

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA RADIOLOGIA

PAGANO, Amanda Larocca¹
CHIOCA, Lea Rosa²

RESUMO

O trabalho ocupa um importante papel na vida do indivíduo, uma vez que ele passa boa parte do seu dia no trabalho. A relação entre qualidade de vida e trabalho é considerada um fator de grande impacto no desempenho dos profissionais da área da saúde. Este artigo teve como objetivo a aplicação de um questionário sobre qualidade de vida no ambiente de trabalho a 20 profissionais da área da radiologia (técnicos e tecnólogos) no pronto socorro da cidade de Ponta Grossa - PR. Com esse estudo notamos que os profissionais de radiologia sentem-se muito satisfeitos com seu trabalho (50% dos entrevistados), sendo que as principais respostas positivas englobaram aspectos técnicos da realização do trabalho, a estabilidade, e com 50% das respostas sendo muita satisfação ficou a sensação de realização que tem com o trabalho. Dentre os aspectos avaliados negativamente, os principais pontos foram com relação ao salário, volume de trabalho, chance de progresso, relacionamento interpessoal e em relação à política da empresa. Como conclusão tivemos um resultado satisfatório, de maneira geral para a maioria dos aspectos avaliados pelo questionário, havendo poucas perguntas que apresentaram um maior índice de insatisfação. Com isso foi possível pontuar os principais fatores positivos e negativos que possam estar influenciando a qualidade de vida no trabalho, visto que a qualidade de vida no trabalho contribui para o comprometimento com o trabalho, produtividade e motivação.

Palavras-chave: Satisfação; Estabilidade; Motivação; Técnicos e tecnólogos em Radiologia.

ABSTRACT

Work plays an important role in the individual's life, and often the same spends much of his day at work. The relationship between quality of life and work is considered a factor of great impact on the performance of health professionals. This article aimed to apply a questionnaire on quality of life in the work environment to 20 professionals in the field of radiology (technicians and technologists) at the emergency room in the city of Ponta Grossa - PR. With this study we note that radiology professionals feel very satisfied with their work (50% of respondents), the main positive responses included technical aspects of the work, stability, and with 50% of the answers as much satisfaction was the feeling of accomplishment I have with the work. Among the aspects negatively evaluated, the main points were in relation to salary, workload, chance of progress, interpersonal relationship and in relation to company policy. As a conclusion we had a satisfactory result, in general, for most aspects evaluated by the questionnaire, and few questions presented a higher rate of dissatisfaction. With this, it was possible to point out the main positive and negative factors that may be influencing the quality of life at work, since the quality of life at work contributes to the commitment to work, productivity and motivation.

Keywords: Satisfaction; Satisfaction; Motivation.

¹Tecnóloga em Radiologia pelo Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais, Especialista em Ressonância Magnética e Tomografia Computadorizada pela Faculdade Integradas de Camões.

²Graduada em Odontologia pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, Mestre e Doutora em Farmacologia pela Universidade Federal do Paraná, Professora no curso Superior de Tecnologia em Radiologia das Faculdades Ponta Grossa.

1. INTRODUÇÃO

Nos dias de hoje podemos observar o quanto a medicina evoluiu, e juntamente com isso, os exames para diagnóstico, como os exames por imagem, que são executados por profissionais da área de radiologia. Nota-se que a rotina de trabalho dos profissionais desta área pode acabar tornando-se algo automatizada, devido ao número elevado de pacientes que precisam da realização de exames somado à escassez de equipamentos adequados e poucos profissionais qualificados. Esse quadro pode acabar sobrecarregando o profissional durante a jornada de trabalho, o que pode resultar em uma atividade mecanicista do exercício da profissão.

No Brasil, com o crescimento do interesse na área de diagnóstico por imagem, especialmente após a Portaria MS nº 453/98, estudos mostram que o interesse é avaliar os equipamentos isoladamente, sem abordar questões relativas aos procedimentos que podem afetar o trabalhador (NAVARRO et al., 2009).

