

## Fatores de influência na qualidade de vida dos profissionais de saúde: uma discussão sobre a qualidade de vida no trabalho

*Influencing factors in the quality of life of health professionals: a discussion about quality of life at work*

Adelaide Martins Alves<sup>1</sup>, Alex Pizzio<sup>2</sup>

### RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema cada vez mais relevante na agenda dos gestores de políticas públicas, uma vez que o planejamento, elaboração, monitoramento e avaliação das políticas dependem do uso eficiente dos recursos disponíveis. Portanto, esta pesquisa propôs-se a avaliar estudos realizados sobre a Qualidade de Vida no Trabalho em profissionais da saúde e identificar quais os fatores mais influenciam na Qualidade de Vida (QV) desses trabalhadores. Nos 18 artigos analisados, foram identificados 8 fatores de influência na Qualidade de Vida no Trabalho, que tiveram 40 citações no total, são eles: adoecimento no trabalho; ambiente físico; ambiente organizacional; fatores externos relacionados à situação de vulnerabilidade social do usuário; hábitos de vida; jornada de trabalho; remuneração; satisfação com o trabalho executado. Demonstrou-se com este estudo, que a QVT depende de múltiplos fatores, sejam eles intrínsecos ao indivíduo e à organização ao qual ele está inserido ou extrínsecos em relação ao seu contexto social e extraorganizacional, evidenciando a necessidade da realização de estudos periódicos acerca do tema, a fim de subsidiar gestores públicos e privados na implementação das medidas mais adequadas para redução do nível de insatisfação do profissional da área da saúde com o seu trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Políticas Públicas. Profissionais de saúde. Satisfação.

### ABSTRACT

Quality of Life at Work (QWL) is an increasingly relevant topic on the agenda of public policy managers, since the planning, development, monitoring and evaluation of policies depend on the efficient use of available resources. Therefore, this research proposed to evaluate studies on Quality of Life at Work in health professionals and to identify which factors most influence the Quality of Life (QL) of these workers. In the 18 articles analyzed, eight factors were identified as influencing Quality of Life at Work, which had 40 citations in total, they were: work-related illness; physical environment; organizational environment; external factors related to the user's social vulnerability situation; life habits; working hours; remuneration; and satisfaction with the work performed. This study demonstrated that QLW depends on multiple factors, whether they are intrinsic to the individual and the organization to which he/she belongs or extrinsic in relation to his/her social and extra-organizational context, highlighting the need for periodic studies on the subject in order to support public and private managers in the implementation of the most appropriate measures to reduce the level of dissatisfaction of health professionals with their work.

**Keywords:** Quality of Life at Work. Public Policies. Health Professionals. Satisfaction.

<sup>1</sup> Mestre em Gestão de Políticas Públicas pela Universidade Federal do Tocantins.

E-mail: adelaidemartins@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-5503-3915>

<sup>2</sup> Doutor em Ciências Sociais, Docente no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Federal do Tocantins.

E-mail: alexpizzio@uft.edu.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7181-6355>

## 1. INTRODUÇÃO

Esta pesquisa propõe-se a avaliar estudos realizados sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em profissionais da área da saúde. O tema Qualidade de Vida no Trabalho possui na literatura uma diversidade de abordagens, conceitos e formas de avaliação. No entanto, de forma objetiva, essa diversidade de definições acerca do tema converge para a ideia de satisfação do trabalhador com o seu trabalho. Evidentemente, esse grau de satisfação possui relação com diversos fatores inerentes ao próprio trabalhador, ao seu ambiente laboral e ao clima organizacional da empresa.

No mundo contemporâneo a QVT vem se tornando um tema cada vez mais relevante na agenda dos gestores de políticas públicas, uma vez que o planejamento, a elaboração, o monitoramento e a avaliação das políticas dependem do uso eficiente dos recursos disponíveis. Nessa perspectiva, as condições de trabalho, o ambiente laboral, os aspectos remuneratórios, a saúde mental e a segurança, são alguns dos fatores levados em consideração em todo esse processo.

Na área da saúde os processos de trabalho envolvem questões multidisciplinares, nas quais existem uma gama de elementos estressores. A frustração causada pela impotência diante da perda, a exposição a doenças ou ao próprio ambiente insalubre, somados à rotina de trabalho exaustiva e à pressão de todo o sistema de saúde por indicadores satisfatórios. Além de todos esses elementos, o profissional de saúde é fundamental no combate às epidemias, desastres e catástrofes, figurando em muitos momentos nas linhas de frente das estratégias de enfrentamento. Por essas razões, ocorreu nos últimos anos um agravamento nos indicadores de saúde e de segurança do trabalhador da saúde (MIRANDA et.al 2020). Diante disso, é importante que sejam identificados os fatores relacionados à QVT dos profissionais da área da saúde e que se tenha um olhar específico para as peculiaridades do trabalho nesse setor.

