



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE AFRÂNIO-PE

Samara da Silva Soares^{1*}, Kaline Maria Tenório Salviano^{2*}

¹ Universidade Federal Rural de Pernambuco

*E-mail para contato: sjussaras@hotmail.com

RESUMO – Este trabalho teve o objetivo de analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) do município de Afrânio-PE. Posto isto, buscou-se conhecer as atividades desenvolvidas pelos ACS e identificar a QVT sob a ótica dos ACS. Além disso, foi realizado um estudo sobre as origens do tema, seus diversos conceitos e modelos desenvolvidos nas organizações desde a Revolução Industrial até os dias atuais. A metodologia utilizada no estudo foi descritiva e exploratória, além de ser documental e bibliográfica e a abordagem de pesquisa, dos tipos quantitativa e qualitativa. Os dados foram obtidos por meio do formulário aplicado diretamente aos ACS do município de Afrânio, sendo desenvolvido a partir de indicadores retirados de modelos da literatura sobre QVT. Os resultados demonstraram que a Secretaria de Saúde juntamente com os órgãos responsáveis desenvolvem ações relacionadas às condições de trabalho, ao uso e desenvolvimento de capacidades, a integração social na organização e ao trabalho e espaço total de vida que promovem a QVT dos ACS no decorrer das suas atividades laborais, contribuindo de maneira positiva em seu trabalho.

Palavras-chave: Agentes Comunitários de Saúde. Indicadores. Qualidade de Vida no Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

No decorrer dos tempos, nota-se que o ambiente de trabalho vem passando por um processo contínuo de mudanças envolvendo não somente a realização operacional das tarefas como também a busca pela qualidade de vida dos profissionais dentro da organização. Suas necessidades e desejos são fatores essenciais, os quais contribuem para o desenvolvimento e comportamento dos mesmos no ambiente de trabalho (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019).

Desenvolver sua função dentro de um ambiente que lhe fornece boas condições é fazer com que o funcionário realize seu trabalho com mais prazer e satisfação contribuindo não somente para a organização como também para seu crescimento pessoal. A essas boas condições dá-se o nome de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) entendida como um conjunto de práticas de uma organização com vistas a implantação de melhorias e inovações gerenciais, seja no uso de tecnologias no local de trabalho, como também nas condições de trabalho relacionadas a ergonomia, carga horária, melhores salários, dentre outros (FERNANDES, 1996; LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Esse conjunto de práticas segundo Limongi-França (2003 apud Hermmman e Fabrício, 2018) estão ligadas a uma diversidade de benefícios que contribuem para o desenvolvimento do empregado por meio da diminuição de doenças e ausência no trabalho, diminuição nos gastos em atendimento médico, boas condições no estilo de vida do funcionário, grau elevado de motivação e satisfação dos empregados, dentre outros benefícios que são importantes tanto



na vida pessoal, como no desenvolvimento do trabalho deixando-os mais satisfeitos e tendo maiores vantagens competitivas.

Embora o tema tenha tido sua essência na esfera privada, o setor público também busca abordá-lo, como uma maneira de contribuir na promoção do bem-estar dos seus profissionais, proporcionando-lhes melhorias, e, ao mesmo tempo, refletindo no serviço à população. Dessa forma, analisar a QVT é essencial para que sejam tomadas medidas estabilizadoras em relação as atividades desenvolvidas por esses servidores (GARCIA, 2010).

Dessa forma, o atual estudo tem como objeto de pesquisa os Agentes Comunitários de Saúde (ACS) do Município de Afrânio-PE no que se refere a Qualidade de Vida no Trabalho desses profissionais. Os ACS são compreendidos como um elo entre a comunidade e a equipe de saúde, isto é, os agentes identificam os problemas que prejudicam a saúde daquela determinada população e, ao repassar para a sua equipe, participam do planejamento e desenvolvimento de práticas que promovem a saúde das famílias daquela comunidade (SILVA; DIAS, 2012).

Com base nas considerações realizadas, este trabalho tem como objetivo analisar a QVT dos ACS do município de Afrânio, e, dessa forma, responder ao seguinte questionamento: *Como se dá a Qualidade de Vida no Trabalho dos Agentes Comunitários de Saúde do Município de Afrânio?* Para isso, buscou-se primeiramente conhecer as atividades desenvolvidas pelos ACS e, em seguida identificar, a partir de indicadores retirados de modelos consagrados da literatura de QVT, as práticas encontradas, com o intuito de diminuir possíveis efeitos gerados pela insatisfação ou outro fator que os deixem desmotivados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Um período marcado por transformações e mudanças, a Revolução Industrial trouxe um conjunto de alterações no processo produtivo e no estilo de vida da sociedade. Obteve esse nome por ser um processo de transformação na economia e no social. Na economia, com a separação do capital e do trabalho e a introdução de máquinas nas indústrias. No âmbito social, ocorreram muitas novidades, dentre elas a de que as pessoas tinham que se encaixar numa forma de vida distinta e opressiva trabalhando imensas horas por dia tendo salários pequenos, além de péssimas condições de trabalho (MOCELIN, 2005).

As pessoas se sujeitavam a essas condições, porque, antes das fábricas, todo o trabalho era desenvolvido manualmente por diversas famílias artesãs, que sobreviviam daquele meio de produção. E, como as máquinas cada vez mais ganhavam lugar, era preciso se adaptar a essa realidade e tentar sobreviver de maneira com que era oferecido. Segundo Martins (2008), as fábricas exploravam os empregados com o foco em produzir grandes quantidades de produtos ao menor preço, buscando mão de obra barata, incluindo mulheres e crianças, que ao tentar equilibrar o orçamento familiar, sujeitavam-se a trabalhar por longas horas de trabalho, todos os dias, com salários baixos, falta de segurança e condições de higiene precárias.

O poder predominava e as preocupações dos patrões consistiam em guardar suas riquezas vindas das produções, e não consideravam às condições de vida e de trabalho dos empregados. Em meio a muitos que agiam e pensavam dessa forma, tinham aqueles que reconheciam o trabalho, reduzindo as horas no trabalho, pagando salários acima da média, além de proporcionar espaços adequados, entretanto era uma minoria que agia dessa forma



(MARTINS, 2008). A questão nesse momento era com o crescimento da produção e o acúmulo de fortunas vindo dos produtos desenvolvidos pelas indústrias.

Com o passar do tempo muitos profissionais procuraram desenvolver métodos para melhorar a qualidade do produto nas organizações, dentre eles, pode-se destacar Frederick Taylor que adotou métodos de trabalhos científicos devido ao crescimento desenfreado das indústrias, trazendo melhorias para a produção tendo como foco a eficiência organizacional, isto é, quanto mais eficiência na produtividade, mais as indústrias estariam à frente na competitividade. O olhar nessa época era somente para a produtividade e lucratividade acima dos produtos produzidos (JACOBSEN; NETO, 2009).

Apesar de algumas teorias abordarem assuntos relacionados às condições de trabalho dos funcionários nas organizações (JACOBSEN; NETO, 2009), somente na década de 1950 surgem estudos mais aprofundados, com vistas a compreender a combinação entre pessoas, trabalho e organização observando o indivíduo como peça importante dentro do ambiente de trabalho (CASTRO, 2015). A partir daí, ao longo dos anos, métodos foram sendo desenvolvidos, para que as organizações pudessem engajar seus trabalhadores na tentativa de torná-los mais satisfeitos e, assim, diminuir os problemas que afetam sua vida, seja no trabalho, seja na sua vivência pessoal, sem interferir na sua produtividade, dando a esse conjunto de métodos o nome de Qualidade de Vida no Trabalho.

