

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FUNCIONALIDADE FAMILIAR EM UNIVERSIDADE PÚBLICA BRASILEIRA

## QUALITY OF WORK LIFE AND FAMILY FUNCTIONALITY IN BRAZILIAN PUBLIC UNIVERSITY

Recibido: 22 de mayo de 2017 | Aceptado: 09 de marzo de 2018

DOI: 10.22199/S07187475.2018.0001.00006

ROSANA M. BARRETO COLICHI <sup>1</sup> ; REGINA C. POPIM <sup>1</sup> ; SILVANA A. MOLINA <sup>1</sup>

<sup>1</sup>. UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA, Departamento de Enfermagem, Faculdade de Medicina, Câmpus de Botucatu, Botucatu, Brasil,

### RESUMO

**OBJETIVO:** identificar os atributos de qualidade de vida no trabalho (QVT), os níveis de satisfação e a relação desses indicadores com a funcionalidade familiar de trabalhadores administrativos em uma universidade pública do Estado de São Paulo, Brasil. **METODO:** Pesquisa transversal, de abordagem quantitativa. Os dados foram coletados utilizando formulário de informações sociodemográficas, diagnóstico de QVT e APGAR familiar. **RESULTADOS:** Os atributos de QVT mais apontados foram o bom relacionamento com colegas e superior hierárquico, jornada de trabalho, ações de treinamento e aperfeiçoamento e condições adequadas do ambiente físico. Foram relatados altos níveis de satisfação de QVT e disfunção familiar moderada em 8% dos entrevistados. Não observamos associação entre os níveis de QVT e a funcionalidade familiar. A qualidade do tempo passado com a família é mais importante que a quantidade de tempo no convívio familiar. **CONCLUSOES:** Observamos necessidades distintas entre trabalhadores mais novos e mais velhos na instituição. É necessária a busca por metodologias e formas de gestão que diminuam os conflitos entre gerações tão distintas e que valorizem as habilidades de cada uma. **PALAVRAS-CHAVE:** Qualidade de vida, família, funcionalidade familiar, saúde ocupacional.

### ABSTRACT

**OBJECTIVE:** To identify quality of life characteristics at work (QWL), levels of satisfaction and the relationship of these indicators with the family functionality of administrative workers at a public university in the State of São Paulo, Brazil. **METHOD:** This is a transversal research, with a quantitative approach. Data were collected using a sociodemographic information form, diagnosis of QWL and family APGAR. **RESULTS:** Good relationship with peer colleagues and chief of staff, work day, training and professional development and adequate physical environment conditions were among the characteristics of QWL most highly valued. High levels of QWL satisfaction and moderate family dysfunction were reported in 8% among informants. Therefore, there does not seem to be an association between QWL levels and family functionality. The quality of time spent with the family is more important than the amount of time spent in the family. Different needs among younger and older workers in the institution are perceived. It is necessary to find methodologies to reduce conflict between generations and management methods to help them value each other's abilities.

**KEY WORDS:** Quality of life, family, functionality family, occupational health.

A correspondência relativa a este artigo deverá ser dirigida à Rosana M. Barreto Colichi, Departamento de Enfermagem, Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Medicina, Câmpus de Botucatu, Distrito de Rubião Júnior, s/n., Botucatu, Brasil, CEP 18618-000. E-mail: rosana@fmb.unesp.br

## INTRODUÇÃO

A qualidade de vida (QV) é definida como a “percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHOQOL, 1995).

Atualmente a qualidade de vida de um indivíduo passa a não apenas abranger as questões de saúde, abordadas anteriormente, ampliando seu escopo para outras áreas como alimentação, segurança, moradia, lazer, incluindo suas relações sociais nos diversos grupos onde vive essa pessoa.

Quando se fala em trabalho, a qualidade de vida é estudada e analisada em inúmeras abordagens, já que o ambiente laboral se tornou foco de investigações nas mais diversas áreas do conhecimento. Por esse motivo, não há congruência na conceituação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Ela estaria, então, relacionada ao bem estar do indivíduo, atingindo todos os aspectos na vida desse trabalhador. Dada essa complexidade, o ser humano deve ser sempre avaliado de modo integral (Bom Sucesso, 2013).

O trabalhador, enquanto indivíduo é fruto de uma estrutura grupal, denominada família. Assim, a família torna-se uma das variáveis a serem estudadas. Sabe-se que os relacionamentos e sentimento de pertencer a um grupo advêm do processo familiar onde se aprende a estrutura grupal, o que lhe dá de base de sustentação para a convivência com outros grupos. Além disso, a dinâmica familiar influencia na evolução do indivíduo (Stam & Mito, 2003), assim como o convívio familiar e percepção da funcionalidade desse importante grupo. Torna-se necessário, portanto, verificar a intersecção do indivíduo trabalhador e sua relação familiar na tentativa de melhor compreender sua satisfação laboral.

Na saúde, são observados muitos estudos relacionados à família, representando uma evolução quando se estabelece o entendimento sistêmico de famílias com a experiência de problemas por elas vividos. Neles encontramos o modelo Calgary de Avaliação da Família (MCAFC), que se baseia em fundamento teórico envolvendo sistemas, cibernética, comunicação e mudança. A abordagem teórica desenvolvida por Calgary para estudos familiares na enfermagem é um modelo de estrutura multidimensional que consiste em três categorias principais: estrutural, de desenvolvimento e funcional (Yunes, 2009).

A avaliação estrutural refere-se a informações como a composição da família, o vínculo entre os seus membros e entre estes e outros elementos significativos, assim como o contexto onde a família se insere. A avaliação de desenvolvimento compreende o crescimento, a trajetória evolutiva a nível funcional, estrutural e interacional. A avaliação funcional caracteriza a forma como os membros da família interagem uns com os outros, incluindo as atividades do cotidiano da vida da família e aos padrões de interação, como a comunicação, solução de problemas, papéis; influência e poder, entre outros. Neste modelo, a avaliação funcional é consequência das demais, representando o “status-quo” da família estudada, já que os processos de interação parecem ter maior efeito sobre o um membro da família do que a sua estrutura ou estágio de desenvolvimento (Yunes, 2009).

A fim de considerar aspectos da população investigada para se caracterizar o conceito de qualidade de vida a ser aplicado, é imprescindível conhecer os atributos que constituem os núcleos estruturadores do conceito de QVT dos próprios trabalhadores. Eles fornecem pistas valiosas que contribuem estrategicamente à gestão da instituição já que é possível identificar novas dimensões a serem trabalhadas no contexto

organizacional (Ferreira, Antloga, Paschoal & Ferreira, 2013).

A investigação e a análise do tema sob a ótica do próprio trabalhador proporcionam o conhecimento dos principais núcleos que estruturam a QVT entre esses colaboradores. O diagnóstico, portanto, concorre para o conhecimento destes atributos identificando possíveis fatores capazes de gerar satisfação e modos de fazer intervenções, contribuindo com a inovação de práticas organizacionais e, conseqüentemente, melhorando a qualidade de vida desses profissionais (Ferreira et al, 2013).

Para este estudo, a fim de examinar os principais atributos da QVT, utilizou-se a abordagem teórica que contempla quinze variáveis de atributos de qualidade de vida apontadas no estudo de Bom Sucesso (2013), cujo trabalho foi desenvolvido à luz da Ergonomia Relacionada ao Trabalho (Ferreira et al, 2013). São eles: bom relacionamento com os colegas; bom relacionamento com o supervisor; colocar em prática seus talentos e suas competências; jornada de trabalho que permita desfrutar do convívio fora da empresa; condições adequadas do ambiente físico (iluminação, arejamento, etc.); ações de treinamento e aperfeiçoamento oferecido pela empresa; benefícios, como plano de saúde; auxílio alimentação e transporte; receber informações claras sobre o que a empresa espera de você; possibilidade concreta de promoção; participar da tomada de decisões; receber elogio pelo bom desempenho; bom relacionamento com funcionários de outros setores; seriedade e compromisso da empresa com a segurança no trabalho; atuar em empresa que desfruta de imagem positiva na comunidade; remuneração acima da prática por outras empresas.

O objetivo geral deste estudo foi verificar as possíveis relações entre níveis de QVT e a funcionalidade familiar em trabalhadores

administrativos de uma unidade universitária pública do interior de São Paulo, Brasil.

## MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa transversal, de abordagem quantitativa, de caráter exploratório e descritivo, realizado no âmbito de uma unidade administrativa de universidade pública do interior de São Paulo, Brasil.

A população foi composta por 61 trabalhadores (n=61), sendo que 50 aceitaram participar do estudo (82%), 7 estavam ausentes (11,5%) e 4 não aceitaram participar da pesquisa (6,5%).

Os critérios de inclusão foram: trabalhadores técnico-administrativos da universidade, contratados por fundações de apoio e estagiários, todos prestadores de serviço das seções da unidade administrativa e que no momento da pesquisa não estavam ausentes, em férias ou licença médica e concordaram em participar da pesquisa.

Foram aplicados dois instrumentos de coleta: um para dados sobre QVT e outro para funcionalidade familiar.

