

## A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS COMO FATOR GERADOR DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Regina Raquel Figueiras da Silva (Centro Universitário Fametro/ UNIFAMETRO);  
Juliane Barros Pio de Sousa (Centro Universitário Fametro/ UNIFAMETRO);  
Tiago Silva Cordeiro (Centro Universitário Fametro/ UNIFAMETRO);  
Stênio Lima Rodrigues (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão/IFMA);  
Adalberto Benevides Magalhães Neto (Centro Universitário Fametro/ UNIFAMETRO).

**Resumo:** Este trabalho tem por objetivo geral discutir como o tema da QVT é abordado e sistematizado dentro das instituições de saúde, identificando quais são os fatores que dificultam a implementação desses programas de QVT e os benefícios que esses programas propiciam para o desenvolvimento de um ambiente organizacional favorável e de bem-estar para todos. O método de pesquisa utilizado foi a revisão sistemática da literatura, do tipo descritiva e exploratória, onde buscou-se artigos científicos sobre a temática nas bases de dados: Capes, Scielo, Lilacse Pubmed, selecionando os artigos sobre o tema publicados entre (2012 à 2020). Como resultado da revisão foram encontrados doze artigos que estavam de acordo com os objetivos propostos, e esclareciam como esses modelos de QVT eram adotados, os benefícios e dificuldades dentro das instituições de saúde. A partir dos achados foi possível discutir a pertinência do tema abordado, assim como chamar atenção para outros assuntos tratados nos artigos encontrados que também não deixam de se relacionar a promoção de QVT no ambiente hospitalar. Concluiu-se que a adoção de ações voltadas para QVT em instituições de saúde são imprescindíveis para a promoção de um ambiente de trabalho mais agradável, onde o bem estar do trabalhador é contemplado, gerando resultados positivos tanto para a organização, quanto para o colaborador.

**Palavras chave:** Qualidade de vida no trabalho. Recursos humanos. Instituições de saúde.

**Abstract:** This work aims to discuss how the theme of QWL is approached and systematized within health institutions, identifying what are the factors that hinder the implementation of these QWL programs and the benefits that these programs provide for the development of an environment favorable organizational and well-being for all. The research method used was a systematic review of the literature, of a descriptive and exploratory type, where scientific articles about the theme were searched in the databases: Capes, Scielo, Lilacse Pubmed, selecting the articles on the theme published between (2012 to 2020). As a result of the review, twelve articles were found that were in accordance with the proposed objectives, and clarified how these QWL models were adopted, the benefits and difficulties within health institutions. Based on the findings, it was possible to discuss the pertinence of the topic addressed, as well as to draw attention to other issues addressed in the articles found that are also related to the promotion of QWL in the hospital environment. It was concluded that the adoption of actions aimed at QWL in health institutions are essential for the promotion of a more pleasant work environment, where the well-being of the worker is contemplated, generating positive results for both the organization and the employee.

**Keywords:** Quality of life at work. Human Resources. Health institutions.

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, com as grandes mudanças que vem ocorrendo na economia global, as empresas estão tornando-se fortemente competitivas em diversos aspectos: econômicos, sociais, políticos e tecnológicos, impulsionando estratégias de desenvolvimento e manutenção do capital humano nas organizações. Passando a preocupar-se mais com os ganhos e posições diante de seus concorrentes, exigindo dos funcionários mais horas trabalhadas e resultados com prazos cada vez mais curtos. Porém, algumas empresas negligenciam a saúde física e mental de seus empregados e não implantam programas direcionados à Qualidade de Vida no Trabalho.

O trabalho sempre exerceu um papel muito importante em nossa sociedade, ocupando um espaço expressivo na vida das pessoas, pois a maior parte do dia elas passam dentro das empresas, ou seja, oferecendo e dedicando a maior parte do seu tempo às atividades laborais. No entanto, a preocupação com o fator humano e o trabalho vem sendo objeto de estudos, exigindo ações para minimizar o desgaste físico e emocional dos trabalhadores que são expostos à rotinas pesadas, exigência pela eficiência, cobranças no que diz respeito ao alcance de metas e pela competitividade elevada que a cada dia acentua a necessidade de conciliar o trabalho e a busca contínua pela qualificação profissional.

A função dos Recursos Humanos de uma instituição tem como papel fundamental, estimular o desenvolvimento de relacionamentos estáveis e seguros, ter conhecimento suficiente sobre a empresa, orientar os colaboradores, dar feedbacks, fazer com que os setores e funcionários participem das discussões estratégicas, visando a melhoria e garantindo que os sistemas operacionais básicos funcionem de forma correta.

O presente artigo abordará a atuação da área de Recursos Humanos para melhoria da qualidade de vida no trabalho das instituições de saúde. Este estudo foi realizado através de uma pesquisa bibliográfica, descritiva e exploratória nas quais buscou-se por artigos publicados entre 2012 e 2020 em algumas bases de dados: *ScientificElectronicLibrary* (SCIELO), *Nacional Library of Medicine* (PUBMED), Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) e Portal de Periódicos da CAPES. Verificou-se a necessidade de um estudo para mostrar um pouco da rotina de trabalho, mostrando os riscos, bem como a exposição frequente da equipe de saúde aos fatores de insalubridade, estresse, o sofrimento, sentimento de frustração pela perda de pacientes, pelo sistema de plantões, turnos ininterruptos de revezamento, prestação de serviços durante 24 horas diárias, nos sete dias da semana, somado a pressão pelo erro zero.

A relevância desse estudo pode ser justificada, pois o mesmo promoverá atualização sobre um assunto que é de grande importância para as instituições de saúde e as organizações de uma forma geral, uma vez que as ações de QVT têm um grande impacto tanto na saúde mental dos trabalhadores, como nos resultados organizacionais. Desse modo, o trabalho em questão chama atenção para o tema da QVT como um fator que pode ser utilizado para promover melhorias na saúde física e mental dos trabalhadores no ambiente de trabalho, e tem um enfoque em uma área específica que são as instituições de saúde. Além disso, o estudo sobre a temática já produzido fornece subsídios para novas pesquisas e possibilita direcionamento de estratégias a serem implantadas pelas instituições de saúde.

Esta revisão tem por objetivo geral analisar a luz dos artigos científicos selecionados como é tratado o tema da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em instituições de saúde, podendo assim verificar se a QVT é vista apenas como uma preocupação com a saúde e segurança do trabalhador, ou se é tratada como uma estratégia empresarial que visa uma maior eficácia e produtividade da empresa em harmonia com as

necessidades básicas e aspirações do trabalhador. Para tal, os seguintes objetivos específicos foram propostos: a) realizar levantamento de artigos que discorrem sobre a qualidade de vida no trabalho nas instituições de saúde; b) descrever os programas de QVT desenvolvidas pela área de RH nas instituições de saúde; c) pontuar sobre quais problemas apresentados dentro desses ambientes organizacionais que interferem na promoção de QVT; d) Analisar a postura da alta gestão da empresa diante deste tema, uma vez que esta área de RH é responsável por desenvolver ações estratégicas que promovam a QVT.

