de trabalho: consistência dos resultados em trabalhadores de diferentes graus de escolaridade. In: *Simpósio Internacional de Ciências Do Esporte*, 14., 2006, São Paulo. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento - Suplemento Especial*, 2006.
- 11 Nahas MV, Rabacow FM, Pereira SV, Borgatto AF. Reprodutibilidade de uma escala para avaliar a percepção dos trabalhadores quanto ao ambiente e às condições de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 2009; 34(120):179-183.
- 12 Pereira ÉF. *Qualidade de vida e condições de trabalho de professores de educação básica do município de Florianópolis – SC*. 2008. 86p. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.
- 13 Teixeira CS. *Fatores associados às queixas musculoesqueléticas no contexto das condições de saúde e trabalho*. 279p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2011.
- 14 Lopes G, Russo CL, Fiorini. CA. *Estudo da audição e da qualidade de vida em motoristas de caminhão*. São Paulo, 2007
- 15 Pereira ÉF, Santos A, Teixeira CS, Rocha LS, Legnani RFS, Merino EAD. Qualidade de vida: conceitos e variáveis relacionadas. *Conexões (UNICAMP)*, 2009, 7(3):14-28.
- 16 Penteadó RZ, Pereira IMTB. Qualidade de vida e saúde vocal de professores. *Revista de Saúde Pública*, 2006; 41(2): 236-243.
- 17 Andrade RE, Souza RE, Minayo SMC. *Intervenção visando a auto-estima e qualidade de vida dos policiais civis*. Rio de Janeiro Revista: Ciência & Saúde Coletiva 2009 14(1).
- 18 Dyniewicz AM, Moser AD, Santos AF, Pizoni H. Avaliação da qualidade de vida em empresa metalúrgica: um subsídio à prevenção de agravos à saúde. *Fisioterapia em Movimento*, 2009; 22(3): 457-466.
- 19 Matos, FG. *Empresa Feliz*. São Paulo: Makron Book, 1997.
- 20 Silvia SED. *A Importância do Treinamento em Segurança e Saúde do Trabalho para o Trabalhador Portuário*. 62 p. Monografia de Conclusão de Curso R. *Perspect. Ci. e Saúde* 2018;3(1):108-126.

(Especialização em Segurança do Trabalho) – Universidade Federal do Paraná, 2011.

21 Soares JC. *Método para Identificação dos Fatores que influenciam na Segurança do Trabalho em Espaços Confinados: Uma Aplicação na Construção de Embarcações*. Dissertação (Mestrado – Engenharia Ambiental) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2012.

22 BRASIL. NR .17 *Ergonomia* Portaria GM nº 3.214 08 de julho de 1978.

23 BRASIL (Secretaria de Previdência). Anuário Estatístico da Previdência Social. Brasília, 2015. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf> [04 jan 2018]