O questionário de QVT foi elaborado pelas pesquisadoras, baseando-se no estudo de Bom Sucesso (2013), com o perfil sociodemográfico dos respondentes e dados relacionados a QVT. O perfil incluiu idade, tempo de serviço na universidade, local de atuação, vínculo de trabalho, sexo e estado civil. Os dados de QVT foram divididos em duas seções: i) escolha entre 15 núcleos estruturadores para conceituação de QVT e ii) avaliação pessoal do nível de satisfação de QVT. Para avaliação dos núcleos estruturadores os respondentes foram orientados a assinalar de três a cinco núcleos mais importantes para sua QVT e, no mínimo, três menos importantes em sua QVT. Para a avaliação do nível de satisfação geral de QVT, o questionário utilizou uma

escala de 5 níveis: péssimo, ruim, razoável, muito boa e excelente.

O questionário utilizado para avaliação da funcionalidade familiar de forma global foi o APGAR familiar (Family Apgar). É definido pelo acrônimo APGAR devido à utilização de parâmetros básicos: A Adaptation (adaptação); P Participation (participação); G Growth (crescimento); A affection (afeição); R Resolution (resolução). Constituído por cinco perguntas relacionadas aos componentes da função familiar citados, há possibilidade de três respostas: quase sempre (= 2 pontos), às vezes (= 1 pontos) e raramente (= 0 pontos). O somatório poderá ser de zero a dez pontos e as famílias são classificadas como: funcionalidade normal (7-10), disfunção moderada (4 -6) e disfunção grave (0-3) (Suarez Cuba, 2014). O Apgar familiar foi validado, traduzido e adaptado para a cultura brasileira, utilizando para isso a metodologia de adaptação transcultural (Duarte, 2001).

A coleta de dados foi realizada no horário de trabalho dos trabalhadores, em julho de 2015. Foram realizadas reuniões em cada área, explicitando-se claramente a desvinculação da pesquisadora, os objetivos e a participação voluntária de cada servidor na pesquisa. Os formulários foram entregues e preenchidos por cada colaborador para auto-avaliação. A devolução dos formulários, preenchidos ou não, ocorreu momentos depois, sendo os termos recebidos separadamente, evitando-se qualquer forma de identificação dos mesmos.

Os dados colhidos foram codificados e tabulados utilizando o software Microsoft Excel 2010. Para a análise estatística, foi utilizado modelo multinomial ajustado, regressões logísticas simples e regressões logísticas múltiplas. Associações foram consideradas estatisticamente significativas se  $p < 0,05$ . A análise foi feita com o software SPSS v21.0.

Foram preservados os aspectos éticos previstos na Resolução Nº 466 de 2012 do Conselho Nacional de Saúde. O projeto desta pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de Botucatu da UNESP pelos pareceres 997.751 e 1.068.141. Todos os participantes do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

TABELA 1.  
Perfil dos participantes da pesquisa.

| Características       | N  | %    |
|-----------------------|----|------|
| Sexo                  | 50 | 100% |
| Homens                | 20 | 40%  |
| Mulheres              | 30 | 60%  |
| Estado conjugal       | 50 | 100% |
| Casado                | 26 | 52%  |
| Solteiro              | 17 | 34%  |
| Divorciado            | 5  | 10%  |
| Outros                | 2  | 4%   |
| Vínculo Institucional | 50 | 100% |
| Servidor público      | 41 | 82%  |
| Fundação de apoio     | 1  | 2%   |
| Estagiário            | 8  | 16%  |
| Área de trabalho      | 50 | 100% |
| Recursos Humanos      | 17 | 34%  |
| Materiais             | 14 | 28%  |
| Financeira            | 8  | 16%  |
| Comunicações          | 9  | 18%  |
| Assessoria Jurídica   | 2  | 4%   |

## RESULTADOS

Dos participantes, há predominância de mulheres (60%), situação conjugal casada ou em união estável (56%) e com vínculo permanente com a universidade (84%). A média de idade foi de 41 anos (figura 1). Com relação ao tempo de trabalho na universidade, 44% estavam a menos de 5 anos na universidade, 18% estavam entre 6 e 20 anos e 38% estavam a mais de 20 anos (figura 2).

Dentre as quinze dimensões da qualidade de vida, os atributos mais citados como importantes para a QVT foram: o bom relacionamento com os colegas (98%), o bom relacionamento com o superior hierárquico (66%), a jornada de trabalho que permita desfrutar do convívio fora da

empresa (44%); as ações de treinamento e aperfeiçoamento oferecidas pela empresa (42%) e as condições adequadas do ambiente físico como iluminação, arejamento, entre outros (34%) (Tabela 2).

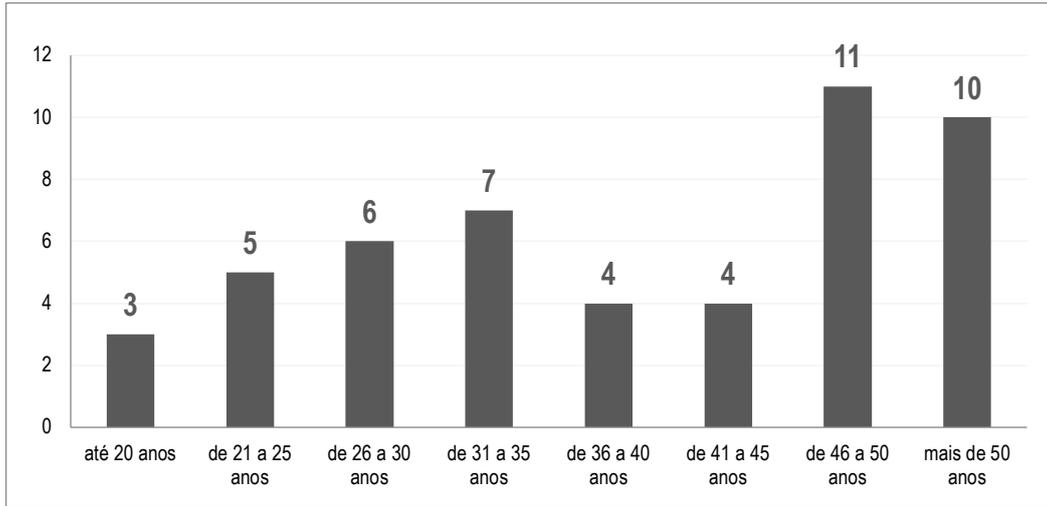


FIGURA 1.  
Perfil dos participantes por idade.

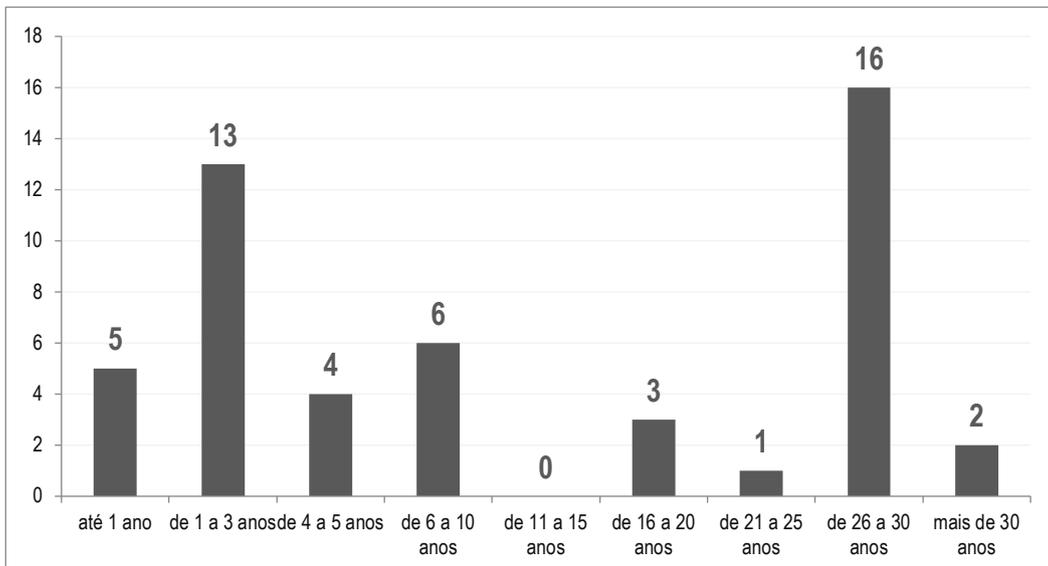


FIGURA 2.  
Perfil dos participantes por tempo de trabalho na universidade.