Espera-se que este trabalho provoque o surgimento de novas inquietações, estudos e reorganizações de conhecimentos sobre a importância da qualidade de vida dentro das organizações e a sua influência nos resultados organizacionais, servindo de fundamentação para ações de profissionais que atuam na gestão de pessoas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Qualidade de Vida e sua Importância para o bom desenvolvimento no trabalho**

Antes de identificar quais fatores levam a qualidade de vida no trabalho é necessário fazer um levantamento de informações quanto à origem e conceito da Qualidade de Vida no Trabalho, fatores motivacionais, gestão da qualidade e o papel dos Recursos Humanos, além de outros motivos que influenciam diretamente na qualidade de vida dos funcionários.

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) teve início na Década de 1970, com o surgimento da Escola das Relações Humanas que possuía uma maior identificação com esta causa e também através de um estudo do professor Louis Davis em seu estudo de desenhos de cargos.

Chiavenato (2015) relata que a qualidade de vida está ligada em criar, conservar e aperfeiçoar o ambiente de trabalho em suas qualidades físicas, psicológicas e sociais. Isso, vem de encontro com um ambiente de trabalho agradável, amigável, fazendo com que os funcionários obtenham uma grande melhora das condições existentes deste ambiente de trabalho.

Pioneiro nos estudos de QVT, Walton (1973) relata que a empresa deve ter conhecimento sobre as necessidades dos seus colaboradores. Para ele a qualidade de vida no trabalho está relacionada com a responsabilidade social da empresa. O autor Sugere oito critérios para avaliar a Qualidade de vida no trabalho. Eles se dividem em compensação justa e adequada, segurança e saúde nas condições de trabalho, oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas, oportunidade futura para crescimento contínuo e garantia profissional, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida, relevância social do trabalho.

Para alguns autores como Fernandes (2018) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser entendida como uma estratégia, cuja finalidade é alinhar os interesses individuais aos das organizações para alcançar um bem estar comum. Portanto, trabalhadores insatisfeitos tornam-se improdutivos, estão mais propensos a erros, atuam no limite do estresse e acostumam-se a envolver-se em conflitos.

O local de trabalho deve oferecer recursos necessários para a realização das atividades e ser capaz de atender os funcionários. A QVT obedece ao grau de satisfação dos funcionários com relação as atividades desempenhadas na organização e com o ambiente em que desempenha suas funções.

Para Marques (2019), a qualidade de vida, está ligada diretamente com à felicidade e a satisfação do ser humano. Pois busca-se aquilo que faz bem, que dá sensação de bem-estar e autoestima.

Diante da competitividade do mercado e muitas empresas surgirem do mesmo ramo, resta então buscar resultados positivos e satisfatórios, onde possam envolver profissionais qualificados e comprometidos, que estão em busca de desafios, sendo importante investir em qualidade de vida e autoestima, para que uma organização possa sobressair diante de tantas outras da mesma categoria e atividade.

É claro que a qualidade de vida no trabalho precisa estar atrelada com os anseios pessoais do profissional envolvido. Por isso, depende do senso de pertencimento e engajamento com a atividade que este realiza. Nesse sentido, é importante que seu trabalho seja congruente com os seus anseios, bem como habilidades e competências, dons e talentos.

Portanto, nota-se que o ser humano não se satisfaz apenas com um emprego com ótimo salário, vai muito além disso, é sobre ser reconhecido, valorizado, se sentir importante para organização, sentir-se confiante para realizar tarefas, o profissional tem a necessidade de se sentir bem, feliz e motivado.

## **2.2 O papel dos Recursos Humanos e Qualidade de Vida do Trabalho**

De acordo com Chiavenato (2015), a Administração de Recursos Humanos teve início com o crescimento e do enredamento das tarefas organizacionais. Suas origens ocorreram no século XX após o grande impacto da Revolução Industrial, surgindo como uma atividade intermediária entre as organizações e os funcionários.

A área de Recursos Humanos é responsável pela gestão dos colaboradores dentro das organizações: seja em dar cumprimento as tarefas burocráticas da área, como o cálculo de horas extras, ou realizando tarefas estratégicas, como o gerenciamento do clima, motivação, treinamento dos funcionários e etc.

De acordo com Alvarez (2018), a área de Recursos Humanos nos últimos tempos vem passando por uma transformação gradual deixando de ser um setor apenas operacional, burocrático, onde suas funções são: folha ponto, contratação, capacitação entre outras, e vem se tornando uma área estratégica, atuando como parceiro de negócio, onde a promoção da qualidade de vida do trabalho torna-se necessária para o alcance dos resultados organizacionais.

Conforme Alvarez (2018) no decorrer do tempo o RH veio se transformando, ele saiu do conceito de ser apenas um setor que resolvia a parte burocrática da empresa e passou a contribuir com a melhoria do bem estar dos colaboradores, isso foi uma mudança positiva visto que a satisfação do colaborador reflete na sua produtividade.

Segundo Chiavenato (2015), não são apenas as condições físicas de trabalho que implicam no sucesso de uma empresa. É necessário algo a mais, as condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho.

Como expressa Chiavenato (2015) para a empresa ter êxito depende das condições físicas de trabalho que a mesma oferece ao funcionário, mas também sobre as condições sociais e psicológicas. O essencial não é apenas as condições físicas, existem outros aspectos tão importantes quanto.

Isso mostra a importância do RH no desenvolvimento profissional, tornando assim o trabalho mais agradável e mais atraente para os seus funcionários, no decorrer de suas atividades.

O RH é o coração da empresa e responsável em promover um ambiente saudável e centrado no ser humano, devendo realizar ações para o progresso do ambiente saudável e das condições de trabalho eficiente. É necessário ter em mente que, para promover a

qualidade no ambiente de trabalho é preciso visualizar as relações dentro da organização, bem como no ambiente familiar deste funcionário. (ALVAREZ, 2018).

### 2.3 As principais ações de QVT adotadas pelas empresas

No Brasil, um autor que ganhou destaque com pesquisas sobre o assunto foi Ferreira (2011), que publicou um modelo que é baseado em diferentes indicadores e fatores estruturantes para avaliar o conceito de QVT, os quais foram adotados como base para a elaboração deste trabalho. Esses conceitos se dividem em: Condições de trabalho, organização do trabalho, *Relações socioprofissionais de trabalho*, *reconhecimento e crescimento profissional e o elo trabalho-vida social*.