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), a qualidade de vida é definida como a percepção do indivíduo da sua posição na vida, em contexto de cultura e do sistema de valores no quais o indivíduo vive, com relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (CRUZ, 2016). A qualidade de vida é um assunto que vem ganhando cada vez mais destaque no mundo moderno, está cada vez mais em evidência utilizando um contexto de pesquisa, servindo como um elo entre áreas especializadas como humanas e saúde (FERNANDES, 2017).

Trabalho, organização e qualidade de vida são conceitos que estão dentro da organização e no contexto social que se transformam constantemente. Acompanhar essas mudanças é de fundamental importância para a permanência de uma organização dentro do mercado (KUROGI, 2008).

Em um local de trabalho da área de saúde, os profissionais não estarão em contato somente com a doença do paciente, mas também com o indivíduo como um todo, que tem uma história de vida, atividades na sociedade e que se encontra limitado naquele momento, também apresentando manifestações emocionais relacionadas com a sua condição. Com isso, o trabalhador tende a se tornar mais vulnerável emocionalmente fazendo com que a sua qualidade de vida se altere (COUTO; PASCHOAL, 2012).

Também é importante analisar que, na área de radiodiagnóstico, não são só os fatores emocionais que devem ser levados em conta, mas também o fato de que esses profissionais trabalham com a radiação ionizante. Esses trabalhadores também sofrem com condições de trabalho que incluem agentes químicos, ventilação inadequada, entre diversos outros aspectos que estão relacionados com a biossegurança (FERNANDES et. al, 2005).

Algumas pesquisas usadas para levantamento de dados desse artigo evidenciam fatores de estresse ocupacional que contribuem para o desgaste físico e emocional provocado pelo trabalho.

O objetivo desse artigo foi detectar as principais situações que podem influenciar na qualidade de vida do profissional da radiologia.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

O presente projeto foi submetido à Plataforma Brasil, e aprovado pelo comitê de ética em pesquisa do CESCAGE, número 2.927.128.

O trabalho contou com a aplicação de um questionário, para técnicos e tecnólogos de radiologia, sobre a qualidade de vida no trabalho. Foi um estudo observacional descritivo, sendo os dados coletados em um determinado momento (pontual), sem acompanhamento dos indivíduos.

2.1. MATERIAL

O questionário utilizado na pesquisa foi o *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (resumido), traduzido para o português no livro Psicologia organizacional (MUNCHINSK, 2004). Utilizamos o mesmo questionário disponível no livro, sem fazer alterações. O objetivo do questionário foi detectar as principais situações que poderiam influenciar na qualidade de

vida no trabalho, através de 20 perguntas que descrevem situações e características do ambiente e condições de trabalho, nas quais o profissional escolheu entre as opções “muito insatisfeito, insatisfeito, N (sem influência), satisfeito, muito satisfeito”.

2.2. PROCEDIMENTO

O questionário foi aplicado aos profissionais da radiologia (técnicos e tecnólogos) no Pronto Socorro da cidade de Ponta Grossa. Obtivemos um total de 20 questionários respondidos.

Todos os profissionais abordados para participarem da pesquisa receberam explicação sobre a presente pesquisa e assinaram o termo de consentimento livre esclarecido.

A aplicação do questionário ocorreu em diferentes ambientes – salas de atendimento, copa (local de descanso dos profissionais), dentre outros, conforme a disponibilidade local. Foram aplicados 20 questionários no Pronto Socorro da cidade de Ponta Grossa, para todos os técnicos e tecnólogos de radiologia de todos os turnos, quando então, todos foram orientados sobre o questionário e, também informados sobre o anonimato das respostas.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Estudos sobre a qualidade de vida dos trabalhadores tiveram início no Brasil no final do século XIX. Por conta do processo de globalização mundial desde o século XIX obteve-se grande avanço em mudanças para uma vida melhor em sociedade, incluindo a relação com o trabalho (JESUS et al., 2015).