TABELA 2.  
Dimensões de QVT (n=50).

| Atributos avaliados                                      | Mais Importante<br>n(%) | Menos Importante<br>n(%) |
|--|-------------------------|--------------------------|
| Bom relacionamento com colegas                           | 49(98)                  | 1(2)                     |
| Bom relacionamento com o superior                        | 33(66)                  | 5(10)                    |
| Possibilidade de praticar talentos/competências          | 16(32)                  | 7(14)                    |
| Jornada de trabalho que favoreça o convívio familiar     | 22(44)                  | 13(26)                   |
| Condições adequadas de ambiente físico de trabalho       | 17(34)                  | 11(22)                   |
| Receber informações claras                               | 14(28)                  | 13(26)                   |
| Benefícios   | 15(30)                  | 6(12)                    |
| Treinamento e aperfeiçoamento oferecidos pela empresa    | 21(42)                  | 4(8)                     |
| Receber elogio   | 9(18)                   | 19(38)                   |
| Participar da tomada de decisões                         | 9(18)                   | 24(48)                   |
| Possibilidade concreta de promoções                      | 11(22)                  | 16(32)                   |
| Compromisso da empresa com a segurança do trabalho       | 5(10)                   | 8(16)                    |
| Bom relacionamento com os funcionários de outros setores | 11(22)                  | 9(18)                    |
| Empresa que desfruta de imagem positiva na comunidade    | 1(2)                    | 19(38)                   |
| Remuneração acima da praticada por outras empresas       | 6(12)                   | 26(52)                   |

TABELA 3.  
Modelo multinomial ajustado para explicar a chance da QVT estar “muito boa” e “Excelente” tendo com referência a resposta de que a qualidade de vida está “razoável” em função de variáveis sociodemográficas.

| QVT (Ref: Razoável) | Variável                             | OR   | IC95% | p     |       |
|---------------------|--------------------------------------|------|-------|-------|-------|
| Muito boa           | Sexo masculino (Ref: Feminino)       | 0.86 | 0.15  | 4.93  | 0.864 |
|                     | Idade (anos)                         | 0.98 | 0.85  | 1.12  | 0.758 |
|                     | Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado) | 2.09 | 0.38  | 11.49 | 0.395 |
|                     | Tempo de vínculo com a universidade  | 0.66 | 0.10  | 4.11  | 0.653 |
| Excelente           | Sexo masculino                       | 1.38 | 0.15  | 12.56 | 0.773 |
|                     | Idade (anos)                         | 0.94 | 0.79  | 1.11  | 0.463 |
|                     | Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado) | 2.36 | 0.23  | 24.14 | 0.471 |
|                     | Tempo de vínculo com a universidade  | 0.60 | 0.06  | 6.21  | 0.668 |

Os atributos apontados como menos importantes para a QVT foram: remuneração acima da praticada por outras empresas (52%), participar da tomada de decisões (48%), receberem elogio pelo bom desempenho (38%), atuar em empresa que desfruta de imagem positiva na comunidade (38%) e possibilidade concreta de promoção (32%).

Houve alto índice de satisfação dos trabalhadores em relação à sua QVT, já que 84% deles apontaram como muito boa e excelente e não houve indicações de ruim ou péssimo (Gráfico 3).

A Tabela 5 mostra que a chance do atributo “possibilidade de colocar em prática talentos/competências” ser citado cai à medida que o tempo de universidade aumenta e que a chance do atributo “benefícios” ser citado aumenta à medida que o tempo na universidade aumenta. Outra associação não significativa, mas que merece comentários é a associação entre o tempo na universidade e o atributo “boa relação com seu supervisor”. Análise mostra que a chance deste atributo ser citado aumenta com o aumento do tempo de universidade.

No que se refere à funcionalidade familiar, a tabela 10 mostra que 92% dos entrevistados avaliaram sua família com índice APGAR igual ou maior que 7, indicando normalidade; para 8% dos

entrevistados, as famílias demonstram disfunção moderada (4-6); não houve avaliação que indicasse disfunção familiar grave (tabela 6).

TABELA 4.

Modelo multinomial ajustado para explicar a chance da QVT estar “muito boa” e “Excelente” tendo com referência a resposta de que a qualidade de vida está “razoável”, em função dos atributos considerados mais importantes pelos funcionários.

| QVT (Ref: Razoável)                                     | Atributo mais importante de QV trabalho                 | OR                            | IC95% | p      |        |
|---|---|-------------------------------|-------|--------|--------|
| Muito boa   | Relacionamento com o superior                           | 0.91                          | 0.10  | 7.90   | 0.929  |
|   | Possibilidade de praticar talentos/competências         | 2.20                          | 0.17  | 28.49  | 0.547  |
|   | Jornada de trabalho que possibilite o convívio familiar | 2.85                          | 0.37  | 21.87  | 0.313  |
|   | Ambiente físico   | 1.82                          | 0.22  | 15.41  | 0.581  |
|   | Informações claras                                      | 7.76                          | 0.46  | 129.53 | 0.154  |
|   | Benefícios  | 3.13                          | 0.38  | 25.69  | 0.289  |
|   | Treinamentos  | 3.16                          | 0.30  | 32.68  | 0.335  |
|   | Receber elogios   | 0.87                          | 0.06  | 11.72  | 0.914  |
|   | Possibilidade de participação ans tomadas de decisão    | 1.42                          | 0.12  | 16.80  | 0.780  |
|   | Empresa compromissada com a segurança no trabalho       | 0.93                          | 0.05  | 16.09  | 0.963  |
|   | Boa relação com funcionários de outros setores          | 3.43                          | 0.26  | 44.79  | 0.348  |
|   | Remuneração acima da praticada por outras empresas      | 2.23                          | 0.15  | 34.02  | 0.563  |
|   | Excelente   | Relacionamento com o superior | 7.31  | 0.19   | 286.80 |
| Possibilidade de praticar talentos/competências         |   | 24.89                         | 0.72  | 862.59 | 0.076  |
| Jornada de trabalho que possibilite o convívio familiar |   | 20.67                         | 0.68  | 627.82 | 0.082  |
| Ambiente físico   |   | 8.25                          | 0.32  | 215.11 | 0.205  |
| Informações claras                                      |   | 6.81                          | 0.10  | 474.33 | 0.375  |
| Benefícios  |   | 0.21                          | 0.00  | 13.03  | 0.456  |
| Treinamentos  |   | 0.78                          | 0.02  | 33.76  | 0.897  |
| Receber elogios   |   | 7.32                          | 0.10  | 530.69 | 0.362  |
| Possibilidade de participação nas tomadas de decisão    |   | 0.88                          | 0.02  | 40.41  | 0.948  |
| Empresa compromissada com a segurança no trabalho       |   | 6.35                          | 0.09  | 471.17 | 0.400  |
| Boa relação com funcionários de outros setores          |   | 1.85                          | 0.02  | 142.93 | 0.783  |
| Remuneração acima da praticada por outras empresas      |   | 0.00                          | 0.00  | 0.00   | .      |

Observamos indícios de fraca ou nenhuma associação entre a satisfação com o tempo com a família e a QVT e indícios de associação (relativizada pela amostra) entre a satisfação com o tempo passado com a família (item 5 do APGAR familiar) e o atributo de Jornada que permite convívio fora do trabalho. Apenas 36% dos 33 trabalhadores que responderam que estão sempre satisfeitos com a forma com que o tempo é administrado na família apontam que a jornada de trabalho para desfrutar do convívio fora da instituição é um atributo importante. Ou seja, a maioria (64%) não assinalou que a jornada de trabalho que permita desfrutar do convívio fora da empresa é um atributo importante. Isso

reflete que a qualidade do tempo é mais importante que a quantidade de tempo no convívio familiar (Tabela 8).

Ausência de associação significativa entre: i) variáveis sociodemográficas e a QVT (Tabela 3); ii) escore de funcionalidade familiar com a QVT “muito boa”, com  $OR=0,69(0,37-1,30)$   $p=0,250$  e “excelente”, com  $OR=0,92(0,41-2,03)$ ;  $p=0,840$ , tendo como referência a qualidade de vida “razoável” (Tabela 4); iii) os atributos da QVT em função da sociodemografia, exceto no atributo “receber informações claras”(p=0,02) (Tabela 7) .

