

Qualidade de Vida dos Profissionais do Setor Madeireiro de Vitória da Conquista-BA

Giovanni Correia Vieira¹, Pedro Henrique Alcântara de Cerqueira¹,
Luis Carlos de Freitas¹

¹Departamento de Fitotecnia e Zootecnia, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB,
Vitória da Conquista/BA, Brasil

RESUMO

A pesquisa foi desenvolvida no município de Vitória da Conquista, Estado da Bahia, com o objetivo de avaliar a qualidade de vida de funcionários no setor madeireiro, utilizando-se a metodologia WHOQOL-bref. Foram aplicados 100 questionários com 26 questões cada, subdivididas em quatro domínios: sete pertencentes ao físico; seis ao psicológico; oito ao meio ambiente, e três referentes às relações sociais, além de duas questões de autoavaliação relacionadas a condições de saúde e qualidade de vida. Nesse último domínio, os funcionários relataram estar satisfeitos em relação à qualidade de vida. O domínio 'meio ambiente' apresentou menor grau de satisfação, em virtude da elevada concentração de particulados em suspensão, das temperaturas expressivas no ambiente de trabalho e dos altos índices de ruídos produzidos pelas máquinas de processamento e beneficiamento. Percebe-se, portanto, a importância da ergonomia, num contexto global, para melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, com ênfase nos aspectos físicos, cognitivos e organizacionais do trabalho.

Palavras-chave: WHOQOL-bref, ergonomia, condições de trabalho.

Quality of Life of the Timber Industry Workers in Vitoria da Conquista, State of Bahia, Brazil

ABSTRACT

This research was carried out in the municipality of Vitoria da Conquista, State of Bahia, aiming to evaluate the quality of life of workers from the wood sector utilizing the WHOQOL-bref methodology. We applied 100 questionnaires containing 26 questions subdivided into four areas: seven questions relating to the physical aspect, six questions regarding the psychological aspect, eight concerning the environment, and three with respect to the social relations, besides two self-assessment questions related to health and quality of life. The workers reported being satisfied with their quality of life. The domain 'environment' presented a lower level of satisfaction because of the high concentration of particulates in the air, high temperatures in the working environment, and high level of noise produced by the processing machinery. In general, it was possible to observe the importance of ergonomics in the improvement of the quality of life of workers, with emphasis on the physical, cognitive and organizational aspects.

Keywords: WHOQOL-bref, ergonomics, working conditions.

1. INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida (QV) destaca-se como uma ferramenta de planejamento que tem sido entusiasticamente utilizada por clínicos, pesquisadores, economistas, administradores e políticos. A Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1948, definiu saúde não apenas como ausência de doenças ou enfermidades, adotando também como parâmetro o bem-estar físico, mental e social das pessoas. Esse aspecto tem, portanto, reforçado o uso da qualidade de vida como um conceito necessário na prática dos cuidados e nas pesquisas sobre saúde e ergonomia (Fleck et al., 2000).

A qualidade de vida relaciona-se também com fatores de natureza econômica. Para Medeiros (2002), funcionários com boa qualidade de vida estarão estimulados e comprometidos com o trabalho, já que trabalhadores pouco satisfeitos e desmotivados apresentam altos índices de absenteísmo, rotatividade e acidentes de trabalho, e, conseqüentemente, baixa produtividade e pouca qualidade dos produtos e serviços.

Os estudos das condições de trabalho, segundo Silva et al. (2002), são importantes por servir de base para realização de mudanças no ambiente, aprimorando e adaptando máquinas e equipamentos de acordo com as características físicas dos trabalhadores, proporcionando segurança, saúde e conforto, com reflexos na qualidade de vida e no rendimento das operações.

O setor madeireiro sempre apresentou grande destaque, tanto em número de empresas como em consumo de madeira (Eleotério et al., 1996), sendo o segmento do setor florestal brasileiro com maior participação no mercado externo (Biasi & Rocha, 2007). Neste contexto, estudos relacionados à qualidade de vida de funcionários podem estar relacionados ao ambiente bem como às ferramentas e aos maquinários de trabalho. Tais fatores, quando não projetados sob o ponto de vista ergonômico, podem proporcionar riscos biomecânicos e sobrecarga física, contribuindo para a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais.

O Grupo de Qualidade de Vida da OMS desenvolveu uma metodologia denominada de WHOQOL-100, em que a qualidade de vida é avaliada

por meio de um questionário com 100 questões, que afere a percepção do indivíduo sobre a qualidade de vida. A necessidade de metodologias mais rápidas e de fácil aplicação fez com que a OMS desenvolvesse uma versão abreviada do WHOQOL-100, o WHOQOL-brev, composto por 26 questões.