- a) Condições de trabalho: para algumas pessoas a satisfação está ligada a coisas minuciosas como: uma boa cadeira para sentar, equipamentos tecnológicos de boa qualidade, um ambiente com luz agradável, mesas que tem bastante espaço, enfim esses detalhes são relevantes para manter o bem estar dos colaboradores;
- b) Organização do trabalho: Se preocupa com o tempo e a divisão do trabalho, bem como a gestão do trabalho e os padrões de conduta que se referem à supervisão e controle, às competências, à higiene e aos trajés.
- c) Relações sócio profissionais de trabalho: é a interação entre os gestores e os colaboradores, o trabalho em equipe, incentivo ao trabalho colaborativo;
- d) Reconhecimento e crescimento profissional: investir em cursos que capacitam os colaboradores, dar feedback, pode ser uma crítica ou um elogio ambos são importantes, se for uma crítica ele sinaliza ao colaborador o que precisa ser melhorado, isso é bom pois as vezes o próprio colaborador não consegue identificar o que necessita ser aprimorado. Já quando se trata de um elogio é algo gratificante para o colaborador e com isso gera um estímulo para o processo de melhoria contínua.
- e) Elo trabalho-vida social: Inclui assimilação sobre prazer e conforto no trabalho, apreciação do tempo vivenciado na empresa, significado pessoal e profissional. A relação de trabalho com casa, família, amigos e lazer.

Os programas de qualidade de vida no trabalho refletem na eficácia e aumento da produtividade, mostrando também a humanização e preocupação da empresa com o bem estar do colaborador.

## 3 METODOLOGIA

Este trabalho teve como base para a sua fundamentação estudos de alguns autores que tratam do tema da QVT, como: Ferreira (2011); Fernandez (2018); Marquez (2019); Pereira e Vasconcelos (2018); Vasconcelos (2011) e Wanton (1973). Estes autores vêm desenvolvendo pesquisas relevantes acerca do desenvolvimento de programas de Qualidade de vida no trabalho, assim como chamam atenção para os diversos fatores que devem ser levados em consideração na promoção dos programas de QVT.

A modalidade de estudo adotada neste trabalho é uma revisão sistemática da literatura. Esse tipo de pesquisa é considerado como um estudo secundário, ou seja, ele extrai dados de artigos científicos primários, preexistentes e com caráter inédito demonstrando resultados de pesquisas que até então não tinham sido realizados (GALVÃO; PEREIRA, 2014). Deste modo a relevância deste método de revisão sistemática, está pautada no resultado novo que é apresentado a partir da análise dos artigos científicos primários, por isso esse método é considerado o maior índice para tomadas de decisão. Além disso as

revisões sistemáticas que são bem elaboradas, são consideradas como contribuições originais (MEERPOHL, ET. AL, 2012). Para Gil (2018), a compilação de informações em meios eletrônicos é um grande avanço para os pesquisadores, democratizando o acesso e proporcionando atualização frequente.

Já em relação a caracterização da pesquisa, esta é do tipo descritiva e exploratória. De acordo com Vergara (2011) a pesquisa descritiva se pauta em singularidades de um fenômeno próprio. Podendo também manter correlações entre variáveis a definir sua natureza. O seu compromisso não é explicar os fenômenos descritos, contudo ela serve de base para a própria explicação. Já a pesquisa exploratória, tem natureza de verificação, e não lhe cabe hipóteses que poderão vir a surgir no decorrer da pesquisa ou no seu final. Normalmente é executada em área com pouco conhecimento acumulado ou sistematizado sobre o assunto abordado na pesquisa (VERGARA, 2011).

Os procedimentos para a elaboração desse texto incluíram primeiramente escolher as bases de dados que seriam realizadas as buscas dos artigos científicos. Essa escolha foi pautada pelo critério de confiabilidade, esse critério parte da premissa da ausência de erros aleatórios, ou seja, as pesquisas realizadas seguem procedimentos regulares que garantem a validade desses estudos. As bases de dados escolhidas foram as seguintes: *Scientific Electronic Library* (SCIELO), *Nacional Library of Medicine* (PUBMED), Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) e Portal de Periódicos da CAPES.

Para realizar a busca dos artigos foram selecionados alguns descritores cadastrados nos registros de Ciências da Saúde (DEC's): "qualidade de vida", "recursos humanos", "satisfação no trabalho", disciplina no trabalho" e "instituições de saúde". Após isso realizaram-se três levantamentos, nos quais eram combinados três descritores por busca. Para combinar os termos foi utilizado o operador booleano "AND". Ainda adotou-se alguns critérios para seleção e inclusão de materiais que seriam utilizados posteriormente, primeiramente era feito a análise do título, posteriormente era feito a análise do resumo e por último a leitura do artigo na íntegra. Após seleção feita, foi realizada a leitura dos artigos que possuíam relevância para a temática do estudo, sendo excluídos monografias, resumos e textos incompletos.

Deste modo foram incluídos na pesquisa os artigos revisados por pares que foram publicados entre os anos de 2012 a 2020 (últimos oito anos) utilizando o critério de estudos recentes, que estivessem disponíveis em sua versão completa em português, e que abordassem a temática da qualidade de vida no trabalho relacionado a ações desenvolvidas em instituições de saúde. Foram excluídos todos aqueles que não atendessem aos critérios adotados. Contudo para a fundamentação teórica deste trabalho foram utilizados alguns artigos bases mais antigos assim como capítulos de livros.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O 1º levantamento teve como resultado da busca geral 596 artigos, estes foram refinados pelos critérios de ser revisado por pares, estar em sua versão completa, ter sido publicado entre 2012 a 2020 e estar em português. Na tabela 1 encontra-se os artigos já selecionados a partir do título.

**Tabela 1- Apresentação do número de artigos encontrados como resultado do primeiro levantamento, com os descritores: "Qualidade de vida no trabalho" + "recursos humanos" + "instituições de saúde" em cada base de dados.**

BASE DE DADOS	DESCRITORES	Nº DE ARTIGOS
SCIELO	Qualidade de vida no trabalho +	0

	Recursos humanos+ Instituições de Saúde	
LILACS	Qualidade de vida no trabalho + Recursos humanos+ Instituições de Saúde	3
PERIODICOS CAPES	Qualidade de vida no trabalho + Recursos humanos+ Instituições de Saúde	7
PUBMED	Qualidade de vida no trabalho + Recursos humanos+ Instituições de Saúde	0
<b>TOTAL DE ARTIGOS</b>		<b>10</b>

Fonte:Elaboração própria.

O 2º levantamento teve como resultado 91 artigos na sua busca geral, estes foram refinados seguindo os mesmos critérios do levantamento 1. Na tabela 2 pode-se observar o resultado dos artigos selecionados pelo seu título.

**Tabela 2- Apresentação do número de artigos encontrados como resultado do segundo levantamento, com os descritores: “satisfação no trabalho” + “qualidade de vida no trabalho” + “instituições de saúde” em cada base de dados.**

BASE DE DADOS	DESCRITORES	Nº DE ARTIGOS
SCIELO	Satisfação no trabalho + qualidade de vida no trabalho + instituições de saúde	1
LILACS	Satisfação no trabalho + qualidade de vida no trabalho + instituições de saúde	0
PERIODICOS CAPES	Satisfação no trabalho + qualidade de vida no trabalho + instituições de saúde	6
PUBMED	Satisfação no trabalho + qualidade de vida no trabalho + instituições de saúde	0
<b>TOTAL DE ARTIGOS</b>		<b>7</b>

Fonte:Elaboração própria.