TABELA 5.  
Regressões logísticas simples para cada atributo em função do tempo de universidade.

| O que é mais importante?                                | Tempo de universidade <sup>1</sup> | OR   | IC95% | p     |       |
|---|------------------------------------|------|-------|-------|-------|
| Boa relação com supervisor                              | 6-20 a                             | 0.55 | 0.12  | 2.65  | 0.459 |
|   | >20a                               | 3.69 | 0.83  | 16.51 | 0.087 |
| Colocar em prática seus talentos                        | 6-20 a                             | 0.60 | 0.12  | 3.03  | 0.537 |
|   | >20a                               | 0.23 | 0.05  | 1.00  | 0.050 |
| Jornada de trabalho que possibilite o convívio familiar | 6-20 a                             | 1.40 | 0.29  | 6.77  | 0.676 |
|   | >20a                               | 1.94 | 0.56  | 6.80  | 0.298 |
| Ambiente físico   | 6-20 a                             | 1.40 | 0.29  | 6.77  | 0.676 |
|   | >20a                               | 0.63 | 0.16  | 2.39  | 0.492 |
| Informações claras                                      | 6-20 a                             | 0.61 | 0.10  | 3.74  | 0.595 |
|   | >20a                               | 0.77 | 0.20  | 2.98  | 0.700 |
| Benefícios  | 6-20 a                             | 1.29 | 0.19  | 8.67  | 0.796 |
|   | >20a                               | 4.05 | 0.99  | 16.57 | 0.052 |
| Treinamentos  | 6-20 a                             | 0.50 | 0.10  | 2.52  | 0.401 |
|   | >20a                               | 0.58 | 0.17  | 2.04  | 0.399 |
| Receber elogios   | 6-20 a                             | 1.29 | 0.19  | 8.67  | 0.796 |
|   | >20a                               | 0.84 | 0.16  | 4.36  | 0.839 |
| Possibilidade de participação ans tomadas de decisão    | 6-20 a                             | 5.07 | 0.84  | 30.41 | 0.076 |
|   | >20a                               | 0.75 | 0.11  | 5.01  | 0.762 |
| Possibilidade de promoção                               | 6-20 a                             | 2.25 | 0.39  | 13.07 | 0.366 |
|   | >20a                               | 1.20 | 0.26  | 5.63  | 0.817 |
| Empresa compromissada com a segurança no trabalho       | 6-20 a                             | 0.00 | 0.00  | .     | 0.999 |
|   | >20a                               | 1.88 | 0.28  | 12.61 | 0.518 |
| Boa relação com funcionários de outros setores          | 6-20 a                             | 0.00 | 0.00  | .     | 0.999 |
|   | >20a                               | 2.63 | 0.63  | 10.96 | 0.186 |

TABELA 6.  
Regressões logísticas simples para cada atributo em função do tempo de universidade.

| Nível     | Funcional n(%) | Disfuncional moderada n(%) | Total   |
|-----------|----------------|----------------------------|---------|
| Excelente | 8 (100,0)      | 0 (25,0)                   | 8       |
| Muito bom | 31 ( 91,2)     | 3 ( 8,8)                   | 34      |
| Razoável  | 7 (87,5)       | 1 (12,5)                   | 8       |
|           | 46 (92,0)      | 4 (8,0)                    | 50(100) |

## DISCUSSÃO

A pesquisa teve por objetivo verificar os atributos de QVT, os níveis de satisfação e a relação desses indicadores com a funcionalidade familiar de trabalhadores da área administrativa, em uma faculdade de medicina e enfermagem de universidade pública do Estado de São Paulo.

O presente estudo é inédito, pois foi o primeiro relato a fornecer dados sobre a relação entre a QVT e a funcionalidade familiar, com a utilização do APGAR familiar

para esse objetivo. Mostrou que os níveis de satisfação do trabalho e a funcionalidade familiar de trabalhadores administrativos eram altas, e a razão para isso é provavelmente devido a programas e ações implantados previamente pela gestão da instituição.

Os atributos que caracterizam a QVT mais relevantes para o grupo estudado foram aqueles relacionados às relações interpessoais, à jornada de trabalho, às ações de treinamento e aperfeiçoamento e às condições do ambiente físico laboral.

TABELA 7.

Regressões logísticas múltiplas para cada atributo em função da sociodemografia.

| Variável   | OR    | IC95% | p            |
|--|-------|-------|--------------|
| <b>Relacionamento com os colegas</b>                           |       |       |              |
| Homens   | 0.00  | 0.00  | . 0.998      |
| Idade (anos)   | 1.16  | 0.72  | 1.86 0.550   |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)                           | 0.00  | 0.00  | . 0.997      |
| Tempo de universidade  | 0.00  | 0.00  | . 0.997      |
| <b>Boa relação com supervisor</b>                              |       |       |              |
| Homens   | 20.86 | 0.85  | 514.00 0.063 |
| Idade (anos)   | 0.83  | 0.67  | 1.03 0.083   |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)                           | 15.57 | 0.50  | 490.16 0.119 |
| Tempo de universidade  | 6.97  | 0.41  | 119.56 0.181 |
| <b>Colocar em prática seus talentos</b>                        |       |       |              |
| Homens   | 2.70  | 0.47  | 15.61 0.266  |
| Idade (anos)   | 0.97  | 0.84  | 1.11 0.617   |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)                           | 0.99  | 0.16  | 6.23 0.991   |
| Tempo de universidade  | 1.80  | 0.27  | 12.18 0.545  |
| <b>Jornada de trabalho que possibilite o convívio familiar</b> |       |       |              |
| Homens   | 3.04  | 0.77  | 11.99 0.113  |
| Idade (anos)   | 0.99  | 0.89  | 1.10 0.846   |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)                           | 1.54  | 0.32  | 7.36 0.590   |
| Tempo de universidade  | 0.73  | 0.17  | 3.08 0.672   |
| <b>Ambiente físico</b>   |       |       |              |
| Homens   | 0.87  | 0.20  | 3.75 0.855   |
| Idade (anos)   | 1.03  | 0.92  | 1.15 0.577   |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)                           | 0.48  | 0.11  | 2.12 0.331   |
| Tempo de universidade  | 0.84  | 0.19  | 3.62 0.810   |
| <b>Receber informações claras</b>                              |       |       |              |
| Homens   | 0.08  | 0.01  | 0.68 0.021   |
| Idade (anos)   | 1.01  | 0.91  | 1.12 0.922   |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)                           | 0.76  | 0.18  | 3.29 0.718   |
| Tempo de universidade  | 0.82  | 0.21  | 3.22 0.776   |
| <b>Benefícios</b>  |       |       |              |
| Homens   | 0.84  | 0.13  | 5.56 0.860   |
| Idade (anos)   | 0.99  | 0.86  | 1.14 0.926   |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)                           | 0.37  | 0.05  | 2.60 0.316   |
| Tempo de universidade  | 1.06  | 0.15  | 7.61 0.953   |
| <b>Treinamentos</b>  |       |       |              |
| Homens   | 0.74  | 0.06  | 9.10 0.815   |
| Idade (anos)   | 0.92  | 0.77  | 1.11 0.397   |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)                           | 0.75  | 0.08  | 7.11 0.803   |
| Tempo de universidade  | 4.05  | 0.28  | 58.61 0.305  |
| <b>Receber elogios</b>   |       |       |              |
| Homens   | 2.14  | 0.60  | 7.69 0.243   |
| Idade (anos)   | 0.97  | 0.88  | 1.07 0.520   |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)                           | 0.53  | 0.14  | 1.94 0.337   |
| Tempo de universidade  | 1.72  | 0.45  | 6.54 0.427   |
| <b>Possibilidade de participação nas tomadas de decisão</b>    |       |       |              |
| Homens   | 0.39  | 0.11  | 1.33 0.130   |
| Idade (anos)   | 1.00  | 0.91  | 1.09 0.935   |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)                           | 1.47  | 0.41  | 5.23 0.552   |
| Tempo de universidade  | 0.97  | 0.29  | 3.27 0.961   |
| <b>Possibilidade de promoção</b>                               |       |       |              |
| Homens   | 1.71  | 0.48  | 6.10 0.408   |
| Idade (anos)   | 1.04  | 0.94  | 1.15 0.445   |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)                           | 0.59  | 0.15  | 2.35 0.451   |
| Tempo de universidade  | 0.49  | 0.13  | 1.87 0.300   |

| Variável  | OR    | IC95%       | p     |
|---|-------|-------------|-------|
| Empresa compromissada com a segurança no trabalho |       |             |       |
| Homens  | 1.31  | 0.26 6.58   | 0.741 |
| Idade (anos)                                      | 1.01  | 0.89 1.14   | 0.872 |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)              | 2.76  | 0.41 18.55  | 0.297 |
| Tempo de universidade                             | 0.72  | 0.15 3.46   | 0.684 |
| Boa relação com funcionários de outros setores    |       |             |       |
| Homens  | 1.057 | 0.230 4.856 | 0.944 |
| Idade (anos)                                      | 1.058 | 0.940 1.191 | 0.351 |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)              | 0.801 | 0.153 4.193 | 0.793 |
| Tempo de universidade                             | 0.421 | 0.089 1.983 | 0.274 |
| Imagem  |       |             |       |
| Homens  | 1.009 | 0.295 3.452 | 0.988 |
| Idade (anos)                                      | 1.046 | 0.952 1.150 | 0.346 |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)              | 0.915 | 0.254 3.303 | 0.893 |
| Tempo de universidade                             | 0.611 | 0.177 2.104 | 0.435 |
| Remuneração                                       |       |             |       |
| Homens  | 0.737 | 0.219 2.478 | 0.622 |
| Idade (anos)                                      | 1.042 | 0.950 1.143 | 0.382 |
| Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)              | 0.812 | 0.232 2.835 | 0.744 |
| Tempo de universidade                             | 0.490 | 0.141 1.696 | 0.260 |

TABELA 8.