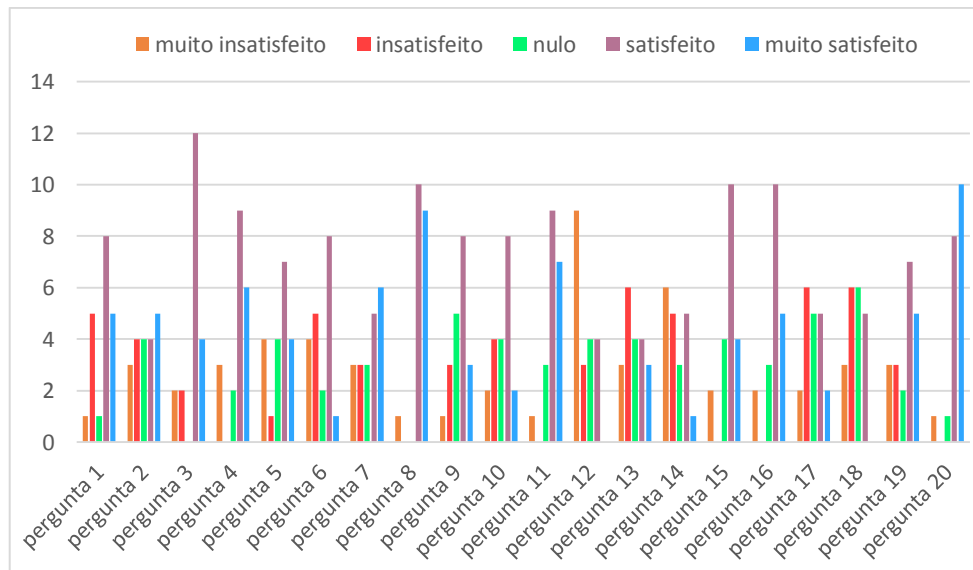
No Brasil, com o crescimento do interesse na área de diagnóstico por imagem, especialmente após a publicação da Portaria MS nº 453/98, estudos mostram que o desejo maior é avaliar os equipamentos isoladamente, sem abordar questões relativas aos procedimentos que podem afetar o trabalhador (NAVARRO et al., 2009).

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), a qualidade de vida é definida como a percepção do indivíduo da sua posição na vida, em contexto de cultura e do sistema de valores no quais o indivíduo vive, com relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (CRUZ, 2016).

O questionário que foi aplicado nessa pesquisa não é voltado especificamente para a área da radiologia, mas trata de perguntas sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho de uma forma geral. Com as respostas conseguimos identificar se existe um ou mais fatores que estejam influenciando negativamente o desempenho dos profissionais.

Para desenvolver este artigo utilizamos gráficos representando os resultados obtidos mais relevantes. A figura I apresenta um gráfico geral de todas as respostas ao questionário, classificando para cada pergunta o nível de satisfação do profissional, conforme mostrado abaixo.

Figura I: Gráfico geral das perguntas obtidas com seus respectivos resultados

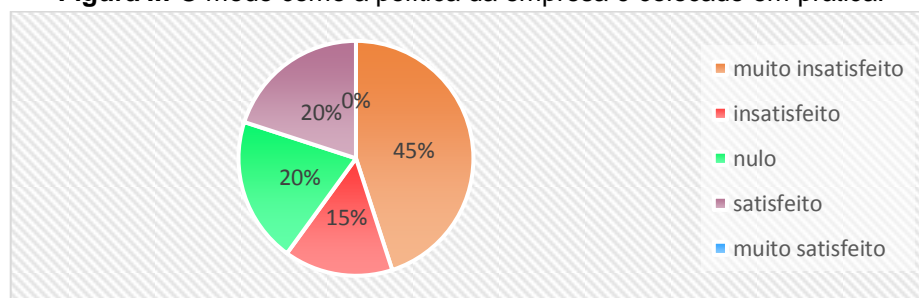


Nota: A linha vertical representa o número de pessoas que responderam o questionário e na linha horizontal as perguntas que responderam.