Dada a importância do trabalho na qualidade de vida, bem como a escassez de pesquisas abordando tal assunto no setor madeireiro, buscou-se por meio da metodologia WHOQOL-brev avaliar a qualidade de vida de funcionários do segmento madeireiro no município de Vitória da Conquista-BA.

2. MATERIAL E MÉTODOS

2.1. Caracterização da área de estudo

Os dados foram levantados em empresas responsáveis pelo processamento e pelo beneficiamento de madeira no município de Vitória da Conquista-BA, localizado nas coordenadas geográficas de 14° 50' 53" S e 40° 50' 19" W.

2.2. Tamanho da amostra

O tamanho da amostra foi estimado pelo método da proporção populacional e foi obtido pela Equação 1 (Triola, 1999):

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha/2}}{E} \right)^2 \times P \times (1 - p) \quad (1)$$

em que: n = tamanho da amostra; P = estimativa máxima, em percentual, para a verdadeira proporção populacional; $Z_{\alpha/2}$ = intervalo de confiança; E = erro máximo em estimar a verdadeira proporção populacional.

O tamanho da amostra está relacionado com a proporção populacional, que é desconhecida. Assim, utilizou-se o valor de P , que torna a função $f(P) = P(1 - P)$ máxima, sendo $P = 0,5$.

Para a pesquisa, considerou-se um nível de confiança de 95% e uma margem de erro de 10% para mais ou para menos, sendo que o tamanho de amostra obtido foi de 97 pessoas, sendo avaliados 100 funcionários do gênero masculino em 11 empresas.

Os dados obtidos foram processados com o auxílio do software Microsoft Excel 2010.

2.3. Avaliação da qualidade de vida (WHOQOL-bref)

Para a avaliação da qualidade de vida, utilizou-se a metodologia WHOQOL-bref. Trata-se de um questionário com 26 questões, desenvolvido para medir qualidade de vida. O WHOQOL-bref é composto por quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente, sendo as questões distribuídas da seguinte forma: duas questões gerais de qualidade de vida, em que o funcionário faz uma autoavaliação da qualidade de vida e das condições de saúde; sete questões relacionadas ao domínio físico; seis questões sobre o domínio psicológico; três questões sobre relações pessoais, e oito questões relacionadas ao meio ambiente (Quadro 1).

Os funcionários, entrevistados individualmente para evitar interferências entre as respostas, realizam as atividades de desdobramento da madeira semiprocessada; confecção de esquadrias e outras peças utilizadas pela construção civil, e carregamento das máquinas de processamento e beneficiamento, assim como dos veículos de transporte.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados mostraram que cerca de 66,07% dos profissionais autoavaliaram como satisfeitos com a qualidade de vida, sendo este dado importante por retratar, no contexto geral, a interação dos indivíduos com o ambiente cotidiano (Figura 1).

Quadro 1. Domínios e parâmetros do WHOQOL-BREF, para avaliação da qualidade de vida de funcionários no setor madeireiro em Vitória da Conquista-BA, 2012.

Chart 1. Domains and parameters of the WHOQOL-BREF to evaluate quality of life of employees in the timber sector in Vitória da Conquista - BA, 2012.

Qualidade de vida global e percepção geral da saúde
Autoavaliação da Qualidade de vida
Satisfação com estado de saúde
Domínio 1 - Domínio físico
Dor e desconforto
Energia e fadiga
Sono e repouso
Mobilidade
Atividade da vida cotidiana
Dependência de medicação ou de tratamentos
Capacidade de trabalho
Domínio 2 - Domínio psicológico
Sentimentos positivos
Pensar, aprender, memória e concentração
Autoestima
Imagem corporal e aparência
Sentimentos negativos
Espiritualidade/religião/crenças pessoais
Domínio 3 - Relações sociais
Relações pessoais
Suporte (apoio) social
Atividade sexual
Domínio 4 - Meio ambiente
Segurança física e proteção
Ambiente no lar
Recursos financeiros
Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
Participação e oportunidades de recreação e lazer
Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
Transporte

Fonte: Adaptado de Fleck et al. (2000).

Source: Adapted from Fleck et al. (2000).

