

Profissionais da Saúde em Foco: um Estudo sobre a Percepção de Fisioterapeutas Acerca da Qualidade de Vida no Trabalho

Ana Zenilce Moreira
anazenilce@yahoo.com.br
UECE

FRANCISCO ROBERTO PINTO
rpinto@secel.com.br
UECE

JONAS THEOTÔNIO PINTO DE ABREU CARVALHO
jonasp_carvalho@hotmail.com
Estácio-FIC

FRANCISCO EUCLIDES BRASIL CÂMARA
fcolisarbe@gmail.com
UECE

DANIEL RODRIGUEZ DE CARVALHO PINHEIRO
observatoriodecultura@gmail.com
UECE

Resumo: O presente artigo teve como objetivo analisar a percepção dos fisioterapeutas acerca da própria qualidade de vida no trabalho, assim como traçar o perfil desses profissionais. O artigo posiciona do ponto de vista teórico, as origens e evolução da qualidade de vida no trabalho, a sua diversidade de conceitos e o modelo teórico de Walton (1973). A escolha deste modelo decorreu da sua complexidade em relação aos demais modelos de qualidade de vida no trabalho. Na metodologia utilizada está presente aplicação de um questionário estruturado a partir dos critérios e indicadores propostos no Modelo de Walton (1973). A população abordada e tida como referência do estudo é composta por fisioterapeutas atuantes em diferentes lugares, como clínicas de pequeno, médio e grande porte, em hospitais e domicílios localizados na Região Metropolitana de Fortaleza. A amostra pesquisada é constituída por 100 fisioterapeutas. Os dados foram analisados com auxílio do SPSS versão 18.0. Evidenciou-se que estes profissionais estão satisfeitos na maior parte das categorias identificadas no modelo teórico de Walton. Em contrapartida, na categoria oportunidade de crescimento e segurança, em sua totalidade foi demonstrada a insatisfação dos fisioterapeutas.

Palavras Chave: Fisioterapia - Fisioterapeuta - QVT - Modelo de Walton -

1. INTRODUÇÃO

A fisioterapia é uma atividade de saúde que está regulamentada pelo decreto-lei 938/69, lei 6.316/75, resoluções do COFFITO, decreto 9.640/84 e lei 8.856/94. Encontra-se contemplada no Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional (COFFITO) e na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), do Ministério do Trabalho. A fisioterapia geral é uma de suas especialidades e está representada pelo localizador de número 2236-05. No referido documento normativo da CBO é explicitado ao fisioterapeuta aplicar técnicas fisioterapêuticas para prevenção, readaptação e recuperação de pacientes e clientes, assim como atender e avaliar as condições funcionais de pacientes e clientes utilizando protocolos e procedimentos específicos da fisioterapia e suas especialidades. (COFFITO, 2011)

O fisioterapeuta pode atuar na área de educação em saúde por meio de palestras e distribuição de materiais educativos, assim como desenvolver e implementar programas de prevenção em saúde geral e do trabalho, gerenciar serviços de saúde orientar e supervisionar recursos humanos, exercer atividades técnico-científicas por meio da realização de pesquisas, trabalhos específicos e participar em eventos científicos.

Na área trabalhista, é competência do fisioterapeuta promover desde ações terapêuticas preventivas a instalações de processos que levam à incapacidade funcional laborativa, analisar os fatores ambientais contributivos ao conhecimento de distúrbios funcionais laborativos e desenvolver programas coletivos os quais visam à diminuição dos riscos de acidente de trabalho (SANTA CATARINA, 2009).

Para o exercício dessas atividades profissionais, é exigido curso superior na área de fisioterapia, com registro no conselho profissional respectivo. Dentre as condições gerais de seu exercício, o fisioterapeuta pode trabalhar em caráter liberal ou com vínculo empregatício e, ainda, na prestação de serviços terceirizados, de forma individual ou em equipes multiprofissionais. Além de atuar em consultórios, hospitais, ambulatórios, clínicas, escolas, domicílios, clubes, comunidades, escolas e indústrias, em ambientes fechados ou abertos, em horários diurnos e noturnos. Desse modo, o profissional de fisioterapia pode permanecer em posições desconfortáveis por longos períodos ou ser expostos a elementos biopatogênicos (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010).

Segundo O'Neill (2000, p.3), as LER/DORT – lesões por esforços repetitivos ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho – são as doenças de maior prevalência entre as relacionadas ao trabalho em nosso país. Ademais, um estudo realizado por Ciarlini *et al.* (2005) enfatiza que é comum o fisioterapeuta estar exposto a doenças ocupacionais, como a lesão por esforço repetitivo (LER), uma vez que esta é uma consequência de vários fatores devidos a um ambiente de trabalho inadequado e que dizem respeito principalmente ao mobiliário e equipamentos não adaptados ergonomicamente, à falta de organização do trabalho, à flexibilidade de tempo e ritmo, e à cobrança de maior produtividade.

Limongi-França e Zaima (2002) advertem que novas síndromes, como LER, tecno-estresse, síndrome do desamparo, depressão, violência e outras formas de estresse ocupacional, fazem parte do desafio da gestão da qualidade de vida no trabalho.

Conforme exposto em pesquisa de Batista (2010), quase a metade dos fisioterapeutas entrevistados – precisamente 49,1% – respondeu que exerce outra atividade remunerada. Neste mesmo estudo, não foi detectada correlação positiva entre o fator remuneração e os aspectos de qualidade de vida.

