

# QUALIDADE DE VIDA E PROMOÇÃO EM SAÚDE JUNTO A TRABALHADORES: UMA PROPOSIÇÃO DE DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO EM TERAPIA OCUPACIONAL

LIFE QUALITY AN PROMOTION OF HEALTH WITH WORKERS: A DIAGNOSIS AND INTERVENTION PROPOSITION IN OCCUPATIONAL THERAPY.

**Maria Luísa G. Emmel**

Terapeuta Ocupacional, Doutora em Psicologia, Professora Adjunta da Departamento de Terapia Ocupacional da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar).

**Thelma S. Matsukura**

Terapeuta Ocupacional, Doutora em Saúde Mental, Professora Adjunta do Departamento de Terapia Ocupacional da UFSCar.

**Cláudia M. S. Martinez**

Terapeuta Ocupacional, Doutora em Educação Especial, Professora Adjunta do Departamento de Terapia Ocupacional da UFSCar

**Celinda B. de Castro**

Aluna do curso de graduação em Terapia Ocupacional da UFSCar

## RESUMO

O objetivo do presente estudo foi identificar a percepção do trabalhador sobre as atividades desempenhadas dentro e fora do trabalho, no intuito de levantar, através da avaliação e da realidade do próprio indivíduo, situações que mereçam atenção/intervenção, buscando promover a saúde dos indivíduos. O estudo foi realizado através da análise de dois instrumentos: 1. um questionário auto-aplicável abordando a rotina de vida, satisfação, percepção, relacionamentos e projetos futuros, dentro e fora do trabalho e; 2. Uma vivência que registrou o tempo utilizado em diferentes atividades cotidianas. Os resultados indicaram a adequação do processo diagnóstico junto ao trabalhador para a identificação e proposições relativas à melhoria na qualidade de vida e promoção em saúde. Aspectos como uso do tempo livre, auto-cuidados, interação familiar e social, dentre outros foram abordados junto aos trabalhadores.

**Palavras-chave:** saúde e trabalho, terapia ocupacional, qualidade de vida, promoção em saúde.

## Apresentação

Este estudo foi realizado a partir de uma solicitação de uma grande indústria localizada no Vale do Paraíba/SP. Integrando atividades de pesquisa com atividades de extensão, foi proposta uma intervenção de terapia ocupacional em uma amostra de trabalhadores dessa indústria. Buscou-se conhecer o cotidiano dos trabalhadores da área produtiva, como percebem o espaço que ocupam na empresa, que repercussão tem seu trabalho fora dela, apontando em que consistem a satisfação e a insatisfação no trabalho, e qual a sua relação com as demais atividades do cotidiano. Dentro desse enfoque, interessou investigar como os trabalhadores percebem suas relações no espaço de trabalho e também como identificam outras atividades que fazem parte de seu cotidiano, analisando a disponibilidade de tempo e desejo para cada uma delas, e se as diversas dimensões das funções ou papéis que exercem no dia-a-dia são capazes de produzir motivação e satisfação ou são fontes de stress e de insatisfação.

Considera-se de fundamental importância o processo diagnóstico realizado neste trabalho para a proposição de ações que visem alcançar a melhoria na qualidade de vida e promoção em saúde. O pressuposto utilizado no presente estudo é de que proposições e ações em saúde terão mais sucesso quando associadas às reais demandas da população-alvo e os resultados obtidos junto aos trabalhadores do setor produtivo da indústria sustentam essa premissa.

## INTRODUÇÃO

Considerando-se:

- que proposições de ações objetivando a melhoria na qualidade de vida e dos níveis de saúde de populações não podem ser generalizadas, sob o risco de padronizar aspectos evidentemente diferenciados no que se refere à rotina de vida,

auto-cuidados, demandas, possibilidades de implementação ou modificações de práticas cotidianas, dentre outros,

- que as avaliações técnicas sobre a realidade dos indivíduos ainda não seriam suficientes para que, de fato, a apreensão da realidade e a posterior implementação de proposições sejam representativas dos indivíduos ou grupos,

torna-se fundamental para o processo de análise / diagnóstico dar voz ao próprio indivíduo que será alvo de tais ações.