Fonte: elaborado pelas autoras. (2018)

Segundo a visão de Nunes e Rodrigues (2011), a organização pública funciona como um sistema complexo de estruturas e redes. Sendo assim, o setor público é cada vez mais afetado pelo ambiente no qual opera, isto é, o paternalismo funciona como um sistema de controle da organização sobre seus membros. Em nosso levantamento de dados tivemos expressivos resultados negativos em relação ao modo como a política da empresa é colocada em prática, com resultados insatisfatórios. A pergunta número 12 com o título de “O modo como a política da empresa é colocada em prática” foi a pergunta que representou maior índice de insatisfação, conforme representado no gráfico abaixo (Figura II).

Figura II: O modo como a política da empresa é colocado em prática.

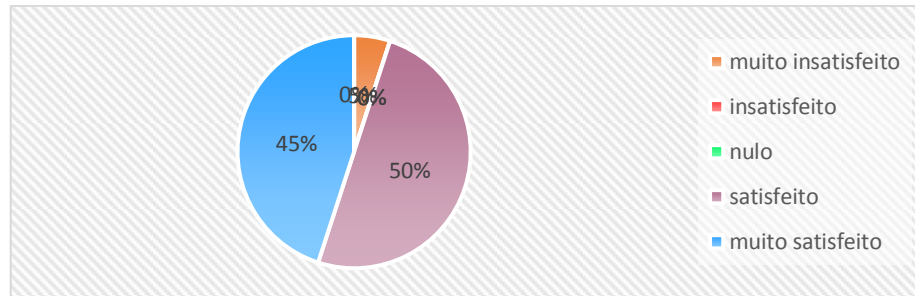


Nota: como observado acima não apresentou nenhum resultado satisfatório.

Fonte: elaborado pelas autoras (2018).

Nunes e Rodrigues (2011), ressaltam uma característica importante no setor público que é a estabilidade no emprego, já que muitas pessoas quando se prestam a realizar um concurso público já vão atrás desse quesito. Em nossa pesquisa este quesito foi representado pela pergunta número 8: “a estabilidade que tenho no meu trabalho” e tivemos resultados satisfatórios mostrados no gráfico abaixo (figura III).

Figura III: A estabilidade que tenho com meu trabalho

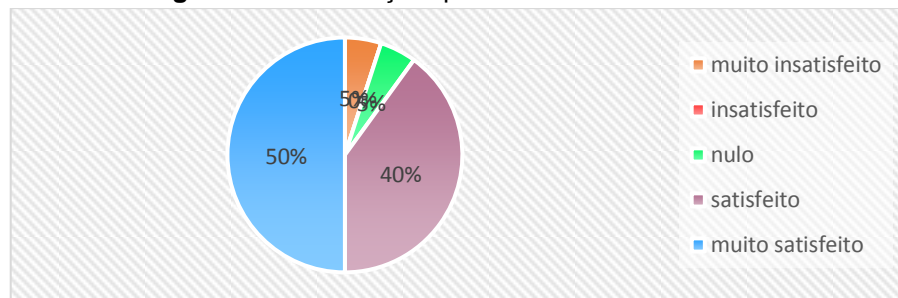


Nota: como observado no gráfico tivemos resultados positivos.

Fonte: elaborado pelas autoras (2018).

No estudo de Munchinsk (2004), a satisfação no trabalho refere-se ao grau de prazer que o funcionário sente com o desempenho de sua função. Nessa pesquisa conseguimos observar bons resultados nesse aspecto. Pesquisas têm revelado que as pessoas desenvolvem sentimentos gerais sobre seu trabalho, relacionados a diversos fatores, como por exemplo, o relacionamento com o supervisor, o relacionamento com os colegas de trabalho e as oportunidades de promoção. E a pergunta que mais representou este índice de satisfação foi a pergunta de número 20 com o título de “A realização que tenho com meu trabalho”, representada graficamente abaixo (Figura IV).

Figura IV: A realização que tenho com meu trabalho



Nota: como observado acima obtivemos resultados satisfatórios.

Fonte: elaborado pelas autoras (2018).