O 3º levantamento da pesquisa em questão obteve como resultado da sua busca geral 319 artigos, estes foram refinados seguindo os mesmos critérios dos dois levantamentos anteriores. Na tabela 3 pode-se observar o resultado dos artigos selecionados pelo seu título.

**Tabela 3- Apresentação do número de artigos encontrados como resultado do terceiro levantamento, com os descritores: “qualidade de vida no trabalho” + “hospitais” + “administração” em cada base de dados.**

BASE DE DADOS	DESCRITORES	Nº DE ARTIGOS
SCIELO	Qualidade de vida no trabalho+ Hospitais + administração	0
LILACS	Qualidade de vida no trabalho+ Hospitais + administração	7
PERIODICOS CAPES	Qualidade de vida no trabalho+ Hospitais + administração	8
PUBMED	Qualidade de vida no trabalho+ Hospitais + administração	0
<b>TOTAL DE ARTIGOS</b>		<b>15</b>

**Fonte:** Elaboração própria.

Pode ser observado que dentre as bases de dados utilizadas na pesquisa a PUBMED não obteve nenhum resultado. Deste modo, foi possível obter como resultado dos 3 levantamentos a quantidade final de 32 artigos selecionados, a maioria destes artigos foram encontrados nas bases de dados do Periódicos capes. Estes foram submetidos à última análise, através da leitura do resumo e posteriormente sua leitura na íntegra.

Abaixo pode-se observar na tabela 4 a caracterização dos artigos selecionados para análise do seu conteúdo.

**Tabela 4- Caracterização dos artigos conforme autor, ano, título, e base de dados.**

CÓD.	AUTOR (ANO)	TÍTULO	BASE DE DADOS
A1	SOUZA, <i>et al.</i> (2013)	Responsabilidade social do programa empresa saudável e qualidade de vida em uma operadora de planos de saúde de Florianópolis.	PERÍODICO CAPES
A2	SCHMIDT; DANTAS (2012)	Qualidade de vida no trabalho e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho entre profissionais de enfermagem	PERIODICOS CAPES
A3	MONTEIRO; BENATTI; RODRIGUES (2012)	Acidente do trabalho e qualidade de vida relacionada à saúde: Um estudo em três hospitais	LILACS
A4	TORRES, <i>et al.</i> (2019)	Qualidade de vida profissional e fatores associados em Profissionais da saúde.	SCIELO
A5	MENDES, <i>et al.</i> (2012).	Qualidade de vida no trabalho e demissão: um estudo sobre esta relação numa organização hospitalar.	SCIELO
A6	SANCHEZ, <i>et al.</i> (2018).	Avaliação da qualidade de vida de médicos clínicos e cirurgiões	PERÍODICO CAPES
A7	SOARES, <i>et al</i> (2014)	Absenteísmo da equipe de enfermagem das unidades clínicas de um hospital universitário da região centro-oeste do Brasil	LILACS
A8	CAMPOS JUNIOR (2019)	Metodologia <i>leanhealthcare</i> Vivências de gestores no contexto hospitalar	LILACS

A9	FERNANDES (2018)	Estudo de risco de suicídio e transtorno mental comum em profissionais de um hospital geral no estado de São Paulo.	LILACS
A10	BONFIM (2013)	A satisfação dos profissionais de saúde no ambiente de trabalho	LILACS
A11	FERNANDES <i>et al.</i> , (2013)	Gestão para a segurança e a qualidade de vida no trabalho em uma lavanderia hospitalar	LILACS
A12	SOUZA E SCATENA (2014)	Condições de trabalho em hospitais do <i>mix</i> Público-privado do Sistema Único de Saúde no Estado de Mato Grosso	LILACS

**Fonte:** Elaboração própria.

O artigo A1 consiste em um estudo de caso qualitativo de uma operadora de planos de saúde de Florianópolis, nele o autor ressalta a importância da construção de um ambiente de trabalho saudável, pois além de favorecer a prática profissional, também se mostra como um ato de responsabilidade social. O programa adotado por essa instituição é o Programa Empresa Saudável, que atua em seis eixos distintos voltados à promoção da qualidade de vida dos seus colaboradores, estes são: vida light, monitoramento, alimentação saudável, atividade física, saber viver e responsabilidade socioambiental (SOUZA, *et al.*, 2013).

Neste estudo utilizaram-se da amostragem intencional onde foram entrevistados 15 empregados de diferentes diretorias, a entrevista era semiestruturada e era conduzida por um roteiro de questões abertas. Para analisar a responsabilidade social interna da operadora foi utilizado *Indicadores Ethos* de Responsabilidade Social Empresarial, e para analisar a qualidade de vida foram adotadas subcategorias propostas por Walton (1973), as ideias deste autor foram também utilizadas para fundamentar este trabalho uma vez que este autor é um dos precursores da QVT (SOUZA, *et al.*, 2013). A ideia principal utilizada por Walton neste estudo é o conceito de QVT relacionado com a responsabilidade social da empresa (WALTON, 1973).

Como resultado da pesquisa do artigo A1, foi identificado que existe uma relação entre as práticas desenvolvidas pela empresa atreladas ao desenvolvimento de QVT, contudo alguns pontos merecem ser ajustados, como estabelecer uma relação mais próxima com o sindicato da categoria; desenvolver ações em relação a demissão dos funcionários; meios para lidar com a fase da aposentadoria; gratificação por desempenho, equiparação salarial e ações para redução dos níveis de estresse (SOUZA, *et al.*, 2013).

O artigo A2 trata de avaliar a associação entre distúrbios osteomusculares (DORT) e qualidade de vida no trabalho (QVT) em profissionais de enfermagem. Para obtenção dos dados utilizou-se uma pesquisa quantitativa da qual participaram 211 profissionais de enfermagem, que prestavam serviços a 11 hospitais em Londrina-PR. O objetivo principal dessa pesquisa foi avaliar se a presença de distúrbios osteomusculares em profissionais de enfermagem que atuam em blocos cirúrgicos, diminuem a QVT, uma vez que essa morbidade está muito relacionada a condições do ambiente de trabalho. Além disso, na literatura é visto que a dor na região dos ombros tem uma alta prevalência entre enfermeiros (SCHMIDT; DANTAS, 2012).

O artigo A3 trata do assunto qualidade de vida relacionada à saúde enfatizando o tema de acidente de trabalho em instituições hospitalares. Foi feito um estudo comparativo, analisando os acidentes de trabalho em três hospitais. É entendido aqui como acidente de trabalho, algo que provoca algum tipo de lesão corporal e/ ou funcional que causa morte ou redução na capacidade de desenvolver sua atividade de trabalho, tendo ainda esse acidente ocorrido durante o exercício de prestação de serviço para a empresa (MONTEIRO; BENATTI; RODRIGUES, 2012).