O tema tomou impulso a partir da conscientização da importância de se buscarem melhores formas de organizar o trabalho, a fim de diminuir os efeitos negativos do mesmo na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Sendo assim, a QVT teve seu desenvolvimento sob a influência da qualidade total, visto que, dentre as práticas do sistema de controle da qualidade total, pode-se destacar a grande participação dos empregados no desenvolvimento do trabalho, quer dizer, uma tentativa de exclusão da separação entre planejamento e execução, formada primordialmente pelos sistemas tayloristas e fordistas, bem como descentralização das decisões; diminuição de níveis hierárquicos; supervisão democrática; ambiente de trabalho físico seguro e confortável; além de condições de trabalho com o intuito de trazer satisfação; oportunidade de crescimento e desenvolvimento individual (CASTRO, 2015).

Atualmente muitos autores buscam definir o termo QVT como uma forma do trabalhador se sentir bem, seja no âmbito físico, mental e social. No quadro 01, é possível verificar a evolução do tema da QVT durante as décadas até os dias atuais.

Quadro 01 – Evolução da QVT (Continua)

PERÍODO	ÊNFASE
Década 50	Estudos voltados a relação do indivíduo, trabalho e organização por meio de Eric Trist (1909-1993) e seus colaboradores.
Década 60	A QVT toma impulso por meio da importância de buscar melhorias para o trabalhador no seu local de trabalho, afim de diminuir efeitos negativos na saúde e bem-estar do trabalhador.
Década 70	O tema QVT é introduzido publicamente em centros de estudos, por conta da preocupação com a competitividade internacional e grandes estilos e técnicas gerenciais em programas de produtividade japonesa. Além de discussões sobre o conceito de saúde nas organizações.
Década 80	Dando continuidade sobre conceitos voltados a higiene, saúde e segurança no trabalho, essa década foi marcada pelo grande reconhecimento na sociedade global destinado a esse desenvolvimento.

Fonte: Elaborado pela autora, adaptado de Castro (2015); Leite (2015); Limongi-França (2008).



Quadro 01 – Evolução da QVT (Conclusão)

PERÍODO	ÊNFASE
Década 90	A QVT amplia espaços, virando tema de discussão acadêmico.
Anos 2000 até dias atuais	A QVT é vista como um leque abrangente e geralmente confuso, uma vez que aborda desde cuidados médicos determinados pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos trabalhadores e empregadores nas diversas áreas, quais sejam: lazer, motivação, dentre outras.

Fonte: Elaborado pela autora, adaptado de Castro (2015); Leite (2015); Limongi-França (2008).

2.2. Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Nos dias atuais Qualidade de Vida é um tema que aborda não somente o bem-estar físico dos trabalhadores, mais também o emocional, mental e as suas relações com o cotidiano, e, para alguns autores, a forma como o profissional encontra-se no decorrer de sua atividade laboral. Nessa nova visão para as organizações, qualidade não está somente voltada ao produto que a organização apresenta, mas também em relação a outros fatores relacionados aos funcionários, uma vez que ambos necessitam um do outro para atingir suas metas e suprir suas necessidades (GAIER et al, 2019).

Com base nisso, muitos autores buscaram conceituar QVT, dentre eles, pode-se destacar Fernandes et al (2009) afirmando que QVT pode ser compreendida como uma ligação entre as pessoas, o trabalho e a empresa, em que o foco está no bem-estar do trabalhador e na eficiência da organização. Pereira e Peçanha (2005) revelam que a QVT está focada na satisfação do trabalhador, no seu cargo e no seu trabalho. Já para Mantelatto e Guimarães (2012) a QVT apresenta dois momentos antagônicos: o primeiro, com a reivindicação dos funcionários ao bem-estar e sua satisfação no trabalho; e, o segundo, com o interesse da empresa quanto aos seus efeitos referente a produtividade e a qualidade. Dessa forma a literatura aborda QVT como um envolvimento dos aspectos físicos, ambientais e aspectos psicológicos dentro do ambiente de trabalho (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Para medir o nível da QVT, a literatura dispõe de variáveis que exercem influências no bem-estar dos empregados, sendo assim alguns autores buscaram construir ferramentas e modelos que pudessem realizar essa avaliação.

2.3. Modelos da Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

A QVT passou por muitas evoluções ao longo da história da humanidade, com isso muitos autores contribuíram com modelos teóricos para tornar mais quantificável esse tema abordando a avaliação da qualidade de vida dos trabalhadores dentro da organização. Para fins deste trabalho serão apresentados três modelos: de Walton (1973); Wesley (1979) e Ferreira (2011).

2.3.1. Modelo de Walton (1973)

Walton (1973) ressalta que a QVT possui uma ligação com os valores que estão no coração de cada indivíduo, que embasa seus desejos e suas necessidades. O mesmo assegura que QVT ultrapassa questões de leis trabalhistas, das reivindicações, igualdade em unir outras necessidades e aspirações humanas envolvidas a diversos aspectos subjetivos do trabalho, dentre outros (GARCIA, 2010).

Conforme Walton (1973 apud Herrmman e Fabrício, 2018) a insatisfação com a vida na atividade laboral é um problema que influencia grande parte dos trabalhadores,



independentemente de sua função. Com isso, é relevante citar as oito categorias de Walton para auxiliar as organizações na proposta de melhorias no ambiente de trabalho.

Seu modelo é um dos mais apresentados em estudos, pois é um dos mais influentes no trabalho de maneira geral (HERMMAN; FABRÍCIO, 2018). A seguir no quadro 02 são demonstradas as oito categorias de Walton, bem como suas características.

Quadro 02 - Categorias de Walton

CATEGORIAS	INDICADORES
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade Interna e Externa / Proporcionalidade entre salários / Justiça na compensação / Partilha dos ganhos de produtividade
2. CONDIÇÃO DE TRABALHO	Jornada de Trabalho razoável / Ambiente físico seguro e saudável / Ausência de insalubridade
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia / Qualidades múltiplas / Informação sobre o processo total do Trabalho / Autocontrole relativo.
4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira / Crescimento pessoal / Perspectivas de avanço salarial / Segurança de emprego
5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos / Igualdade / Mobilidade / Relacionamento / Senso Comunitário
6. CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção do trabalhador/ Liberdade de expressão/Direitos Trabalhistas/ Tratamento Imparcial/ Privacidade pessoal
7. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho / Poucas mudanças geográficas / Tempo para lazer da família / Estabilidade de horários
8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa / Responsabilidade social da empresa / Responsabilidade pelos produtos / Práticas de emprego

Fonte: Adaptado por Fernandes 1996 (apud Ribeiro; Santana, 2015).

O modelo Walton (1973) tem um grande número de categorias e possibilita ao pesquisador encontrar melhorias para a QVT dos funcionários nas organizações (PEDROSO; PILATTI, 2009).