## 2. MATERIAIS E MÉTODOS

Visando atender os objetivos deste trabalho e podermos sistematizar as melhores evidências em relação à qualidade de vida no trabalho na área da saúde optamos pela revisão sistemática. Trata-se de uma técnica de investigação científica que aplica critérios rígidos e reproduzíveis na coleta de dados. A técnica parte de uma pergunta norteadora a fim de selecionar os estudos e analisar criteriosamente a qualidade de cada um, preocupando-se em eleger materiais válidos e descartando os que não atendam aos

critérios pré-estabelecidos. Em suma, a revisão sistemática nada mais é que um estudo que resume outros estudos com o objetivo de disponibilizar um resumo das evidências encontradas em relação às intervenções realizadas sobre determinado tema. Por seguir procedimentos padronizados e transparentes, sofre menos influência do ponto de vista de quem a elaborou, podendo apresentar estimativas com menos vieses e mais próximas da realidade.

A primeira etapa para o desenvolvimento da pesquisa consistiu na elaboração uma pergunta bem estruturada. Para este estudo, a pergunta foi fundamentada na estratégia PVO, onde a letra “P” corresponde à população ou ao problema de pesquisa, a letra “V” diz respeito às variáveis e a letra “O” equivale a *outcome* ou desfecho. Ressalta-se que esses elementos fizeram parte dos critérios de exclusão e inclusão.

Diante disso, essa revisão sistemática propôs-se a responder a seguinte pergunta norteadora: quais os fatores de influência (variáveis) na Qualidade de Vida no Trabalho (resultado) dos profissionais da saúde (população)?

**Quadro 1.** Descrição da estratégia PVO para elaboração da pergunta norteadora

Acrônimo	Definição	Descrição
P	População	Profissionais da área da saúde, sendo considerados, para este estudo, os enfermeiros, técnicos de enfermagem, auxiliares de enfermagem, médicos, dentistas e fisioterapeutas.
V	Variáveis	Fatores que influenciam de forma positiva ou negativa no bem estar da vida do profissional no ambiente laboral e na sua vida fora desse ambiente, sejam eles fatores internos ou externos ao indivíduo.
O	Resultado	Impacto na qualidade de vida.

**Fonte:** elaborado pelos autores.

Como critérios de elegibilidade na seleção do material a ser analisado elencamos os seguintes fatores: estudos que investigaram fatores de influência na QVT, com profissionais da saúde, realizados no Brasil, publicados em português na plataforma *Scientific Electronic Library Online – SciELO*, durante o período compreendido de 2017 a 2021. A seleção dos artigos ocorreu por meio da *string* de busca: "qualidade de vida no trabalho profissionais de saúde". Posteriormente, foram aplicados os critérios de elegibilidade conforme descrito no quadro 2.

**Quadro 2.** Descrição dos critérios de inclusão e exclusão

Critérios de inclusão	Critérios de exclusão
Fatores de QVT	Tratar sobre outro tema
Profissionais de saúde	Não realizado em profissionais da saúde
Realizado no Brasil	Não realizado no Brasil
Período de 2017 a 2021	Outros períodos
Em português	Outros idiomas
Base de dados Scielo	Duplicados

**Fonte:** elaborado pelos autores.

Para a extração dos dados, utilizou-se a planilha elaborada no estágio anterior, excluindo os artigos classificados como inelegíveis e organizando os fatores de influência identificados nos artigos analisados, conforme abaixo:

- a) adoecimento no trabalho;
- b) ambiente físico;
- c) ambiente organizacional;
- d) fatores externos relacionados à situação de vulnerabilidade social do usuário dos serviços de saúde;
- e) hábitos de vida;
- f) jornada de trabalho;
- g) remuneração;
- h) satisfação com o trabalho executado;
- i) justificativa do motivo em caso de exclusão.

A partir da planilha supracitada é possível visualizar, na primeira coluna, todos os artigos selecionados, na primeira linha, os fatores de influência identificados, e nas demais, a incidência das citações em relação aos fatores de influência.