A relevância deste estudo decorre das diversas dificuldades vivenciadas por esses profissionais no ambiente de trabalho e descritas na literatura. Em concordância com a sugestão de Batista (2010), espera-se que as pesquisas sejam usadas como ferramentas administrativas e gerenciais e possibilitem conhecer as causas e nortear a intervenção precoce junto aos fatores e agentes estressores, na busca constante da qualidade de vida dos profissionais, especialmente os que atuam na área da saúde. Desse modo, o presente trabalho visa a responder a seguinte questão de partida: Qual a percepção de fisioterapeutas acerca da qualidade de vida no trabalho?

Como consequência, o objetivo principal desta pesquisa é analisar a percepção dos fisioterapeutas acerca da própria qualidade de vida no trabalho, a partir do modelo de Walton (1973). No Brasil, o modelo de Walton é utilizado em grande escala, superando a utilização dos demais modelos, mesmo após quase quatro décadas da sua publicação. Este é considerado o mais completo modelo, sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da Administração de Recursos Humanos e da Psicologia Organizacional (PEDROSO e PILATTI, 2009).

Como objetivo específico, definiu-se verificar o perfil dos fisioterapeutas a partir das variáveis, gênero, faixa etária, nível de instrução, tipo (natureza jurídica) e porte da empresa em que trabalha, renda na empresa pesquisada, vínculo empregatício, turno de trabalho, tempo de trabalho, remuneração adicional de outra fonte.

Assim, e com base no escrito de Batista (2010) que trabalha o assunto a partir das variáveis gênero e remuneração, são sugeridas as seguintes proposições como direcionadores do trabalho, a saber:

P₁: Existe diferença entre homens e mulheres, no que se refere à percepção da qualidade de vida no trabalho;

P₂: A satisfação média dos profissionais que possuem outra fonte de renda é maior que a dos profissionais que atuam somente em uma empresa.

Para cumprir suas finalidades, este artigo inicia-se com essa introdução, contendo uma breve discussão sobre fisioterapia e a atividade do fisioterapeuta; segue-se a revisão da literatura, onde se discute a origem e evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho e são apresentados os conceitos de qualidade de vida no trabalho, além de abordar o modelo teórico de Walton; tem-se, em seguida, a metodologia, onde se comenta sobre o método da pesquisa e do tratamento dos dados; em seguida faz-se a análise dos resultados; encerra-se o artigo com as considerações finais, as limitações da pesquisa e as recomendações para futuros estudos.

2. ORIGEM E EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QVT

A QVT tem sido uma preocupação desde o início de sua existência do trabalho, com outros títulos, em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar o labor e trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa, inclusive para evitar o decréscimo de rendimento ou o afastamento do profissional. Os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da Geometria, historicamente exemplificando, serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como

a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores (RODRIGUES, 1999).

As extensas jornadas diárias, a mão-de-obra barata, as condições insalubres de trabalho, a falta de higiene, os acidentes de trabalho, dentre outros fatores, agravaram as condições de trabalho no século XIX. Na tentativa de mudar essa situação, surgem as lutas operárias que objetivavam o direito à sobrevivência e a construção da liberdade de organização como instrumento necessário à sua conquista.

Segundo Vasconcelos (2001), no século XX, Helton Mayo pesquisou sobre a satisfação do indivíduo no trabalho e o comportamento humano, assim como a motivação dos indivíduos para a obtenção das metas organizacionais e a qualidade de vida do trabalhador. Sua contribuição ocorreu principalmente por meio de pesquisas e estudos realizados no início dos anos 1920 e efetuados na *Western Electric Company* (Hawthorne, Chicago) o que resultou no que seria mais tarde denominada Escola de Relações Humanas, na Teoria da Administração.

O trabalho realizado por Abraham H. Maslow concebeu a hierarquia das necessidades, composta de cinco tipos de necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, sociais, estima e auto-realização. Douglas McGregor, com as chamadas Teorias X e Y, considerava dentre outras coisas que o compromisso com os objetivos depende das recompensas à sua consecução e que o ser humano não só aprende a aceitar as responsabilidades, como passa a procurá-las. Convém mencionar que várias dimensões de seu trabalho são analisadas e consideradas em programas de qualidade de vida no trabalho (VASCONCELOS, 2001).

Pesquisas realizadas por Frederick Herzberg detectaram que os engenheiros e contadores entrevistados associavam a insatisfação com o trabalho ao ambiente laboral e a satisfação com o trabalho ao conteúdo deste. Desse modo, os fatores higiênicos que são capazes de produzir insatisfação compreendem a política e a administração da empresa, as relações interpessoais com os supervisores, supervisão, condições de trabalho, salários, *status* e segurança ao trabalho. Enquanto os fatores motivadores que são geradores de satisfação abrangem a realização, o reconhecimento, o próprio trabalho, a responsabilidade e o progresso ou desenvolvimento (FERREIRA; REIS; PEREIRA, 1999; RODRIGUES, 1999).

Logo adiante, mais precisamente na década de 60, conforme registra Rodrigues (1999), houve uma conscientização maior acerca da importância de se buscarem melhores formas de organizar o trabalho. Todavia, somente a partir de 1979 a qualidade de vida no trabalho sofreu uma grande valorização em função da perda de competitividade das indústrias norte-americanas face às concorrentes japonesas.