Regressões logísticas múltiplas o atributo “Jornada que permite desfrutar convívio fora da instituição” em função dos indicadores de funcionalidade familiar.

|                    | Qualidade de vida no trabalho   |           |           | Total |
|--------------------|---|-----------|-----------|-------|
|                    | Razoável  | Muito boa | Excelente |       |
| Atenção            | n (%)   | n (%)     | n (%)     | n     |
| Raramente/As vezes | 1 (11)  | 7(78)     | 1(11)     | 9     |
| Sempre             | 7 (17)  | 27(66)    | 7(17)     | 41    |
| Problemas          |   |           |           |       |
| Raramente/As vezes | 2 (20)  | 6 (60)    | 2(20)     | 10    |
| Sempre             | 6(15)   | 28(70)    | 6(15)     | 40    |
| Mudanças           |   |           |           |       |
| Raramente/As vezes | 0 (0)   | 11(85)    | 2(15)     | 13    |
| Sempre             | 8(22)   | 23(62)    | 6(16)     | 37    |
| Sentimentos        |   |           |           |       |
| Raramente/As vezes | 3 (16)  | 15(79)    | 1 (5)     | 19    |
| Sempre             | 5(16)   | 19(61)    | 7(23)     | 31    |
| Tempo              |   |           |           |       |
| Raramente/As vezes | 1(6)  | 13(77)    | 3(18)     | 17    |
| Sempre             | 7 (21)  | 21(64)    | 5(15)     | 33    |
|                    | Jornada de trabalho que permita desfrutar do convívio fora da empresa |           |           |       |
| Tempo              | Não   | Sim       | Total     |       |
| Raramente/As vezes | 7 (41)  | 10(59)    | 17        |       |
| Sempre             | 21(64)  | 12(36)    | 33        |       |

A acentuada concentração de respostas quanto ao conceito de qualidade de vida associado às relações interpessoais (bom relacionamento com colegas – 98% e com o superior hierárquico 66%) corrobora com os

estudos de Bom Sucesso (2013) que afirma que as relações interpessoais saudáveis são relevantes para a QVT. Pesquisa entre 264 trabalhadores brasileiros apontou características similares, sugerindo ainda o

reforço da importância dos cuidados por parte das organizações no monitoramento do clima de trabalho e o preparo dos gestores para lidar com esses paradigmas (Bom Sucesso, 2013).

As relações envolvendo as pessoas mais próximas como colegas de trabalho e o superior hierárquico revelam a importância do convívio social para o indivíduo e suas necessidades psicológicas. Em geral, estes resultados parecem estar em consonância com estudos em vários países como Espanha, Japão, Coréia, Taiwan, além do Brasil (Bom Sucesso, 2013; Bracarense, Costa, Duarte, Ferreira & Simões, 2015; Díaz-Chao, Ficapal-Cusí & Torrent-Sellens, 2015, 2016; D’Affonseca, Cia & Barham, 2014; Mascarenhas, Prado & Fernandes, 2013; Oliveira et al, 2012).

Estudo australiano mostra que a confiança entre colegas e a crença de que os supervisores estavam dispostos a ser solidários e eficientes foram fundamentais para a visão de saúde mental do local (McLean, 2012). Neste mesmo sentido, a gestão do conhecimento, por se tratar de um processo de reciprocidade, pode gerar melhoria nas relações entre colegas de trabalho, que por sua vez contribuem para a satisfação pessoal e a QVT (Jiang & Hu, 2016). As relações com os colegas seria ainda um recurso capaz de promover um ambiente mais propício a ter experiências positivas no trabalho que podem ser expressas em enriquecimento fora do trabalho (McLean, 2012).

Já o bom relacionamento com o superior hierárquico, entre outras vantagens, pode diminuir os conflitos trabalho-família (CTF), aumentando o poder discricionário profissional para os demais níveis de profissionais (Nelson, 2012; Lee & Lin, 2013), a moderação dos efeitos de alta demanda de trabalho (Lin, Wong & Ho, 2015), a redução de conflitos no trabalho, maior satisfação com seus empregos (Towler & Stuhlmacher, 2013) e sua QVT

(Ganesh & Ganesh, 2014). Enfim, as relações pessoais, assim como o suporte social são vínculos de fundamental importância para os seres humanos, uma vez que, nessas relações um indivíduo pode influenciar nas atitudes e comportamentos de outros (Mascarenhas, Prado & Fernandes, 2013).

Deste ponto de vista, os gestores devem atentar-se para novas políticas de recursos humanos que valorizem abordagens da QVT que incluem as relações interpessoais no trabalho e se sustentem em valores e comportamentos sociais.

No presente estudo, a jornada de trabalho aparece como positiva já que permitiria o tempo suficiente para desfrutar do convívio fora da empresa, inclusive no âmbito familiar. Tal achado corrobora com pesquisa similar entre servidores públicos federais do Brasil (Bom Sucesso, 2013), onde a jornada de trabalho apareceu em quarta posição. Considerando a informação cruzada de alto índice de satisfação geral apurado, paremos que a valorização do não-trabalho em período noturno, finais de semana ou mesmo em tempo excessivo, possa ocorrer devido à comparação com os trabalhadores do hospital vinculado àquela universidade. Tal resultado corrobora com pesquisas que afirmam que o trabalho por turnos, jornada extra ou ainda plantão à distância, trazem impactos negativos sobre a vida familiar, funcionamento social, saúde e no sono dos trabalhadores e familiares (Clendon & Walker, 2013; Emmett, Dovey & Wheeler, 2013; Lawson, Davis, McHale, Hammer & Buxton, 2014; Bohrer, Koller, Schlitt & Bauer, 2011; Compton & Frank, 2011; Strzemecka et al, 2013), podendo influenciar diretamente sobre a qualidade de vida dos trabalhadores (Strzemecka et al, 2013; Olivares, Bonito & Silva, 2015; Mehta & Kiran, 2015). O tempo fora do local de trabalho é considerado como fator determinante para aumento de satisfação na QVT em estudos que analisam conflitos trabalho-família (Cooklin et al, 2015; Dyrbye et al, 2014), o equilíbrio trabalho-

família (McAbee et al, 2015; Soma, Thomson, Morgaine & Harding, 2012) ou ainda como importante estressor para a síndrome de burnout (Shanafelt et al, 2012).

Considerar as ações de treinamento e aperfeiçoamento oferecidas pela empresa como atributo de QVT pode estar relacionada aos diversos programas de educação continuada e aperfeiçoamento dos trabalhadores daquela divisão que vinham sendo desenvolvidos na instituição. Foram realizados treinamentos utilizando os próprios trabalhadores como preceptores, caracterizando a gestão do conhecimento no âmbito local. Oportunidades de desenvolvimento profissional (ODP) são vistas como moderador para o enriquecimento das relações (Molino, Ghislieri & Cortese, 2013). As oportunidades para aprender no trabalho, para crescer profissionalmente, podem não só prevenir resultados negativos (apoio organizacional) e promover ambientes decentes de trabalho, mas pode assumir um papel decisivo na promoção do enriquecimento do trabalho para a família.

As condições do ambiente físico abrangem itens como estrutura, iluminação, arejamento, layout, edifícios e moveis adequados, entre outros. A indicação e a avaliação positiva final podem refletir, neste caso, a percepção dos trabalhadores acerca dos investimentos da universidade e da administração da faculdade nos últimos anos. Pleiteado pelos trabalhadores durante muitos anos antes, o local atual de trabalho é um edifício de três pavimentos, inaugurando pouco antes da pesquisa, com luminosidade natural e com ambientes amplos e arejados. A infraestrutura adequada, com ambientes e condições físicas apropriadas para o trabalho parece ser um dos reguladores de QVT. Sua falta poderia influenciar negativamente os níveis de satisfação dos trabalhadores (Bracarense, Costa, Duarte, Ferreira & Simões, 2015; Olivares, Bonito & Silva, 2015).

As condições físicas, associadas aos demais indicadores apontados (sociais, jornada e desenvolvimento), perfazem o conjunto de atributos considerados importantes para a qualidade de vida daqueles trabalhadores. Tal conjunto corrobora com estudos anteriores em que a percepção da qualidade do trabalho é moldada por uma ampla gama de fatores pessoais e ambientais (Cooke, Donaghey & Zeytinoglu, 2013).

Por outro lado, os resultados da presente pesquisa apontaram como menos importantes para a QVT os seguintes atributos: remuneração acima da praticada por outras empresas (52%), participar da tomada de decisões (48%), receber elogio pelo bom desempenho (38%), atuar em empresa que desfruta de imagem positiva na comunidade (38%) e possibilidade concreta de promoção (32%).

Os núcleos considerados menos importantes para essa população também encontram respaldos em pesquisas prévias. Em estudo envolvendo três países do leste asiático, verificou-se que os aspectos não financeiros da qualidade do emprego têm um efeito maior sobre a satisfação no trabalho do que os aspectos financeiros (Yeh, 2014). Além disso, ser servidor público pode interferir nesse atributo, como demonstrou pesquisa da Austrália, onde a associação positiva da satisfação geral e o salário não ocorreu entre os funcionários públicos participantes (Baxter, Sanderson, Ven, Otahal & Palmer, 2015). No entanto, nossos resultados divergem fortemente de outras pesquisas que apontam o salário como um dos fatores mais importantes para o bem-estar do trabalhador, principalmente entre médicos (Olivares, Bonito & Silva, 2015; Mehta & Kiran, 2015; Gurková, Haroková, Džuka & Žiaková, 2013).