Adotando como premissa o conceito sobre promoção em saúde presente na Carta de Otawa, onde observa-se que promoção em saúde caracteriza-se pelo “processo de capacitação da comunidade para atuar na melhoria da sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle desse processo” (op cit. BUSS, 1999) o presente trabalho foi implementado a partir do ambiente de trabalho. Neste sentido compreende-se que a saúde é um indicador da qualidade de vida dos indivíduos e que as condições de vida e saúde são reflexo das práticas cotidianas e da realidade vivida pelas populações.

ALBUQUERQUE e FRANÇA (1997) consideram que a sociedade vive novos paradigmas de modos de vida dentro e fora da empresa, gerando, em consequência, novos valores e demandas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para os referidos autores, outras ciências têm dado sua contribuição ao estudo da QVT, entre elas a Saúde, para a qual a QVT implica na preservação da integridade física, mental e social do ser humano e não apenas atuar sobre o controle de doenças, gerando avanços biomédicos e maior expectativa de vida. Para SUCESSO (1998), pode-se dizer, de maneira geral, que a qualidade de vida no trabalho abrange:

- renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais;
- orgulho pelo trabalho realizado;
- vida emocional satisfatória;
- auto-estima;

- imagem da empresa/instituição junto à opinião pública;
- equilíbrio entre trabalho e lazer;
- horários e condições de trabalho sensatos;
- oportunidades e perspectivas de carreira;
- possibilidade de uso do potencial;
- respeito aos direitos
- justiça nas recompensas.

Mesmo concordando com as considerações relativas à Qualidade de Vida no Trabalho, é importante ressaltar que a “*qualidade de vida*” enquanto experienciada pelos indivíduos não é passível de segmentações, na medida em que é um conceito que envolve diferentes aspectos que se relacionam e se dinamizam. Neste sentido, considera-se que a Qualidade de Vida no Trabalho integra a *Qualidade de Vida* como construto máximo. Assim, interessa conhecer o que é realidade dentro e fora do trabalho. O tempo fora do trabalho pode ser entendido também como o tempo livre, voltado para o lazer, para o descanso, para outros investimentos que vão dar suporte a uma organização interna, possibilitando experimentar diversas sensibilidades. As atividades da vida diária, por exemplo, compõem parte importante da vida, por se constituírem em uma das principais sinalizadoras de autocuidado do ser humano. HAHN (1994) considera que as atividades de vida diária devem promover um estilo de vida saudável, pois permitem uma organização interior capaz de definir um estilo de vida.

No trabalho aqui desenvolvido, entendeu-se a relevância do tema, considerando que o FAZER humano pode gerar uma reflexão sobre a ocupação humana no contexto psicodinâmico e social. Nesse sentido, abre-se a possibilidade de compreender como os trabalhadores ocupam espaços e vão definindo uma própria cartografia, estabelecendo relações com as pessoas e as coisas do mundo a partir de todas as experiências socioculturais.

O objetivo deste estudo foi identificar a percepção do trabalhador sobre as atividades desempenhadas dentro e fora do trabalho, no intuito de fornecer proposições que possam minimizar os efeitos nocivos da ocupação humana e contribuir para uma melhor qualidade de vida dos operadores.

## **METODOLOGIA**

Para efeito deste trabalho, foi abordada prioritariamente a dimensão das atividades relativas à vida cotidiana do trabalhador, ressaltando aquelas que ocorrem fora do seu ambiente de trabalho. Para tanto tornou-se necessário o envolvimento e a percepção do trabalhador sobre sua realidade e a consciência sobre a importância de um equilíbrio entre suas ações.

Este estudo foi realizado através da análise de dois instrumentos utilizados na coleta de dados:

1. Um questionário auto-aplicável distribuído para 334 trabalhadores do setor produtivo, com questões sobre seu cotidiano e níveis de satisfação e insatisfação com as atividades que dele fazem parte. Esta amostra é representativa da população da empresa e foi estratificada por sexo, idade e nível de escolaridade.

2. Uma vivência que registrou o tempo gasto em atividades cotidianas de 28 operadores desta mesma amostra, escolhidos aleatoriamente.

Os operadores apresentaram idades variando entre 20 e 59 anos, sendo a média de 30,6 anos. Desses, 50 pertenciam ao sexo feminino (23,7%), 161 ao sexo masculino (76,3%).

