

***Pesquisa das condições de saúde do  
trabalhador da Universidade Estadual de  
Campinas como revelação de mecanismos  
de avaliação para atuação sistêmica em  
qualidade de vida institucional***

***Estela Dall'Oca Tozetti***

*Analista de Recursos Humanos – DGRH/Unicamp*

***Maria do Rosário Almeida Rocha***

*Mestre em Qualidade pela Unicamp*

***Arlete de Souza Barros***

*Enfermeira – DGRH – GT/QVT PRDU*

***Carlos Renato Paraizo***

*Responsável pela Equipe de Comunicação – DGRH/Unicamp*

***Maria das Graças Freitas de Aquino***

*Administradora, Assessora técnica na Prefeitura Unicamp*

***Teresa Helena Portela Freire de Carvalho***

*Pedagoga especialista em Qualidade e Gestão Ambiental*

***Viviane Coentro***

*Fonoaudióloga – DGRH/Unicamp*

**Introdução**

Qualidade de Vida é um estado dinâmico e percebido de forma subjetiva, qualidade de vida no âmbito institucional é postura de construção de bases sociais e individuais que

permitam favorecer aos indivíduos a busca das suas subjetividades para o auto cuidado. Construir projetos institucionais nessa área é fomentar, na instituição, a articulação entre áreas e indivíduos responsáveis pelo cuidado com o funcionário ao mesmo tempo em que os funcionários são estimulados a buscarem o seu desenvolvimento em todas as possíveis dimensões. Construir projetos em qualidade de vida na organização significa gerenciá-los, acompanhá-los, avaliá-los.

Este artigo visa fazer uma reflexão sobre as possibilidades e dificuldades de avaliação em qualidade de vida através da apresentação de um exercício prático de medição: uma pesquisa sobre as condições de saúde dos trabalhadores da Unicamp. Pretende mostrar o potencial deste instrumento enquanto parte de um modelo de gestão da qualidade de vida alinhado a estratégia institucional e seus processos de trabalho; potencial esse alcançado em virtude da evolução das estruturas administrativas nesse terceiro milênio.

### **Avaliação e qualidade de vida**

O termo avaliação é compreendido como o processo de coleta e análise de informações sobre a eficácia e o impacto de cada uma das fases específicas do programa/projeto. Avaliação também envolve analisar as realizações do programa/projeto com o objetivo de detectar e resolver problemas e de planejar o futuro (WHO, 1989). De acordo com essa abordagem, avaliar é uma parte importante do processo de administrar um projeto, qualquer que seja a sua natureza.

Quando trabalhamos com qualidade de vida temos dificuldade de expressar em palavras e atos toda a abrangência deste termo. Vários aspectos caracterizam atuações em qualidade de vida, como saúde (física e emocional), ambiente, sociedade, cultura, espiritualidade entre outros.

Medir projetos em qualidade de vida é duplamente complexo: em parte pela natureza da abrangência em qualidade de vida e outro tanto pela própria dificuldade técnica de medição. Para avaliar projetos em qualidade de vida é necessário buscar recursos de medição nas ciências não exatas, e é importante focar em informações de forma quantitativa e qua-

litativa. A quantidade aponta para a extensão, por expressar valores objetivos permitem análises concretas, focadas e pontuais. Mas a qualidade, como tal, só pode ser definida pela dimensão da intensidade. É propriedade, atributo ou condição das coisas ou das pessoas capaz de distingui-las das outras e de lhes determinar a natureza. A qualidade tem um significado filosófico, segundo Hoffmann (2001) é uma das categorias fundamentais do pensamento, aspecto sensível que não pode ser medido, pois tem a ver com profundidade, perfeição e criação. Para avaliar-se nessa área importa verificar o significado para todas as dimensões da relação entre os envolvidos.

Uma proposta de avaliação em qualidade de vida deve incluir aspectos quantitativos e qualitativos e considerar o desenvolvimento do projeto.

Segundo Ayres (1996) os processos de avaliação tem distinção de três diferentes critérios, três perspectivas diversas de balizamentos quantitativos e qualitativos específicos: de movimento, de direção e de resultado. Avaliações de movimento, ou inicial, são aquelas mais facilmente redutíveis a expressões quantitativas. São marcas do início do projeto. Levar um projeto a vencer as barreiras e temores iniciais, partindo do planejamento para a ação, é uma etapa muito custosa e envolta em expectativas. Marcam a sucessão de acontecimentos do projeto e identificam como ele efetivamente está acontecendo. Identificar e acompanhar o movimento são fundamentais ao longo de todo o desenvolvimento do projeto.

