

Qualidade de vida entre acadêmicos e egressos de um curso de Gestão de Pessoas no município de Valença-RJ

Quality of life among students and graduate of a Human Resource Management course in the municipality of Valença-RJ

DOI:10.34117/bjdv7n9-244

Recebimento dos originais: 07/08/2021

Aceitação para publicação: 15/09/2021

Júlio Cesar da Silva

Mestrando do Programa de Gestão e Estratégia
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – PPGE/UFRRJ
Centro Universitário de Valença – UNIFAA
Rua Sargento Vitor Hugo, 161 - Bairro de Fátima – Valença - RJ
E-mail: rh.jcesar@gmail.com

Anne Jefferson Corrêa da Silva

Pós-graduada em Gestão de Recursos Humanos
Centro Universitário Geraldo Di Biasi (UGB)
Centro Universitário de Valença – UNIFAA
Rua Sargento Vitor Hugo, 161 - Bairro de Fátima – Valença - RJ
E-mail: annejefferson@gmail.com

Carlos Antônio da Silva Carvalho

Doutorando em Educação na Universidade Católica de Petrópolis (UCP)
Centro Universitário de Valença – UNIFAA
Rua Sargento Vitor Hugo, 161 - Bairro de Fátima – Valença - RJ
E-mail: carlos.carvalho@faa.edu.br

Fernanda Nunes de Souza

Pós-doutoranda em Odontologia
Universidade Federal Fluminense – UFF
Centro Universitário São José – UniSãoJosé
Avenida de Santa Cruz, 580 – Realengo - Rio de Janeiro - RJ
E-mail: nandasouzanunes@gmail.com

Rafael Pereira Guilherme

Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos
Centro Universitário de Valença – UNIFAA
Rua Procópio Bandeira, 179 – Cambota – Valença - RJ
E-mail: rh.rafaelguilherme@gmail.com

RESUMO

A valorização do capital humano é um dos objetivos da moderna Gestão de Pessoas, a qual busca, por meio de seus subsistemas, conciliar as expectativas das organizações e dos colaboradores, a exemplo da oferta de um ambiente de trabalho que garanta condições adequadas de qualidade de vida. Este estudo de campo, do tipo levantamento, descritivo-exploratório e de abordagem quantitativa, teve como objetivo identificar o nível de

qualidade de vida existente entre ingressantes, formandos e egressos de um curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos de um centro universitário localizado no município de Valença-RJ. A coleta de dados foi efetuada por meio de um questionário estruturado, dividido em duas seções: perfil sociodemográfico e acadêmico e nível de qualidade de vida, este avaliado pelo Questionário SF-36 (Short Form Health Survey 36). Para análise dos dados, utilizou-se a estatística descritiva univariada. Dos 148 participantes, 18,24% eram ingressantes, 41,21% formandos e 40,54% egressos. Entre os investigados, predomina o sexo feminino, a faixa etária 21-24 anos, a inserção no mercado de trabalho, a prática de atividades físicas, a percepção de um nível de saúde considerado “bom” e as mesmas condições de saúde quando comparadas a 01ano atrás. Quanto ao nível de qualidade de vida, no geral, as maiores médias dos domínios do SF-36 foram observadas entre ingressantes e, as menores, entre formandos. Diante dos resultados, sugere-se à instituição de ensino ações que potencializem o nível de qualidade de vida dos estudantes, principalmente dos que estão finalizando o curso.

Palavras-Chave: Ensino Superior, Gestão de Pessoas, Instrumento SF-36, Qualidade de Vida.

ABSTRACT

The enhancement of human capital is one of the goals of modern Human Resources, which seeks, through its subsystems, reconcile the expectations of organizations and employees, such as offering a working environment that guarantees adequate conditions of quality of life. This field study, of the survey type, descriptive-exploratory and quantitative approach, aimed to identify the level of quality of life existing among freshmen, graduates and bachelor's degree of a Technology course in Human Resources Management of a university center located in the municipality of Valença-RJ. The data collection was performed through a structured questionnaire, divided into two sections: sociodemographic and academic profile and quality of life level, this evaluated by the Questionnaire SF-36 (Short Form Health Survey 36). For data analysis, univariate descriptive statistics was used. Of the 148 participants, 18,24% were freshmen, 41,21% graduate and 40,54% bachelor's degree. Among the investigated, the female gender predominates, the age group 21-24 years old, the insertion in the labor market, the practice of physical activities, the perception of a level of health considered "good" and the same health conditions when compared to 01 year ago. As for the level of quality of life, in general, the highest averages in the SF-36 were observed among freshmen and, the smallest, among graduates. In view of the results, it is suggested to the educational institution actions that enhance the level of quality of life of students, especially those who are finishing the course.