2.3.2. Modelo de Wesley (1979)

Segundo Wesley (1979 apud Pedroso; Pillati; Picinin, 2010) o termo QVT visa um conjunto de fatores provenientes do local de trabalho tendo um contexto amplo. A dimensão desse tema pode criar dúvidas com relação aos seus limites. Com isso, para facilitar a abrangência da QVT, é essencial categorias que revelem as mudanças que ocorrem dentro da organização, cujo termo se torne concreto na empresa.

Wesley (1979 apud Pedroso; Pillati; Picinin, 2010) ressalta que os problemas que ocorrem dentro da organização podem estar ligados com fator político (insegurança), econômico (injustiça) psicológico (alienação) e sociológico (anomia), analisando os funcionários de acordo a cada categoria.

2.3.3. Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) - Ferreira (2011)

O IA_QVT é um instrumento de pesquisa, formado por dois eixos instrumentais, um de natureza quantitativa (escala psicométrica do tipo Likert, Alfa=0,94) e outro de natureza qualitativa (quatro questões abertas), e, possibilita saber com rigor científico, a forma como os respondentes pensam sobre a QVT no seu local de trabalho. Estes eixos são complementares e possibilitam realizar um diagnóstico da QVT com alto grau de confiabilidade, sendo considerado um instrumento estratégico para a gestão de QVT. O IA_QVT é formado por cinco fatores que estruturam conceitualmente a QVT sob a visão dos respondentes



(FERREIRA, 2011). Pode-se detalhar no quadro 03 a seguir os fatores relacionados ao IA_QVT.

Quadro 03 - IA_QVT

FATORES	DESCRIÇÃO
CONDIÇÕES DE TRABALHO	Relaciona-se as condições físicas (local), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos), suporte (apoio técnico) em que influenciam na atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física do trabalhador.
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	Apresenta as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que interfere no exercício do trabalho.
RELAÇÕES SÓCIO-PROFISSIONAIS DE TRABALHO	Interações com foco nas relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão).
RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL	Apresentam variáveis relativas ao reconhecimento no ambiente de trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento).
ELO TRABALHO-VIDA SOCIAL	Expressa as percepções na ótica do trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (casa, família, amigos).

Fonte: Ferreira (2011).

Trata-se, portanto, de um instrumento científico validado, o qual foi desenvolvido a partir de outras pesquisas realizadas (FERREIRA 2011).

2.4. AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE

O Agente Comunitário de Saúde (ACS) no âmbito da Atenção Primária não é somente um promotor profissional nas condições de saúde, mas também tem suas funções inseridas entre serviços de saúde e a comunidade assistida (PEREIRA et al, 2018). Ou seja, é um profissional que está vinculado tanto com a promoção da saúde da população como no planejamento da Atenção Primária.

O ACS desenvolve suas atividades a partir do que está na lei de 13.595, de 5 de janeiro de 2018, a qual dispõe sobre as atribuições, bem como o objetivo que seria a prevenção de doenças e promoção à saúde, por meio dos referenciais da educação popular em saúde, mediante as ações desenvolvidas nas casas ou de forma comunitária (individual ou coletiva). De acordo com as diretrizes estabelecidas pela Constituição de 1988, em que constam a descentralização, o atendimento integral e a participação da comunidade, o Sistema Único de Saúde (SUS) normatiza a saúde preventiva e a atenção básica em saúde, tendo o intuito de fazer crescer o acesso da comunidade a ser atendida com relação às ações e aos serviços de informação, saúde, promoção social e proteção a cidadania, sob o olhar do gestor municipal, distrital, estadual ou federal (BRASIL, 2003; BRASIL, 2018).

As atividades acima apresentadas são, portanto, um grande conjunto de ações que beneficiam cada indivíduo, a partir de uma visita domiciliar ou um cuidado mais específico, uma vez que o ACS é reconhecido como profissional relevante entre a comunidade e os serviços de saúde (OLIVEIRA; LEITE; SAMPAIO, 2019). Dessa forma, observa-se que o mesmo desenvolve seu trabalho de casa em casa, dando assistência às famílias e promovendo à saúde, seguindo os princípios do SUS que são “[...] princípios da universalidade, da acessibilidade, do vínculo, da continuidade do cuidado, da integralidade da atenção, da



responsabilização, da humanização, da equidade e da participação social” (BRASIL, 2012, p. 20).

Nesse contexto, observa-se que o ACS tem um papel fundamental na comunidade como na atenção primária, sendo conhecido como mediador do acesso a direitos sociais na região em que vive e figura importante na equipe de saúde (AGUIAR, 2018).

3. METODOLOGIA

A atual pesquisa possui como método o descritivo, uma vez que apresentou informações sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) do Município de Afrânio. Segundo Gil (2008) nesse tipo de pesquisa, o objetivo essencial é descrever características sobre população, fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis estudado. É de caráter exploratório, pois segundo o mesmo autor proporcionou ao pesquisador uma visão ampla do tema, vale que esse tipo de pesquisa é realizado quando o assunto abordado é pouco explorado. Nesse sentido, não foi encontrado nenhuma literatura no Município de Afrânio que fala sobre o estudo.

Esta pesquisa é também bibliográfica e documental. Bibliográfica, uma vez que é um estudo baseado a partir de livros, artigos, revistas, periódicos, dissertações, internet, a fim de enriquecer na coleta de dados concedendo embasamento sobre o tema abordado. É documental, pois entende-se como documento qualquer registro que possa ser utilizado como fonte de informação de pesquisa através de investigação, observação, leitura, reflexão e crítica. Nesta pesquisa foram utilizados arquivos públicos (municipais) e documentos oficiais como legislações sobre o tema (FREITAS; PRODANOV, 2013).

Em relação a abordagem, a pesquisa pode ser considerada como quantitativa já que as informações são explicadas em números, opiniões, informações e o resultado foi encontrado com uso de recursos estatísticos (FREITAS; PRODANOV, 2013). Ao mesmo tempo, pode-se considerar a abordagem da pesquisa qualitativa, pois o questionário apresenta questões abertas. Segundo os mesmos autores, nessa abordagem há um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito em que não é possível traduzir as informações coletadas em números.

O universo da pesquisa foi composto pelos ACS do município de Afrânio-PE que corresponde a 33 profissionais, constituindo uma amostra não probabilística por acessibilidade, em que conforme Freitas e Prodanov (2013) esse tipo de amostra o pesquisador escolhe elementos no qual tem acesso, admitindo que sejam, de certa forma, a representação do universo. Logo não há garantia da representatividade do universo que almeja estudar. Sendo assim, nesta pesquisa o índice de respostas ficou em torno de 60,6%, o que torna está pesquisa válida para a academia.

Para a coleta dos dados foram utilizadas técnicas como formulário e observação sistemática (FREITAS; PRODANOV, 2013), tendo como base os modelos de Walton (1973), Wesley (1979) e Ferreira (2011). O formulário foi dividido em três etapas: a apresentação da pesquisa, as informações gerais dos respondentes e as questões sobre o tema abordado. Foi constituído por 15 afirmações e 2 questões abertas pertencentes a pesquisa, utilizando-se a escala de Likert para medir a concordância entre os indivíduos (SILVA: COSTA, 2014). Salienta-se que antes de dar início a aplicação do formulário foi realizado um pré-teste com



dois profissionais, sendo um agente de epidemias e outro técnico de enfermagem, com o propósito de buscar clareza sobre as afirmações contidas no formulário.