## **RESULTADOS**

Serão apresentados os principais resultados obtidos no questionário, seguidos daqueles obtidos durante a vivência de atividades com os operadores da empresa.

## 1. Resultados do Questionário:

### Utilização do tempo livre

Os resultados obtidos com a resposta sobre a forma como aproveitavam o tempo livre, mostraram que a opção de utilizar o tempo livre para ser compartilhado com a família foi bastante significativa, ainda mais quando consideramos que várias outras atividades citadas podem estar sendo realizadas com essas mesmas pessoas (lazer, TV, afazeres de casa, religião, etc).

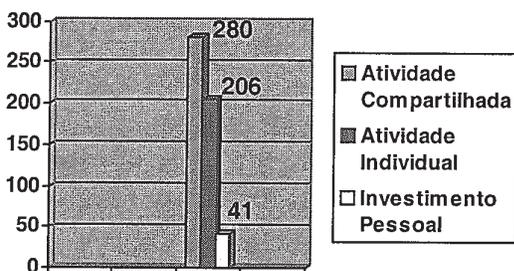
### ATIVIDADES e FREQUÊNCIA

Ficar com a família / namorar-----	122
Atividades físicas -----	89
Hobby -----	64
Assistir TV, filme e cinema -----	51
Lazer -----	37
Atividades Sociais -----	33
Estudo -----	31
Descansar -----	30
Afazeres de casa -----	21

Vale salientar que as respostas indicam que os funcionários dedicam-se de forma relevante às atividades físicas e às de caráter mais pessoal, como por exemplo, em seus hobbies e atividades de lazer.

Além de utilizar o seu tempo livre em atividades familiares ou pessoais, observa-se um investimento nas atividades que podem contribuir para o desenvolvimento profissional, como por exemplo, os estudos, leituras, etc. Essas questões podem ser melhor visualizadas no gráfico abaixo:

Gráfico 1- Formas de utilização do tempo livre pelos trabalhadores.



### Capacidade para relaxamento

Algumas questões procuraram avaliar aspectos relativos à qualidade de vida no cotidiano, buscando no trabalhador informações sobre, por exemplo, a frequência / intensidade com que é capaz de relaxar .

Um grande número de operadores avalia que é relativamente *capaz de relaxar e olhar para si mesmo* (mais ou menos/ bastante). Diante desta verificação, algumas respostas foram cruzadas entre si a fim de verificar a consistência das informações fornecidas, bem como possíveis associações que pudessem indicar dados para uma análise mais aprofundada.

O primeiro cruzamento concluiu que 26 das 211 pessoas emitiram a resposta “muito pouco” quando questionadas se eram capazes de relaxar e se curtirem. A idade média foi de 34 anos. Por outro lado, dos 211 respondentes, 103 (48,8% da amostra total) colocam que conseguem relaxar e curtir a si mesmo no nível: “bastante ou extremamente”; destes 71 são homens (62,8%) e 22 são mulheres (37,2%). A idade média dos que conseguem relaxar e curtir a si mesmo bastante ou extremamente é de 30,1 anos.

Outro resultado significativo foi que 14 das 26 pessoas que são muito pouco capazes de relaxar não estão satisfeitas com o seu sono: dormem mal.

Não houve correlação entre as pessoas que não se sentem capazes de relaxar e as seguintes:

- levar preocupação do trabalho para casa
- levar preocupação de casa para o trabalho
- não gostar do ambiente onde vive
- satisfação com a maneira de usar seu tempo livre e
- satisfação com a qualidade de vida

O cruzamento para avaliar se os que conseguem relaxar “bastante / extremamente”, com aqueles que levam “preocupações do trabalho para casa (e vice-versa)”, mostrou que dos 103 trabalhadores que relataram relaxar, apenas 7 (6,8%) levam “bastante” ou

“*extremamente*” preocupações do trabalho para casa e, apenas 2 (1,9%) levam “*bastante*” ou “*extremamente*” preocupações da casa para o trabalho. Já o cruzamento com os que “*gostam do ambiente em que vivem*”, temos que nenhum dos 103 respondeu esta questão com as categorias: “muito pouco” ou “nada” e, apenas 8 pessoas (7,7%) responderam que gostam mais ou menos do ambiente em que vivem.