Embora os profissionais que participaram desse trabalho tenham demonstrado satisfação em relação à estabilidade no emprego, existe, também o aspecto da valorização do trabalho realizado. Esse aspecto de valorização inclui salário e condições no ambiente profissional. Nossa pesquisa corrobora o estudo de Rios (2008), em que ele descreve que o trabalho na área de saúde tem um aspecto de custo elevado para os profissionais, não se tratando somente da saúde mental, mas também outros aspectos, como o ambiente insalubre, o regime em turnos, plantões, baixos salários, e esse quesito foi representado pela pergunta número 13: “meu salário e o volume de trabalho que realizo”.

Mas, também, outros fatores podem contribuir, como o contato muito próximo com os pacientes, fazendo com que as emoções e conflitos inconscientes tornem os profissionais um alvo fácil ao sofrimento psíquico e ao adoecimento relacionado ao trabalho (PAGANO; CHIOCA, 2018).

Segundo o estudo de Fernandes (2017), a qualidade de vida no trabalho nada mais é que a busca do equilíbrio entre as expectativas do indivíduo e da organização através da relação entre exigências e necessidades de ambas as partes, com objetivo de melhorar a satisfação das pessoas e buscar melhores resultados organizacionais. Esta questão foi representada pela pergunta número 17: “as condições do meu trabalho”.

Por outro lado, os profissionais da área de saúde têm um alto fator estressante, como o contato frequente com dor e sofrimento, lidar com as expectativas dos pacientes e familiares, atender pacientes com transtornos de humor e/ou depressivos, além de pacientes em estágio terminal. O

profissional da área de saúde é responsável pela melhoria da qualidade da assistência e, conseqüentemente, a satisfação do mesmo (LIMA et al., 2010).

Trabalho, organização e qualidade de vida são conceitos que estão dentro da organização e no contexto social que se transformam constantemente. Acompanhar essas mudanças é de fundamental importância para a permanência de uma organização dentro do mercado (KUROGI, 2008).

A qualidade de vida é um assunto que vem ganhando cada vez mais destaque no mundo moderno, está cada vez mais, em evidência utilizando um contexto de pesquisa, servindo como um elo entre áreas especializadas como humanas e saúde (FERNANDES, 2017).

Segundo o estudo realizado em 2009 por Mário César Ferreira, que diz que a falta de reconhecimento no trabalho tem múltiplas faces que também estão envolvidas com qualidade de vida, citando, ainda, que um dos erros graves é a falta de reconhecimento individual ou coletivo, onde sequer há um agradecimento da chefia pelo desempenho do trabalhador. Em nossa pesquisa esse quesito foi representado pela pergunta número 19: “os elogios que recebo por realizar um bom trabalho”.

Há também os fatores psicológicos e psíquicos como estresse, mau humor, ansiedade, síndrome do pânico, fadiga, depressão; são só alguns exemplos de sintomas de trabalhadores que cumprem longas e exaustivas jornadas de trabalho, que ficam muito tempo sem tirar férias ou em alguns casos não possuem folga para lidar com a rotina. Com isso pode-se observar que cada vez mais as pessoas têm menos tempo para cuidar de si mesmas, com isso, ao pensar em qualidade de vida, é necessário pensar no local de trabalho, pois é nesse local que muitos trabalhadores passam grande parte do seu dia (COUTO; PASCHOAL, 2012).

Diante das repercussões negativas sobre qualidade de vida e a saúde dos profissionais, como por exemplo o excesso de trabalho, verifica-se na literatura diversos trabalhos apontando que essas repercussões negativas podem levar a um estágio de exaustão do trabalhador, como a síndrome de Burnout. Esta síndrome é caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e comprometimento da realização pessoal, sendo essa uma das mais comuns afecções ocupacionais dos profissionais da área da saúde (CRUZ, 2016).

Promover a diminuição dos níveis de estresse gerados no dia a dia, reduzir o número de absenteísmo e gerar o bem-estar, através de ações e incentivos, mostram-se cada vez mais presentes para melhorar a qualidade de vida do trabalhador e prepará-lo para a jornada de trabalho. Dessa forma, reduz-se possíveis gastos econômicos gerados por agravo de saúde (CRUZ, 2016).