Destaca-se que as questões do formulário foram baseadas nos indicadores selecionados de três modelos, a partir de um levantamento da predominância das categorias e sua relevância para análise da QVT do ACS. Vale salientar que um Trabalho de Conclusão de Curso não dispõe de tempo suficiente para avaliar todas as categorias, para isso foram escolhidas 4 (quatro) categorias que mais se enquadram ao perfil dos respondentes, conforme quadro 05 abaixo:

Quadro 05 – Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

CATEGORIAS	INDICADORES
Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável (Carga Horária) Ambiente físico seguro e saudável (Local de Trabalho, Condições físicas - local, espaço, iluminação, temperatura) Ausência de insalubridade (Instrumentais - equipamentos, mobiliário e posto) Materiais (Insumos) Suporte (Apoio Técnico)
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo (Identidade com a Tarefa, Realização Potencial) Qualidades múltiplas (Variedade de Tarefa, Nível de Desafio) Informações sobre o processo total do trabalho Desenvolvimento Pessoal (Auto Realização) Reconhecimento do trabalho (Existencial Institucional, Realização Profissional Dedicção, Resultado Alcançado); Crescimento profissional (Oportunidade de Incentivo, Equidade, Criatividade, Desenvolvimento Profissional).
Integração social na organização	Ausência de preconceitos (Igualdade) Mobilidade Senso Comunitário Retro informação Relações com os pares (Ajuda, Harmonia, Confiança, Relacionamento Interpessoal) Relação com a chefia (Liberdade, Diálogo, Acesso, Interesse, Cooperação, Atribuição, Conclusão de tarefa, Relacionamento com a Chefia) Ambiente harmonioso e conflitos que influenciam atividade de trabalho
O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho (Instituição/trabalho, Prazer e Bem-estar) Estabilidade de horários (Tempo passado no trabalho sentimento de utilidade - Reconhecimento Social) Tempo para lazer da família (Analogias com a vida social, casa, família, amigos).

Fonte: adaptado de Walton (1973), Wesley (1979) e Ferreira (2011).

Por fim, a aplicação do formulário ocorreu entre os dias 24 a 28 de novembro de 2020, diretamente com os ACS, em suas casas ou nas Unidades Básica de Saúde (UBS). As respostas foram coletadas e em seguida digitalizadas de forma organizada contendo as informações e quadros explicativos. A análise dos dados foi realizada a partir dos dados compilados e detalhados em gráficos e tabelas no Microsoft Excel.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

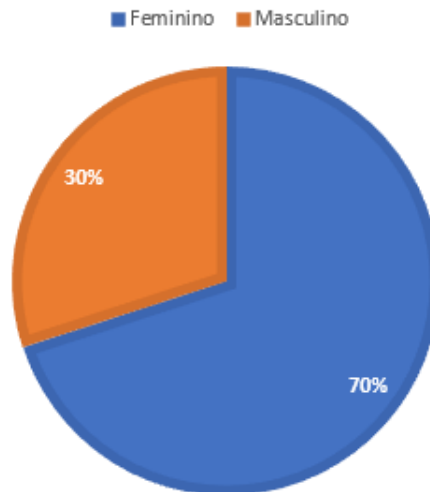
4.1. Perfil dos respondentes

A seguir serão apresentados o perfil dos respondentes com as informações gerais relacionadas ao sexo, idade, nível de escolaridade, tempo de serviço e a quantidade de pessoas



assistidas por ACS. Vale ressaltar que este último item não foi apresentado em gráfico como os outros, por ser analisado de forma diferenciada.

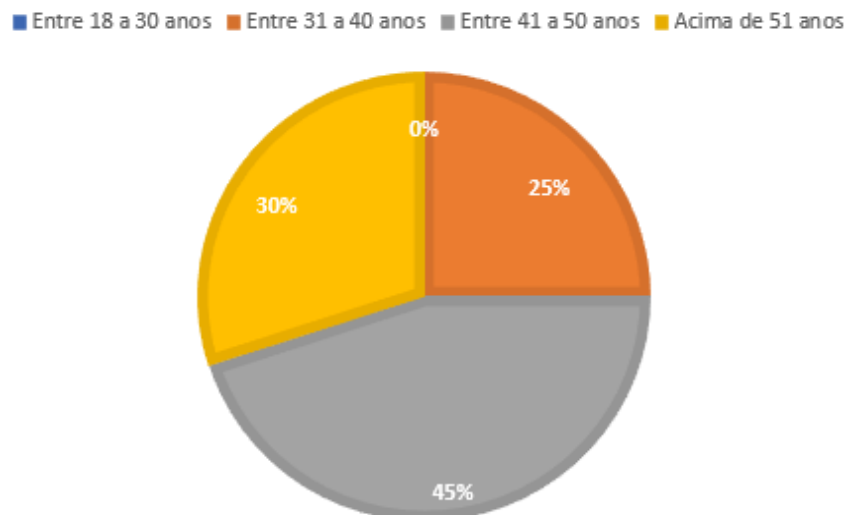
Figura 01 – Sexo



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

De acordo com a figura 1, pode-se observar que a maioria dos respondentes (70%) são do sexo Feminino e (30%) do sexo Masculino, o que é compatível com alguns estudos existentes, em que há maior índice o de mulheres atuando como ACS (MASCARENHAS, PRADO, FERNANDES, 2013; SILVA, 2014).

Figura 02 – Idade



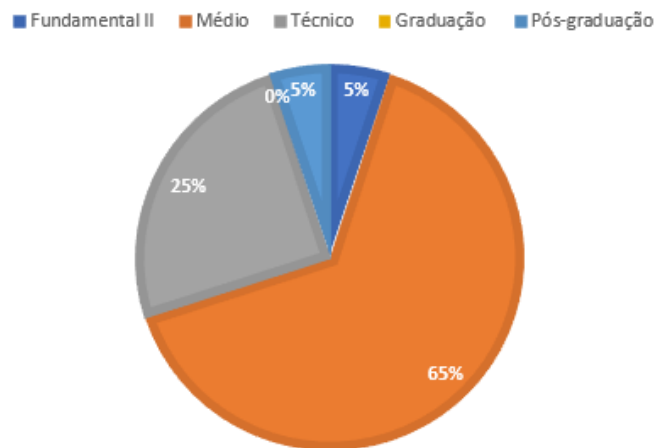
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto à idade, percebe-se na figura 2 que a maioria dos respondentes estão na faixa entre 41 e 50 anos (45%). É essencial compreender que o Ministério da Saúde não estabelece limite máximo de idade para atuar como ACS, porém é exigido apenas a maioridade do



candidato no ato da seleção. Qualquer pessoa física que se encaixe no perfil determinado pode se inscrever e submeter-se ao processo seletivo que o município executar juntamente com a Secretária Municipal de Saúde (CMS) como forma de assegurar a lisura do candidato (BRASIL, 2018).