Como o trabalho em unidades hospitalares, principalmente os hospitais públicos é associado a uma sobrecarga no trabalhador devido à alta demanda, esta sobrecarga é vista como uma interferência para a qualidade de vida destes trabalhadores. No artigo A3 especificamente, é dado ênfase ao estudo da qualidade de vida relacionada a saúde, que tem como foco o valor atribuído a vida (MONTEIRO; BENATTI; RODRIGUES, 2012).

Em relação aos resultados deste estudo, foi constatado que maioria dos acidentes de trabalho, foram acidentes típicos (91,6%) ou seja, acidentes que ocorrem durante o processo de trabalho, em relação ao a gente causador, a maioria foi ocasionada por perfuro cortantes como acidentes por descarte incorreto de agulhas e lâminas. A predominância dos acidentados eram do sexo feminino e exerciam função de auxiliar de enfermagem, seguidos pelas funções de serviço de apoio. Assim em relação a qualidade de vida relacionada a saúde desses trabalhadores acidentados, obteve-se como resultado da aplicação do SF-36 *Medical Outcomes Study 36* valores médios e elevados em quase todos os domínios, e as menores pontuações estavam relacionadas aos domínios de vitalidade e dor (MONTEIRO; BENATTI; RODRIGUES, 2012).

O artigo A4 vem discorrer sobre o trabalho dos profissionais de saúde diante de situações insalubres e estressantes que ocorrem dentro do ambiente de trabalho, que comprometem a qualidade de vida desses profissionais. Para isso foi realizada uma pesquisa com 469 profissionais de saúde que trabalham no setor de oncologia terapia intensiva neonatal, nefrologia e pronto-socorro, os profissionais que atendem esses pacientes em situação crítica ou/ e lidam diariamente com a presença iminente de morte. Esses profissionais desenvolvem a fadiga por compaixão, que é a diminuição da capacidade de sentir alegria ou preocupação e onde há a junção de desconfortos juntamente com altos níveis de estresse que podem se manifestar tanto em aspectos físicos como em aspectos emocionais (TORRES, *et al*, 2019).

O ambiente hospitalar pode muitas vezes se apresentar como ainda mais estressante, pois os profissionais podem desenvolver o estresse através da exposição contínua a eventos desagradáveis, como ouvir histórias e presenciar eventos traumáticos dos pacientes durante o desenvolvimento das suas atividades laborais. Assim nesse estudo aplicou-se uma escala de qualidade de vida profissional (ProQOL versão 5) juntamente com um questionário autoaplicável com dados sociodemográficas, ocupacionais e de saúde. Como resultado apenas 3 participantes apresentaram a fadiga por compaixão, no entanto foi observado através das dimensões que compõem a síndrome alguns fatores que estão mais associados ao seu desenvolvimento como: o tempo de trabalho na saúde, uso de medicação para dormir, a função desempenhada, o setor que trabalha, o tipo de vínculo com a organização assim como a percepção do estado de saúde empregatício e a auto percepção do estado de saúde. Conhecer esses fatores se faz essencial para a prevenção da Fadiga por Compaixão (TORRES, *et al*, 2019).

O artigo A5 vai dispor sobre se existe ou não relação de qualidade de vida no trabalho e demissão em uma organização hospitalar. O objetivo principal desse trabalho é

analisar se existe relação entre os pedidos de demissão a fatores relacionados a qualidade de vida dentro das organizações. Esta pesquisa teve como público alvo 15 trabalhadores do setor de marcação de exames médicos em uma instituição hospitalar de Pernambuco. A QVT aqui é vista como um ponto de influência na vida e na produtividade desses profissionais (MENDES, *et al*, 2012).

Tanto este artigo A5 como o artigo A1, utilizam-se dos princípios de um dos pioneiros da QVT, Walton (1973), dando embasamento científico para os achados desse estudo. Assim neste artigo A5 para analisar se tinha relação entre os pedidos de demissão e a baixa QVT foi utilizado os oito critérios elaborados por Walton em relação a QVT. O que demonstra a relevância do estudo encontrado.

O artigo A6 dispõe sobre uma pesquisa que tem por objetivo avaliar a qualidade de vida de médicos clínicos e cirurgiões, verificando se há diferença na qualidade de vida desses profissionais a partir da área de atuação escolhida. O foco nos profissionais médicos nesse estudo se deu pois foi percebida uma redução na qualidade de vida desses profissionais pois a função desempenhada por estes os coloca muitas vezes a viver no limite da exaustão, o que acaba acarretando muitos prejuízos estando algumas vezes em conflito sobre o prazer de exercer as suas atividades profissionais e o descaso com a própria saúde causado pela mesma. Desse modo foi observado nesse estudo que não houve diferença em relação a qualidade de vida entre médicos clínicos e cirurgiões, porém aqueles que optam por plantões tem uma menor qualidade de vida e uma piora nos relacionamentos sociais (SANCHEZ, *et al*, 2018).

O artigo A7 trata sobre o absenteísmo especificamente nos profissionais de enfermagem, ele tem por objetivo identificar a causa desse absenteísmo verificando se isso tem alguma relação com a segurança técnica dos profissionais que trabalham em unidades clínicas de um hospital universitário. Como resultado do estudo observou-se que 82,06% dos motivos do absenteísmo da equipe de enfermagem são decorrentes de licença médica decorrente de várias patologias que se desenvolveram em sua maioria no ambiente de trabalho. (SOARES, *et al*, 2014).

Assim apesar desse artigo não falar de forma direta de qualidade de vida no trabalho, ele traz em seus resultados dados importantes em relação aos motivos desse absenteísmo como fatores como as condições de saúde do indivíduo, relação com colegas de trabalho, chefia, assim como o impacto que o seu trabalho tem em sua vida pessoal e relação familiar e aparato social. Dessa forma pode-se ter esses dados como fatores importantes quando fala-se na promoção de qualidade de vida no trabalho, pois a partir deles sabe-se quais os fatores que estão gerando adoecimento e conseqüentemente não estão sendo promotores da qualidade de vida nessas instituições hospitalares.

O artigo A8 traz como foco a metodologia *Lean Health care* e explana as vivências de gestores no contexto hospitalar. Este artigo assim como o A7 não trata diretamente do tema da qualidade de vida no trabalho, mas foi incluído nesse estudo pois indiretamente o tema é abordado dentro do contexto hospitalar, além de proporcionar a visão do trabalho dos gestores dentro do hospital. A metodologia Lean tem seus princípios voltados para a qualidade da assistência aos pacientes e tem como maior objetivo melhorar a qualidade da assistência para com o paciente. Os resultados demonstraram muitos ganhos com o uso dessa metodologia não só para melhorar a qualidade da assistência prestada aos pacientes, como também, melhora a qualidade da saúde de todos os colaboradores, uma vez que estes se envolvem em suas atividades laborais tanto nos aspectos físicos como emocionais.