Vale ressaltar que o desafio imaginado pelos seus idealizadores persiste, isto é, tornar a QVT uma ferramenta gerencial efetiva e não apenas mais um modismo, como tantos outros mais instigantes nestes momentos em que nos vemos às voltas com uma rotina diária cada vez mais desgastante e massacrante. Quando se pensava que os seres humanos poderiam desfrutar do rápido progresso alcançado em várias ciências, paradoxalmente o que temos visto é o trabalho exaurir energias e provocar o adoecimento dos profissionais.

2.1. CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A humanização no trabalho e a QVT foram popularizadas a partir da década de 1970. Originalmente, estes termos se referiam, especificamente, às mudanças que melhoraram a

experiência humana no trabalho ou, dito de forma negativa, à diminuição dos custos sociais e psicológicos decorrentes da produção bens e serviços (WALTON, 1980).

Huse e Cumming (1985) definem qualidade de vida no trabalho como uma forma de pensamento que envolve pessoas, trabalho e organização, na qual se destacam a preocupação com o trabalhador e a eficácia organizacional nos assuntos e decisões do trabalho.

Fernandes (1996, p. 45) afirma que a qualidade de vida no trabalho “é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

Segundo Albuquerque & França (1998), a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa, que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para a realização do trabalho.

Conforme Pilatti e Bejarano (2005) alguns conceitos são fundamentais à qualidade de vida no trabalho, dentre eles a participação do empregado nas decisões que afetam o desempenho de suas funções; reestruturação de tarefas, estruturas e sistemas para que estas ofereçam maior liberdade e satisfação no trabalho; sistemas de compensações que valorizem o trabalho de modo justo e de acordo com o desempenho; adequação do ambiente de trabalho às necessidades individuais do trabalhador e à satisfação com o trabalho.

Limongi-França (2004) argumenta que as definições de QVT em sua amplitude têm tratado desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança, motivação, até mesmo a caminhos que levam à discussão das condições de vida e bem-estar de pessoas, grupos ou mesmo comunidades. Portanto, a base da discussão sobre o conceito de QVT, está em torno de escolhas que propiciem bem-estar, a partir da percepção de usuários internos (empregados) das ações de QVT nas organizações.

Apesar de essa terminologia ter recebido considerável atenção, ainda existe alguma incerteza com relação ao sentido exato do termo qualidade de vida no trabalho, o qual engloba vários aspectos dentre eles: motivação, satisfação, condições do ambiente de trabalho, características das tarefas e estilos de liderança. A dificuldade de conceituação talvez decorra do fato de se tratar de uma expressão abrangente, de tema bastante subjetivo e relativamente novo.

2.2. O MODELO TEÓRICO DE WALTON

Conforme Walton (1973, p. 11) "A expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico". Para o autor, a QVT deve ser compreendida como um conceito global que envolve desde as necessidades básicas do indivíduo até as condições de trabalho encontradas na empresa. Portanto, as empresas devem buscar tanto aumentar a produtividade para a organização quanto melhorar a qualidade de vida no trabalho para seus colaboradores; o grau de satisfação do trabalhador deve ser considerado fator que contribui significativamente para esse propósito.

Segundo o modelo de Walton, a qualidade de vida no trabalho (QVT) pode ser definida por meio dos oito critérios a seguir:

a) compensação justa e adequada - é o meio que os indivíduos têm para garantir a vida, sendo a adequação da compensação recebida um conceito relativo, que pode ser focalizado sob ângulos distintos. Pode-se relacionar a renda adequada ao trabalho com as habilidades requeridas para a atividade, com a experiência do trabalhador, com a responsabilidade do cargo, procurando estabelecer uma relação de proporcionalidade entre os diversos níveis de compensações na empresa, ou ainda uma relação entre os padrões salariais desta com o mercado de trabalho setorial ou geral. Além disto, as próprias necessidades de sobrevivência do trabalhador e sua família influem no seu grau de satisfação;

b) condições de trabalho - o nível de satisfação do trabalhador quanto a este critério poderia ser melhorado através do estabelecimento de horários razoáveis, de condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos físicos. O critério de Walton, sendo genérico para os vários tipos de trabalho e estabelecido a partir de observações num meio mais evoluído e favorável à realização das atividades em geral, considera a avaliação do nível de satisfação do trabalhador quanto a exigências físicas, restritas à jornada de trabalho razoável e ambiente físico seguro e saudável que resguarde a saúde e a vida, com ausência de insalubridade;

c) uso e desenvolvimento de capacidades - refere-se a cinco dimensões básicas para a avaliação deste critério: autonomia no trabalho, habilidades múltiplas, informações e perspectivas, complexidade de tarefas e planejamento. Esse critério relaciona-se às oportunidades que o trabalhador tem de aplicar seu saber e suas aptidões, desenvolver sua autonomia, obter informações sobre o processo total de trabalho e retroinformação sobre o seu desempenho;

d) oportunidade de crescimento e segurança - neste critério, são focalizadas a oportunidade de carreira e as dificuldades que o trabalhador enfrenta face às suas limitações próprias, principalmente as relacionadas com a educação formal que impedem ou dificultam sobremaneira o crescimento. Para melhorar o nível de satisfação, propõe-se avaliar a expectativa do trabalhador quanto ao uso de conhecimentos e habilidades recém adquiridas, o nível em que as atividades de trabalho atuais contribuem para manter e expandir sua capacidade, evitando a obsolescência, a avaliação das oportunidades de progredir profissionalmente e das carreiras reconhecidas pelas pessoas de seu convívio, como colegas, amigos, familiares, além da segurança de emprego ou renda decorrente do trabalho;