Assim como no estudo de Bom Sucesso (2013), as variáveis “participar da tomada de decisões”, “receber elogio pelo bom

desempenho”, “atuar em empresa que desfruta de imagem positiva na comunidade” e “possibilidade concreta de promoção” foram apontadas pela maioria dos participantes como menos importantes, ou seja, não influenciam diretamente a QVT desses trabalhadores.

A avaliação do nível de QVT resultou respostas positivas como “excelente”, “muito boa” ou “razoável”, podendo ser considerado elevado, ou seja, os trabalhadores estavam relativamente satisfeitos. Esse achado corrobora com os resultados de pesquisas anteriores (Bom Sucesso, 2013). Programas e ações implementados, a partir de diagnósticos preliminares, ao longo do planejamento estratégico desenvolvido na instituição, tais como investimentos na melhoria da comunicação interna, relações pessoais e gestão participativa podem ter impactado significativamente sobre os níveis de satisfação de QVT.

Esses altos níveis parecem refletir, a priori, o atendimento às demandas relacionadas às questões sociais entre os colegas e o superior imediato, à jornada de trabalho que permitia desfrutar de tempo junto à família, à possibilidade de desenvolvimento profissional com o oferecimento de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, além dos investimentos na melhoria do ambiente físico. O diagnóstico preliminar e a gestão adequada, através do planejamento estratégico, parecem ter trazido resultados positivos à QVT daquela população, corroborando com estudos anteriores que relacionam o desempenho da gestão e liderança com melhores níveis de satisfação no trabalho (Bagger & Li, 2014; Jiang, 2012).

No que se refere à funcionalidade familiar, a maioria (92%) dos entrevistados avaliam sua família de forma positiva, caracterizada pelo instrumento APGAR, como funcionais. A alta taxa de normalidade familiar corrobora com outros estudos com populações diversas (Silva et al.,

2014;18(3):527-32; Gonzalez-Pastrana & Diaz-Montes, 2015; Nogueira et al, 2012).

Tal resultado corrobora parcialmente com pesquisa entre docentes de uma universidade islâmica que mostra altos níveis de funcionalidade familiar de acordo com os ramos de pesquisa na universidade. Níveis mais baixos de funcionalidade familiar foram encontrados entre aqueles membros do corpo docentes de pequenos ramos, diferentemente do nosso estudo que não apontou diferenças significativas entre as áreas ou níveis da administração (Bonab, Ebrahimipour & Ghorbani, 2013).

Devido à escassez de estudos que abordem a QVT e a funcionalidade familiar, torna-se difícil a comparação com demais pesquisas que analisam poucos ou nenhum dos itens abordados pela funcionalidade familiar. Nosso estudo incorpora, portanto, novos dados à literatura sobre o tema.

A análise estatística dos dados coletados não trouxe correlações significativas entre a QVT e a funcionalidade familiar, reforçando a falta de consenso acerca das influências da família na QVT. Revisão integrativa realizada por Colichi, Bocchi, Lima & Popim (2016) revelou tanto interferências positivas e negativas, além parcialidade (relativa a grupos específicos) ou ainda nenhuma relação entre esses dois ambientes.

A presente pesquisa diverge de estudos que avaliam diferentes características familiares, onde uma família melhor estruturada impactaria significativamente na qualidade de vida do trabalhador reduzindo o risco de conflitos trabalho-família (CTF) e família-trabalho (CFT) e sendo fonte de apoio emocional e psicológico (Janzen & Kelly, 2012). A teoria do enriquecimento de papéis aponta a relação positiva da família com a satisfação no trabalho e ao comprometimento profissional. Já a alta qualidade dos relacionamentos familiares foi associada positivamente com a satisfação no trabalho e negativamente com os conflitos no

ambiente laboral (Russo & Buonocore, 2012). Estudos incluindo itens sobre as relações conjugais relatam que trabalhadores estressados por problemas maritais, (des)equilíbrio trabalho-família ou insatisfação com a vida conjugal ou familiar são mais propensos ao esgotamento e a redução em sua QVT (Guest et al., 2011). Já a satisfação conjugal aparece influenciando significativamente a satisfação na carreira (Mihelič, 2014). Altos níveis de satisfação da qualidade de vida conjugal parece ser a condição necessária para a neutralização dos efeitos negativos do stress. Essa neutralização ocorreria como um tipo de regeneração dos recursos de cada um, pela compensação pelo que tem sido sacrificado pela vida profissional de cada um ou por trazer recursos emocionais importantes (Peplíńska, Jeżewska, Leszczyńska & Polomski, 2014). Observou-se que, apesar dos baixos níveis de satisfação com o casamento, ele ainda poderia neutralizar o stress. Os conflitos Família-Trabalho relacionados ao tempo passado junto à família estariam associados ao aumento da satisfação na carreira, mas não àqueles relacionados aos esforços (Mihelič, 2014).

No entanto, nossos achados foram semelhantes a uma pesquisa sobre engajamento no trabalho entre médicos da Polônia, Servia e Bulgária, onde a vida familiar parecera ter influência menor ou mesmo nenhuma sobre o seu envolvimento no trabalho e risco de burnout. Ao contrário do que era esperado pelos autores no início daquele estudo, verificou-se que a relação entre a vida familiar e no trabalho tem um efeito muito ruim sobre o nível de engajamento trabalho. Assim, contrariamente à visão de que altas demandas de trabalho e falta de descanso adequado pode fazer com que o engajamento seja reduzido, parece que, se a vida familiar impede lazer eficaz e aumentam-se as exigências, o trabalhador pode "escapar" em seus deveres, o que é visível como um ligeiro aumento no engajamento trabalho (Wilczyński et al.,

2015). Portanto, em alguns casos, o trabalho pode servir de "válvula de escape" para aqueles indivíduos cuja família não represente a forma idealizada pelo trabalhador, ou seja, não sejam adequadas (ou funcionais) sob o seu ponto de vista.

Estudos anteriores demonstram que questões culturais podem influenciar nas respostas. Dependendo da população estudada, trabalhadores podem não permitir que os problemas particulares interfiram negativamente na vida ocupacional, numa atitude de proteção ao emprego da esfera privada (Merecz & Andysz, 2014). Os trabalhadores evitam transmitir sintomas de tensão causados pelas demandas familiares para o ambiente profissional, devendo demonstrar capacidade de encontrar diferentes formas e estratégias para enfrentar conflitos entre a vida pessoal e profissional, sendo considerado em alguns casos como uma obrigação pessoal (Mihelič, 2014). Encontramos ainda que reconhecer problemas na família poderia prejudicar sua imagem perante seus colegas sobre suas competências ou influenciando negativamente possíveis oportunidades de avanço na carreira (Mihelič, 2014). Outras pesquisas mostram que, se os níveis de interferência família-trabalho são elevados, indivíduos podem não estar satisfeitos com sua casa, mas podem, todavia, estar satisfeitos com seus trabalhos (Rasool & Nasir, 2013). Nenhuma relação entre a interferência trabalho-família e a satisfação familiar revela que a satisfação familiar pode ser um fenômeno diferente se comparado à satisfação com o trabalho (Rasool & Nasir, 2013). Neste sentido, os limites da família dos trabalhadores parecem ser mais permeáveis do que os do trabalho, ou seja, suas demandas de trabalho são mais propensas a interferir na vida familiar que sua vida familiar invadir suas responsabilidades laborais (Zhao, Qu & Liu, 2014). Explicação proposta em outros estudos é que quando demandas excessivas de trabalho interrompem as obrigações familiares (interface trabalho-família - TIF), os

indivíduos procuram por relaxamento. Mas quando a família interfere com o trabalho (interface família-trabalho - FIT) os trabalhadores redobram seus esforços no trabalho, talvez por medo de que a satisfação em atividades sociais e de relaxamento os impeçam de atingir resultados satisfatórios no trabalho (Zhao, Qu & Liu, 2014).

Importantes achados foram os indícios de fraca ou nenhuma associação entre a satisfação com o tempo com a família e a QVT e indícios de associação entre a satisfação com o tempo passado com a família (item 5 do APGAR familiar) e o atributo “Jornada que permite convívio fora do trabalho”. Entre os trabalhadores que responderam que estão sempre satisfeitos com a forma como o tempo é administrado na família, poucos apontam que a jornada de trabalho para desfrutar do convívio fora da instituição é um atributo importante (apenas 33%). Ou seja, a maioria (64%) não assinalou tal fator como um atributo importante, o que nos leva a inferir que a qualidade do tempo passado junto aos entes familiares (forma) é mais importante que a quantidade de tempo no convívio familiar (jornada), acrescentando importante achado à literatura, já que a maioria dos estudos foca apenas na quantidade de tempo. Estudos futuros devem explorar tal informação visando o aprofundamento do tema para melhor entender como o tempo junto à família pode interferir na QVT.