É importante ressaltar que quando abordado o tema qualidade de vida no trabalho, são levados em conta inúmeros termos para descrever o conceito e levando-se em conta que não há um significado singular. A qualidade de vida tem um conceito que visa melhorar o ambiente de trabalho dos empregados, de modo que eles tenham maior envolvimento e maior satisfação no trabalho, com diminuição de exaustão e doenças psicológicas relacionadas ao trabalho (JESUS et. al, 2015).

À medida que a qualidade de vida no trabalho tem por objetivo proporcionar melhor humanização vivida no ambiente de trabalho, aumenta-se o bem-estar dos trabalhadores gerando uma maior participação dos mesmos nas decisões e problemas relacionados com o trabalho (KUROGI, 2008).

Um detalhe importante é levar em conta algumas diferenças relevantes quando se avaliam serviços públicos e privados. Por exemplo: no setor público, o usuário pode se colocar ora como um consumidor avaliando os serviços do seu ponto de vista de ganhos individuais, ora como cidadão avaliando os serviços ao levar em conta a sociedade como um todo. Do ponto de vista do consumidor, o paciente pode desejar um tempo de espera menor para a sua consulta, e um atendimento mais ágil; porém como cidadão, pode desejar que todas as pessoas sejam atendidas, porém, isso resulta em um tempo de espera maior. No que se refere à escolha, no setor privado, como cliente, ele tem a escolha de procurar outro serviço e até mesmo outro profissional, enquanto no setor público essa possibilidade é limitada, quando não, impossível (VAITSMAN; ANDRADE, 2005).

Também, é importante analisar que, na área de radiodiagnóstico, não são só os fatores emocionais que devem ser levados em conta, mas também o fato de que esses profissionais

trabalham com radiação ionizante. Esses trabalhadores também sofrem com condições de trabalho onde podem estar presentes agentes químicos, ventilação inadequada, equipamentos com má calibração, entre diversos outros aspectos que estão relacionados com a biossegurança (FERNANDES et. al, 2005).

Com a presença da radiação ionizante em contato com esses trabalhadores podem aparecer doenças a longo prazo, nesse caso relacionadas com efeitos estocásticos, quando os danos são proporcionais a dose recebida e podem levar até quarenta anos para serem detectados, como em casos de neoplasias. Mas, também, existem os efeitos imediatos que podem ocorrer em até semanas de exposição à radiação e efeitos tardios que podem levar anos para aparecer no organismo humano. Com esses efeitos podendo afligir trabalhadores de radiodiagnóstico, são encontradas as doenças mais comuns, como: anemias, quadros hemorrágicos, plaquetopenia, doenças medulares, entre outras (BRAND et. al, 2011).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com esse artigo percebemos que as queixas sobre o trabalho são semelhantes às apresentadas na literatura, mas também percebemos que os funcionários da área de radiologia de Ponta Grossa sentem-se muito realizados com suas respectivas funções. Mesmo que no setor de radiodiagnóstico do pronto-socorro do hospital seja um ambiente estressante de trabalho (com muitos poli traumas chegando constantemente) e embora tenhamos obtido resultados muito satisfatórios quanto à realização profissional, remuneração e habilidades técnicas, houve, também, na pesquisa, resultados negativos em aspectos como salário, volume de trabalho, chance de progresso, relacionamento interpessoal e política da empresa, que necessitam de mais estudos para levantar possíveis estratégias de melhorias e aplicação de outros questionários mais específicos.