e) integração social na organização – a natureza das relações interpessoais é importante para medir o grau de identidade do trabalhador com a organização e, conseqüentemente, seu nível de satisfação quanto à QVT e, segundo Walton, pode ser avaliada pela ausência de preconceitos (cor/raça, sexo, religião, aspecto físico), de símbolos de *status* ou diferenças hierárquicas muito marcantes, pela possibilidade de ascensão na hierarquia em função da capacidade e potencial e pela existência de apoio mútuo (prática de ajuda recíproca e apoio sócio-emocional) e senso comunitário, fazendo o trabalhador sentir-se integrado a um grupo e à empresa;

f) constitucionalismo - a existência de normas estabelecendo os direitos e deveres dos trabalhadores são considerados como elementos fundamentais na situação de trabalho. Para o autor, os aspectos mais significativos para que haja uma elevada percepção de QVT são o direito à privacidade pessoal, a liberdade de diálogo e o direito de posicionar-se e de receber tratamento justo em todos os aspectos;

g) o trabalho e espaço total de vida - a experiência de trabalho de um indivíduo pode afetar positiva ou negativamente as demais esferas de sua vida, tais como as relações familiares ou o seu meio social, razão pela qual é recomendada a busca do equilíbrio através de esquemas de

trabalho, expectativa de carreira, progresso e promoção. Segundo Walton, também deve ser questionada a relação do tempo e energia que o trabalhador dedica à empresa e as deficiências que o trabalho pode acarretar na situação familiar. Recomenda que o nível de satisfação do trabalhador quanto à interferência do trabalho com sua vida privada seja avaliado pelas opiniões quanto ao balanceamento da jornada, estabilidade de horários e mudanças geográficas que afetam a disponibilidade de tempo para lazer e família;

h) relevância social da vida no trabalho - para Walton, a forma irresponsável de agir de algumas empresas faz com que um número crescente de empregados deprecie o valor de seus trabalhos e carreiras, o que afeta a auto-estima do trabalhador e conseqüentemente sua produtividade. Segundo Walton, as mudanças das condições organizacionais ocorrem em geral mais lentamente do que o aumento das expectativas do trabalhador, o que tende a provocar maior alienação. Neste critério o autor propõe a inclusão de dimensões relativas à atuação e importância da empresa, medidas através de sua imagem, de sua responsabilidade social, de sua preocupação com requisitos de qualidade dos produtos, com o cumprimento de prazos e com o ambiente, assim como as práticas predatórias.

As oito dimensões inter-relacionam-se e formam um conjunto que possibilita ao pesquisador aprender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação como trabalhador (TOLFO; PICCININI, 2001).

3. METODOLOGIA

Nesta etapa do trabalho enfatiza-se a tipologia da pesquisa, a escolha da amostra, o instrumento de pesquisa e o plano de coletas de dados, tratamento e análise dos dados.

Conforme o entendimento de Vergara (2007), considerando seus fins, esta pesquisa tem caráter descritivo, porque se configura pela descrição da percepção dos fisioterapeutas acerca da sua qualidade de vida no trabalho. Conforme Vergara (2007, p. 47), “a pesquisa descritiva não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação”.

Quanto aos meios, procedeu-se à pesquisa bibliográfica e de campo. Na pesquisa bibliográfica, foram realizadas consultas e análises críticas em artigos acadêmicos, teses, dissertações, monografias, livros, consultas a periódicos nacionais e internacionais, anais de encontros nacionais e internacionais, sites de busca e pesquisa científica.

O método de pesquisa utilizado nesse estudo é quantitativo, devido ao fato de procurar traduzir em números as opiniões para posterior classificação e análise, com o uso de recursos e técnicas estatísticas. Leite (2004), explica que os métodos são conjuntos de recursos para a investigação científica.

Para realização do cálculo do tamanho amostral foi utilizada a fórmula da primeira aproximação de Barbetta (2007), que pode ser aplicada quando a população é grande, finita e tem quantidade desconhecida. O tamanho da amostra (n_0) é dado por:
$$n_0 = \frac{1}{E_0^2}$$

Na equação, E é o erro amostral tolerável. No caso desta pesquisa, o erro tolerável foi estipulado em 10% (0,10). Assim, calculando, a amostra foi composta de 100 respondentes.

O instrumento de pesquisa foi um questionário formado por duas partes: a primeira correspondente aos dados gerais dos respondentes, composto por dez questões fechadas e a

segunda formada por de trinta e oito questões fechadas (indicadores) que pertencem a oito categorias (blocos) e visam a mensurar a qualidade de vida no trabalho.

Para Malhotra (2006), o principal ponto fraco da elaboração de um questionário é a ausência de teoria. Atentando para esta advertência, foi elaborado um questionário a partir do Modelo de Walton (1973), por se tratar de um dos modelos mais completos e utilizados.

Esses dados serviram para validação das categorias e indicadores de Walton, para o que foram utilizadas perguntas fechadas, em escala tipo Likert. Segundo Mattar (2001), dentre as principais vantagens desse tipo de escala estão presentes a simplicidade de construção, o uso de afirmações que não estão explicitamente ligadas à atitude estudada e a amplitude de respostas permitidas apresentadas. Desse modo, foi usada a escala de satisfação e insatisfação, com as seguintes opções: (1) muito insatisfeito, (2) insatisfeito, (3) indiferente, (4) satisfeito, (5) muito satisfeito e (6) não se aplica (expurgo). Acrescenta Malhotra (2006, p. 266): “A escala *Likert* é amplamente utilizada e exige que os entrevistados indiquem um grau de concordância ou discordância com cada uma de uma série de afirmações sobre objetos de estímulo”.