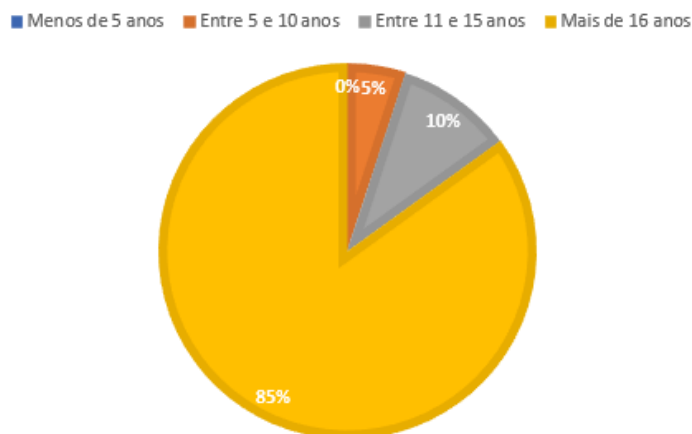
Figura 03 – Nível de Escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Outro fator importante a ser observado relaciona-se ao nível de escolaridade dos respondentes, consta na figura 3 que a maioria deles (65%) possuem o nível médio. De acordo com a legislação atual o nível de escolaridade exigido para o cargo de ACS é o ensino médio completo (BRASIL, 2018).

Figura 04 – Tempo de Serviço



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No que se refere ao tempo de serviço como ACS nota-se que a maioria deles (85%) tem mais de 16 anos, podendo-se concluir que são pessoas que estão a bastante tempo no cargo.

No que tange a quantidade de pessoas atendidas por ACS, os resultados demonstram que cada ACS atende até no máximo 750 pessoas, sendo assim pode inferir que está de acordo com o estabelecido pela legislação. Segundo a Portaria de N° 2.436, de 21 de setembro de 2017, o número pessoas atendidas por ACS deverá ser máximo até 750 pessoas (BRASIL, 2017).



4.2. Atividades desenvolvidas pelos Agentes Comunitários de Saúde (ACS)

A partir da análise documental pode-se elencar algumas atividades exercidas pelos ACS tais como: a realização de visitas (domiciliares rotineiras) as famílias de forma regular e periódica; acompanhamento das grávidas desde o início da gestação até o período do puerpério; lactante, nos seis meses seguintes ao parto; acompanhamento das crianças nas vacinas, seu peso e altura; aos adolescentes, aos idosos e pessoas com sofrimento psíquico; pessoas dependentes de drogas, bebidas alcoólicas; desenvolvimento de ações de promoção à saúde e prevenção de doenças nos grupos de homens, mulheres, homossexuais e transexuais; visitas em grupos de pessoas com vulnerabilidade social promovendo saúde, e educação em saúde e famílias de risco; vacinação a gestantes, pessoas idosas e população de risco, além de acompanhamento de condicionalidades nos programas sociais, como é o caso dos centros de Referência de Assistência Social (CRAS) (BRASIL, 2018).

Caso o ACS possua um curso técnico e tenha equipamentos disponibilizados, ele poderá realizar também atividades na sua área de atuação, sendo assistido por um profissional de saúde de nível superior e membro da equipe, tais como: a aferição da pressão arterial a medição de glicemia capilar; a aferição de temperatura axilar; a orientação e o apoio, em domicílio, para a correta administração de medicação de paciente em situação de vulnerabilidade e, por fim, a verificação antropométrica (BRASIL, 2018).

4.3. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na ótica dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS)

A seguir serão apresentadas as afirmações contidas no formulário que identificaram a QVT dos ACS do município de Afrânio-PE. A escala utilizada na pesquisa está descrita abaixo:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente

As questões do formulário foram analisadas a partir do objetivo específico da pesquisa, sendo expostas em blocos de assuntos sobre o tema dividido em quatro categorias, são elas: Quadro 4 - Condições de Trabalho contempladas pelos itens de 1 a 4; Quadro 5 - Uso e Desenvolvimento de Capacidades contempladas pelos itens de 5 a 8; Quadro 6 - Integração Social na Organização contempladas pelos itens de 9 a 12; e, Quadro 7 - O trabalho e o espaço total de vida contempladas pelos itens de 13 a 15.

4.3.1. Condições de trabalho

O quadro 4 a seguir versa sobre a categoria Condições de Trabalho, que segundo Vasconcelos et al (2011) em ênfase ao modelo de Walton (1973) consiste na verificação da percepção do funcionário em relação as condições de trabalho de maneira geral, sendo de grande relevância a análise da jornada de trabalho (carga horária), riscos (físicos e psíquicos), além de um ambiente seguro para o desenvolvimento das suas atividades.

Quadro 4 – Condições de Trabalho

ITENS	1	2	3	4	5
1. Estou satisfeito(a) com a jornada de trabalho em relação a carga horária estabelecida (horário x produção).	0%	0%	0%	40%	60%
2. As condições do ambiente onde trabalho (higiene, limpeza, espaço) são adequadas	0%	0%	30%	70%	0%



3. Tenho boas condições de segurança em meu local de trabalho.	0%	0%	30%	70%	0%
4. Na organização tenho materiais e equipamentos (EPIs) necessários para a realização de minhas atividades.	0%	0%	0%	65%	35%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

De acordo com os resultados demonstrados, pode-se perceber no item 1 que a maioria dos respondentes estão satisfeitos com a sua jornada de trabalho em relação a carga horária estabelecida, (60%) concordam totalmente e (40%) concordam parcialmente. Sendo assim, o resultado apresenta que os ACS estão satisfeitos com sua carga horária, não afetando em sua vida pessoal ou outro tipo de trabalho.

Com relação ao item 2, que trata das condições do ambiente de trabalho, a maioria dos respondentes (70%) concordam parcialmente que as condições relacionadas a higiene, limpeza e espaço estão adequadas. Para a literatura da QVT condições adequadas no ambiente de trabalho devem estar vinculadas a melhorias seja da saúde física como psíquica dos profissionais, contribuindo para a produtividade (BARREN; JACOB; MENDONÇA, 2017). Dessa forma, conclui-se que os respondentes estão satisfeitos e as condições estão, de certa forma, adequadas dentro do ambiente de trabalho.

No que tange ao item 3, a maioria dos respondentes (70%) afirmaram que tem boas condições de segurança no desenvolvimento da sua função no trabalho, isso remete ao que está posto na Norma Regulamentadora de nº 17 (NR17) em que dispõe do estabelecimento de parâmetros que permitem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a adequar um grande conforto, segurança e desempenho eficiente.

Na análise do item 4, nota-se que a maioria dos respondentes (65%) concordam parcialmente e (35%) concordam totalmente que a organização disponibiliza materiais e equipamentos (EPIs) para a realização das atividades. Segundo a Norma Regulamentadora de nº 6 (NR6), EPIs são todos dispositivos de proteção ou produto que o trabalhador utiliza com o intuito de protegê-lo de riscos suscetíveis que venham ameaçar a segurança e a saúde do profissional. Sendo assim, o uso do EPIs é essencial, uma vez que assegura ao trabalhador sobre agravos a saúde, protegendo e prevenindo de qualquer doença (ALMEIDA; BAPTISTA; SILVA, 2018). Nota-se então que os resultados estão de acordo com as informações anteriores sendo assegurados EPIs aos ACS, os quais auxiliam tanto sua proteção pessoal como o desenvolvimento de suas atividades no trabalho.