Em suma, 92,3% dos que conseguem relaxar e curtirem a si mesmos “bastante” ou “extremamente” estão satisfeitos / muito satisfeitos com o ambiente em que vivem.

Ainda, o cruzamento com as respostas sobre a questão que indagava sobre o grau de satisfação com a maneira de usar o tempo livre, demonstrou que apenas 3,9% estão insatisfeitos ou “muito insatisfeitos” com o uso de seu tempo livre. Assim: 80,6% dos que conseguem relaxar e curtirem a si mesmos estão “bastante” ou “extremamente” satisfeitos / muito satisfeitos no uso de seu tempo livre.

O cruzamento com a questão “*quão satisfeito você está com o seu sono?*”, indicou que dos 103 respondentes que conseguem relaxar e curtir a si mesmos bastante/ extremamente, 16,5% estão ‘insatisfeitos’ ou ‘muito insatisfeitos’ e 64% deles estão “bastante” ou “extremamente” satisfeitos / muito satisfeitos com o próprio sono.

Já o cruzamento com a questão sobre “*quão satisfeito você está com a qualidade de sua vida?*”, tem-se que 103 respondentes que conseguem relaxar e curtir a si mesmo “bastante” ou “extremamente”: apenas 2,9% das pessoas estão ‘insatisfeitas / muito insatisfeitas’ com a própria qualidade de vida e 82,6% estão “bastante” ou “extremamente” estão satisfeitos / muito satisfeitos com a sua qualidade de vida.

### **Planos para o futuro**

Na questão que perguntava ao trabalhador quanto ele faz planos sobre coisas que pensa em fazer dentro de um mês ou um ano, obtivemos a informação de que a grande

maioria faz planos a curto e médio prazos, apontando investimentos para um futuro mais imediato. Isso sinaliza também uma relação mais otimista com a vida que leva.

### Atividades do trabalho X Outras atividades

Na questão: “*Você costuma levar preocupações do trabalho para casa?*”, encontrou-se:

Nada	36
Muito pouco	91
Mais ou menos	64
Bastante	18
Extremamente	02
Em branco	0
TOTAL	211

Na mesma linha, a seguinte questão abordou “*Você costuma levar preocupações de casa para o trabalho?*”

Nada	48
Muito pouco	107
Mais ou menos	45
Bastante	11
Extremamente	0
Em branco	0
TOTAL	211

As respostas a essas questões demonstram uma coerência de atitudes do funcionário em relação a capacidade de separar os acontecimentos do ambiente doméstico e do trabalho. Uma das hipóteses para a explicação desta tendência pode estar relacionada ao tipo de atividade desenvolvida, que se encerra no ambiente de trabalho.

### Atividades com a família

Outra questão apresentada para o trabalhador investigou quais eram as atividades desenvolvidas com a família durante e nos finais de semana. As respostas

foram categorizadas no quadro abaixo:

Atividade	Durante a semana	Nos finais de semana
Filme / TV	30	23
Eventos fora de casa	81	170
Afazeres de casa	15	06
Atividades físicas	20	34
Compras	18	04

Como esperado, as atividades realizadas durante a semana diferem daquelas executadas nos finais de semana. Durante a semana as atividades desenvolvidas junto à família estão mais relacionadas à manutenção da rotina, como por exemplo, acompanhar os estudos, dar atenção, conversar, dentre outros. Um resultado relevante pode ser observado pelo relato presente nas respostas dos funcionários sobre “a impossibilidade de estar ou de poder realizar atividades com a família durante a semana”. Esta constatação pode reafirmar uma tendência atual da rotina e dos relacionamentos familiares onde pais e filhos estão bastante envolvidos em diferentes atividades (estudo, trabalho, esportes, especializações, etc). Observa-se que nos finais de semana o trabalhador compartilha uma parcela relevante de seu tempo livre com a família *fora de casa*. É em certa medida esperado, que boa parte das atividades sejam feitas fora do espaço doméstico, porém, os relatos indicam o dobro de eventos se comparados com aqueles ocorridos durante a semana (81/170). Além disso, como poderia ser esperado, as atividades relativas aos afazeres domésticos são pouco relatadas nos finais de semana, em oposição aos passeios e as atividades lazer.