Key-words: Higher Education, Human Resource Management, Instrument SF-36, Quality of Life.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, verifica-se nas organizações um movimento constante de mudanças e transformações, impulsionado por um ambiente que a cada dia se apresenta diferente, mutável e desafiador. Para sobreviver a este cenário, as empresas passaram a valorizar o

capital humano, que representa um poderoso ativo impulsionador da competitividade organizacional (CHIAVENATO, 2020).

No entanto, na acepção de Araújo Filho (2020), para que os colaboradores executem suas atribuições e promovam o desenvolvimento desejado, faz-se necessário a oferta, por parte das instituições, de um ambiente organizado, agradável, favorável à execução das tarefas e alinhado às boas práticas de liderança. A essa necessidade, soma-se a importância da valorização e do desenvolvimento do capital humano por meio de políticas e práticas de Gestão de Pessoas (GP) de forma eficiente e eficaz (DEMO; FOGAÇA; COSTA, 2018), o que ainda não ocorre em todas as empresas, conforme expõem Vieira e Carvalho (2015).

Dutra (2016) explica que a Gestão de Pessoas é um conjunto de políticas e práticas que possibilita a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas, de modo a garantir que essas expectativas sejam realizadas ao longo do tempo. E para alcançar esse objetivo, a Gestão de Recursos Humanos, hoje, apresenta-se como um sistema, cujo processo envolve cinco subsistemas interdependentes: provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e controle de pessoas (CHIAVENATO, 2020).

Para Chiavenato (2020), a responsabilidade pela Gestão de Pessoas deve ser compartilhada por toda a organização, sendo uma responsabilidade de linha (de cada chefia) e uma função de staff. Em muitas empresas, a tarefa de administrar o capital humano é designada ao gestor de recursos humanos, o qual, segundo Ribeiro (2019), deve possuir características como dedicação, habilidades para negociar e motivar, preocupação com as pessoas, preparo profissional, dentre outras.

Ao torna-se responsável pela Gestão de Pessoas, cabe ao profissional de recursos humanos a tarefa de aplicar e desenvolver dentro da instituição os subsistemas citados por Chiavenato (2020), o que garante atender com êxito as necessidades organizacionais e pessoais. Neste sentido, embora não exista uma hierarquia entre os subsistemas, vale destacar a importância que o subsistema de manutenção de pessoal apresenta, uma vez que é dentro dele que se desenvolvem as ações que garantem qualidade de vida aos funcionários.

A depender da época e do contexto em que é utilizado, o conceito de qualidade de vida possui diversas definições (CRUZ; COLLET; NÓBREGA, 2018), contudo, o mais utilizado é o proposto em 1995 pela Organização Mundial de Saúde (OMS), para a qual qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos,

expectativas, padrões e preocupações” (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1995, p. 1403), o que exige uma avaliação do sujeito em sua totalidade, considerando variáveis como bem-estar espiritual, físico, psicológico e emocional, relações sociais, saúde, educação, habitação e outras.

A partir desta definição, para avaliar a qualidade de vida de um indivíduo faz-se necessário considerá-lo em sua totalidade, o que implica afirmar que a opção por uma carreira, formação e atuação no mercado de trabalho mantêm relação com o nível de qualidade de vida do sujeito, uma vez que exercem influência sobre sua existência. Ademais, o grau de satisfação que uma pessoa possui com o seu trabalho e com as variáveis que o envolvem estabelece uma ligação intrínseca entre condições de trabalho e saúde, gerando reflexos nos níveis de qualidade de vida (GOMES et al., 2017; SANCHEZ et al., 2019).

Assim, para garantir que o profissional de recursos humanos forneça e/ou garanta qualidade de vida aos colaboradores sob sua responsabilidade, além das competências necessárias inerentes ao cargo, é condição imprescindível que o próprio gestor de pessoas possua um nível de qualidade de vida adequado ou satisfatório, observado ao longo de sua formação e no dia a dia de suas atividades.

Diante do exposto, este estudo busca responder à seguinte pergunta de pesquisa: “Qual o nível de qualidade de vida existente entre estudantes e egressos de um curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos de uma instituição de ensino superior privada localizada no município de Valença-RJ?”. Para isso, estabeleceu-se o seguinte objetivo geral: identificar o nível de qualidade de vida de acadêmicos e egressos do curso de Gestão de Pessoas de um centro universitário localizado na cidade de Valença, interior do Estado do Rio de Janeiro. Associado ao objetivo geral, foram propostos os seguintes objetivos específicos: caracterizar o perfil sociodemográfico e acadêmico dos indivíduos investigados e identificar o nível de qualidade de vida existente entre os grupos pesquisados.

Este artigo está estruturado em quatro seções, incluindo esta introdução. Na sequência, a seção materiais e métodos apresenta o delineamento da pesquisa e a abordagem metodológica adotada. A terceira parte dedica-se à apresentação e à discussão dos resultados obtidos. Por fim, a seção considerações finais contém uma síntese dos principais resultados, as limitações do estudo e sugestões para investigações futuras.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa de campo, do tipo levantamento, exploratório-descritiva e de abordagem quantitativa. A pesquisa de levantamento de campo configura-se como um dos tipos de pesquisa de campo e permite interrogar, de forma direta, os indivíduos cujo comportamento se deseja conhecer (LUDWIG, 2015; GIL, 2019).

Estudos exploratórios buscam desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, o que proporciona, conforme explica Gil (2019), uma visão aproximada acerca de um determinado fenômeno, resultando na formulação de problemas mais específicos ou hipóteses para investigações futuras. Já a pesquisa descritiva apresenta as características de determinada população ou fenômeno específico, estabelece relações entre variáveis e define sua natureza, contudo, não possui o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora possa fornecer base para tal explicação (VERGARA, 2003).

A abordagem quantitativa possibilita, de acordo com Prodanov e Freitas (2013), traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las, pois considera que tudo pode ser quantificável. Para isso, utilizam-se recursos e técnicas estatísticas, conforme explicam os autores.

A amostra do estudo foi composta por acadêmicos matriculados no primeiro e quarto período de um curso de Tecnologia em Gestão de Pessoas de uma instituição de ensino superior privada localizada no município de Valença, Rio de Janeiro, e por egressos do referido curso, graduados na mesma instituição, que aceitaram participar do estudo após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A seleção dos participantes ocorreu de forma não probabilística, definida pelo critério de acessibilidade ou conveniência, no qual o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso e disponibilidade para participar (GIL, 2019; MATIAS-PEREIRA, 2019).

A coleta de dados foi realizada no período compreendido entre dezembro de 2019 e agosto de 2020, após aprovação da instituição e autorização do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). Anualmente, a instituição oferece 80 vagas para o curso de Gestão de Pessoas e realiza dois processos seletivos, o que permite a possibilidade de ingresso no primeiro e segundo semestre de cada ano.

Em 2019, os alunos do primeiro e quarto período foram abordados em sala de aula, mediante anuência do professor responsável, sendo orientados quanto à participação voluntária, à assinatura do TCLE e ao preenchimento do questionário. O tempo médio gasto para preencher o instrumento foi de 15 minutos.

A partir de 2020, devido à pandemia causada pela COVID-19, o questionário foi adequado a uma versão on-line utilizando o Google Forms, mantidas suas características, e enviado aos sujeitos da pesquisa por meio de e-mail e grupos de alunos existente no WhatsApp, sendo indispensável a assinatura do TCLE para a participação. O mesmo instrumento foi usado para a coleta de dados junto aos egressos, sendo enviados por e-mail e WhatsApp, após disponibilização do endereço eletrônico e telefônico dos ex-alunos.

Para coleta dos dados, utilizou-se um questionário autoaplicável, dividido em três partes: considerações éticas, caracterização do perfil sociodemográfico e acadêmico dos respondentes e identificação do nível de qualidade de vida dos entrevistados. A primeira parte era constituída pelo TCLE. A segunda, composta pelas seguintes variáveis: sexo, idade, período matriculado no curso, tempo de formado no curso, situação da formação acadêmica continuada dos graduados, inserção no mercado de trabalho, prática de atividades físicas e percepção geral do nível de qualidade de vida. A terceira e última seção foi representada pelo Questionário SF-36 (Short Form Health Survey 36), traduzido e validado para a realidade brasileira por Ciconelli (1997).

O SF-36 é um instrumento multidimensional que avalia, de forma genérica, o nível de qualidade de vida do sujeito, englobando aspectos negativos da saúde, relacionados à doença ou enfermidade, e aspectos positivos, relacionados ao bem-estar, sem a existência de conceitos específicos para determinada idade, doença ou grupo de tratamento. O instrumento é constituído por 36 itens, que se distribuem em 8 escalas ou domínios: capacidade funcional (10 itens), aspectos físicos (04 itens), dor (02 itens), estado geral de saúde (05 itens), vitalidade (04 itens), aspectos sociais (02 itens), aspectos emocionais (03 itens) e saúde mental (05 itens).