O plano de coleta de dados ocorreu por meio da pesquisa de campo realizada pelos autores, com aplicação dos questionários por acessibilidade e conveniência a 100 fisioterapeutas que trabalham na Região Metropolitana de Fortaleza, em clínicas e hospitais de pequeno, médio e grande porte, em domicílios e em outros tipos de local de trabalho.

O tratamento das informações e análise de dados desta pesquisa quantitativa foram inicialmente realizados com auxílio de métodos estatísticos descritivos, apresentando-se os cálculos percentuais, médias e elaboração de tabelas de frequência, sendo utilizados os *softwares* Excel ® e *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) ®, versão 18.

Foi calculado o alfa de *Cronbach* para os 38 itens do questionário, correspondentes a qualidade de vida no trabalho, tendo-se obtido o valor de 0,929, que é bastante satisfatório, visto que a literatura recomenda um alfa de, pelo menos, 0,7. Dessa forma, pode-se afirmar que o instrumento de coleta é confiável e válido.

Posteriormente, realizou-se o teste *t* de *Student*, para verificar se há diferenças observadas nas médias de satisfação entre homens e mulheres. Segundo Malhotra (2006) o teste *t* de *Student* é o teste mais comum quando se deseja avaliar hipóteses relacionadas aos valores médios de uma variável. De acordo com Pestana e Gageiro (2000), para comparar as diferenças entre médias observadas de uma variável quantitativa em um ou em dois grupos, pode-se utilizar o teste *t*.

4. RESULTADOS DA PESQUISA

A aplicação do questionário pretendeu levantar dados para atingir os objetivos e pressupostos deste trabalho. A amostra é composta por 100 fisioterapeutas, sendo 53% dos respondentes pertencentes ao gênero feminino. Os sujeitos da pesquisa foram agrupados em faixas e pode-se observar a seguinte distribuição: 57% dos entrevistados enquadram-se na faixa etária de 18 a 30 anos; 30% figuram na faixa etária entre 31 e 40 anos; 10% compreendem a faixa etária entre 41 e 50 anos e somente 3% têm acima de 50 anos.

No que tange ao nível de instrução, o maior contingente foi observado entre os especialistas, perfazendo 77% dos pesquisados; 12% são graduados; 9% possuem mestrado, enquanto somente 2% concluíram doutorado.

Em relação ao tipo de empresa, constatou-se que 32% dos pesquisados trabalham em clínicas de médio porte; 22 % atuam em clínica de grande porte; 18% trabalham em hospitais; 12% trabalham em clínicas de pequeno porte; apenas 5% atuam em residências; enquanto 11% se enquadram na opção outros. Convém citar que a natureza jurídica preponderante dessas empresas é composta por 69% dos respondentes inseridos na iniciativa privada; 25% fazem parte da iniciativa pública e 6% dos entrevistados não responderam ao questionamento.

A renda na empresa apresentou preponderância na faixa de 4 a 6 salários mínimos com 54% dos respondentes; 28% estão na faixa de 1 a 3 salários mínimos; enquanto 18% se enquadram na faixa acima de 7 salários mínimos.

Quanto ao vínculo empregatício, 46% dos respondentes são prestadores de serviço; 22% possuem contrato temporário, 16% se vinculam por meio de contrato efetivo regido pela CLT, o mesmo percentual se aplica ao contrato efetivo estatutário; 6% dos respondentes são profissionais autônomos.

No quesito turno de trabalho, os respondentes apresentaram o seguinte resultado: 51% trabalham manhã e tarde; 21% tarde e noite; 10% manhã; 8% tarde; 9% outros e 1% não respondeu. O tempo de trabalho dos fisioterapeutas variou da seguinte forma: 57% trabalham até 4 anos na empresa; 28% há mais de 4 anos e até 11 anos; 8% há mais de 11 anos e até 16 anos; 3% há mais de 16 e até 23 anos; 1% acima de 23 anos. Os restantes 3% dos entrevistados não responderam.

Concernente à remuneração recebida por trabalho em outra empresa, 64% dos entrevistados responderam não ser este o seu caso. Entre os 34% respondentes que afirmaram possuir renda de outra fonte, 67,6% recebem na faixa de 1 a 3 salários; 26,5% se enquadram na faixa de 4 a 6 salários mínimos e 5,9% recebem acima de 7 salários mínimos.

A percepção dos fisioterapeutas acerca da qualidade de vida no trabalho é inferida a partir dos oito critérios dispostos na Tabela 1. A categoria compensação justa e adequada descreve critérios como: benefícios, renda adequada ao trabalho, equidade salarial interna e externa.

A partir da Tabela 1, percebe-se que os itens planos de benefícios, assistência médica para funcionários e assistência médica para familiares obtiveram os maiores percentuais de “não se aplica” e sem respostas. Todavia, ao se observar e comparar a minoria respondente nos critérios assistência médica para funcionários e assistência médica para familiares percebe-se um leve predomínio na satisfação destes quesitos pelos respondentes.

Vale ressaltar que 40% dos respondentes demonstraram satisfação quanto ao salário pago pelas atividades desenvolvidas e 33% demonstraram muita satisfação. Quanto à percepção dos fisioterapeutas acerca da equidade interna e equidade externa, obteve-se resultado semelhante, com somente 1% a mais de satisfação acerca da equidade interna.

A maioria dos fisioterapeutas demonstrou muita satisfação na maioria dos critérios desta categoria, conforme disposto na Tabela 1.

Referindo-se aos itens quantidade de equipamentos e materiais disponíveis, assim como segurança no ambiente físico de trabalho, o maior percentual de satisfação obtido foi de 46%. A categoria condições de trabalho relaciona-se às condições físicas seguras, salutar, redução do risco de doenças, horário e jornada de trabalho adequados, entre outros critérios.

A partir dos dados dispostos na Tabela 1, percebe-se que a maioria dos fisioterapeutas demonstrou muita satisfação na maioria dos critérios desta categoria. O maior percentual de satisfação obtido foi de 46%, referindo-se aos itens quantidade de equipamentos e materiais disponíveis, assim como segurança no ambiente físico de trabalho. Embora o critério insalubridade tenha sido apontado com 42% de satisfação pelos fisioterapeutas, representou o menor percentual de satisfação em relação aos demais critérios da categoria.

Referente à categoria uso e desenvolvimento de capacidades que engloba a autonomia, possibilidade de autocontrole, aplicação de habilidades variadas, informações e perspectivas sobre o processo total do trabalho, conforme pode ser visto na Tabela 1, os respondentes demonstraram um percentual significativo de satisfação em todos os critérios, sendo informações sobre o processo de trabalho e autonomia na execução do trabalho, os itens que obtiveram os maiores percentuais de satisfação, representados respectivamente por 59% e 60%. Dentre os níveis de insatisfação, convém citar o item retorno de informação por parte da chefia sobre o resultado do seu trabalho chegando a atingir 9% de muita insatisfação e 6% de insatisfação por parte dos respondentes. Nesse mesmo aspecto, 21% dos respondentes se mostraram indiferentes, o que deve funcionar como advertência.

O bloco oportunidade de crescimento e segurança trata do desenvolvimento de carreira, expectativas do trabalhador quanto ao conhecimento e habilidades, além de chance de crescimento na empresa. Pode-se inferir a partir da Tabela 1, que a percepção dos respondentes comportou-se de forma semelhante na escolha das respostas desta categoria. Entretanto, com percentuais de 6% a mais de insatisfação para os itens possibilidade de crescimento na carreira e segurança no emprego e 5% também de insatisfação a mais para os critérios perspectiva de avanço salarial e crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional. Convém mencionar que os maiores percentuais obtidos foram referentes aos critérios perspectivas de avanço salarial e crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional sendo apontados respectivamente com 26% e 28% de insatisfação pelos respondentes da pesquisa.

O critério integração social na organização envolve apoio dos grupos primários, igualitarismo e ausência de preconceito, entre outros. A percepção dos respondentes acerca desse critério demonstra satisfação na maioria dos critérios, conforme está disponível na Tabela 1. É conveniente destacar que embora a maior parte dos fisioterapeutas esteja satisfeita em relação ao companheirismo dentro do ambiente organizacional, 44% destacaram muita insatisfação quanto ao companheirismo fora do grupo da organização. O item ausência de preconceitos merece destaque por ter sido apontado com 62% de satisfação e baixíssima incidência de insatisfação.

A categoria constitucionalismo envolve normas e regras, respeito à privacidade pessoal e adesão a padrões de igualdade. Conforme exposto na Tabela 1, pode-se inferir que a maioria dos respondentes demonstrou satisfação em quase todos os itens, com exceção dos cumprimentos dos direitos trabalhistas pela organização, que resultou em 49% de muita insatisfação.

A categoria trabalho e espaço total de vida engloba a relação do papel do trabalho dentro dos outros níveis de vida do empregado. Neste critério, os respondentes se mostraram satisfeitos em relação a todos os itens, apesar de que os índices de indiferença também tenham sido significativos. De acordo com os dados dispostos na Tabela 1, verifica-se que o item proteção contra transferências apesar de apresentar satisfação por 35% dos respondentes apontou indiferença de 31% dos entrevistados, evidenciando que este não é um item que represente ameaça para esses profissionais.

Por fim, comparece a categoria que retrata a relevância do papel da organização em face do ambiente. Apesar de que os respondentes tenham demonstrado satisfação em todos os itens, é oportuno destacar que boa parte dos entrevistados se mostrou bastante indiferente. Na verdade, vários respondentes preferiram não se posicionar quanto à satisfação ou insatisfação neste critério. Isto pode ser visto por meio da incidência de percentuais de indiferença como 35% e 36%, conforme está disposto na Tabela 1.

Tabela 1- Percepção (%) de satisfação dos fisioterapeutas acerca da QVT

	MI- Muito insatisfeito	I- Insatisfeito	N- Indiferente	S- Satisfeito	MS- Muito satisfeito	NA- Não se aplica
Categoria Compensação justa e adequada						
Quantidade de equipamentos e materiais disponíveis	1	8	3	41	46	1
Qualidade de equipamentos e materiais disponíveis	2	10	5	37	43	3
Jornada de trabalho que não seja exaustiva	3	3	9	40	45	0
Ambiente físico de trabalho seguro (periculosidade)	2	4	6	41	46	1
Ausência de insalubridade no local de trabalho	6	3	6	42	40	3
Categoria condições de trabalho						
	MI	I	N	S	MS	NA
Salário pago pelas atividades desempenhadas	5	15	7	40	33	0
Plano de benefícios oferecido pela empresa	8	13	1	6	10	62
Assistência médica para funcionários	14	6	0	9	21	50
Assistência médica para familiares	15	7	0	7	18	53
Equidade interna	7	13	18	42	18	2
Equidade externa	8	14	18	41	16	3
Categoria uso e desenvolvimento de capacidades						
	MI	I	N	S	MS	NA
Autonomia na execução do trabalho	1	3	14	60	22	0
Possibilidade de planejar as próprias atividades	0	3	17	56	24	0
Variedade das tarefas (complexidade)	0	5	17	58	17	3
Informações sobre o seu processo de trabalho	1	5	15	59	18	2
Retorno de informação da chefia sobre o resultado do seu trabalho	9	6	21	40	17	7
Categoria oportunidade de crescimento e segurança						
	MI	I	N	S	MS	NA
Possibilidade de crescimento na carreira	13	25	29	22	10	1
Segurança no emprego (estabilidade)	20	22	19	24	14	1
Perspectiva de avanço salarial	21	26	20	19	13	1
Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional	14	28	20	22	15	1
Categoria integração social na organização						
	MI	I	N	S	MS	NA
Igualdade de tratamento e oportunidades	4	8	33	44	10	1
Ausência de preconceitos (cor, raça, religião, sexo)	0	2	12	62	23	1
Relacionamento respeitoso entre chefia e subordinado	3	3	24	52	16	2
Companheirismo do grupo de trabalho dentro da organização	3	5	23	51	16	2
Companheirismo do grupo de trabalho fora da organização	44	9	13	18	11	5
Categoria direitos e deveres						
	MI	I	N	S	MS	NA
Cumprimento dos direitos trabalhistas pela organização	49	2	13	19	15	2
Direito a privacidade pessoal	4	3	31	43	17	2
Liberdade de expressão (diálogo)	2	1	28	46	21	2
Normas e rotinas: acesso para debate de normas gerais.	3	6	31	42	16	2
Categoria trabalho e espaço total de vida						
	MI	I	N	S	MS	NA
Equilíbrio entre o tempo dispensado no trabalho e na vida pessoal	7	23	28	35	7	0
Tempo para a vida familiar	6	24	26	35	8	1
Tempo para lazer	6	24	28	33	8	1
Estabilidade de horários	5	23	28	38	5	1
Proteção contra transferências (mudanças geográficas)	5	19	31	29	6	10

Categoria relevância da vida social no trabalho	MI	I	N	S	MS	NA
Imagem interna e externa da empresa: orgulho de fazer parte dela	5	12	36	32	14	1
Responsabilidade social externa	9	14	35	28	12	2
Responsabilidade social interna	8	11	36	30	14	1
Responsabilidade da empresa pelos serviços produzidos	7	11	35	32	13	2

Fonte: Dados da pesquisa (2011)

Conforme pode ser verificado na Tabela 2, o valor da média geral de satisfação obtida pelos entrevistados do gênero masculino é muito semelhante à média dos entrevistados que são do gênero feminino. Realizado o teste *t* de Student para verificar se a diferença dessas médias é significativa, obtém-se que elas são estatisticamente iguais, dado que o valor de P é maior que 0,05 (P-valor = 0,705).

Tabela 2– Teste *t* de Student para comparar médias entre gêneros

Gênero	N	Média	Desvio-Padrão
Feminino	53	3,57	0,617
Masculino	47	3,62	0,646
Estatística		Valor	
<i>t</i>		-0,380	
Graus de liberdade		98	
P-valor		0,705	

Fonte: Dados da pesquisa (2011)

Embora o valor da média geral de satisfação obtida pelos entrevistados que têm renda de outra fonte tenha sido próximo ao valor da média dos entrevistados que não têm, realizado o teste *t* de Student para verificar se essas médias são, estatisticamente, iguais ou diferentes, obtém-se que elas são diferentes, como se vê na Tabela 3, já que o valor de P é maior que 0,05 (P-valor = 0,031), ou seja, a satisfação média dos profissionais que possuem outra fonte de renda é menor que a dos profissionais que atuam somente em uma empresa, conforme disposto na Tabela 3.

Tabela 3 – Teste *t* de Student para comparar médias entre funcionários que têm renda extra em outra empresa e os que não têm

Outra fonte de Renda	N	Média	Desvio-Padrão
Sim	34	3,40	0,740
Não	64	3,69	0,551
Estatística		Valor	
T		-2,196	
Graus de liberdade		96	
P-valor		0,031	

Fonte: Dados da pesquisa (2011)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados acima analisados, o estudo sobre a percepção dos fisioterapeutas quanto à qualidade de vida no trabalho, demonstrou como resultado satisfação na maior parte das categorias que fazem parte do modelo teórico de Walton.

As categorias indicadas como satisfatórias pelos fisioterapeutas foram as condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho. Em contrapartida, a categoria oportunidade de crescimento e segurança, em sua totalidade evidenciou-se de forma oposta, representando a insatisfação da maior parte dos respondentes.

A categoria compensação justa e adequada, formada por seis critérios, revelou um resultado bem diferenciado, em três de seus seis critérios. Plano de benefícios, assistência médica para funcionários e assistência médica para familiares teve como resposta mais frequente não se aplica/sem resposta, inferindo-se daí que estes benefícios não fazem parte da realidade destes profissionais. Por outro lado, nos demais itens deste bloco, representados pelo salário pago pelas atividades desempenhadas, equidade interna e equidade externa foi demonstrada satisfação pela maioria dos fisioterapeutas.