### 3. RESULTADOS

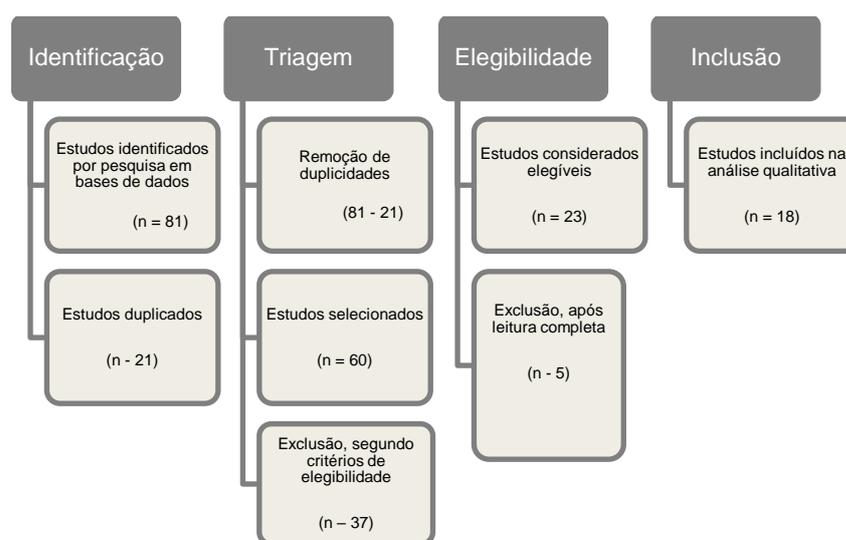
Foram identificados 81 artigos, após a busca na base de dados Scielo. Posteriormente, os artigos identificados foram exportados para o Excel para a remoção de duplicados e realização da triagem, quando se excluíram 21 estudos por estarem duplicados, totalizando 60 artigos para a leitura dos títulos e resumos.

Em seguida, todos os artigos foram triados e avaliados, por meio da consulta aos títulos e resumos, e foram excluídos, ainda, 32 estudos por não atenderem aos critérios de elegibilidade, sendo que 13 não se tratavam de estudos sobre qualidade de vida no âmbito

do trabalho, cinco não abordavam a QVT com profissionais de saúde e cinco foram estudos realizados fora do Brasil. Ademais, nove artigos não dissertavam sobre QVT, tão pouco em profissionais de saúde, e foram igualmente retirados da análise, restando portanto, 23 artigos para a leitura completa.

A seguir, realizou-se a leitura completa dos 23 estudos considerados válidos para nova análise quanto aos critérios de elegibilidade. Após a leitura, excluíram-se outros cinco artigos, perfazendo um total de 18 artigos selecionados, os quais constituíram a síntese desta revisão. O fluxograma, demonstrado na Figura 1, representa as etapas realizadas para a produção desta pesquisa, desde a identificação dos estudos, a partir da definição da pergunta problema, passando pela triagem com a aplicação dos critérios de elegibilidade, excluindo ainda os artigos duplicados, e selecionando os estudos considerados elegíveis para a leitura completa e extração dos dados para análise.

**Figura 1: Fluxograma da estratégia de busca e da exclusão/inclusão dos artigos.**

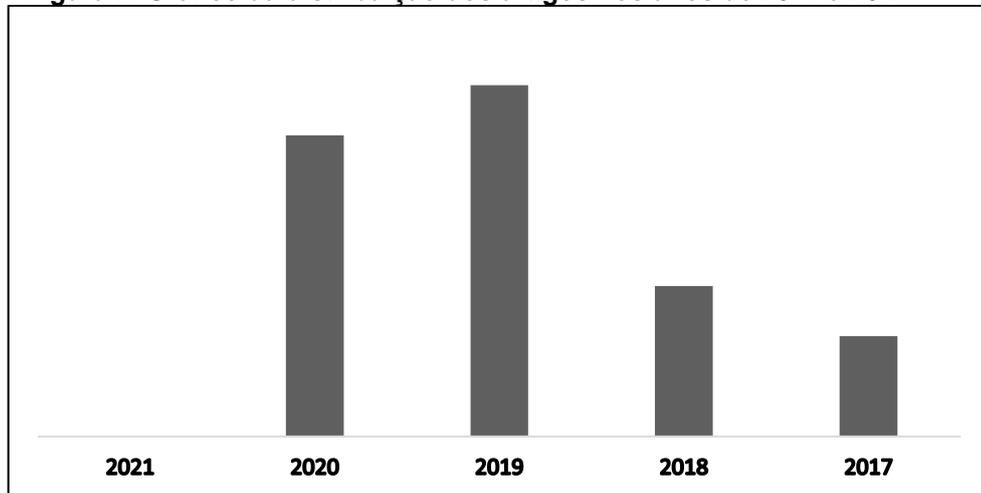


**Fonte: elaborado pelos autores.**

Quanto ao período de publicação, os estudos selecionados estão distribuídos nos anos de 2017 a 2021, sendo que 2019 foi o ano em que ocorreu o maior número de publicações, com sete artigos publicados, seguido de 2020, com seis publicações. Em 2018 houve três publicações sobre o tema e 2017 foi o ano com o menor número de publicações, totalizando apenas dois artigos publicados. (Figura 2). Percebe-se que antes da pandemia de Covid-19 o número de publicações sobre o tema estava em estágio crescente. No entanto, embora esse número tenha reduzido, chegando a zero em 2021, esse período representa um momento importante a ser estudado, no que se refere à qualidade de vida

no trabalho, em razão dos inúmeros desafios enfrentados, especialmente por profissionais da área da saúde, quanto às condições de trabalho e o contexto psicológico e social envolvidos.

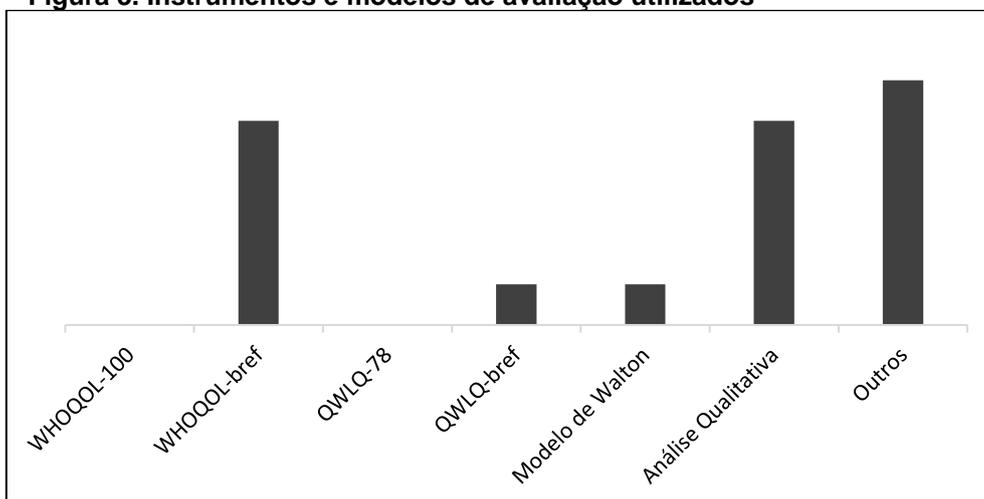
**Figura 2: Gráfico da distribuição dos artigos nos anos de 2017 a 2021.**



Fonte: elaborado pelos autores

Em relação aos instrumentos e modelos de avaliação aplicados na realização dos estudos selecionados nesta revisão, foi encontrada a seguinte distribuição:

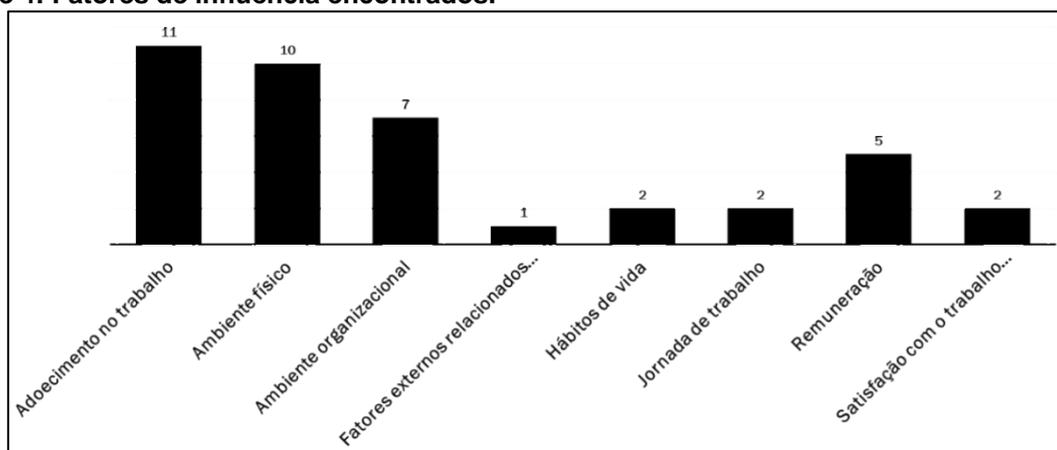
**Figura 3. Instrumentos e modelos de avaliação utilizados**



Fonte: elaborado pelos autores.

Por fim, foram identificados e agrupados oito fatores de influência na QVT, com quarenta citações no total, conforme demonstrado na Figura 4.

Figure 4: Fatores de influência encontrados.



Fonte: elaborado pelos autores.

#### 4. DISCUSSÃO

Nos 18 artigos analisados, foram identificados oito fatores de influência na Qualidade de Vida no Trabalho, que tiveram 40 citações no total. O adoecimento no trabalho corresponde ao fator de maior representação com 27,5% das citações, referenciado em 11 estudos como determinante no nível de satisfação dos profissionais de saúde em relação ao trabalho. Como adoecimento no trabalho, foram considerados aspectos relacionados à saúde física e mental, como estresse, fadiga, depressão, síndrome de Burnout, entre outros de natureza semelhante.

Esse fator pode ser considerado como elementar conforme a teoria de Maslow, ou seja, está na base da pirâmide, pertencente à segurança e à integridade física e mental do indivíduo. Embora se constitua como uma necessidade básica, também possui relação direta, intervindo e sofrendo interferências dos outros níveis da pirâmide, ou seja, das necessidades sociais, de estima e de autorrealização. Desse modo, o profissional acometido de incapacidade física ou mental possui maior nível de insatisfação com o trabalho, que por sua vez contribui para a sua baixa autoestima, perda de interesse, irritabilidade e perda de energia vital. Ainda de acordo com o estudo, o mesmo acontece quando há desequilíbrio entre os esforços despendidos e as recompensas recebidas pelo trabalho realizado na organização, resultando em efeitos negativos sobre a saúde. Nessa perspectiva, o adoecimento no trabalho teria influência na insatisfação, corroborando com o proposto na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg.

O ambiente físico também teve grande representação nos resultados, tendo sido citado em dez artigos, correspondendo a 25% do total da análise. Nessa categoria, foram considerados aspectos relacionados à infraestrutura dos estabelecimentos de saúde,

equipamentos de proteção individual e ferramentas de trabalho. Esse fator se encontra na base da Pirâmide Maslow, correspondendo às necessidades fisiológicas, assim como na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, segundo a qual declara que a ausência de um ambiente físico confortável e salubre gera insatisfação, mas a existência de um ambiente de trabalho favorável não é suficiente para que o trabalhador se sinta satisfeito.

Nesse sentido, o estudo realizado por Peterson & Dunnagan (1998) em relação à Análise do Impacto de um Programa de Promoção da Saúde na Satisfação no Trabalho, identificou que programas que promovem a melhoria da saúde e bem-estar físico não apresentavam impacto sobre a satisfação no trabalho, ao contrário dos programas que apresentavam melhorias no ambiente psicossocial.

Outro fator de bastante relevância identificado no estudo foi o ambiente organizacional, com 17,5% das citações. Sua definição possui na literatura uma série de conceitos que, em geral, estão atribuídos ao clima e à cultura organizacional da empresa. Segundo Glisson (2007), a cultura engloba o modo como as coisas são realizadas em uma organização, enquanto o clima representa o modo como as pessoas percebem seu ambiente de trabalho. Partindo desse conceito, foram identificados nesta revisão aspectos que compõem esse fator, como a participação na tomada de decisão, o reconhecimento profissional, o relacionamento interpessoal, a perspectiva de desenvolvimento de carreira na organização e a liberdade de atuação. Como se vê, o ambiente organizacional é um fator que geralmente apresenta aspectos relacionados às necessidades sociais, de estima e de realização profissional.

Nesse contexto, a participação na tomada de decisão foi considerada em três artigos como relevante para a satisfação no trabalho, à medida em que o indivíduo se reconhece como agente transformador de seu processo e de seu ambiente de trabalho. Em relação à percepção do indivíduo quanto à importância do seu trabalho dentro da organização, o reconhecimento profissional foi citado em três artigos analisados, como fatores que interferem na satisfação do trabalhador no ambiente laboral. Igualmente, o relacionamento interpessoal, que é o resultado da sua interação social com os colegas dentro e fora do ambiente de trabalho, mostrou-se essencial em três estudos selecionados.

Mencionada em dois artigos, a perspectiva de desenvolvimento da carreira na organização apresentou-se como fator de relevância para a QVT, considerando a perspectiva de carreira como a possibilidade de ascensão do profissional dentro da

organização, sem necessariamente estar vinculada a um plano de carreira por níveis de remuneração. Já a liberdade de atuação, refere-se à autonomia do indivíduo em relação ao seu processo de trabalho e também foi citada em dois artigos.

Ao contrário do proposto por Maslow, nesse estudo, os aspectos relacionados ao ambiente organizacional caracterizados pelas necessidades sociais, de estima e de autorrealização do indivíduo, aparecem como necessidades mais emergentes para os profissionais de saúde investigados. Os resultados coadunam com a teoria apresentada por Herzberg, em que esses aspectos se caracterizam como elementos impactantes na satisfação do trabalho. Na sequência, os benefícios de natureza financeira, como salários, bonificações, e outros, categorizados como remuneração, apareceram em 5 publicações como determinantes na satisfação do indivíduo com o trabalho, representando 12,5% do total. Na pirâmide de Maslow o fator remuneração pode ser considerado como um elemento básico, no entanto, cabe um destaque em relação a esse ponto, pois nesse caso, a remuneração é considerada elementar quando associada ao mínimo necessário para garantia do atendimento às necessidades fisiológicas e de segurança.

Acontece que essa não é a abordagem aplicada aos estudos avaliados nessa revisão, de modo que esse fator aparece como responsável pela valorização profissional, embora não haja qualquer escala de valor que proporcionasse uma avaliação mais específica em relação a esse item. Nessa perspectiva, a remuneração poderia estar na base ou mesmo no topo da pirâmide, como elemento responsável pela auto realização do indivíduo.

A jornada de trabalho, entendida nesse estudo como a soma dos períodos em que o profissional se dedica ao trabalho por meio de um ou mais vínculos, demonstrou ser relevante em 5% dos aspectos elencados. No entanto, há que se destacar uma possível limitação do estudo em razão da probabilidade de que esse fator seja mais apontado por profissionais com jornada de trabalho extensiva e menor remunerada. Assim, é possível que a jornada de trabalho seja mais danosa ao profissional, mas não seja tão citada quando responsável pela maior remuneração do trabalhador.