5. REFERÊNCIAS

1. BRAND, Cátia Inácia et. al. A saúde do Trabalhador em Radiologia: algumas considerações. **Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe**. 2011. 20 (1): 68-75. [Acesso em 04 de maio de 2018]. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/714/71419103008/>
2. COUTO, Priscila Roriz; PASCHOAL, Tatiane. Relação entre Ações de Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Laboral. **Psicologia Argumento**. 2012, v. 30, n. 70. [Acesso em 30 de abril de 2018]. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20563/19811>
3. CRUZ, Jeferson Messias de Alencar. Qualidade de Vida no Trabalho, Ansiedade e Depressão em Profissionais da Saúde que Prestam Assistência Infantil em Unidades Hospitalares. **BDTD – Biblioteca Digital de Teses e Dissertações**. 2016. [Acesso em: 01 de maio de 2018]. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/22296/1/JefersonMessiasDeAlencarCruz_DISSE_RT.pdf
4. FERNANDES, Geraldo Sérgio et. al. Avaliação dos Riscos Ocupacionais de Trabalhadores de Serviços de Radiologia. **Radiol Bras**. 2005. 38 (4): 279-281. [Acesso em 04 de maio de 2018]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/0D/rb/v38n4/25758.pdf>
5. FERNANDES, Rodrigo Costa. Qualidade de Vida no Trabalho: Considerações dos Técnicos de Radiologia do Hospital de Trauma, em Campina Grande – PB. **DSPACE UEPB**. 2017. [Acesso em 01 de maio de 2018]. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/14465/1/TCC%20-%20RODRIGO%20COSTA%20FERNANDES.pdf>
6. FERREIRA, Mário César. Reconhecimento no Trabalho. **Jornal do Brasil Online**. 12 de abril de 2009. [Acesso em 05 de novembro de 2018]. Disponível em: <http://ergopublic.com.br/arquivos/1253626857.77-arquivo.pdf>
7. JESUS, Ana Carolina Pereira de et. al. Participação do Enfermeiro nos Programas de Qualidade de Vida do Trabalho. **Repositório Institucional Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública**. 2015.

- [Acesso em 30 de abril de 2018]. Disponível em: <<http://www7.bahiana.edu.br/jspui/bitstream/bahiana/544/1/Ana%20Carolina%20e%20Luciene%20com%20ajustes%20atuais%20em%20%2026.02.15%28%20Para%20impress%c3%a3o%29.pdf>>
8. KUROGI, Marcia Sumire. Qualidade de Vida no Trabalho e suas Diversas Abordagens. **Revistas de Ciências Gerenciais**. 2008, v. 12, n. 16. [Acesso em 01 de maio de 2018]. Disponível em: <<http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/view/2642/2512>>
9. LIMA, Thaís Jaqueline Vieira de et. al. A humanização na atenção à saúde do idoso. **Saúde e Sociedade**. São Paulo, v. 19, n. 4, p. 866-877, 2010. [Acesso em 03 de maio de 2018]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v19n4/13.pdf>
10. MUNCHINSK, Paul M. **Psicologia organizacional**. 2004. São Paulo: Pioneira Thomson.
11. NAVARRO, Marcus Vinicius Teixeira et. al. Controle de Riscos em Radiodiagnóstico: uma abordagem de vigilância sanitária. **Ciência & Saúde Coletiva**. 15(Supl. 3):3477-3486. 2010. [Acesso em 04 de maio de 2018]. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csc/v15s3/v15s3a22.pdf>
12. NUNES, Fernanda Maria Guadalupe; RODRIGUES, Jorge Luiz Knupp. Clima Organizacional: levantamento de variáveis que geram satisfação nos servidores de um instituto público de pesquisas. **Encontro Latino de Pós Graduação**. 2011. [Acesso em 05 de novembro de 2018]. Disponível em: http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2011/anais/arquivos/RE_0771_1004_01.pdf
13. PAGANO, Amanda Larocca; CHIOCA, Lea Rosa. A Importância do Tratamento Humanizado e os Desafios Encontrados pelos Profissionais da Área de Radiologia. **Faculdade Sant'Ana em Revista**. 2018, v. 3, n. 1. [Acesso em 07 de novembro de 2018]. Disponível em: <<https://www.iessa.edu.br/revista/index.php/fsr/article/view/564>>
14. VAITSMAN, Jeni; ANDRADE, Gabriela Rieveres Borges de. Satisfação e responsividade: formas de medir a qualidade e a humanização da assistência à saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, p. 599-613, jul./set. 2005. [Acesso em 02 de maio de 2018]. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v10n3/a17v10n3.pdf>>

Endereço Eletrônico:

Amanda Larocca Pagano
E-mail: amanda_pagano@hotmail.com

Recebido em: 04 de Dezembro de 2019
Aceito em: 12 de Dezembro de 2019