Sobre o papel do gestor, Cortella (2011) coloca que é muito importante o conhecimento aprofundado deste profissional a respeito da organização, para que ele possa entender a motivação desses trabalhadores e assim ter uma visão sobre a sua produtividade, uma vez que ele coloca a definição de trabalho aliada as experiências das relações humanas. Analisar a postura da gestão da empresa e como este setor é responsável por desenvolver ações estratégicas que promovam QVT, é um dos objetivos desse estudo que pode ser esclarecida a partir do artigo A8.

Em relação ao assunto abordado no artigo A9 se faz muito relevante, pois não é possível falar sobre qualidade de vida no trabalho sem abordar também o processo saúde-doença dos trabalhadores. Deste modo este artigo vem ressaltar a influência dos modelos de assistência adotados por essas instituições e a sua relação com o processo saúde-doença do trabalhador. Assim o autor discorre sobre a forma que as organizações de assistência à saúde passam adotar a mesma padronização e sistematização adotada pelos processos de produção industrial. E como a adoção desses modelos acaba por expor esses trabalhadores a situações de fragilização e adoecimento (FERNANDES, 2018).

Em vista disso o objetivo do artigo A9 foi avaliar o predomínio de ideação suicida e de transtorno mental comum em trabalhadores de um hospital geral, essa avaliação foi feita através da aplicação de questionários. Os resultados dessa pesquisa demonstraram um alto índice de adoecimento, e para ¼ desta população, um dos fatores que está gerando sofrimento e conseqüentemente contribuindo para o adoecimento destes trabalhadores estão relacionadas a queixas sobre o próprio processo de trabalho. Alguns dos fatores organizacionais que podem estar relacionado com o processo de adoecimento são: riscos ocupacionais no desenvolvimento do trabalho; remuneração baixa; burocracia dentro das organizações; falta de reconhecimento e autonomia, assim como falta de perspectiva e ascensão na carreira, sobrecarga no trabalho, falta de condições de desenvolver o trabalho desejado; falta de suporte por parte da chefia, desmoralização no ambiente de trabalho, entre outros (FERNANDES, 2018).

Desta maneira o conhecimento acerca desses fatores geradores de adoecimento, são dados bastante relevantes no que diz respeito a sistematização e desenvolvimento de programas de Qualidade de vida no trabalho, que promovam a saúde desses trabalhadores, não deixando de considerar as questões subjetivas de cada instituição e ambiente de trabalho, no que diz respeito às organizações de saúde, mas esses pontos citados devem ser considerados uma vez que são promotores de adoecimento mental (FERNANDES, 2018).

Já o artigo A10 trata sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de saúde, deste modo este artigo teve como objetivo entender a realidade vivenciada pelos profissionais de saúde de um hospital privado em Salvador. A satisfação tem uma íntima relação com a qualidade de vida, uma vez que para alcançar metas e objetivos nas instituições hospitalares é necessário que existam programas voltados especificamente para os seus profissionais, como por exemplo os programas de qualidade de vida no trabalho, que vai visar justamente a promoção dessa satisfação no profissional. Assim o ponto principal nesta pesquisa foi entender quais são os fatores necessários para que esses profissionais se sintam satisfeitos no seu ambiente de trabalho (BONFIM, 2013).

Como resultado dessa pesquisa, observou-se que os profissionais de saúde, tem seu desejo principal a realização de algo, colocando em prática as próprias ações e assim identificando suas potencialidades e construindo sua identidade profissional. E dentre os fatores que foram percebidos que se relacionam com a alta satisfação no ambiente de trabalho estão: a segurança física e emocional a forma como é realizado e avaliado pelos

outros, assim como a sua valorização. Dessa forma entende-se que a satisfação vai estar relacionada ao que esses profissionais desejam e não ao que eles devem fazer ou ter, pois é essa busca por esses fatores que geram satisfação que auxilia esses profissionais a buscar os objetivos e conquistá-los (BONFIM, 2013).

Deste modo percebe-se a clara relação do que o autor Chiavenato (2002) onde o mesmo discute a respeito do conceito de QVT aliado a satisfação no ambiente de trabalho. E essa satisfação vai ser demonstrada em vários aspectos como na remuneração, maior participação dentro do ambiente de trabalho, status profissional e entre outros aspectos que devem ser considerados, o que demonstra como a QVT pode ser avaliada sob enfoques distintos. Assim como Cortella (2011) também vai frisar sobre a importância desses funcionários estarem motivados, pois essa motivação é geradora também de satisfação e auxilia para que o trabalho se realize de forma eficaz.

O artigo A11 é um relato de caso que tem como foco os trabalhadores das lavanderias hospitalares. O que motivou a realização desse estudo foi preocupação frente aos riscos que esses profissionais estão diariamente expostos. Logo o objetivo deste estudo foi encontrar formas práticas de reduzir ou eliminar os riscos sofridos por esses profissionais, assim como analisar formas e procedimentos que podem ser utilizados com o objetivo de aprimorar a Qualidade de vida no trabalho nesta lavanderia hospitalar e melhorar a segurança no desenvolvimento das atividades (FERNANDES *et al*, 2013).

Para que esses trabalhadores possam desempenhar essas atividades em segurança, se faz necessário que eles utilizem aparelhos de segurança individual corretamente, operar máquinas que estejam com sua manutenção em dia e com um bom funcionamento, propiciar de uma infraestrutura adequada com boa iluminação e ventilação, conhecer bem as funções que desempenha e estar tecnicamente preparado para elas, além de realizar exames médicos e psicológicos regularmente. Então é perceptível que muitas dessas necessidades tem que ser oferecidas pela organização e cabe ao gestor fornecer um ambiente de trabalho com todas as condições necessárias para que os mesmos possam desenvolver um trabalho de qualidade e estejam com a sua saúde física e emocional protegida (FERNANDES *et al*, 2013). Essas necessidades demonstradas são fatores encontrados dentro desses ambientes organizacionais que interferem na promoção de QVT, desse modo esses dados se fazem relevantes e contribuem para a compreensão de um dos objetivos desse estudo.

Dessa forma é perceptível que a segurança no trabalho influi diretamente na obtenção de QVT, pois além da segurança no trabalho a QVT envolve outros diversos fatores, como alguns que já foram discutidos nesse trabalho, como por exemplo a satisfação no trabalho. Além disso falar em QVT é falar também em fatores econômicos, políticos psicológicos e sociológicos que permeiam as práticas desses profissionais.

O artigo A12 diz respeito ao estudo multicaso descritivo que foi realizado em 10 hospitais públicos, privados e filantrópicos do Estado do Mato Grosso. Esta pesquisa teve por objetivo analisar as condições de trabalho dos profissionais das áreas de Medicina, enfermagem e administrativa que atuam nesses hospitais. Através da aplicação de um questionário, 18 itens eram analisados referente ao trabalho desses profissionais, alguns desses aspectos foram: segurança no trabalho, tamanho da equipe, salário, equipamentos, estímulo do estabelecimento ao trabalho, ambiente de trabalho, relacionamentos com a chefia, valorização do trabalho entre outros (SOUZA; SCATENA, 2014).