Segundo estudo realizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), afirma que longas jornadas de trabalho são responsáveis por aproximadamente um terço de doenças relacionadas ao trabalho e, somente no ano de 2016, foram responsáveis por 745 mil mortes decorrentes de Acidente Vascular Cerebral (AVC) e doença arterial coronariana. Ainda, no período de 2000 a 2016,

o número de mortes por doença cardíaca aumentou em 42%, e 19% por AVC. (Environment International, 2021)

Esse é um fator que possui interferência direta nos demais fatores como o adoecimento no trabalho e hábitos de vida, uma vez que reduz o tempo disponível para a realização de outras atividades como lazer, esporte e cultura. Nessa perspectiva, a metade dos estudos analisados nesta revisão, que apresentaram jornada de trabalho como fator de interferência na satisfação laboral, também apresentaram hábitos de vida como fator de relevância. Esse fator também esteve presente em 5% das ocorrências. Embora também dependa do ambiente organizacional e do ambiente físico, a satisfação com o trabalho executado foi compreendida neste trabalho como uma dimensão mais pessoal, ou seja, guardando maior relação com o indivíduo, por isso aparece como fator independente e representa a perspectiva imediata do profissional em relação ao seu trabalho, tendo ocorrido em 5% dos casos.

Fatores externos, relacionados à situação de vulnerabilidade social do usuário dos serviços de saúde, também se mostraram pertinentes em relação ao nível de satisfação com o trabalho dos profissionais de saúde, uma vez que transmitem sentimento de compaixão e empatia, fazendo com que esses profissionais passem por situações de sofrimento emocional. Esse fator esteve presente em 2,5% das citações.

Um aspecto relevante para a análise refere-se ao fato de que, nessa revisão sistemática, em sete dos dezoito artigos analisados, foram identificados, simultaneamente, fatores presentes em níveis distintos da Pirâmide das Necessidades de Maslow, desde o nível elementar até o topo da pirâmide, indo ao encontro do proposto pela Teoria da Motivação ERG de Aldefer, que afirmava não haver hierarquia entre as necessidades de cada indivíduo, em razão da diversidade de seus contextos. Destaca-se ainda, que alguns estudos tinham como objeto de análise a QV dos profissionais de saúde e não a QVT em si, no entanto, em razão de atribuírem grande peso aos fatores inerentes ao trabalho, à organização e às relações profissionais, acabavam por avaliar a QVT, logo, foram considerados nesta revisão.

No que se refere aos instrumentos utilizados para avaliar a qualidade de vida no trabalho, verificou-se que seis estudos optaram por elaborar seus próprios questionários, abordando, além da identificação demográfica e informações sobre o ambiente de trabalho, aspectos de diferentes escalas psicológicas encontradas na literatura. A análise qualitativa

foi responsável pela abordagem realizada em cinco artigos, por meio de reuniões, grupos de trabalho e estudo de caso.

O primeiro modelo internacional, WHOQOL-100, elaborado pela Organização Mundial da Saúde, não foi utilizado em nenhum dos artigos selecionados, possivelmente pela sua extensão. Já a versão mais abreviada, o WHOQOL-bref, foi o instrumento mais adotado entre os estudos analisados, sendo aplicado em cinco pesquisas. Importante destacar que, embora haja na literatura questionários para avaliar a qualidade de vida especificamente no ambiente de trabalho, como o QWLQ-78 e a sua versão mais abreviada denominada QWLQ-bref, ambos elaborados a partir da metodologia utilizada na criação dos instrumentos WHOQOL-100 e WHOQOL-bref, somente um artigo aplicou a ferramenta QWLQ-bref para mensurar a QVT em seus estudos e nenhum utilizou a versão mais completa.

O modelo proposto por Walton, embora seja considerado pela literatura o modelo com o maior número de dimensões, foi utilizado em apenas um artigo como método para avaliar a QV dos trabalhadores. Ainda, outros seis modelos distintos foram aplicados, como o Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI), o Professional Quality of Life (ProQOL) e o Total Quality of Work Life (TQWL-42), associados a formulários estruturados e semiestruturados, contendo dados sociodemográficos, socioeconômicos, clínicos e profissionais.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a complexidade do processo de trabalho na área da saúde, no âmbito das diversas dimensões que o compõem e, principalmente os desafios diários decorrentes das necessidades de saúde da população diante dos recursos limitados para enfrentá-los, é comum a influência de fatores determinantes no nível de satisfação com o trabalho pelos profissionais de saúde. Desse modo, esse estudo apresentou como propósito avaliar publicações realizadas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho em profissionais da saúde, por meio de uma revisão sistemática de trabalhos científicos, e identificar quais os fatores mais influenciaram na qualidade de vida desses profissionais.

Foram analisados 18 artigos, entre 2017 e 2021, e identificados 8 fatores de influência na Qualidade de Vida no Trabalho: adoecimento no trabalho; ambiente físico; ambiente organizacional; fatores externos relacionados à situação de vulnerabilidade social do usuário; hábitos de vida; jornada de trabalho; remuneração; e satisfação com o trabalho executado, com 40 citações no total. Foi possível identificar que a QVT é um tema com

considerável grau de subjetividade, em que as necessidades prioritárias em relação ao que é relevante para a obtenção da satisfação com o trabalho modifica-se significativamente conforme a percepção de cada indivíduo, ou seja, a maneira como ele se vê, seu contexto social, econômico e até mesmo suas condições psicológicas.

Logo, como demonstrado nesta revisão e coadunando com o proposto na Teoria da Motivação de Alderfer (1969), os fatores de influência não possuem uma hierarquia estabelecida, mas sim uma relação de concomitância em que um indivíduo pode ser afetado por um ou mais fatores ao mesmo tempo. Nessa perspectiva, muitos fatores também apresentam um grau de influência entre si, como por exemplo, o adoecimento no trabalho, a jornada de trabalho, hábitos de vida e remuneração, em que um fator pode limitar ou ampliar a influência do outro. Essa análise se contrapõe ao que é estabelecido pela Pirâmide de Maslow que pressupõe uma hierarquia de necessidades.

No entanto, qualquer análise comparativa em relação às teorias elaboradas ao longo da história, necessitam de prudência, haja vista que o trabalho vem se resignificando em um intervalo de tempo cada vez menor, desde a Revolução Industrial até os dias atuais, com a Revolução Tecnológica. Sob outro ponto de vista, percebeu-se que alguns fatores somente eram mencionados a partir de uma perspectiva positiva, em que sua presença ou intensidade eram referenciados como relevantes para a satisfação no trabalho, a exemplo dos hábitos de vida e da satisfação com o trabalho executado, que quando mais adequados, proporcionam maior satisfação.

Em contraponto, outros fatores como o adoecimento no trabalho e a jornada de trabalho eram mencionadas sob uma perspectiva pejorativa e geradores de insatisfação. No entanto, saúde no trabalho e jornadas de trabalho reduzidas ou flexíveis não foram mencionadas como fatores positivos. Nessa linha, em situações de trabalho intenso, o fator saúde foi colocado como prioridade para o profissional de saúde, com 27,5% das ocorrências em relação ao elemento adoecimento no trabalho. Esse é um dado relevante, pois apenas seis dos 18 trabalhos selecionados foram publicados em 2020, ano de início da pandemia do Coronavírus, e nenhum trabalho em 2021.

Desse modo, sugere-se que sejam realizadas, futuramente, novas revisões sistemáticas sobre o tema, pois diversas pesquisas têm sido realizadas e serão publicadas

em breve, de modo que aspectos como adoecimento no trabalho e a necessidade de equipamentos de proteção individual têm sido frequentemente abordados.

O fator remuneração, ao contrário do que é muito preconizado pelo senso comum, não se destacou como elemento principal, embora tenha aparecido em 12,5% dos casos, como o quarto fator de maior influência. Quanto a esse ponto, foi possível identificar que o fator remuneração teve grande influência no adoecimento no trabalho, nas jornadas de trabalho extensivas e na indisponibilidade de tempo para adoção de hábitos de vida saudáveis, de maneira que foram mencionados em todos os artigos que apresentaram o fator remuneração como relevante, pois em razão da percepção quanto à remuneração insatisfatória, os profissionais de saúde tendem a procurar mais de um vínculo empregatício, passando maior parte do dia no ambiente laboral e acarretando em mais danos à saúde física e mental.

O ambiente físico também apareceu como elemento de grande destaque, demonstrando que as condições de trabalho, dentre elas equipamentos de proteção individual necessários e em quantidade suficiente, climatização e iluminação adequadas, são fundamentais para a QVT.

Outro ponto importante refere-se à concepção do profissional em relação a duas dimensões: sua existência enquanto indivíduo e enquanto ser social. Dessa forma, alguns aspectos possuem relação com seus anseios e desejos, como por exemplo a liberdade de atuação, a remuneração, a perspectiva de crescimento na carreira e a satisfação com o trabalho executado. Do ponto de vista social, o relacionamento interpessoal, o reconhecimento profissional e a vulnerabilidade social dos usuários dos serviços de saúde, são aspectos que se destacam. Nessa mesma perspectiva, cabe mencionar que a QVT não depende apenas de fatores internos inerentes à organização, mas ainda, de fatores externos independentes, como hábitos de vida do profissional, no que se refere à prática de atividades físicas e alimentação saudável, ou mesmo fatores externos que se constituem como extensão da relação de trabalho do profissional na organização, como os relacionamentos interpessoais com seus colegas de trabalho ou sentimentos de compaixão e sofrimento em relação aos pacientes.