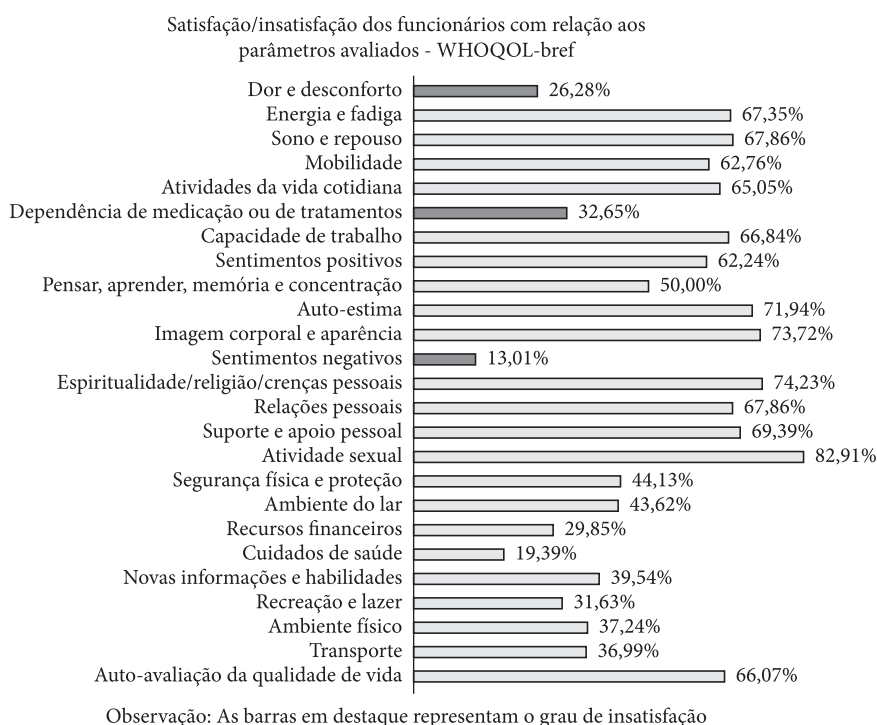


Figura 1. Grau de satisfação/insatisfação dos funcionários do setor madeireiro com relação aos parâmetros analisados pelo teste WHOQOL-bref, 2012.

Figure 1. Satisfaction/dissatisfaction of the employees of the logging industry with respect to the parameters analyzed by the test WHOQOL-bref, 2012.

Com relação ao **domínio físico**, observou-se que “Energia e fadiga” e “Capacidade de trabalho” obtiveram grau de satisfação de 67,35% e 66,84%, respectivamente. Esses resultados demonstram que, apesar do trabalho executado exigir grande esforço físico, o mesmo mostrou-se compatível com a capacidade dos funcionários dos setores madeireiros avaliados (Figura 1). Na avaliação do parâmetro “dor e desconforto”, observou-se que os funcionários apresentaram baixo grau de insatisfação (26,28%). O mesmo parâmetro apresentou alto coeficiente de variação (53,95%), o que pode ser explicado pelas diferentes categorias de trabalho (leve, moderado e pesado).

No que tange ao **domínio psicológico**, o parâmetro “autoestima” – fator importante para a motivação dos trabalhadores nas suas atividades, bem como para a melhoria da qualidade de vida do indivíduo – apresentou grau de satisfação de (71,94%). Esse quesito mostra-se ainda essencial para as relações sociais e a competitividade da empresa, uma vez que pessoas seguras e autoconfiantes tendem a tomar decisões mais assertivas e se

recuperarem mais rapidamente de fracassos comuns à atividade empresarial. Analisando-se o parâmetro “concentração”, observou-se grau de satisfação médio (50%), sendo esse índice preocupante, haja vista que funcionários desse segmento estão expostos a equipamentos de alta periculosidade, exigindo-lhes, portanto, maior atenção durante a realização de suas tarefas. O estabelecimento de pausas adequadas durante as atividades pode reduzir o estresse e melhorar a capacidade cognitiva dos trabalhadores, com reflexos no respectivo parâmetro (Figura 1).

No que se refere ao **domínio relações sociais**, os parâmetros “relações pessoais” e “apoio pessoal” apresentaram índices de satisfação de 67,86% e 69,39%, respectivamente. Tal aspecto evidencia uma relação saudável e de boas práticas interpessoais. Harmonizar a convivência dos funcionários mostra-se de fundamental importância como forma de manter a equipe motivada e estimulada a criar e produzir bens e serviços de qualidade.

Com relação ao **domínio meio ambiente**, observou-se um baixo índice de satisfação para

o parâmetro “recursos financeiros” (28,47%). De acordo com os trabalhadores entrevistados, o salário não é suficiente para atender a suas necessidades básicas. Segundo Rosa (2006), existe uma relação direta entre o comprometimento dos funcionários com a empresa e a recompensa financeira. Os trabalhadores apresentaram também certo índice de insatisfação (44,13%), quando da avaliação do parâmetro “segurança física e proteção”. Os principais motivos para esse resultado pode estar relacionado às más condições de trabalho, tais como a indisponibilidade de equipamentos de proteção individual e coletiva, e os ambientes insalubres, o que aumenta a sensação de insegurança e riscos de acidentes nas atividades. No que se refere aos “cuidados com a saúde”, observou-se baixo grau de satisfação (17,71%), com a maioria dos funcionários utilizando como recurso o Sistema Único de Saúde (SUS) que, de acordo com os mesmos, são insuficientes para atender às suas necessidades. A criação de planos de saúde empresarial mostra-se como alternativa para melhor desempenho desse parâmetro.

Analisando-se o parâmetro “oportunidades de recreação e lazer”, observou-se pouca satisfação (31,63%). Funcionários que não possuem oportunidade de lazer podem desenvolver o estresse, reduzindo assim a capacidade criativa e produtiva em longo prazo (Medeiros, 2002). Conforme relatado anteriormente, a “concentração” apresentou médio grau de satisfação (50%), o que pode estar atrelado ao estresse durante as atividades, com reflexos nos processos cognitivos. Funcionários que

apresentam boas relações familiares e oportunidades de recreação estão menos propensos aos danos psicológicos e mais aptos nos seus processos cognitivos, tais como concentração, raciocínio e resposta motora, dentre outros. No que tange à “aquisição de novas informações e habilidade”, os funcionários apresentaram pouca satisfação (39,54%). Pessoas com maior grau de instrução têm maior acesso às informações e conhecimentos, podendo, dessa forma, tomar decisões mais assertivas em relação aos diversos fatores que interferem em suas vidas. Para Medeiros (2002), a implementação de programas de capacitação, tais como a oportunidade de treinamentos e educação formal, traz resultados positivos tanto para a empresa quanto para os funcionários. Silva et al. (2007), estudando trabalhadores da colheita florestal no triângulo mineiro, observaram que 75% dos trabalhadores declararam possuir boa capacidade para o trabalho, sendo que a oportunidade de melhorar o nível de escolaridade foi considerada fator preponderante para a melhoria da qualidade de vida.

Com relação ao parâmetro “ambiente físico”, o grau de satisfação apresentou um percentual de 37,24% e esse baixo índice está relacionado com as condições insalubres dos locais de trabalho avaliados, tais como alta concentração de particulados em suspensão, temperatura fora da zona de conforto térmico e níveis de ruído expressivos.

Os parâmetros avaliados, agrupados nos domínios físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente, resultaram em um índice geral para cada um dos respectivos domínios (Figura 2). O índice mais

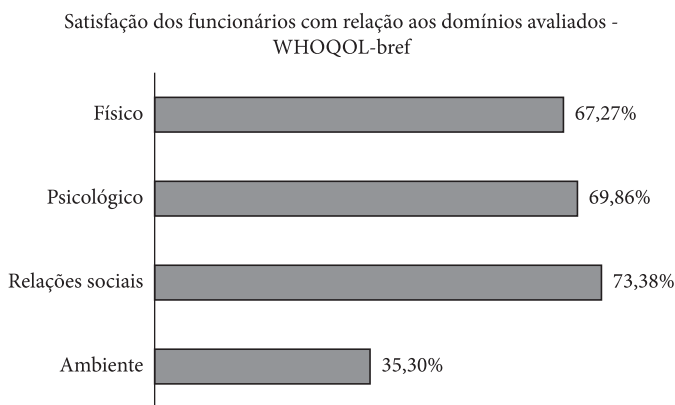


Figura 2. Grau de satisfação dos funcionários do setor madeireiro com relação aos domínios analisados pelo teste WHOQOL-bref, 2012.

Figure 2. Satisfaction of employees of the logging industry in relation to the areas analyzed by the test WHOQOL-bref, 2012.

Tabela 1. Média, amplitude e medidas de dispersão dos domínios avaliados pelo teste WHOQOL-bref, 2012.
Table 1. Average amplitude and dispersion measures of the domains assessed by the WHOQOL-bref, 2012.

Domínio	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação	Valor mínimo	Valor máximo	Amplitude
Físico	14,76	2,09	14,16	9,71	18,29	8,57
Psicológico	15,18	1,95	12,88	11,33	18,00	6,67
Relações sociais	15,74	3,03	19,22	6,67	20,00	13,33
Meio ambiente	9,65	1,71	17,77	7,00	13,00	6,00
Autoavaliação da QV	14,57	3,22	22,12	8,00	20,00	12,00
Total	13,38	1,41	10,51	10,31	16,62	6,31

expressivo foi observado para o domínio **relações sociais**, com percentual de 73,38%; diversamente, para o domínio **meio ambiente**, foi constatado o menor índice, com valor de 35,30% (Figura 2). Rosa (2006) observou comportamento semelhante para trabalhadores do ramo de metalurgia, no Estado do Paraná. Medeiros (2002), avaliando a qualidade de vida de trabalhadores da construção civil, observou a mesma tendência para o domínio em questão, sendo os motivos semelhantes aos apresentados pelo setor madeireiro avaliado. Entre as principais medidas para melhorar a satisfação com relação ao domínio **meio ambiente**, destacam-se: a organização adequada dos equipamentos de forma a otimizar o espaço; o uso de máquinas modernas e em bom estado de conservação; a utilização de equipamentos de proteção individual e coletiva; a limpeza e a organização do pátio de trabalho, e o planejamento adequado das instalações, priorizando uma melhor circulação de ar e iluminação natural do ambiente.

A Tabela 1 ilustra as médias, amplitudes e medidas de dispersão, sendo coeficientes de variação para os domínios físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente, e a autoavaliação da qualidade de vida, respectivamente, 14,16%, 12,88%, 19,22%, 17,77% e 22,12%.

4. CONCLUSÕES

Os funcionários, na autoavaliação, se mostraram satisfeitos com a qualidade de vida, sendo o ambiente de trabalho o domínio com menor grau de satisfação, destacando as seguintes variáveis: concentração expressiva de particulados em suspensão, afetando diretamente a saúde do operador

dada a alta periculosidade desses componentes; altas temperaturas do ambiente de trabalho, impactando diretamente na disposição para o trabalho, em virtude da fadiga gerada pela sobrecarga térmica; ruídos gerados pelas máquinas de processamento e beneficiamento de madeira, comprometendo os aspectos físicos e psicológicos dos trabalhadores. Percebe-se, assim, a importância da ergonomia, num contexto global, para melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, com ênfase nos aspectos físicos, cognitivos e organizacionais do trabalho.

STATUS DA SUBMISSÃO

Recebido: 17/08/2012

Aceito: 19/12/2012

Publicado: 30/06/2013

AUTOR(ES) PARA CORRESPONDÊNCIA

Giovanni Correia Vieira

Departamento de Fitotecnia e Zootecnia,
 Universidade Estadual do Sudoeste da
 Bahia – UESB, Vitória da Conquista, BA, Brasil
 e-mail: cvgiovanni@gmail.com

REFERÊNCIAS

Biasi CP, Rocha MP. Rendimento em Madeira Serrada e Quantificação de Resíduos para Três Espécies Tropicais, *Revista Floresta* 2007; 37(1): 95-108.

Eleotério JR, Storck L, Lopes SJ. Caracterização de peças de madeira produzidas em serrarias visando o controle de qualidade, *Revista Ciência Florestal* 1996; 6(1): 89-99.

Fleck MP, Louzada S, Xavier M, Chachamovich E, Vieira G, Santos L et al. Aplicação da versão em

português do instrumento abreviado de avaliação de qualidade de vida “WHOQOL-bref”. *Revista de Saúde Pública* 2000; 33(2): 178-183. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102000000200012>

Medeiros EG. *Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Área da Construção Civil* [dissertação]. Porto Alegre: Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 2002.138 p.

Rosa MAS. *Qualidade de vida no trabalho: Análise de caso de trabalhadores de uma empresa do ramo de metalurgia de Ponta Grossa – PR* [dissertação]. Ponta Grossa: Universidade Tecnológica Federal do Paraná; 2006. 109 p.

Silva KR, Souza AP, Minetti LJ. Avaliação do Perfil dos trabalhadores e das condições de trabalho em marcenarias no município de Viçosa – MG. *Revista Árvore* 2002; 26(6): 769-775. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-67622002000600013>

Silva EN, Oliveira RJ, Machado CC, Souza AP, Minette LJ. Avaliação da Qualidade de Vida de Trabalhadores da Colheita Florestal no Triângulo Mineiro. In: *Anais do III Simpósio Brasileiro sobre Ergonomia e Segurança do Trabalho Florestal e Agrícola*; 2007; Viçosa. Viçosa: UFV, 2007.

Triola MF. *Introdução à Estatística*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1999.