Como resultado foi constatado entre os médicos uma avaliação mais positiva a respeito dos hospitais privados, e isto foi atrelado a questão da valorização, autonomia e disponibilidade de recursos para realizar os procedimentos, além também da remuneração

que ocorre a partir da quantidade de serviços prestados. Para os enfermeiros não houve diferença nas condições de trabalho, e isso foi relacionado a semelhança da rotina que esses profissionais desenvolvem. Contudo essa categoria avaliou de forma negativa as condições de trabalho nos 3 tipos de hospitais. O que sinalizou a necessidade de melhoria nas condições de trabalho independente da sua natureza jurídica. Já os profissionais da administração desses hospitais conferiram uma menor pontuação aos hospitais públicos (SOUZA; SCATENA, 2014).

A partir dos dados obtidos chegou-se à conclusão que os hospitais públicos sob gestão direta estão em desvantagem em relação aos outros modelos de gestão como o OSS e os privados. Demonstrando assim segundo a visão dos funcionários que no SUS há mais necessidades de melhorias tanto no que diz respeito as condições como as relações de trabalho. Esses dados fazem-se extremamente importante quando fala-se da promoção de QVT em instituições hospitalares, uma vez que conhecer essas necessidades é o ponto principal para poder trabalhar em melhorias que tem um impacto positivo na qualidade de vida desses trabalhadores, assim como na qualidade dos serviços prestados (SOUZA; SCATENA, 2014).

Na tabela 5 encontra-se os temas principais dos artigos analisados nessa revisão.

**Tabela 5–Distribuição dos estudos de acordo com os temas centrais**

TEMA	ARTIGOS CORRESPONDENTES
QVT como ato de responsabilidade social.	(A1)
QVT e distúrbios osteomusculares	(A2)
QVT e acidente de trabalho em hospitais.	(A 3)
Profissionais de saúde e situações insalubres.	(A 4)
A diminuição da QVT e a sua relação com a demissão nas organizações hospitalares.	(A5)
QVT de médicos clínicos e cirurgiões	(A6).
Absenteísmo nos profissionais de enfermagem.	(A 7)
Metodologia Lean Health Care e vivências de gestores nos hospitais.	(A 8)
Processo de saúde-doença do trabalhador de organizações de saúde.	(A 9)
Satisfação do trabalho de profissionais de saúde	(A 10)
Fatores de risco de trabalhadores das lavanderias hospitalares e a QVT	(A 11)
Análise das condições de trabalho dos profissionais da área de medicina, enfermagem e administração.	(A 12)

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Percebe-se através dos resultados obtidos nesse estudo, que todos os artigos incluídos nesta pesquisa tratam sobre estudos voltados para ambientes hospitalares e instituições de saúde. Os artigos A1, A2, A3, A5, A6, A11 tratam diretamente do tema da QVT dentro dos hospitais, contudo é perceptível que esse tema é abordado de diferentes formas, tanto demonstrando os benefícios e como funcionam os programas de QVT, assim como demonstrando como a falta da QVT no trabalho traz consequências negativas diretas para os trabalhadores, tanto no aspecto de pedidos de demissão como é visto no artigo A5,

como também na sua íntima relação no processo de adoecimento desses profissionais como é visto nos artigos A2, A3, A4, A9 e A11.

Os artigos A4, A7, A8, A9, A10 e A12, apesar de não abordarem diretamente o tema da QVT, foram inseridos neste estudo pois os temas tratados tem íntima relação com o tema e de forma indireta não deixa de abordá-lo. Assim se faz essencial, ter essa visão ampla sobre o funcionamento dos hospitais, assim como os vários fatores que influenciam o desempenho das atividades desses profissionais. Estes achados vem validar o objetivo geral deste estudo analisando através dos artigos científicos o tema da QVT em instituições de saúde.

As ideias acima expostas corroboram com Chiavenato (2015) onde o mesmo coloca que vários aspectos estão relacionados a qualidade de vida, e para que essa qualidade seja promovida é preciso manter e melhorar o ambiente de trabalho considerando os vários fatores que o influenciam diretamente como as condições físicas, psicológicas e sociais, tanto com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho como consequentemente melhorar a qualidade de vida dentro das organizações.

Em relação a visão da QVT nos artigos foi observado que nos artigos incluídos neste estudo ela foi mais utilizada voltada para a preocupação com a saúde e segurança do trabalhadores em apenas alguns artigos ela foi tratada como uma estratégia empresarial visando a maior eficácia e produtividade da empresa. Diferindo do que Fernandes (2018) pontua.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A área de Recursos Humanos é a responsável pela segurança no trabalho, e todo o estabelecimento de comunicação e organização da empresa. Assim esta área é também a responsável por desenvolver programas de Qualidade de vida no trabalho. A QVT aqui é entendida pelas suas qualidades físicas, psicológicas e sociais voltadas para o local de trabalho, ambiente este que favoreça o desempenho das atividades gerando um clima agradável.

Assim o objetivo principal deste estudo foi discutir através dos achados na literatura, como é tratado o tema da Qualidade de Vida no Trabalho em Instituições de Saúde assim como verificar como se dá esta relação entre as necessidades da organização estarem aliados aos objetivos do trabalhador. Pode-se constatar através dos resultados desse estudo, a íntima relação entre a adoção de programas de QVT e a melhoria da sensação de bem estar e produtividade dos colaboradores.

A partir da análise dos resultados foi possível identificar quais os aspectos dentro dos ambientes hospitalares que se apresentam como dificuldades para a promoção de QVT, dentre eles pode-se destacar o que foi encontrado em algumas instituições: falta de equipamentos de proteção individual e sua correta utilização; operação de máquinas que não estão com a manutenção em dia, falta de estrutura adequada, falta de boa iluminação e ventilação, riscos ocupacionais, baixa remuneração, falta de reconhecimento e autonomia, ausência de suporte da chefia, entre outros.

Já os pontos que contribuem para a saúde e segurança do trabalhador e também estão associados a adoção de programas de QVT e ao consequente melhor desempenho e melhores resultados são de modo geral: a utilização em aparelhos de segurança individual corretamente, operar máquinas que estejam com sua manutenção em dia e com um bom funcionamento, propiciar de uma infraestrutura adequada com boa iluminação e ventilação,

conhecer bem as funções que desempenha e estar tecnicamente preparado para elas, além de realizar exames médicos e psicológicos regularmente, a satisfação e motivação com a atividade que desenvolvem, profissionais que são valorizados, autônomos, tem perspectiva de crescimento na empresa, boa remuneração entre outros aspectos.

Foi observado também através dos artigos analisados, como o ambiente de trabalho pode ser promotor de saúde ou adoecimento tanto físico como mental, dependendo da forma que esse é tratado, uma vez que o ambiente hospitalar propicia em sua maioria uma sobrecarga no trabalhador decorrente da alta demanda contribuindo por exemplo para o desenvolvimento de distúrbios osteomusculares (DORT) e Lesões por Esforços Repetitivos (LER), assim como pode auxiliar no desenvolvimento de transtorno mental comum ou risco de suicídio.