Por fim, considerando que a Qualidade de Vida no Trabalho depende de múltiplos fatores que não estão apenas sob a governabilidade do profissional, mas sobretudo de

gestores no âmbito das diversas esferas de poder administrativo e hierárquico, recomenda-se a realização frequente de estudos sobre esse tema, haja vista que a área da saúde se constitui um campo de extrema complexidade e dinamismo que passa por processos de mudanças constantes. Ainda na perspectiva da gestão, é importante destacar a relevância de aspectos relacionados à saúde e à segurança do trabalhador, que estão intrinsecamente ligados às condições de trabalho e sob a governabilidade de gestores, no que se refere à gestão de riscos em relação à prevenção de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e proteção à integridade física do trabalhador.

Nesse sentido, há que se ressaltar a existência de um arcabouço normativo, já previsto no ordenamento jurídico brasileiro, que dá suporte para implementação das medidas necessárias no ambiente de trabalho. Outro ponto que merece atenção e está ao alcance do corpo diretivo organizacional, diz respeito à elaboração de planos estratégicos que permitam a inserção do trabalhador e sua identificação com as metas e resultados organizacionais, por meio de mecanismos de avaliação de desempenho e planos de capacitação pertencentes a uma carreira profissional voltada para o atendimento das necessidades da população.

## REFERÊNCIAS

- DEUS, D. **Qualidade de Vida no Trabalho: análise de um modelo mediacional**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, PUC-GO. 2006.
- FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FLECK, MP.; LEAL, O.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G. et al. **Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100)**, mar 1999. Acesso em: 2 nov. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1516-44461999000100006>
- FRANK, P.; NATALIE, C.; YUKA, U.; TIM, D.; PAUL, W. Carga global, regional e nacional de doença cardíaca isquêmica e acidente vascular cerebral atribuível à exposição a longas horas de trabalho para 194 países, 2000–2016: Uma análise sistemática das Estimativas Conjuntas da OMS/OIT da Carga de Doenças e Lesões Relacionadas ao Trabalho. **Revista Environment International**, v. 154, set. 2021. Acesso em: 24 jul. 2022. Disponível em: [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208?utm\\_source=Klix.ba&utm\\_medium=Clanak](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208?utm_source=Klix.ba&utm_medium=Clanak).
- GLISSON, C. **Avaliando e mudando a cultura e o clima organizacional para serviços eficazes**. 2007.

GRUPO WHOQOL. **O desenvolvimento do instrumento de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (o WHOQOL)**. Organização Mundial da saúde. 1994.

HERZBERG, F. I. Mais uma vez: como você motiva os funcionários? **Harvard Business Review**, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62. 1968.

LIRANI, L.; PEDROSO, B.; PILATT, L.; FRANCISCO, A. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física/UEM**. 2009.

LOURENCAO, L. Qualidade de vida, engajamento, ansiedade e depressão entre gestores de Unidades da Atenção Primária à Saúde. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**, Porto, n. 20, p. 58-64, dez. 2018. Disponível em: [http://scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1647-21602018000300008&lng=pt&nrm=iso](http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602018000300008&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 17 jan. 2022.

Miranda FMA, Santana L de L, Pizzolato AC, Saquis LMM. **Condições de trabalho e o impacto na saúde dos profissionais de enfermagem frente a Covid-19**. Cogitare enferm. [Internet]. 2020 [acesso em: 21 jul. 2021]; 25. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v25i0.72702>.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. **Um olhar crítico sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Nadler e Lawler**. Acesso em: 15 out. 2020. Disponível em: <https://www.efdeportes.com/efd139/modelo-de-qualidade-de-vida-no-trabalho.htm>.

PEDROSO, B.; PILATTI, L.; REIS JUNIOR, D. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. 2008. Acesso em: mai.2022. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1065/769>.

PETERSON, M.; DUNNAGAN, T. Análise do impacto de um programa de promoção da saúde no local de trabalho na satisfação no trabalho. **Journal Occupational Environ. Medicine**. v. 40, n. 11, p. 973-979, 1998.

RIBEIRO, L. A; SANTANA, L.C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, 2(2),75-96. 2015.

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

SAMPAIO, J. R.; Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121-136, abr. 2012.

SAMPAIO J. R. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. **Revista de Administração da USP**. São Paulo. 2009.

SOUSA, C.; ARAÚJO, T.; LUA, I.; GOMES, M.; FREITAS, K. Insatisfação com o Trabalho, Aspectos Psicossociais, Satisfação Pessoal e Saúde Mental de Trabalhadores e Trabalhadoras da Saúde. **Cadernos de Saúde Pública**. Fundação Oswaldo Cruz

VASCONCELLOS, A. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisas em Administração**, São Paulo, vol. 08, nº 1 jan./mar 2001.

WALTON, R. Qualidade de vida no trabalho: o que é? **Management Review**. USA: v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.