#### Grau de satisfação com o ambiente

Expressiva maioria dos trabalhadores relata satisfação com o ambiente em que vive (89%) e coerentemente com o índice de satisfação observado, 58 dos 211 trabalhadores relataram que não mudariam nada em seu ambiente. As mudanças sugeridas referem-se mais a melhoria de seu espaço mais íntimo, associado ao local de moradia. Já neste momento é possível observar uma

consistência nas respostas dos trabalhadores, vinculando suas atividades, interesses, desejos, bem-estar, investimentos e preocupações à vida familiar.

Apesar da pergunta ter sido dirigida ao ambiente doméstico, algumas respostas expressaram o desejo de alterações mais subjetivas, como por exemplo o interesse em melhorar as relações pessoais/familiares e sociais (segurança, violência).

As sugestões de mudança diretamente relacionadas ao trabalho foram agrupadas em três sub-categorias:

- (1) ambiente de trabalho;
- (2) posto/ferramentas e;
- (3) situação pessoal no trabalho.

Destas, chama a atenção a categoria relacionada a situação de trabalho, onde se observa uma preocupação tanto no aprimoramento pessoal, quanto na melhoria do próprio desempenho e no relacionamento com os colegas, destacando-se o desejo de alterações em relação às atitudes dos colegas, no sentido de receberem maior atenção, companheirismo, etc. Um outro aspecto importante é o desejo de alterarem as pessoas e seus hábitos, adequando-as às suas expectativas de relacionamento interpessoal. Assim, tem-se aqui sugestões de mudanças mais voltadas aos aspectos humanos, sejam eles pessoais e /ou de relacionamento no ambiente de trabalho.

Foram ainda apontadas necessidades de modificações nos postos e nas ferramentas/equipamentos utilizados rotineiramente. Encontram-se sugestões de adaptações específicas do posto, como por exemplo, cadeiras anatômicas, apoio para os pés, etc. Já para o ambiente tem-se, por exemplo, condições de luminosidade e ventilação. Ressalta-se que o número relativo à resposta “nenhuma necessidade de mudança”, representado no questionário pela opção “nada”, é semelhante à frequência observada nas respostas “em branco”, o que poderia estar associado à dificuldade de precisar a necessidade de mudanças e quais

seriam essas especificidades ou mesmo por insegurança.

Grau de satisfação com as atividades e com as relações interpessoais

Neste tópico, foram agrupadas as respostas relacionadas ao grau de satisfação do trabalhador com a forma de usar o seu tempo livre, sono e relações sociais.

*Como utiliza o tempo livre / Grau de satisfação*

Muito insatisfeito	0
Insatisfeito	13
Nem satisfeito, nem insatisfeito	55
Satisfeito	129
Muito satisfeito	12
Branco	02
TOTAL	211

Abaixo apresenta-se as respostas relacionadas ao grau de satisfação com o sono:

Muito insatisfeito	07
Insatisfeito	42
Nem satisfeito, nem insatisfeito	54
Satisfeito	93
Muito satisfeito	12
Branco	03
TOTAL	211

Por fim, foram coletadas as impressões a respeito das suas relações sociais:

Muito insatisfeito	01
Insatisfeito	04
Nem satisfeito, nem insatisfeito	38
Satisfeito	144
Muito satisfeito	23
Branco	01
TOTAL	211

Algumas questões buscaram avaliar a satisfação do trabalhador em relação aos aspectos pessoais / individuais. Como pode ser observado, as respostas mostram-se coerentes entre si, na medida em que a maioria se enquadra em um nível de satisfação razoável em todas as situações de tempo livre, sono e relações sociais. De qualquer forma, uma parcela dos respondentes poderia ter seu grau de satisfação aumentado com algum tipo de investimento nessas situações. A triangulação das respostas sobre a avaliação da qualidade do próprio sono e outros resultados obtidos apontou que apenas 23,2% da amostra total estão “insatisfeitas ou muito insatisfeitas” com o sono. Destas, 33 são homens e 16 são mulheres e a média de idade dos que estão insatisfeitos com o sono é de 28 anos. Nenhum tipo de associação significativa (positiva ou negativa) foi observada entre os que estão insatisfeitos/muito insatisfeitos com o próprio sono e as questões que trataram de:

- conseguir relaxar e curtir a si mesmos;
- levar (ou não) problemas de trabalho para casa (vice-versa)
- gostar do ambiente em que vivem;
- satisfação no uso do tempo livre e;
- satisfação com a qualidade de vida.