É oportuno revelar que em alguns critérios dessas categorias, apontados com maiores índices de satisfação, é necessário haver medidas corretivas, sobretudo no quesito cumprimento dos direitos trabalhistas pela organização, que obteve muita insatisfação dos fisioterapeutas, representado por 49% dos respondentes. Constatou-se também que 44% desses profissionais revelaram muita insatisfação no quesito companheirismo do grupo de trabalho fora da organização, embora dentro do ambiente organizacional tenham demonstrado o oposto.

Convém citar que embora o critério insalubridade tenha sido indicado com 42% de satisfação pelos fisioterapeutas, representou o menor percentual de satisfação em relação aos demais critérios da categoria. Todavia, este resultado diverge do conteúdo encontrado na literatura, sendo este um resultado diferenciado deste trabalho. Comportamento semelhante ocorreu com os quesitos qualidade e quantidade de equipamentos que apontaram índices elevados de satisfação dos fisioterapeutas.

O objetivo principal do artigo foi alcançado por meio dessas verificações. Diferentemente do que se propôs nos pressupostos, constatou-se que não existe diferença de percepção acerca da qualidade de vida no trabalho no que tange à variável gênero e verificou-se também que a satisfação média dos profissionais que possuem outra fonte de renda oriunda de outro trabalho é menor que a dos profissionais que atuam somente em uma empresa.

Os fisioterapeutas que participaram deste estudo são em sua maioria pertencente ao gênero feminino; compreendidos na faixa etária de 18 a 30 anos; especialistas e atuantes em clínicas de médio porte; com renda média de 4 a 6 salários mínimos; prestadores de serviços; trabalham nos turnos manhã e tarde; tempo de trabalho na empresa de até 5 anos e em sua maioria não trabalham em outra empresa. Entretanto, os fisioterapeutas que recebem renda extra em outro trabalho recebem em média de 1 a 3 salários mínimos. Tais características compreendem os objetivos específicos desta pesquisa.

É importante registrar a dificuldade de acesso a estes profissionais, visto que possuem um ambiente de trabalho bastante dinâmico. Os resultados deste estudo podem servir de base para futuros trabalhos e contribuir para a melhoria da QVT e do desempenho organizacional, sobretudo na correção dos aspectos negativos, como é o caso das questões concernentes a

oportunidade de crescimento e segurança no trabalho. Sugere-se, como agenda para novas pesquisas com este tema, comparar a percepção desses profissionais em diferentes localidades geográficas.

6. REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. J.** Estratégias de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.
- BARBETTA, P. A.** Estatística aplicada às ciências sociais. 7. ed. Florianópolis: UFSC, 2007.
- BATISTA, D.A.** O ser fisioterapeuta: desenvolvimento profissional e qualidade de vida no trabalho. 2010. 127 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional)-Faculdades Alves Faria, Goiânia, 2010.
- CIARLINI, I. de A. et al.** Lesões por esforços repetitivos em fisioterapeutas. *Revista Brasileira em Promoção de Saúde*, v.18, Fortaleza, 2005.
- CONSELHO FEDERAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL.** Fisioterapia / Definição. Disponível em: http://www.coffito.org.br/conteudo/con_view.asp?secao=27. Acesso em: 04 fev. 2011.
- FERNANDES, E. C.** Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, A. A.; REIS, A. C. F.; PEREIRA, M. I.** Gestão empresarial trabalho: de Taylor aos nossos dias: evolução e tendência da moderna administração de empresas. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1999.
- HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. G.** Organization development and change. 3. ed. St Paul: Minn, 1985.
- LEITE, F. T.** Metodologia científica: iniciação à pesquisa científica, métodos e técnicas de pesquisa, metodologia de pesquisa e do trabalho científicos (monografias, dissertações, teses e livros). Fortaleza: Universidade de Fortaleza, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C.; ZAIMA, G.** Gestão de qualidade de vida no trabalho - GQVT: com ênfase em pessoas equipes e liderança. Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.** Qualidade de vida no trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.
- MALHOTRA, N.** Pesquisa de marketing, uma orientação aplicada. 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- MATTAR, F.N.** Pesquisa de marketing: Edição compacta. São Paulo: Atlas, 2001.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.** Classificação Brasileira de Ocupações: CBO - 2010 – 3. ed. Brasília : MTE, SPPE, 2010.
- O'NEILL, Maria José da Silva.** Prevenir é conhecer. Folha de S. Paulo, São Paulo, 29 fev. 2000. Folha Opinião, Caderno 1, p.3.
- PEDROSO, B.; PILATTI, L.** Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de walton: uma revisão literária. *Conexões*, v. 7, n. 3, p. 28-43, 2009.
- PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N.** Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS. 2. ed. Lisboa: Sílabo, 2000.
- PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C.** Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIEREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). *Gestão da qualidade de vida na empresa*. Campinas: IPES, 2005. p. 85-104.
- RODRIGUES, M. V. C.** Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.
- SANTA CATARINA (Estado).** Secretaria de Estado da Administração. Diretoria de Saúde do Servidor. Manual de Saúde Ocupacional. Santa Catarina: GESAO, 2009.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para Trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática. Revista de Administração Contemporânea, v. 5, n. 1, p. 165-193, jan./abr. 2001.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

WALTON, R. Quality of work life: what is it? Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, dec. 1973.

WALTON, R. Professional Psychology. v. 11, n. 3, Jun. 1980