Logo também foi observado em alguns estudos diferenças entre os modelos de gestão entre hospitais públicos e privados, sendo os modelos adotados pela gestão do SUS com direção direta estão em desvantagens em relação aos hospitais privados. A maioria dos estudos encontrados são voltados mais para profissionais de medicina e enfermagem, onde foi percebido que os profissionais de enfermagem possuem uma menor qualidade de vida no trabalho comparado aos médicos, devido a baixa remuneração, sobrecarga e falta de reconhecimento.

Conclui-se a partir do exposto, que este trabalho tem seus objetivos explanados ao longo deste trabalho. E fica claro a partir dos artigos analisados como a QVT está diretamente associada ao bem estar do trabalhador, e como a adoção desses programas pode ser benéfica para as instituições de saúde, onde visem não apenas a saúde dos pacientes, mas também de seus colaboradores. Foi demonstrado também a importância da adoção de programas de QVT. Os vários aspectos relacionados ao ambiente hospitalar que puderam ser contemplados nesse artigo, fazem esse trabalho relevante, uma vez que, possibilitou um entendimento mais aprofundado sobre os temas que se propôs abordar. Sugere-se que novos estudos acerca desse tema continuem a serem discutidos, a fim de buscar soluções para os muitos problemas em relação ao trabalho desenvolvido nos hospitais que foram aqui expostos.

## REFERÊNCIAS

ALVAREZ, M. **Como o setor de recursos humano promove a qualidade de vida**. 2018. Disponível em: <<https://ahgora.com/blog/como-o-setor-de-rh-promove-a-qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em 10 de abr. de 2020.

BOMFIM, Rosa Amorim. **A satisfação dos profissionais de saúde no ambiente de trabalho**. Rede de Atenção à Saúde, p. 127–132, 2013.

CAMPOS, V. F. **TQC - Controle da qualidade total**. 10 ed. São Paulo: Bloch, 2010.

CAMPOS JÚNIOR, Jaime de Oliveira. **Metodologia Lean Healthcare: vivências de gestores no contexto hospitalar TT - Lean Healthcare Methodology: experience of managers in the hospital context**. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/ENFC-BE5>>, p. 140, 2019

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. o capital humano das organizações. 14. Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

\_\_\_\_\_. Recursos humanos. Edição compacta. 7. ed. São Paulo: Atlas; 2002.

COELHO, Maria Alice e colab. **Absenteísmo da equipe de enfermagem das unidades clínicas de um hospital universitário da região centro-oeste do Brasil TT - Absenteeism in the nursing staff of clinical units of a university hospital in the center region of B.** Rev. urug. enferm, v. 11, n. 1, p. 65–75, 2016. Disponível em: <<http://rue.fenf.edu.uy/rue/index.php/rue/article/view/184/179>>.

CORTELLA, M.S. **Reflexão sobre os valores da vida**, 2011. Disponível em: <<https://www.tribuna.com.br/variedades/atrevista/m%C3%A1rio-sergio-cortella-reflex%C3%A3o-sobre-valores-da-vida-1.68472>>. Acesso em 11 de fev. 2020.

FERREIRA, M. C. (2011). **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** Brasília: LPA Edições.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** 12ed. Salvador: Casa da Qualidade, 2018.

FERNANDES, Denise Medianeira Mariotti e FERNANDES, Sergio Brasil e FERRAZZA, Cristine Aspirot do Couto. **Gestão para a segurança e a qualidade de vida no trabalho em uma lavanderia hospitalar.** Rev. adm. saúde, v. 15, n. 61, p. 141–150, 2014.

Disponível em:

<[http://www.cqh.org.br/portal/pag/anexos/baixar.php?p\\_ndoc=1021&amp%5Cnp\\_nanexo=509](http://www.cqh.org.br/portal/pag/anexos/baixar.php?p_ndoc=1021&amp%5Cnp_nanexo=509)>.

FERNANDES, Luana Mendes da Silva. **Estudo de risco de suicídio e transtorno mental comum em profissionais de um hospital geral no estado de São Paulo TT - Study of risk of suicide and common mental disorder in professionals of a general hospital in the state of São Paulo.** p. 95, 2018. Disponível em:

<<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6139/tde-05032018-125427/>>.

GALVÃO T, F; PEREIRA M, G. Revisão Sistemática da Literatura: passos para a sua elaboração. **Epidemiol. Serv. Saúde** v.23 n.1 Brasília mar. 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5123/S1679-49742014000100018>>. Acesso em 22 de mar. 2020.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GOYENA, Rodrigo e FALLIS, A.G. 濟無 **No Title No Title.** Journal of Chemical Information and Modeling, v. 53, n. 9, p. 1689–1699, 2019.

MARQUES, J.R. **A importância da Qualidade de Vida no Trabalho.** 2019. Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em: 08 de fev. de 2020.

MEERPOHL *etal.* Scientific value of systematic reviews: survey of editors of core clinical journals. **PLoS One.** 2012 May;7(5):e35732. Disponível em: <<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0035732>>. Acesso em: 20 de mar. de 2020.

- MONTEIRO, Claudia Maria. **Occupational Accidents and Health-Related Quality of Life** : v. 17, n. 1, 2009.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, [S.l.], 2011.
- OVEJERO, A. B. **O desemprego e suas consequências**. In: OVEJERO, A. B. Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o stress no trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2010b. p. 77-106.
- PEREIRA, G.F.S.; VASCONCELOS, R. A. **A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações**. 2018. Disponível em: <<https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-as-organizacoes.pdf>>. Acesso em 10 de abr. de 2020.
- RIBEIRO, Natália Fonseca e colab. **Prevalência de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho em profissionais de enfermagem**. Revista Brasileira de Epidemiologia, v. 15, n. 2, p. 429–438, 2012.
- SANCHEZ, Hugo Machado e colab. **Avaliação da qualidade de vida de médicos clínicos e cirurgiões**. Revista Brasileira em Promoção da Saúde, v. 31, n. 3, p. 1–9, 2018.
- SOUZA, Paulo César De e SCATENA, João Henrique Gurtler. **Condições de trabalho em hospitais do mix público-privado do Sistema Único de Saúde no Estado de Mato Grosso**. Ras, v. 16, n. 62, p. 33–40, 2014.
- SOUZA, Priscila De e colab. **Responsabilidade Social Do Programa Empresa Saudável E Qualidade De Vida Em Uma Operadora De Planos De Saúde De Florianópolis**. Holos, v. 5, p. 315, 2013.
- SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. **Revisão integrativa: o que é e como fazer**. Einstein, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, jan./mar. 2010.
- SOUZA, P. R. **O que são empregos e salários**. São Paulo: Brasiliense, 2010.
- VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas**. V 8, n.1, jan./mar 2011
- VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. Ed.13, São Paulo: Atlas S.A, 2011.
- WALTON, R. E. Quality of working life: what is it?. Sloan Management Review, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, dec. 1973.