4.3.2. Uso e desenvolvimento de capacidades

O quadro 5 a seguir apresenta a categoria sobre Uso e Desenvolvimento de Capacidades que conforme a literatura de Vasconcelos et al (2011) tem como finalidade analisar a percepção dos funcionários no âmbito da valorização do seu potencial, oportunidade de aplicar seus entendimentos e aptidões profissionais, além da possibilidade de avaliar e ser avaliado sobre o desenvolvimento de seu trabalho.

Quadro 5 – Uso e Desenvolvimento de Capacidades

ITENS	1	2	3	4	5
5. Posso tomar decisões com liberdade nas atividades que desempenho no trabalho.	10%	25%	0%	55%	10%
6. A organização em que trabalho promove e estimula minha participação em cursos e formações profissionais.	0%	0%	0%	80%	20%
7. Me sinto satisfeito (a) com as tarefas que desenvolvo em meu trabalho.	0%	0%	0%	20%	80%



8. Existe oportunidade de incentivo para o crescimento profissional no meu trabalho.	0%	5%	0%	85%	15%
--	----	----	----	------------	-----

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Observa-se que os itens relacionados são referentes ao uso e desenvolvimento da capacidade humana. No tocante ao desenvolvimento da capacidade, Walton (1973) aborda autonomia (tomada de decisão) como a forma do trabalho influenciar o trabalhador a ter autonomia e auto-controle das tarefas do seu trabalho (FREITAS; SOUZA, 2009). Com base nessa afirmação, o item 5 apresenta resultado sobre a autonomia dos respondentes, sendo que na sua maioria (55%) concordam parcialmente sobre ter autonomia (tomar decisão e ter auto-controle) sobre suas atividades, enquanto (25%) dos respondentes discordam parcialmente que não tomam decisões sobre suas atividades, ou seja, preferem esperar a iniciativa do supervisor hierárquico. Dessa forma, nota-se que a organização deve trabalhar mais a autonomia com os profissionais, pois este item tem a finalidade de incentivar o desenvolvimento da capacidade plena de cada profissional no desempenho de suas atividades.

Verificou-se no item 6 que a maioria dos respondentes (80%) concordam parcialmente e (20%) concordam totalmente sobre a organização promover e estimular a participação dos profissionais em cursos e formações. Essas ações são importantes para o crescimento profissional do trabalhador, por isso a legislação assegura ao ACS, a cada dois anos, frequentar cursos de aperfeiçoamento, sendo organizado e financiado de maneira tripartite (União, Estados e Municípios). Dessa forma, os resultados apresentam que a organização estimula os profissionais em cursos e formações sobre sua área de atuação (BRASIL, 2018).

No item 07, (80%) afirmam que concordam parcialmente e (20%) concordam totalmente em se sentirem satisfeitos no desenvolvimento das atividades. Tal resultado corrobora com a análise de conteúdo realizada através do respondente 5 que proferiu a seguinte afirmação: “*A partir do momento que você se torna um ACS todas famílias tornam-se um grupo, só isso é gratificante, pois cuidar de cada pessoa é o que faz meu trabalho válido*”. Dessa forma, nota-se um grau de satisfação em realizar o trabalho de ACS.

De acordo com as respostas obtidas no item 8, a maioria dos respondentes (85%) concordam parcialmente e (15%) concordam totalmente em ter oportunidade de incentivo para o crescimento profissional no local de trabalho. Compreende-se que a organização tem papel importante em relação a incentivar o crescimento profissional, segundo Walton (1973) esse item dispõe de oportunidades que o trabalhador tem de progredir em termos organizacionais ou de ter a carreira reconhecida por terceiros (pares, famílias e associados) (FREITAS; SOUZA, 2009). Sendo assim, nota-se que a organização cumpre com seu papel de não somente dar a oportunidade, como também incentiva no crescimento profissional dos ACS.

4.3.3. Integração social na organização

O quadro 6 a seguir aborda a categoria Integração Social na Organização com ênfase em procurar analisar se há ou não algum tipo de preconceito, ou seja, a interação social e o clima presente na organização (VASCONCELOS et al, 2011).

Quadro 6 – Integração Social na Organização

ITENS	1	2	3	4	5
9. No meu local de trabalho há igualdade nas oportunidades que são oferecidas desconsiderando qualquer tipo de preconceito e discriminação.	0%	0%	0%	40%	60%
10. Meu relacionamento com os demais colegas de trabalho é bom.	0%	0%	0%	25%	75%
11. Meu relacionamento com meu superior hierárquico é bom.	0%	0%	0%	20%	80%



12. Meu trabalho é harmonioso e tranquilo.	0%	0%	5%	30%	65%
--	----	----	----	-----	------------

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Observa-se que as questões apresentadas são utilizadas para mensurar a integração social na organização. No item 9, (60%) concordam totalmente e (40%) concordam parcialmente em relação ao seu local de trabalho ter igualdade nas oportunidades dentro do trabalho, sendo desconsiderados qualquer tipo de preconceito e discriminação. Isso se torna importante, pois ter ambiente de trabalho sem qualquer preconceito e discriminação trás vantagens competitivas além de bom desempenho particular. A existência desse item na QVT dos profissionais corrobora com o modelo de Walton (1973) o qual deve ser livre de preconceitos e sem estratificação e mobilidade social (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019).

No item 10, a maioria dos respondentes (75%) concordam totalmente e os demais (25%) concordam parcialmente em ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho. Nota-se, portanto, que os respondentes têm bom relacionamento com os colegas sendo importante para o desenvolvimento do seu trabalho e criando um relacionamento harmonioso com a ausência de problemas, segundo Alves, Correia e Silva (2019) a instituição deve preconizar ações que influenciam uma boa relação, seja na sua convivência, contribuindo de maneira positiva para o desenvolvimento do trabalho.

No item 11, a maioria dos respondentes (80%) concordam totalmente e (20%) concordam parcialmente em ter um bom relacionamento com o superior hierárquico. Nesse item ter um bom relacionamento com seu superior é importante, pois é a partir de uma boa relação entre superior (secretário do município) e subordinados (ACS) que os problemas encontrados durante a rotina de trabalho podem ser sanados através de uma orientação e bons diálogos entre as partes (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019).

É possível constatar que no item 12, a maioria dos respondentes (65%) concordam totalmente e (30%) concordam parcialmente sobre terem um trabalho harmonioso e tranquilo. Conclui-se que os respondentes possuem um trabalho equilibrado e calmo, sentindo-se satisfeitos em seu ambiente de trabalho.

4.3.4. O trabalho e o espaço total de vida

O quadro 7 a seguir aborda a categoria Trabalho e o Espaço Total de Vida que, conforme Vasconcelos et al (2011), está vinculada a relação do trabalho e a vida particular e social dos empregados, sendo titulado por alguns estudiosos como Qualidade de Vida Pessoal, em que se encontra diretamente conectada à QVT, uma vez que o trabalho é influenciado pela vida pessoal e social dos funcionários e vice-versa. Dessa forma deve haver um certo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do funcionário.