Outros dois resultados interessantes foram: as associações do tempo na universidade e aos atributos de QVT. O primeiro refere-se à chance de o atributo “possibilidade de colocar em prática talentos/competências” ser citado cair à medida que o tempo de universidade aumenta. O segundo é que a chance do atributo “boa relação com seu supervisor” ser citado cresce com o aumento do tempo de universidade. Isto significa dizer que os mais novos de instituição, que entraram recentemente, têm características próprias das gerações X e Y. A renovação do quadro

de pessoal nos últimos anos trouxe colaboradores de gerações X e Y, em contradição aos baby-boomers já existentes na instituição.

A geração baby boomer compreende aqueles trabalhadores nascidos entre 1946 e 1967 e tem por características a fidelidade à instituição e o respeito aos superiores, já que entraram no mercado de trabalho numa época de pós-guerra, com pouca participação dos empregados na administração e rigor da hierarquia, além dos baixos investimentos no crescimento profissional. Hoje os trabalhadores dessa geração estão próximos da aposentadoria (Veloso, Silva & Dutra, 2012). Tais características poderiam explicar a associação encontrada em nosso estudo.

Por outro lado, os indivíduos da geração X (1968 a 1979) são altamente empreendedores, enfatizando a participação e o desenvolvimento da própria autoestima. Já as pessoas da geração Y (1980 a 1991) são mais relutantes em obedecer à hierarquia da organização, apesar de necessitarem de direção clara e apoio da gestão em suas atividades; procuram flexibilidade e autonomia na realização de tarefas e são hábeis com novas tecnologias. Os valores da geração X, assim como a geração Y, podem ser considerados mais relacionados à qualidade de vida, horários flexíveis de trabalho e independência (Veloso, Silva & Dutra, 2012). Colocar em prática seus talentos e suas competências é visto como uma necessidade a ser atendida, visando seu pleno desenvolvimento e maior identificação com o conteúdo do trabalho, uma vez que, para trabalhadores dessas gerações, torna-se sinônimo de QVT. Nossos resultados corroboram com o estudo entre enfermeiras do nordeste brasileiro que mostrou ser necessária maior atenção nas diferenças geracionais e seus impactos nos níveis de engajamento afetivo e a interface trabalho-família e bem estar dos trabalhadores (Nelson, 2012).

Assim, com vistas à melhoria do ambiente laboral e da QVT, torna-se necessária a busca por metodologias e formas de gestão que diminuam os conflitos entre gerações tão distintas e que valorizem as habilidades de cada uma, a partir da constatação da necessidade de que diferentes gerações recebam diferentes estímulos relacionados ao seu crescimento profissional.

No tema QVT, poucos estudos contemplaram elementos da funcionalidade familiar, nem consideraram a ampla gama de fatores extrínsecos (ambientais, temporais, entre outros) e intrínsecos (psicológicos, comportamentais, culturais, étnicos, entre outros) que compoem o ser humano. Os conflitos trabalho-família não possuem um único preditor desencadeador, mas envolve um ser complexo, em contextos familiares e profissionais mais diversos possíveis.

Organizações devem ser encorajadas a criar culturas onde seus funcionários e suas famílias sejam valorizadas, reconhecendo as diferenças de necessidades entre seus trabalhadores. O gestor deve ter claro que todas as pessoas têm vulnerabilidades, inclusive os membros de sua equipe e não somente os clientes e pacientes por ela atendidos. A vulnerabilidade revela-se como condição existencial humana, pressupondo sua manifestação em diferentes graus, dependendo da situação (Pettengil, 2005).

Neste novo contexto, o papel do gestor deve ser constantemente reavaliado, já que o mesmo, além de visar o sucesso de sua instituição e exercer sua liderança administrativa, deve ainda ater-se também às questões que envolvem saúde e segurança dos trabalhadores de modo a valorizar o bem-estar de todos.

## CONCLUSÃO

O estudo permitiu identificar que os atributos mais importantes para a QVT em unidade administrativa de uma universidade pública no interior de São Paulo foram o bom relacionamento com os colegas e com o

superior hierárquico. Foi observado que os trabalhadores apresentavam alto índice de satisfação em relação à sua QVT e a maioria dos trabalhadores avaliaram sua família com índice APGAR igual ou maior que 7, indicando normalidade.

Considerando a QVT e funcionalidade familiar, os dados coletados não trouxeram correlações significativas entre estas duas dimensões. O estudo mostrou ainda indícios de fraca ou nenhuma associação entre a satisfação com o tempo com a família e a QVT e indícios de associação (relativizada pela amostra) entre a satisfação com o tempo passado com a família (item 5 do APGAR familiar) e o atributo de jornada que permite convívio fora do trabalho.

Ademais, com vistas à melhoria do ambiente laboral e da QVT, torna-se necessária a busca por metodologias e formas de gestão que diminuam os conflitos entre gerações tão distintas e que valorizem as habilidades de cada uma, a partir da constatação da necessidade de que diferentes gerações recebam diferentes estímulos relacionados ao seu crescimento profissional.

O grupo relativamente pequeno de respondentes pode ser considerado como limitante, servindo, no entanto, de estudo prévio, de caráter experimental, para outras investigações similares utilizando-se o APGAR Familiar.

Por outro lado, adotamos uma perspectiva integrativa para estudar os comprometimentos dos papéis da vida e os conflitos. Enquanto a maioria dos estudos avalia somente um dos papéis (trabalho ou família), nosso estudo explorou ambos.

Esta foi a primeira vez que a ferramenta APGAR familiar foi utilizada numa pesquisa em QVT. Esta investigação fornece percepções valiosas para a interface trabalho-família no Brasil.

O estudo sugere que outras pesquisas na área de QVT relacionadas à funcionalidade familiar, numa visão ampliada do indivíduo, sejam realizadas visando novas contribuições para a melhoria da QVT.

## REFERENCIAS

- Bagger, J y Li, A. (2014). How does supervisory family support influence employees' attitudes and behaviors? A social exchange perspective. *Journal of Management*, 40(4), 1123-50.
- Baxter, S.; Sanderson, K.; Venn, A.; Otahal, P. y Palmer, A.J. (2015). Construct validity of SF-6D health state utility values in an employed population. *Quality of Life Research*, 24(4), 851-70.
- Bohrer, T.; Koller, M.; Schlitt, H.J.; Bauer, H.; German Society of Surgery. (2011). Workload and quality of life of surgeons. Results and implications of a large-scale survey by the German Society of Surgery. *Langenbecks Archives of Surgery*, 396(5), 669-76.
- Bom Sucesso, E. (2013). Olhares cruzados sobre a qualidade de vida no trabalho. In: Ferreira MC, Antloga C, Paschoal T, Ferreira RR. *Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção*. Brasília: Paralelo 15, 3, 51-64.
- Bonab, M.B.; Ebrahimpour, D.; Ghorbani, A. (2013). Quality of work life and family functioning in faculty members of Islamic Azad University. *Life Science Journal*. 10(2s), 105-113.
- Bracarense, C.F.; Costa, N.S.; Duarte, J.M.G.; Ferreira, M.B.G. y Simões, A.L.S. (2015). Qualidade de vida no trabalho: discurso dos profissionais da Estratégia Saúde da Família. *Escola Anna Nery*, 19(4), 542-8.
- Clendon, J. y Walker, L. (2013). Nurses aged over 50 years and their experiences of shift work. *Journal of Nursing Management*, 21(7), 903-13.
- Colichi, R.; Bocchi, S.M; Lima, S.A.M. & Popim, R.C. (2016). Interactions between Quality of Life at Work and Family: Integrative Review. *International Archives of Medicine*, SI, 9. Disponível em: <<http://imed.pub/ojs/index.php/iam/article/view/2126>>. doi: <http://dx.doi.org/10.3823/2229>
- Compton, M.T. y Frank, E. (2011). Mental health concerns among Canadian physicians: results from the 2007-2008 Canadian Physician Health Study. *Comprehensive Psychiatry*, 52(5), 542-7.
- Cooke, G.B.; Donaghey, J. y Zeytinoglu, I.U. (2013). The nuanced nature of work quality: evidence from rural Newfoundland and Ireland. *Human Relations*, 66(4), 503-27.
- Cooklin, A.R.; Westrupp, E.; Strazdins, L.; Giallo, R.; Martin, A. y Nicholson, J.M. (2015). Mothers' work-family conflict and enrichment: associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, 41(2), 266-77.
- D'Afonseca, S.M.; Cia, F. y Barham, E.J. (2014). Trabalhadora feliz, mãe feliz? Condições de trabalho que influenciam na vida familiar. *Psicol Argumento*, 32(76), 129-38.
- Díaz-Chao, A.; Ficapal-Cusí, P. y Torrent-Sellens, J. (2016). Economic crisis and job quality in Spain: a multi-dimensional and micro-data empirical approach. *Social Indicators Research Journal*, 125, 613. doi: 10.1007/s11205-014-0850-0
- Díaz-Chao, A.; Ficapal-Cusí, P. y Torrent-Sellens, J. (2015). Multidimensional determinants of perceived work quality. Empirical evidence from Spain. *Revista Internacional de Sociologia [Internet]*, 73(1). Disponível em: <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewArticle/612/647>
- Duarte, Y.A.O. (2001). Família: rede de suporte ou fator estressor: a ótica de idosos e cuidadores familiares [tese]. São Paulo (SP): Universidade de São