Reconhecimento do trabalho

Foi perguntado se o trabalhador acha que seu trabalho é reconhecido por seus superiores, por seus familiares, por seus amigos e por ele mesmo. As respostas estão assim agrupadas:

Reconhecimento pelos seus superiores:

Nada	01
Muito pouco	12
Mais ou menos	65
Bastante	115
Extremamente	17
Branco	01
TOTAL	211

Pelos seus familiares	
Nada	0
Muito pouco	03
Mais ou menos	18
Bastante	137
Extremamente	53
Branco	0
TOTAL	211

Pelos seus amigos	
Nada	01
Muito pouco	04
Mais ou menos	63
Bastante	132
Extremamente	11
Branco	0
TOTAL	211

Por você mesmo	
Nada	0
Muito pouco	04
Mais ou menos	18
Bastante	116
Extremamente	73
Branco	0
TOTAL	211

Com relação ao reconhecimento do seu trabalho, é interessante observar que, pela avaliação do funcionário, suas atividades são reconhecidas pelos seus superiores e pelos amigos variando de “bastante” para “menos”. Já o reconhecimento pessoal e familiar varia de “bastante” para “mais”. Foi constatado que 12 pessoas sentem que seu trabalho é “nada ou muito pouco” reconhecido pelos seus superiores. A concentração maior das pessoas que relataram insatisfação encontra-se na faixa de 20 – 30 anos, sendo a moda igual a 28 anos e a média 30,6 anos. Em relação ao reconhecimento do seu trabalho pelos

amigos, apenas 5 participantes dessa parcela da amostra (12 participantes) revelou que acredita que seu trabalho é pouco reconhecido pelos amigos, sendo 4 deles pertencentes à faixa etária de 20 – 30 anos.

Os dados obtidos nesta questão foram cruzados com aqueles da Questão 1 (*como você aproveita seu tempo livre*), Questão 2 (*o que você menos gosta de fazer em seu tempo livre*) e da Questão 20 (*quais assuntos relacionados à qualidade de vida no seu dia a dia você gostaria de obter mais informações*). Como resultado do cruzamento, obteve-se as seguintes respostas:

- 04 aproveitam o tempo livre lendo ou estudando
- 03 vendo filmes
- 03 com a família
- 02 no sítio / lazer

Nessa amostra, os funcionários da faixa etária entre 20 – 30 anos dedicam mais seu tempo livre com leituras e vendo filmes.

Avaliação da Qualidade de vida

Em consonância com as respostas anteriores sobre satisfação com a vida e trabalho, os funcionários apresentam aqui um nível de satisfação semelhante ao demonstrado em outras situações, a maioria referindo satisfação com a qualidade de sua vida.

Os grandes valores relativos à satisfação com a qualidade de vida do trabalhador estão relacionados à saúde e família, reafirmando a tendência que vem sendo observada ao longo das respostas. Segue-se a categoria “trabalho”, através do reconhecimento relativo ao que a empresa oferece (status, benefícios, dentre outros), acompanhado dos valores morais desenvolvidos e reconhecidos pelo trabalhador como importantes fontes de satisfação.

A avaliação em relação a oportunidade de oferecer ajuda/ suporte em suas relações sociais é satisfatória para a maioria dos trabalhadores.

### Amigos

Os amigos parecem estar distribuídos nos diferentes ambientes (trabalho, família, outros). O número médio que compõe a rede de amigos gira em torno de 1 a 5 pessoas. Chama a atenção o fato de 1,5% da amostra ter afirmado não ter amigos.

### Suporte Social

Procurou-se identificar a presença e a satisfação com alguns tipos de relacionamentos pessoais com função de apoio em situações específicas, chamados aqui de suporte social.

Ao analisarmos as respostas que versaram sobre o suporte social presente na vida dos funcionários, foi possível constatar que o número médio de pessoas que compõem a rede de suporte dos trabalhadores nesta situação é de 4 pessoas. Ressalta-se que 09 dos entrevistados não podem contar com ninguém para ouvi-los quando precisam conversar.