Quadro 7 – O Trabalho e o Espaço de Vida

ITENS	1	2	3	4	5
13- Meu horário de trabalho compromete meu tempo com minha família	85%	15%	0%	0%	0%
14- Estou satisfeito(a) com o tempo que o trabalho ocupa na minha vida.	0%	0%	0%	45%	55%
15- Tenho tempo disponível para lazer e atividades sociais fora do trabalho.	0%	0%	0%	70%	30%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No item 13, a maioria dos respondentes (85%) discordam totalmente e (15%) discordam parcialmente sobre o trabalho comprometer seu tempo com a família. Sendo assim, entende-se que o horário de seu trabalho não interfere na sua vida pessoal tendo tempo livre para sua família, ou consegue equilibrar ambas partes.



Verificou-se no item 14 que a maioria dos respondentes (55%) concordam totalmente e os demais (45%) concordam parcialmente estarem satisfeitos com o tempo que o trabalho ocupa em sua vida. O trabalho é importante tanto para o desenvolvimento pessoal como profissional, para Correa e Souza (2016) o trabalho sempre esteve presente na vida do ser humano pois é através da profissão exercida que o homem terá destaque na sociedade contemporânea. Dessa forma, nota-se que os respondentes estão satisfeitos com o tempo que o trabalho ocupa em suas vidas.

De acordo com o item 15, a maioria dos respondentes (70%) concordam parcialmente e (30%) concordam totalmente em ter tempo disponível para o lazer e as atividades sociais fora do trabalho. Nota-se que há um equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal, ou seja, o trabalho não afeta diretamente no seu lazer e atividades sociais. Segundo Silva (2013) encontrar um equilíbrio (trabalho e espaço de vida) é essencial, pois só assim o trabalhador desenvolverá de maneira favorável seu trabalho estando descansado. Portanto, essa categoria apresenta resultados positivos com relação ao trabalho e o espaço total de vida desses profissionais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passou a fazer parte relevante da organização, visto que é através de boas condições no ambiente de trabalho que o profissional realiza seu trabalho de maneira eficaz e satisfatória, contribuindo tanto para a organização como para o seu desenvolvimento particular. Em vista disso, esse trabalho se propôs analisar a QVT dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) do município de Afrânio-PE.

Segundo os dados obtidos na pesquisa, percebe-se que a maioria dos ACS têm boas condições de trabalho em relação a carga horária, segurança e equipamentos adequados para a realização do seu trabalho. Vale salientar que a sua carga horária está pré-estabelecida na legislação.

Os resultados também apresentaram que os ACS em sua grande maioria afirmaram ter autonomia (tomada de decisão) sobre as atividades desenvolvidas no seu trabalho, além de serem incentivados pelos órgãos responsáveis a realizar cursos e formações com o intuito de contribuir para seu crescimento profissional.

No seu ambiente de trabalho os ACS asseguraram que as oportunidades oferecidas pela Secretaria de Saúde são iguais, e desconsideram qualquer tipo de preconceito com relação aos profissionais, inclusive os mesmos ressaltaram ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho e seu superior, tornando um ambiente agradável e livre de problemas.

Os resultados sob a categoria trabalho e espaço de vida apresentaram que o trabalho não compromete a vida particular dos ACS, ou seja, os mesmos conseguem equilibrar o trabalho com seu espaço de vida sem afetar seu lazer e momentos sociais.

Por fim, conclui-se que os ACS se sentem, de certa forma, satisfeitos com seu trabalho, sendo assegurados por meio de um conjunto de ações de QVT, as quais são ofertadas pelos órgãos responsáveis.

A limitação encontrada nesse estudo foi a dificuldade de encontrar os ACS pelo fato de residirem em lugares diferentes, fazendo o pesquisador se deslocar várias vezes ao encontro.

Dessa forma, como sugestões de estudos futuros, avaliar a QVT sob todos os aspectos envolvidos nos modelos e elencar outro(s) município(s) realizando a triangulação dos dados.



REFERÊNCIAS

- AGUIAR, R. G. Qualidade de Vida no Trabalho do Agente Comunitário de Saúde. **Cad. Edu. Saúde e fis.** 2018/1, V.5, n.9.
- ALMEIDA, MCS; B. V. G; BAPTISTA, P. C. P; SILVA A. Fatores relacionados ao uso de equipamentos de proteção individual em agentes comunitários de saúde de um município do litoral norte de São Paulo. **Rev. Bras. Med. Trab.** 2018;16(3):346-352. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/369/pt-BR/fatores-relacionados-ao-uso-de-equipamentos-de-protecao-individual-em-agentes-comunitarios-de-saude-de-um-municipio-do-litoral-norte-de-sao-paulo>. Acesso em 25/06/2020.
- ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M. da. Qualidade de Vida no Trabalho (Qvt): Um Estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 205-227, janeiro-abril 2019.
- BARREN, A. P. S; JACOB, I. C; MENDONÇA, S. A. T. Qualidade de vida no trabalho: Um estudo sobre o ambiente organizacional moderno. **Revista Fateb científica**. Vol. 01-N 1-jun/jul/ dezembro-2017.
- BRASIL. Conselho Nacional de Secretários de Saúde. Legislação do SUS / Conselho Nacional de Secretários de Saúde. - Brasília : CONASS, 2003.
- BRASIL. Lei nº 13.595, de 5 de Janeiro de 2018. Presidência da República Secretaria-Geral. **Subchefia para Assuntos Jurídicos**. 2018. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13595.htm. Acesso em 25/06/2020.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Política Nacional de Atenção Básica / Ministério da Saúde**. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. – Brasília: Ministério da Saúde, 2012.
- BRASIL. Portaria N° 2.436, de 21 de Setembro de 2017. Ministério da Saúde. **Gabinete do Ministro**. Disponível em: <https://www.bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017>.
- CASTRO, I. A. Qualidade de Vida no Trabalho e a Produtividade. **XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. 2015.
- CORREA, M. A. P. C; SOUZA, R. L. Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão. **Textos & Contextos** (Porto Alegre), v. 15, n. 1, p. 126 - 143, jan./jul. 2016.
- FERNANDES, C. H; ROCHA, S. S; VENDRAME, F. C; SARRACENI, J. M; VENDRAME, M. C. R. **Qualidade de vida no trabalho: uma vantagem competitiva**. Lins-SP, 2009.
- FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade **Editora Ltda.**, 1996.
- FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores/Mário César Ferreira Brasília, DF: **Edições Ler, pensar, agir**, 2011.
- FREITAS, A. L. P; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão** 4 (2) 136-154. DOI: 10.7177/sg.2009.v4.n2.a4.