No processo inicial, avaliar ainda pode ser definido, segundo Callado (2004), por duas formas: contexto e programa. Avaliação do contexto é dirigida a determinar a situação inicial em que vai desenvolver-se o programa. As perguntas e medições nesse momento se referem a responder se existem antecedentes ou experiências prévias que podem ajudar o desenvolvimento do programa proposto. Avaliação de programa analisa a viabilidade na condução do programas e na adequação aos objetivos propostos. Responde a perguntas: os objetivos são realistas e adequados aos meios disponíveis? Há coerência entre os objetivos propostos e o grau de implicação dos envolvidos?

A segunda categoria de critérios de avaliação a ser considerada por Ayres é a de direção. Juntamente com os de movi-

mento os indicadores de direção compõem o que em linguagem clássica de avaliação se costuma chamar de “avaliadores de processo”, porque medem mais o desempenho dos meios que os resultados finais. Quando discrimino, nas avaliações de processo, os indicadores de direção, tenho em mente apenas destacar a importância de um momento de análise qualitativa do desenvolvimento do projeto.

Finalmente, as avaliações de resultado. Queremos saber se alcançamos a proposta formulada no início do projeto. Apesar de parecer simples, verificar o alcance dos resultados em projetos de intervenção sobre comportamentos e condições socioinstitucionais pode se tornar bastante complexo. É mais difícil avaliar a intervenção nessas situações quanto maior for o compromisso ético e político do projeto com a autonomia de seus sujeitos-alvo: quanto mais queremos que os indivíduos assumam uma postura autodeterminada, livre, responsável, maior abertura de resultados precisamos perseguir, maior indeterminação de efeitos. Quanto mais antecipáveis forem os resultados, maior a chance de estarmos sendo excessivamente tutelares e/ou autoritários.

### **Caracterização da pesquisa**

A pesquisa “Condições de Saúde dos Trabalhadores da Unicamp” (GT-QVT, 2008) foi realizada entre o período de setembro de 2007 a outubro de 2008. Teve por objetivo construir a base científica para uma intervenção de melhoria no atual modelo de atenção à saúde dos trabalhadores da Unicamp. Esta base foi obtida através da caracterização das condições de saúde física da população de trabalhadores ativos da Unicamp, através da identificação dos fatores determinantes à situação de adoecimento e de proteção à saúde e prevenção de doenças. Consideraram-se trabalhadores ativos das carreiras Docente, Profissionais de Apoio ao Ensino e à Pesquisa, e demais carreiras. Por amostragem foram respondidas questões quantitativas e qualitativas através de um formulário na internet, acessado por meio de usuário e senha individuais.

A pesquisa, pela sua natureza e resultado, caracteriza-se por um processo primeiro de medição, podendo identificar

na Universidade o status de suas necessidades. Uma estratégia importante para seu desenvolvimento foi realizá-la utilizando a estrutura já existente na Universidade.

A equipe de trabalho foi composta por profissionais do Grupo de qualidade de vida da Universidade (GT-QVT), da área de saúde do trabalhador (DSSO – Diretoria de Segurança e Saúde Ocupacional), da área de saúde geral (CECOM – Centro de Saúde da Comunidade), da área de desenvolvimento (DPD – Divisão de Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos) e a equipe da Prefeitura do Campus, responsáveis pelas questões de alimentação e meio ambiente.

No trabalho multidisciplinar, vários olhares puderam trazer, da experiência, reflexões e produção de intervenção sobre os afastamentos, reabilitações, assistência odontológica e clínica além de auto cuidado de forma geral.

Para a produção da reflexão de forma abrangente, além das questões técnicas em qualidade de vida e saúde, é necessário contextualizar o cotidiano dos funcionários. Para isso, é preciso realizar recortes que considerem regimes de trabalho, carreiras, diversidade dos *campi*, processos de trabalho por áreas de ensino, pesquisa, extensão, administração e saúde (que representa 1/3 da população da universidade), além da função, com base na CBO (Código Brasileiro de Ocupações). Este material tem grande potencial de exploração para investimentos em programas específicos de qualidade de vida no trabalho dentro da Universidade.

### **Pesquisa, avaliação e atuação sistêmica**

Essa primeira tomada de posição, qualitativa e quantitativa, permitiu que a gestão da Universidade fizesse uma observação sistêmica do seu quadro em qualidade de vida. A participação da equipe multidisciplinar possibilitou um olhar renovado de busca de informação. As informações produzidas são como retratos fotográficos com recortes de visão para os vários fornecedores de serviço. Produz o sistêmico e o particular possibilitando atuação das áreas responsáveis: saúde no trabalho, desenvolvimento, atenção à saúde e atenção as condições do meio ambiente.

A pesquisa possibilitou identificar os principais fatores de riscos que apontam para a promoção, prevenção e a atenção direta, ampliando o olhar gerencial sobre as ações já existentes e sobre a ausência delas. O processo de pesquisar a informação tornou-se, porque visto por profissionais integrados e integrantes das rotinas de trabalho, um processo de planejamento de intervenção. Construir o instrumento, acompanhar a aplicação, verificar o resultado foi, ao mesmo tempo, um processo de intervenção na comunidade e um processo de educação aos fornecedores do serviço.

A avaliação de contexto é também avaliação dos programas existentes e faltantes o que, de certa forma, produz uma avaliação de resultado. A informação produzida pôde subsidiar intervenção na rotina e também apontar potenciais intervenções futuras. O conjunto de informações fornece mais do que subsídio para atuações em cada área, produz um desenho sistêmico e integrado de indicadores de atuação.

Esta pesquisa marca a construção sistêmica desses indicadores. Desta forma, com o conhecimento gerado, ganhou-se a possibilidade de alinhamento de base para o Planejamento Estratégico nas áreas de atuação direta ao funcionário: na Pró-reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU), na Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH), no Centro de Saúde da Comunidade (CECOM) e na Prefeitura do Campus. Medir com a pesquisa alinha a administração com força para atuação pontual e sistêmica. Medir é estratégia de inovação quando segmenta a clientela, convida a participação, produz-se através de equipe multidisciplinar, toma decisão sobre abrangências de possíveis ações futuras, faz registro com segurança e confiabilidade, respeita o tempo das pessoas. Medir é desenvolvimento tecnológico quando atua, por meio da tecnologia da internet, formando banco de dados tabulados com capacidade de extração de informações para estruturação de atuação futura.

A apresentação de um sistema de medição indica que a promoção de ações para atendê-lo deverá, sistemicamente, gerar seu próprio sistema de medição. Aplicar a pesquisa como processo de medição, atingindo, mesmo que parcialmente, aspectos da qualidade de vida do trabalhador da

universidade, promoveu movimento de ações pontuais, com indicadores pontuais, que alimentarão a visão global e o conjunto de indicadores globais possibilitando evolução no cuidado com a qualidade de vida dos trabalhadores administrado por um modelo que se organiza e se alimenta.

### **Conclusão**

A pesquisa enquanto processo de avaliação possibilita, junto com outros instrumentos de gestão, a construção de um sistema de gestão estratégica da qualidade de vida no trabalho.

A reflexão sobre os indicadores obtidos, identificando seu distanciamento dos resultados desejados nos aspectos levantados, facilitará o planejamento de ações visando o alcance de tais resultados. O aprendizado organizacional resultante da aplicação do instrumento, do acompanhamento do plano de ação e de seus resultados, em um ciclo de melhoria contínua, possibilitará novas aplicações em outros aspectos da qualidade de vida no trabalho, favorecendo a organização de outros sub-sistemas da gestão de pessoas, com resultados sobre as estruturas, tarefas, ambientes físicos e sociais de trabalho, cultura organizacional, motivação das equipes, desenvolvimento das competências e reconhecimentos praticados.

A vontade política, o incentivo à renovação dos programas já existentes e a construção de programas indicados como prioritários pelos dados alcançados, alavancados por um sistema de gestão que os acompanhe, constituem apoio importante para o gerenciamento das mudanças necessárias e o estabelecimento do sistema de gestão estratégica da qualidade de vida no trabalho.

Cada momento é único e deve ser acompanhado com seu potencial de transformação. Produzir uma medida pode significar transformar, evoluir, modernizar, garantir sobrevivência. Oportunidades tais constituem imenso potencial de transformação que não deve ser desperdiçado.

## Referências Bibliográficas

- AYRES JRCM. EDUCAÇÃO PREVENTIVA E VULNERABILIDADE ÀS DST/AIDS E ABUSO DE DROGAS ENTRE ESCOLARES: COMO AVALIAR A INTERVENÇÃO?, pp. 25-4. IN DA TOZZI ET AL. (ORGS.) *PAPEL DA EDUCAÇÃO NA AÇÃO PREVENTIVA AO ABUSO DE DROGAS E ÀS DST/AIDS*. FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO, SÃO PAULO (SÉRIE IDÉIAS, No. 29). 1996
- CALLADO, C.V. *EDUCAÇÃO PARA A PAZ: PROMOVENDO VALORES HUMANOS NA ESCOLA ATRAVÉS DA EDUCAÇÃO FÍSICA E DOS JOGOS COOPERATIVOS*. PROJETO COOPERAÇÃO EDITORA, SANTOS, SP, 2004
- GT-QVT - GRUPO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. PRÓ REITORIA DE DESENVOLVIMENTO UNIVERSITÁRIO, UNICAMP. *RELATÓRIO DA PESQUISA "CONDIÇÕES DE SAÚDE DOS TRABALHADORES DA UNICAMP"*. CAMPINAS, 2008.
- HOFFMANN, J. *AVALIAR PARA PROMOVER: AS SETAS DO CAMINHO*. PORTO ALEGRE, EDITORA MEDIAÇÃO, 2001
- WHO - *GUIDE TO PLANNING HEALTH PROMOTION FOR AIDS PREVENTION AND CONTROL*. WHO AIDS SERIES 5. GENEBRA, SUÍÇA, WORLD HEALTH ORGANIZATION. 1989.

do conceito da QVT amplamente utilizada na literatura, mas prioriza o apontamento de fatores que determinam o sucesso nos programas de QVT, não apresentando indicadores para a avaliação da QVT.

Ainda que se tratem de modelos pioneiros e amplamente utilizados, esses foram propostos há pelo menos duas décadas, abrindo margem para a indagação sobre a atualidade de tais modelos. Há de se reconhecer, também, que estes modelos foram validados a partir da população estadunidense, cuja cultura difere-se demasiadamente da sociedade brasileira.

Frente ao estudo apresentado, exprime-se a existência de um embate no que diz respeito à escolha de um modelo de avaliação da QVT. Cada um dos referidos modelos apresenta suas respectivas vantagens e desvantagens, as quais devem ser analisadas antes da opção de utilização por um dos modelos. Todavia, a inexistência de um modelo adequado para a fomentação de determinados estudos perfaz com que se faça necessário a construção de instrumentos específicos, condizentes com as populações a serem examinadas.

### **Referências Bibliográficas**

- CHANG JÚNIOR, J.; ALBUQUERQUE, L. G. COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UMA ABORDAGEM HOLÍSTICA E SIMULTÂNEA DOS DETERMINANTES ENVOLVIDOS NO PROCESSO. *REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO MACKENZIE*, SÃO PAULO, v. 3, n. 2, p. 13-38, 2002.
- FERNANDES, E. *QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: COMO MEDIR PARA MELHORAR*. SALVADOR: CASA DA QUALIDADE, 1996.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. *THE JOB DIAGNOSTIC SURVEY: AN INSTRUMENT FOR THE DIAGNOSIS OF JOBS AND THE EVALUATION OF JOB REDESIGN PROJECTS*. TECHNICAL REPORT N. 4, DEPARTMENT OF ADMINISTRATIVE SCIENCES OF YALE UNIVERSITY, MAY 1974.
- NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. QUALITY OF WORK LIFE: PERSPECTIVES AND DIRECTIONS. *ORGANIZATIONAL DYNAMICS*, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

— | | —

WALTON, R. E. QUALITY OF WORKING LIFE: WHAT IS IT? *SLOW MANAGEMENT REVIEW*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, B. W; DAVIS, K. *ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E RECURSOS HUMANOS: A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO*. SÃO PAULO: MCGRAW-HILL DO BRASIL, 1983.

WESTLEY, W. A. PROBLEMS AND SOLUTIONS IN THE QUALITY OF WORKING LIFE. *HUMANS RELATIONS*, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.