A família próxima continua sendo reafirmada como importante fonte de satisfação com a vida e aparece agora como principal fonte de suporte social na situação de necessidade de compartilhar problemas e/ou pensamentos. Este número pode ser ampliado se considerarmos que as respostas “não identificadas” podem ter aí incluídos membros da família e, ainda, a família extensa (relatada por 29 respondentes).

Identifica-se também a presença de suporte vindo das crenças: Deus, religiões, pastores...

Perguntados sobre se são importantes na vida de quais pessoas, os respondentes continuam a apontar a família próxima como importante fonte de suporte social do tipo emocional, seguido dos amigos e conhecidos; neste caso a família extensa ocupa o terceiro lugar.

A grande maioria dos respondentes está bastante satisfeita em ser considerado importante na vida das pessoas que fazem parte de sua rede de suporte social.

Também nas situações que envolvem stress, os trabalhadores confiam aos membros da família nuclear o

suporte de que necessitam. Neste tópico, a religião parece também ser um suporte importante, representado por orações, Deus. A família extensa aparece muito pouco representativa como possibilidade neste tipo de situação. Novamente o grau de satisfação com o suporte recebido neste tipo de situação é alto.

## **2. Resultados da Vivência**

### Metodologia

Para a participação na vivência de atividade foram listados todos os trabalhadores que responderam ao questionário 1 (211) e, respeitadas as proporções de respondentes masculinos e femininos: estes compuseram, aleatoriamente, uma listagem para a composição dos grupos de trabalhadores que participariam da vivência.

Assim foram agendados três grupos, num total de 40 pessoas. Compareceram à situação 27 trabalhadores, sendo 6 mulheres e 21 homens, a maioria na faixa etária entre 30 e 40 anos (12 respondentes). A idade da amostra variou de 20 a 48 anos e a maioria é casada com filhos.

A vivencia solicitou a identificação do número de horas destinadas às seguintes atividades: *sono, trabalho, estudo, atividades com sua família, atividades só para você e, outros*. A categoria “*outros*” incluiu: TV, reforma/consertos da casa, atividades religiosas, cuidados com animais, leitura, lazer, visitas, afazeres domésticos, cabeleireiro, coral, futebol, pagar contas, transportar filhos, etc.

Foram oferecidos dois relógios desenhados em uma folha, cada um contendo 24 horas. O primeiro deles representou os dias da semana (segunda a sexta-feira) e o segundo os finais de semana (sábado e domingo). Ao trabalhador foi solicitado que registrasse nos relógios o número médio de horas que dedicava a cada uma destas atividades durante a semana e nos finais de semana. Cada atividade tinha uma cor pré-definida, o que auxiliou no preenchimento e na catalogação dos dados para análise.

## Resultados

Atividades	Horas dedicadas durante a semana	Horas dedicadas nos finais de semana
1. Trabalho*	10	1,7
2. Estudo	1,5	1
3. Sono	6,6	8,3
4. Atividades só para si	1,6	3,3
5. Atividades com a família	2,7	6,6
Outros	1,7	2,8

\*O tempo utilizado no transporte para ir e vir ao trabalho foi computado como atividade de trabalho.

Observa-se que os trabalhadores aumentam o tempo despendido nas atividades: sono, só para si, com a família e outros nos finais de semana. De forma interessante, as atividades relacionadas ao estudo se alteram muito pouco nas duas avaliações e ainda o tempo destinado para essa atividade faz supor que se trata de estudos informais.

Hipotetizando detectar possíveis diferenças no tempo disponibilizado para as diferentes atividades, procedeu-se a uma segmentação da amostra por faixas etárias (de 20 a 30 anos, de 30 a 40 anos e de 40 anos em diante) e por sexo. No que se refere às faixas etárias, nenhuma diferença significativa foi detectada. Com relação ao gênero, observou-se que as mulheres dedicam um tempo maior de estudo nos finais de semana. Nos outros pontos, não existem diferenças significativas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalhador da empresa estudada mostra um perfil de indivíduo preocupado com a qualidade de vida que leva. A partir dos resultados obtidos através das respostas dos trabalhadores é possível constatar que este trabalhador encontra na situação familiar sua grande fonte de suporte social e de satisfação com a vida. Coerentemente, é para esta mesma família que ele direciona seus projetos e investimento futuros, incluindo-se aí o compartilhar de seu “tempo livre”. Este resultado apóia estudos anteriores na área de stress e suporte social onde a família próxima vem sendo

identificada como a principal fonte de apoio ao indivíduo (MATSUKURA, MARTURANO e OISHI; TOZO, 2002). Ainda sob o enfoque do suporte social, estudos têm apontado que situações sócio econômicas desfavoráveis implicam em uma maior exposição ao stress e diminuem as possibilidades de relacionamentos suportivos inclusive os relativos à família (MCLEOD e KESSLER, 1990; CEBALLO, R. e MCLOYD, 2002). Desta forma, vale ressaltar que a população de trabalhadores abordados no presente estudo não pode ser considerada como desprivilegiada, na medida em que apresenta um grau de escolaridade diferenciado, bem como condições de trabalho que viabilizam o acesso básico à condições de saúde e moradia o que pode implicar nos resultados obtidos em relação ao papel da família.

A despeito dos indicadores sócio-econômicos dos participantes, reafirma-se a importância da participação do sujeito-alvo de intervenções / proposições no processo de diagnóstico e análise das demandas das populações trabalhadoras. Ressalta-se que esta abordagem pode contribuir para diferentes populações, representativas de diferentes condições de vida cotidiana.

Observa-se que durante o processo de investigação o trabalhador já inicia sua participação e vinculação real com reflexões sobre seu cotidiano e necessidades de melhoria nas diferentes funções que desempenha no dia-a-dia.

Considera-se que quando as proposições de ações buscando a melhoria de qualidade de vida e saúde são realizadas a partir deste tipo diagnóstico, as mesmas, de fato, refletem a demanda e as possibilidades presentes no cotidiano e podem assim ser implementadas como um desejo do sujeito e com sua compreensão da importância neste processo.

A partir do diagnóstico, foram apresentadas à empresa proposições de ações e projetos que poderiam ser viabilizados e oferecidos aos trabalhadores, como por exemplo o investimento em espaços públicos de lazer da cidade, cursos, cartilha de auto-cuidados, entre outras.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALBUQUERQUE, L.G. & FRANÇA, A.C.L. – Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de administração*. S.P., abr-junh, 1997, vol 33 (2). Pp 40-51
1. BUSS, P.M. Cad. Saúde Pública (on line), disponível na World Wide Web: <<http://www.scielo.br>>, v. 15, 2, 177-185, 1999.
2. CEBALLO, R. ; MCLOYD, V.C. Social support and parenting in poor, dangerous neighborhoods. *Child Development*, v.73, n.4, 1310-1321, 2002.
3. HAHN, Michelle. S. Estudo da clientela de um programa de atenção em saúde mental junto ao estudante universitário de São Carlos. Dissertação de Mestrado, Campinas: UNICAMP, 1994.
4. MCLEOD, J.D. ; KESSLER, R.C. Socioeconomic status differences in vulnerability to undesirable life events. *Journal of Health and Social Behavior*, v.31, 162-172, 1990.
5. MATSUKURA, T. S. ; MARTURANO, E. M. ; OISHI, J. O questionário de suporte social (SSQ: Saranson et al): estudos da adaptação para o português. *Rev. Latino-am. Enfermagem*, “no prelo”, 2002.
6. SUCESSO, E.- Trabalho e qualidade de vida. Rio de Janeiro: Qualitymark edit. E Dunga Edit., 1998.
7. TOZO, S. M. P. S. O ciclo de vida familiar: um estudo transgeracional. Tese Doutorado. Ribeirão Preto, Faculdade de Ciências e Letras de Ribeirão Preto da USP, 2002.

## ABSTRACT

The purpose of the current study was to identify the workers' perception about the activities developed inside and outside the workplace in order to identify, through the evaluation and the reality of the worker, situations that deserve any kind of attention/intervention, trying to promote their health. The study was developed through the analysis of two instruments: 1. an auto-applied questionnaire and 2. an experiment activity recording the time spent in daily activities. Results have shown the adjustment of the diagnosis process for the identification, proposition and implementation of the proposals related to the improvement on the life quality and health promotion. Aspects like the use of the free time, self-aids, familiar and social interactions among others, were approached with the workers.

**Key words:** health and work, occupational therapy, life quality, promotion on health.