- FREITAS, E. C; PRODANOV, C. C. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. – 2. ed. – **Novo Hamburgo: Feevale**, 2013.
- GAIER, A. F.; NUNES A. F. P; JOHANN, D. A; SCHERER, M. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma cooperativa agrícola do Rio Grande do Sul. **Revista Observatório de la Economía-Latino Americana**. 2019. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/oel>. Acesso em 24/08/20.
- GARCIA, E. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde, **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 1, n. 1, jan-jul, p.76-94, 2010.
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6, ed,- São Paulo: **Atlas**, 2008.
- HERMMAN, F. A; FABRICIO, A. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Um Estudo a partir dos Trabalhadores de Empresas do Município de Miraguaí – RS, 2018.
- JACOBSEN, A. L; NETO, L. M. **Teoria da administração II**. Florianópolis: Departamento de ciências da Administração/ UFSC [Brasília]: CAPES: UAB, 2009.
- LEITE, E. F. M. **Qualidade de vida no trabalho (QVT)**: uma análise na Universidade Federal do Acre-Campus Rio Branco-Acre, 2015.
- LIMONGI- FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo: **Ed: Atlas**, 2008.
- MANTELATTO, T. E; GUIMARÃES, G. M. S. Qualidade de vida: avaliando a gestão de programas. **Revista de ciências gerenciais**. V.16. n.24. p.161-172, 2012.
- MARTINS, O.G. **Condições de Vida e de Trabalho na Inglaterra da Revolução Industrial**. Dissertação de Mestrado em Estudos Ingleses. Universidade Aberta, Lisboa 2008.
- MASCARENHAS, C. H. M; PRADO, F. O; FERNANDES, M. H. Fatores associados à qualidade de vida de agentes comunitários de saúde. **Ciencia e saúde coletiva**, 18(5):1375-1386. Jequié-BA, 2013
- MOCELIN, R. História: volume único: ensino médio: livro do professor/ Renato ilustrador-Heber Lisboa. - **2ª Ed.** – São Paulo: IBEP, 2005.
- NR 17. **NORMA REGULAMENTADORA 17 - ERGONOMIA**. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/nr/nr17.htm> mascarenhasm. Acesso em 16/07/2020.
- NR 6. **NORMA REGULAMENTADORA 6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**.Disponivel_em:<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/nr/nr6.htm>. Acesso em 18/01/2021.
- OLIVEIRA, F. F; LEITE, M. L. S; SAMPAIO, L. C. Qualidade de Vida de Agentes Comunitários de Saúde. Id on Line **Rev. Mult. Psic.** V.13, N. 48 p. 323-332. Dezembro/2019 - ISSN 1981-1179 Edição eletrônica Disponível em: <http://idonline.emnuvens.com.br/id>. Acesso em 17/07/2020.
- PEDROSO, B; PILATTI, L. A. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. **Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP**, Campinas, v. 7, n. 3, p. 29 -43, set. /dez. 2009



PEDROSO, B; PILLATI, L. A; PICININ, C. T. Os germes da destruição da qualidade de vida no trabalho: análise do modelo de Westley. **Revista Digital - Buenos Aires** - Año 15 - Nº144 - Mayo de 2010. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/>. Acesso em 17/07/2020.

PEREIRA, A. M; JUCÁ, A. L; LIMA, I. A; FACUNDES, V. L. D; FALCÃO, I. V. A qualidade de vida do agente comunitário de saúde e possíveis contribuições da terapia ocupacional. Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, Recife, PE, Brasil. **Cad. Bras. Ter. Ocup.**, São Carlos, v. 26, n. 4, p. 784-796, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1254>. Acesso em 17/07/2020.

PEREIRA, V. M; PEÇANHA, D. L. Qualidade de vida no trabalho: -que qualidade? **XII SIMPEP**- Bauru, SP, Brasil, nov. 2005.

RIBEIRO, L. A; SANTANA, L.C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica** – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol. 02, nº 02, p. 75-96, ISSN 2258-1166.

SILVA JR., S. D; COSTA, F. J. Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e Phrase Completion. PMKT – **Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia** (ISSN 1983-9456 Impressa e ISSN 2317-0123 On-line), São Paulo, Brasil, V. 15, p. 1-16, outubro, 2014. Disponível em: www.revistapmkt.com.br. Acesso em: 03/01/2021.

SILVA, J. N. M. Análise da qualidade de vida no trabalho em uma empresa de Call Center de Caruaru. / Juliana Nunes de Melo silva. - Caruaru: O Autor, 2013.

SILVA, T. F. Qualidade de vida no trabalho: fatores críticos na percepção dos agentes comunitários de saúde de Caruaru. **UFRPE**. O autor, 2014.

SILVA, T. L; DIAS, E. C. GUIA DO ACS-O Agente Comunitário de Saúde e o cuidado à saúde dos trabalhadores em suas práticas cotidianas/ organizado por Thais Lacerda e Silva e Elizabeth Costa Dias-Belo Horizonte, **Nescon/UFMG**, 2012.

VASCONCELOS, P. H; SOUZA, A. K.S; DAMBRÓS, L.B; FRANCISCO, A. C; JR, G.S. Qualidade de Vida no Trabalho no Nível Gerencial: um Estudo de Caso na Indústria do Setor Moveleiro. **VIII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia** – 2011



APÊNDICE A – Formulário aplicado aos Agentes Comunitários de Saúde do município de Afrânio

Prezado (a) Colaborador(a),

Meu nome é Samara da Silva Soares, graduanda em Bacharelado em Administração Pública pela Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE. O formulário apresentado faz parte de um estudo para a conclusão de curso com o tema intitulado “**Qualidade de Vida no Trabalho dos Agentes Comunitários de Saúde do Município de Afrânio**”, o qual busca analisar a Qualidade de Vida no Trabalho desses profissionais sob a orientação da professora Kaline Maria Tenório Salviano.

É importante ressaltar que as informações obtidas nesta pesquisa são confidenciais e serão utilizadas apenas para fins acadêmicos, sem identificação. Dessa forma solicito sua colaboração no preenchimento deste formulário. Desde já agradeço a atenção e disponibilidade e ponho-me a disposição e esclarecimento através do e-mail olegaryhsamara@gmail.com.

Sua participação é muito importante!

Informações Gerais

1- Sexo:

Feminino Masculino

2- Idade:

Entre 18 a 30 anos Entre 31 a 40 anos Entre 41 a 50 anos Acima de 51 anos

3- Nível de Escolaridade:

Fundamental II Médio (...) Técnico Graduação Pós-graduação

4- Tempo de Serviço como ACS:

Menos de 5 anos Entre 5 e 10 anos Entre 11 e 15 anos Mais de 16 anos

5- Quantidade de pessoas atendidas por ACS:

Até 750 pessoas Acima de 750 pessoas



FORMULÁRIO

Marque com X as linhas da tabela abaixo, avaliando a sua concordância com as questões abaixo:

Escala utilizada na pesquisa:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente

Itens	1	2	3	4	5
1. Estou satisfeito(a) com a jornada de trabalho em relação a carga horária estabelecida (horário x produção).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. As condições do ambiente onde trabalho (higiene, limpeza, espaço) são adequadas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Tenho boas condições de segurança em meu local de trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Na organização tenho materiais e equipamentos (EPI's) necessários para a realização de minhas atividades.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Posso tomar decisões com liberdade nas atividades que desempenho no trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. A organização em que trabalho promove e estimula minha participação em cursos e formações profissionais.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Me sinto satisfeito (a) com as tarefas que desenvolvo em meu trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Existe oportunidade de incentivo para o crescimento profissional no meu trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. No meu local de trabalho há igualdade nas oportunidades que são oferecidas desconsiderando qualquer tipo de preconceito e discriminação.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Meu relacionamento com os demais colegas de trabalho é bom.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Meu relacionamento com meu superior hierárquico é bom.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Meu trabalho é harmonioso e tranquilo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Meu horário de trabalho compromete meu tempo com minha família.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Estou satisfeito(a) com o tempo que o trabalho ocupa na minha vida.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Tenho tempo disponível para lazer e atividades sociais fora do trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



PERGUNTAS:

O que mais afeta sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Espaço reservado para as observações e comentários, caso deseje:
