

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE TERAPEUTAS OCUPACIONAIS QUE ATUAM COM A ABORDAGEM DE INTEGRAÇÃO SENSORIAL DE AYRES: UMA AVALIAÇÃO PRELIMINAR

Marcella Vieira Pereira²¹
Giovana Dias de Siqueira²²
Ísis Lorrane Silva de Moraes²³
Bárbara Ruanna Pinheiro Mendes²⁴
Hellen Patrícia Oliveira de S. dos Santos²⁵
Karina Saunders Montenegro²⁶

INTRODUÇÃO

A Terapia Ocupacional é uma profissão que visa entender as atividades significativas do cliente com o intuito de proporcionar melhora nas demandas funcionais do dia a dia através da ocupação, promovendo melhora na saúde e bem-estar do indivíduo. A ocupação é toda tarefa que a pessoa realiza no seu cotidiano e é crucial para a formação do senso de competência e valor do cliente (WFOT, 2010; AOTA, 2008).

A Terapia de Integração Sensorial de Ayres é uma abordagem criada pela terapeuta ocupacional e psicóloga, doutora Anna Jean Ayres, em estudos que se desenvolveram durante 30 anos. Para Jean Ayres, a Integração Sensorial é um processo que ocorre naturalmente no cérebro e nos possibilita responder adequadamente às exigências do meio (OLIVEIRA; SOUZA, 2022).

²¹Terapeuta Ocupacional.

²²Terapeuta Ocupacional.

²³Terapeuta Ocupacional.

²⁴Terapeuta Ocupacional.

²⁵Terapeuta Ocupacional.

²⁶Terapeuta Ocupacional. Mestre em Ensino em Saúde na Amazônia (UEPA). Docente da Certificação Brasileira em Integração Sensorial. Orientadora do Trabalho.

Ayres apoiou seus estudos em três sistemas proximais que compreendem os sistemas vestibular, proprioceptivo e tátil. Quando há alguma dificuldade na integração dessas informações, identificamos uma Disfunção de Integração Sensorial (DIS). Inicialmente, Ayres destinou seus estudos para crianças com dificuldades de aprendizagem, entretanto, atualmente, a abordagem da Integração Sensorial é adotada para tratamento de disfunções sensoriais de crianças com desordens do neurodesenvolvimento (OLIVEIRA; SOUZA, 2022).

O exercício da Terapia de Integração Sensorial (IS) exige do terapeuta ocupacional a capacidade de vencer diversos desafios diários para a prática da profissão. Ademais, para além das demandas inerentes à profissão, o terapeuta ocupacional precisa desenvolver habilidades interpessoais para se relacionar, por exemplo, com as demandas dos familiares e dos cuidadores dos pacientes, assim como, paralelamente, enfrentar os confrontos naturais de um trabalho em equipe.

Diante disso, o estudo de Lipp, Malagris e Novais (2007) conceituou o termo Qualidade de Vida (QV) como estado de satisfação pleno do corpo físico e mental e não somente a um estado de saúde de não doença. A falta de qualidade de vida pode provocar muitos danos à saúde da pessoa.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito muito amplo. Segundo Dal Forno e Finger (2015), é um conjunto de ações que desenvolvem melhorias no ambiente de trabalho. Apesar de o conceito de Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho sejam diferentes, ambas se correlacionam, pois, as áreas da vida de uma pessoa podem ser afetadas por demandas relacionadas ao trabalho e áreas do trabalho podem ser influenciadas por demandas pessoais.

Apesar de pesquisas relacionadas à QVT existirem, na área da Terapia Ocupacional ainda são escassas. Isso se deve, historicamente, à consolidação da formação em Terapia Ocupacional e ao conjunto de modificações que vem ocorrendo no mundo do trabalho, com

profundas transformações na lógica organizacional, na introdução de novas tecnologias, de múltiplas demandas (CARVALHO, 2010).

Diante disso, correlacionando com a sobrecarga acerca do trabalho desenvolvido por terapeutas ocupacionais na abordagem de Integração Sensorial com o público infantil, e diante das demandas exigidas no ambiente de atuação do terapeuta ocupacional, autoras como Lancman e Ghirard (2002) afirmam ainda que se o trabalho leva ao sofrimento, esse mesmo trabalho pode se constituir numa fonte de prazer e de desenvolvimento humano do indivíduo tanto quanto de adoecimento.

Dessa forma, este trabalho visa identificar a qualidade de vida no trabalho de terapeutas ocupacionais que atuam com a abordagem de Integração Sensorial de Ayres.

MÉTODO

Trata-se de um estudo preliminar, de abordagem quantitativa, sobre a qualidade de vida no trabalho de terapeutas ocupacionais que atuam com a abordagem de Integração Sensorial, com números ainda restritos de profissionais na amostra, bem como de fatores avaliados.

O estudo ocorreu nas clínicas em que as pesquisadoras trabalham, localizadas nas cidades de Belém, Cuiabá e Rio de Janeiro. Nossa amostra consta com um total de 14 participantes, todas mulheres, atendendo ao único critério de inclusão de atuarem com a abordagem de ISA, sendo já certificados (n=6) ou ainda em formação (n=8), e praticando nas cidades de Belém (n=7), Cuiabá (n=3) e Rio de Janeiro (n=4).

Ressalta-se que o presente estudo faz parte do projeto da Certificação Brasileira em Integração Sensorial, aprovado pelo Comitê de Ética, sob o n. 59010522.1.000.5174, e respeitando todas as normas estabelecidas para pesquisas com seres humanos.

Utilizou-se como instrumento de coleta de dados um questionário, que foi aplicado durante o mês de novembro de 2022, na forma de um formulário digital e/ou impresso, apenas para terapeutas

ocupacionais que utilizavam a Abordagem da Integração Sensorial (AIS). Todos os terapeutas assinaram o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE). Foram excluídos do estudo os formulários incompletos.

O questionário era composto por 20 perguntas já padronizadas e validadas por Cheremeta e colaboradores (2011) do protocolo QWLQ-Bref, que consiste em uma versão abreviada a partir do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho em língua portuguesa, com setenta e oito perguntas (QWLQ-78) (REIS JÚNIOR *et al.*, 2008), sendo este, por sua vez, uma adaptação transcultural em linguagem simples e inclusiva do questionário proposto pelo *World Health Organization Quality of Life Group* (WHOQOL-100) (FLECK, 2000).

Foram feitas quatro perguntas de domínio físico/saúde, três perguntas de domínio psicológico, quatro perguntas de domínio pessoal e nove perguntas de domínio profissional. No Quadro 1, lista-se todas as vinte perguntas selecionadas no QWLQ-Bref, com seu respectivo domínio e sua relativa numeração no QWLQ-78. Os respondentes deviam apenas responder cada pergunta através de uma escala de *Likert* em cinco níveis: 1: muito baixa/muito ruim; 2: baixa/ruim; 3: média; 4: alta/boa; 5: muito alta/muito boa.

Os dados foram anonimizados e tabulados usando o programa de planilhas Excel/Windows. A partir da distribuição das respostas, foi computada a média, o desvio-padrão e o coeficiente de variação das respostas para cada domínio, as quais foram então expressas no Quadro 2 e de um gráfico de satisfação positiva/negativa entre os respondentes (Figura 1).

Quadro 1 - Domínios de avaliação da qualidade de vida no trabalho, com as vinte perguntas selecionadas no QWLQ-Bref, e sua respectiva numeração no QWLQ-78

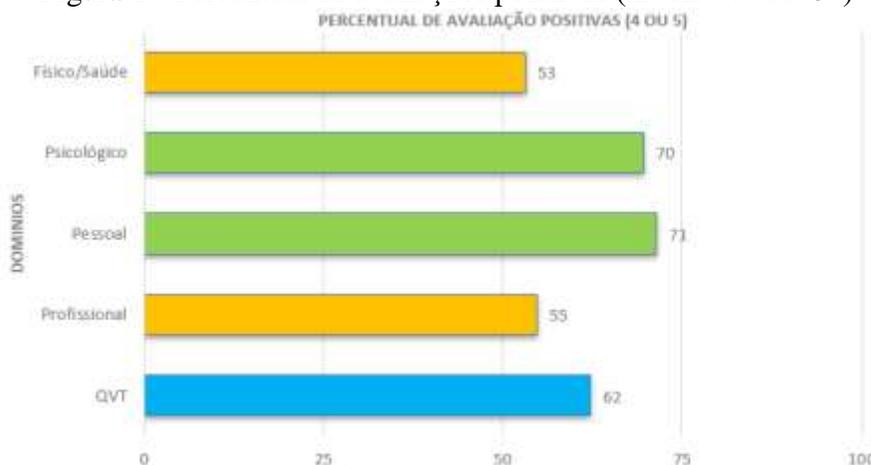
DOMÍNIO	78	bref	QUESTÃO
Físico (4)	31	4	Em que medida você avalia o seu sono?
	36	8	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	69	17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	77	19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?
Psicológico (3)	22	2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	32	5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	37	9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
Pessoal (4)	33	6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	38	10	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	45	11	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?
Profissional (9)	66	15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
	20	1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	24	3	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	35	7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	46	12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	59	13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?
	63	14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
	67	16	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?
	72	18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
78	20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?	

Fonte: baseado em Cheremeta e colaboradores (2011).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

As respostas dos 14 terapeutas ocupacionais, participantes deste estudo, foram sintetizadas na Figura 1, no gráfico, foi possível observar que a maioria desses terapeutas ocupacionais (62%) avalia positivamente sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Figura 1 - Percentual de avaliações positivas (níveis “4” ou “5”)



Fonte: elaborado pelos autores.

O domínio pessoal obteve o melhor índice de satisfação, com 71% de avaliações nível 4 ou 5 nas escalas de *Likert*. Este domínio diz respeito a questões relacionadas com realizações pessoais, percepção da própria família a respeito do trabalho e relações interpessoais com colegas profissionais e chefes que compartilham o espaço de trabalho.

Em segundo lugar, com 70% de avaliações positivas, o domínio psicológico abarca aspectos relacionados à motivação e realização pessoal no trabalho, respeito e liberdade de expressão na equipe. Em terceiro lugar de satisfação (55%), o domínio profissional reúne questões diretamente relacionadas com qualidade de vida no próprio ambiente de trabalho: liberdade, igualdade e amizades entre os funcionários, participação nas decisões, responsabilidades, variedades nas tarefas, suporte técnico e formação, orgulho do local onde trabalha. Por último, o domínio físico (53%) avalia aspectos relacionados às necessidades fisiológicas e à qualidade do sono.

Identificamos que 62% dos participantes avaliam sua QVT de forma positiva ou muito positiva, o que demonstra uma satisfação geral com a qualidade de vida no ambiente de trabalho desses terapeutas ocupacionais atuando com IS. Mas percebemos que, embora o grau de satisfação seja maior para os domínios pessoal e

psicológico (71 e 70%, respectivamente), os domínios profissional e físico tiveram apenas 55% e 53% de terapeutas satisfeitos.

Quadro 2 - Média, desvio padrão, coeficiente de variação, valor mínimo, valor máximo e amplitude gerados a partir de planilhas no Excel/Windows

AMPLITUDE	1,500	2,333	1,750	3,000	1,792
VALOR MÁXIMO	3,750	5,000	4,750	4,444	4,299
VALOR MÍNIMO	2,250	2,667	3,000	1,444	2,507
COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	16,229	18,146	13,383	24,299	15,279
DESVIO PADRÃO	0,507	0,687	0,516	0,775	0,533
MÉDIA	3,125	3,786	3,857	3,190	3,490
DOMÍNIO	Físico/Saúde	Psicológico	Pessoal	Profissional	QVT

Fonte: elaborado pelos autores.

Diversos fatores colaboram para o domínio físico ser o domínio com a menor pontuação, dentre eles, a má qualidade do sono consequente do ritmo de trabalho dos profissionais de saúde. No entanto, existem fatores físicos específicos resultantes da prática da abordagem de Integração Sensorial em Terapia Ocupacional, uma vez que o público e o contexto clínico tragam exigências adicionais: deslocamento e uso de equipamentos pesados; frequência elevada de mudança de posturas, gerando desgastes articulares; público na sua maioria infantil, apresentando distúrbios do neurodesenvolvimento e/ou deficiências múltiplas, que requer maior atenção e cuidados redobrados e constantes. Tais fatores específicos merecem ser avaliados de forma mais aprofundada.

Observou-se que apenas um pouco mais da metade dos participantes (55%) expressaram satisfação de nível 4 ou 5 nas perguntas referentes ao domínio profissional. Considerando as adaptações das tecnologias, dos modos de atendimento, e as exigências de um mercado de trabalho em constante transformação, é fundamental entender melhor quais fatores específicos à abordagem de IS podem afetar tal percepção, para promover mudanças organizacionais que colaboram com o crescimento individual de todos os membros das equipes terapêuticas, e com o crescimento das instituições que investiram nesta abordagem mais moderna, ousada e integrativa de tratamento.

Ao analisar-se os níveis de respostas nas perguntas individuais, independentemente dos domínios associados, percebe-se que as questões relativas à percepção interna e externa da profissão de TO (#9: “orgulho pela profissão”) e (#11: “avaliação pela família”) obtiveram pontuação altíssima (91/100 e 90/100), seguidas pelas perguntas sobre a avaliação da “liberdade para criar coisas novas no trabalho” (#1, 77/100) e do “respeito pelos colegas” (#15, 76/100).

Nesse sentido, Sirgy e colaboradores (2001) apontam que a Qualidade de Vida no Trabalho em si é vista como a satisfação das necessidades do empregado. Uma vez atendida, ela se encontra associada a outras variáveis consequentes. Entre essas variáveis,

encontram-se o comprometimento organizacional, satisfação com o trabalho, satisfação em outros domínios da vida (família, lazer, saúde, educação, amizade, cultura, status social etc.).

As piores pontuações foram, respectivamente, para as avaliações sobre: “treinamento dado pela organização” (#14, 46/100); “qualidade do sono” (#4: 56/100); “nível de participação nas decisões” (#12: 59/100); “variedade das tarefas” (#16: 61/100).

Nunes (2007) afirma, nesse sentido, que conhecer os valores e significados atribuídos ao trabalho pelo trabalhador é apenas um dos elementos de avaliação das atividades produtivas e de trabalho.

Outros estudos, como o estudo recente sobre qualidade de vida de nutricionistas, Vieira e Nunes (2022) apontaram a necessidade de promover reconhecimento, motivação e valorização dos profissionais, pois, tais fatores influenciam diretamente no bem-estar cotidiano no trabalho e, por consequência, no engajamento na clínica/empresa. Nesse contexto, parece importante investigar a influência na QVT percebida de atividades em grupo em momentos de trabalho (reuniões de equipes multidisciplinares) e não-trabalho, como em pausas para café.

Portanto, as instituições que pretendem oferecer atendimento de melhor qualidade através da contratação de profissionais certificados em IS devem promover um ambiente de empoderamento para seus profissionais qualificados, garantindo que sejam satisfeitos e engajados na empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A maioria dos profissionais participantes avaliaram de forma positiva sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Os domínios pessoal e psicológico tiveram uma maior porcentagem e os domínios profissional e físico apresentaram uma menor proporção em comparação com os outros dois domínios.

A versão abreviada do QWLQ apresenta vantagens, como a rapidez de coleta e processamento dos dados, mas também limitações

intrínsecas resultando do número bastante reduzido de perguntas para cada domínio, o que torna necessário um estudo complementar mais aprofundado, incluindo perguntas que avaliam as especificidades da prática da abordagem de IS, e buscando correlações com as características sociodemográficas dos terapeutas, em particular, com o tempo de experiência como TO, o tempo de prática com a abordagem de IS.

Desse modo, o entendimento das variáveis que impactam esse cenário é muito útil para o desenvolvimento de novas pesquisas e práticas desempenhadas pelos terapeutas ocupacionais, de modo que possam corroborar para um melhor desempenho ocupacional desses profissionais em seu âmbito de trabalho.

REFERÊNCIAS

AOTA. Occupational Therapy Practice. Framework: Domain & Process. **The American Journal Occupational Therapy**, v. 63, n. 6., p. 625-683, nov./dez. 2008.

CARVALHO, C. R. A. **A atuação dos terapeutas ocupacionais em unidades públicas de saúde da cidade do Rio de Janeiro**. 2010. 82 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2010.

CHEREMETA, M. *et al.* Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 3, n. 1, 2011.

DAL FORNO, C.; FINGER, E. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 07, n. 02, p. 103-112, abr./jun. 2015.

FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 5, p. 33-38, 2000.

LANCMAN, S.; GHIRARDI, M. I. G. Pensando novas práticas em terapia ocupacional, saúde e trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 44-50, 2002.

LIPP, M. E. N. (Org.). **Pesquisas sobre stress no Brasil**: Saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papirus Editora, 2001.

LIPP, M. E. N.; MALAGRIS, L. E. N.; NOVAIS, L. E. **Stress ao longo da vida**. São Paulo: Ícone, 2007.

NUNES, C. M. P. Avaliações das Atividades Produtivas e de Trabalho. In: CAVALCANTI, A.; GALVÃO, C. **Terapia Ocupacional Fundamentação & Prática**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2007.

OLIVEIRA, P. L.; SOUZA, A. P. R. Terapia com base em Integração Sensorial em um caso de Transtorno do Espectro Autista com seletividade alimentar. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 30, 2022.

OLIVEIRA, W. A. D. *et al.* Impactos psicológicos e ocupacionais das sucessivas ondas recentes de pandemias em profissionais da saúde: revisão integrativa e lições aprendidas. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 37, 2020.

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. 114f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2008.

SELYE, H. A. Syndrome produced by diverse nervous agents. **Nature**, v. 138, n. 32, 1936.

SIRGY, M. J. *et al.* A new measure of quality of working life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. **Social Indicators Research**, v. 55, p. 241-302, 2001.

VIEIRA, Bianca; NUNES, Marcos André de Souza. Qualidade de vida no trabalho: fator motivacional nas organizações. **Revista Interdisciplinar Saberes**, v. 4, n. 2, 2022.

WFOT. World Federation of Occupational Therapist. **Abordagem centrada no cliente em Terapia Ocupacional**. 2010.