- Paulo, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem
- Dyrbye, L.N.; Sotile, W.; Boone, S.; West, C.P.; Tan, L., Satele, D. et al. (2014). A survey of U.S. physicians and their partners regarding the impact of work-home conflict. *Journal of General Internal Medicine*, 29(1), 155-61.
- Emmett, B.M.; Dovey, S.M. y Wheeler, B.J. (2013). After-hours on-call: the effect on paediatricians' spouses and families. *Journal of Paediatrics and Child Health*, 49(3), 246-50.
- Ferreira, M.C.; Antloga, C.; Paschoal, T. y Ferreira, R.R. (2013). Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15.
- Ganesh, S. y Ganesh, M.P. (2014). Effects of masculinity - femininity on quality of work life: understanding the moderating roles of gender and social support. *Gender in Management: An International Journal*, 29(4), 29-53.
- Gonzalez-Pastrana, Y. y Diaz-Montes, C. (2015). Características familiares relacionadas con el estado nutricional en escolares de la ciudad de Cartagena. *Revista Salud Pública*, 17(6), 836-47.
- Guest, R.S.; Baser, R.; Li, Y.; Scardino, P.T., Brown, A.E. y Kissane, D.W. (2011). Cancer surgeons' distress and well-being, II: modifiable factors and the potential for organizational interventions. *Annals of Surgical Oncology*, 18(5), 1236-42.
- Gurková, E.; Haroková, S.; Džuka, J. y Žiaková, K. (2013). Job satisfaction and subjective well-being among Czech nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 20(2), 194-203.
- Janzen, B.L. y Kelly, I.W. (2012). Psychological distress among employed fathers: associations with family structure, work quality, and the work-family interface. *American Journal of Men's Health*, 6(4), 294-302.
- Jiang, H. (2012). A model of work-life conflict and quality of employee-organization relationships (EORs): transformational leadership, procedural justice, and family-supportive workplace initiatives. *Public Relations Review*, 38(2), 231-45.
- Jiang, Z. y Hu, X. (2016). Knowledge sharing and life satisfaction: the roles of colleague relationships and gender. *Social Indicators Research Journals*, 126(1), 379-94.
- Lawson, K.M.; Davis, K.D.; McHale, S.M.; Hammer, L.B. y Buxton, O.M. (2014). Daily positive spillover and crossover from mothers' work to youth health. *Journal of Family Psychology*, 28(6), 897-907.
- Lee, D.H. y Lin, Z. (2013). Antecedents of work-family conflict and the moderating effect of perceived organizational support in China. *Asian Social Science*, 9(3), 28-39.
- Lin, J.H.; Wong, J.Y. y Ho, C.H. (2015). The role of work-to-leisure conflict in promoting frontline employees' leisure satisfaction examining the job demand-control-support model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(7), 1539-55.
- Mascarenhas, C.H.M.; Prado, F.O. y Fernandes, M.H. (2013). Factors associated with the quality of life of community health agents. *Ciência Saúde Coletiva*, 18(5), 1375-86.
- McAbee, J.H.; Ragel, B.T.; McCartney, S.; Jones, G.M.; Michael, L.M.; DeCuypere, M. et al. (2015). Factors associated with career satisfaction and burnout among US neurosurgeons: results of a nationwide survey. *Journal of Neurosurgery*, 123(1), 161-73.
- McLean, K.N. (2012). Mental health and well-being in resident mine workers: out of the fly-in fly-out box. *Australian Journal of Rural Health*, 20(3), 126-30.
- Mehta, P. y Kiran, R. (2015). An empirical analysis of job content and contextual factors: a case study of Indian physicians. *Studies on Ethno-Medicine*, 9(3), 353-65.
- Merecz, D. y Andysz, A. (2014). Burnout and demographic characteristics of workers experiencing different types of work-home interaction. *International Journal of*

- Occupational Medicine Environmental Health, 27(6), 933-49.
- Mihelič, K.K. (2014). Commitment to life roles and work-family conflict among managers in a post-socialist country. *Career Development International*, 19(2), 204-21.
- Molino, M.; Ghislieri, C. y Cortese, C.G. (2013). When work enriches family-life: The mediational role of professional development opportunities. *Journal of Workplace Learning*, 25(2), 98-113.
- Nelson, S.A. (2012). Affective commitment of generational cohorts of Brazilian nurses. *International Journal of Manpower*, 33(7), 804-21.
- Nogueira, A.L.A.; Sousa, F.G.M.; Silva, Í.R.; Silva, A.C.O.; Silva, D.C.M. y Santana, E.E.C. (2012). Funcionalidade de famílias de adolescentes de escolas públicas: uma abordagem descritiva. *Cogitare Enfermagem*, 17(2), 224-31.
- Olivares, A.; Bonito, J. y Silva, R. (2015). Qualidade de vida no trabalho dos médicos da atenção básica no estado de Roraima (Brasil). *Psicologia: Saúde e Doenças*, 16(1), 100-11.
- Oliveira, D.B.; Rangel, R.; Costenaro, R.G.S.; Gehlen, M.H.; Quadros, J.S. y Roso, C.C. (2012). Qualidade de vida: percepção de educadores de uma escola estadual do município de Santa Maria - Rio Grande do Sul. *Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental (Online)*, 4(3), 2540-7.
- Peplińska, A.; Jeżewska, M.; Leszczyńska, I. y Połomski, P. (2014). Purpose in life and work-related stress in mariners. Mediating role of quality of marriage bonds and perceived anxiety. *International Maritime Health*, 65(2), 87-92.
- Pettengil, M.A.M. (2005). Vulnerabilidade da família: desenvolvimento do conceito. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 13(6), 982-8.
- Rasool, H. y Nasir, Z.M. (2013). Varying responsibilities across job & home domains and employee well being. *Applied Research in Quality of Life*, 8(4), 413-25.
- Russo, M. y Buonocore, F. (2012). The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. *Journal of Managerial Psychology*, 27(3), 216-36.
- Shanafelt, T.D.; Boone, S.; Tan, L.; Dyrbye, L.N.; Sotile, W.; Satele, D. et al. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of Internal Medicine*, 172(18), 1377-85.
- Silva, M.J.; Victor, J.F.; Mota, F.R.N.; Soares, E.S.; Leite, B.M.B. y Oliveira, E.T. (2014). Análise das propriedades psicométricas do APGAR de família com idosos do nordeste brasileiro. *Escola Anna Nery*, 18(3), 527-32.
- Smilkstein, G. (1978). The family APGAR a proposal for a family function test and its use by physicians. *Journal of Family Practice*, 6(6), 1231-9.
- Soma, K.J.; Thomson, W.M.; Morgaine, K.C. y Harding, W.J. (2012). A qualitative investigation of specialist orthodontists in New Zealand: part 2. Orthodontists' working lives and work-life balance. *Australian Orthodontic Journal*, 28(2), 170-80.
- Stam, M. y Miotto, R.C.T. (2003). Família e cuidado: uma leitura para além do óbvio. *Ciência Cuidado Saúde*, 2(2), 161-8.
- Strzemecka, J.; Pencuła, M.; Owoc, A.; Szot, W.; Strzemecka, E.; Jabłoński, M. et al. (2013). The factor harmful to the quality of human life - shift-work. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 20(2), 298-300.
- Suarez Cuba, M.A. y Alcalá Espinoza, M. (2014). Apgar familiar: una herramienta para detectar disfunción familiar. *Revista Médica La Paz*, 20(1), 53-7.
- The WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, 40, 1403-9.
- Towler, A.J. y Stuhlmacher, A.F. (2013). Attachment styles, relationship

- satisfaction, and well-being in working women. *Journal of Social Psychology*, 153(3), 279-98.
- Veloso, E.F.R; Silva, R.C. y Dutra, J.S. (2012). Diferentes gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 197-208.
- Wilczyński, K.M.; Swamad, M.A.; Subotic, V.; Wizner, D.; Mazgaj, E. y Wajda, W. (2015). Factors influencing the levels of work engagement in physicians from Poland, Serbia and Bulgaria. *Psychiatria Danubina*, 27 Suppl 1, S492-6.
- Yeh, H.J. (2014). Job demands, job resources, and job satisfaction in East Asia. *Social Indicators Research*, 121(1), 47-60.
- Yunes, M.A.M. (2009). Avaliação e intervenção na família: visão geral. In: Wright LM, Leahey M. *Enfermeiras e famílias: um guia para avaliação e intervenção na família*. São Paulo: Roca, cap. 1.
- Zhao, X.; Qu, H. y Liu, J. (2014). An investigation into the relationship between hospitality employees' work-family conflicts and their leisure intentions. *Cornell Hospitality Quarterly*, 20(10), 1-14.