Dos 36 itens, 01 permite comparar as condições de saúde atual e de um ano atrás, no entanto, este não é empregado no cálculo de nenhum domínio. Em alguns itens, a resposta é dada por meio de uma escala do tipo Likert, com variações diferenciadas a depender da questão; em outros, por meio de resposta dicotômica, do tipo sim/não. Para a obtenção dos valores de cada domínio, realizam-se duas etapas: ponderação dos dados e cálculo do Raw Scale.

Em geral, o tempo médio para o preenchimento do instrumento SF-36 é de 5 a 10 minutos. Para avaliação do resultado, atribui-se um escore para cada domínio, que o transforma em uma escala graduada que varia de 0 a 100, sem nenhuma unidade de medida (Raw Scale), em que zero (0) corresponde a um pior estado de saúde e cem (100)

a um melhor estado. Os resultados são apresentados por domínios para evitar o erro de não identificar ou subestimar os verdadeiros problemas relacionados à saúde dos respondentes, ou seja, não existe um único valor que resuma toda a avaliação.

Após a coleta, os dados foram tabulados no software Excel, versão 2016 e, para analisá-los, utilizou-se a estatística descritiva univariada, com a apresentação de frequência, média e desvio padrão e, os resultados, expostos por meio de gráficos e tabelas.

O presente estudo obedece às normativas éticas da Resolução n° 466/12 e foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Centro Universitário de Valença (UNIFAA), sob o CAAE n° 24220619.8.0000.5246 e parecer n° 3.720.191, em 22 de novembro de 2019.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A amostra foi constituída por 148 sujeitos, sendo 18,24% (n= 27) ingressantes, matriculados no primeiro período do curso, 41,21% (n= 61) formandos, matriculados no quarto e último período do curso e 40,54% (n = 60) egressos do curso de Gestão de Pessoas. Quanto ao sexo, 64,18% (n= 95) pertenciam ao feminino e 35,81% (n= 53) ao masculino. Em relação à idade, obteve-se a seguinte distribuição, por faixa etária: 13,51% (n= 20) com menos de 20 anos, 29,05% (n= 43) entre 21-25 anos, 21,62% (n= 32) entre 26-30 anos, 9,45% (n= 14) entre 31-35 anos, 12,83% (n= 19) entre 36-40 anos e 13,51% (n= 20) com mais de 40 anos.

Predomina, entre os pesquisados, o sexo feminino, resultado que corrobora o observado no perfil demográfico dos estudantes da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos que realizaram, em 2018, o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE). Constatou-se que os acadêmicos que realizaram a prova eram, em sua maior parte, mulheres, tanto na modalidade de ensino presencial, 81,7%, quanto na modalidade de Ensino a Distância (EaD), 78,5% (BRASIL, 2019).

A inserção das mulheres na academia representa um fator positivo, visto que por muitos anos as instituições de ensino superior eram preenchidas, em grande parte, por homens. Essa mudança no cenário educacional pode contribuir para a redução das desigualdades de gênero ainda existentes na sociedade e no mercado de trabalho.

No que se refere à idade, prevalece a faixa etária 21-25 anos, embora se observe um aumento na proporção de indivíduos nos grupos etários a partir de 31 anos, o que sinaliza o retorno aos estudos por parte daqueles que se encontram afastados dos bancos

escolares há alguns anos. Neste sentido, pode-se dizer que os cursos de tecnologia, por serem realizados em um período de tempo menor e por possuírem preços mais acessíveis que os tradicionais cursos de bacharelado e licenciatura, tornam-se uma opção atrativa para este público.

Dentre os formandos, 41,66% (n= 25) afirmaram ter concluído o curso entre 06 meses e 01 ano atrás, seguido por 33,33% (n= 20) que o concluiu acima de 01 ano e meio atrás, 18,33% (n= 11) que o finalizou entre 01-06 meses atrás e 6,66% (n= 4) que o concluiu entre 01 ano e 01 ano e meio atrás. Ainda neste grupo, 53,33% (n= 32) não continuaram os estudos após a graduação em Recursos Humanos, 26,66% (n= 16) estavam realizando uma pós-graduação e 20% (n= 12) cursavam uma nova graduação.

Quando questionados se estavam satisfeitos com o curso de tecnologia em Gestão de Pessoas, 90,16% (n= 55) dos formandos disseram estar satisfeitos contra 9,83% (n= 6) que afirmaram não estar satisfeitos. Entre os egressos, 83,33% (n= 50) demonstraram satisfação com o curso escolhido contra 16,66% (n= 10) que se apresentaram insatisfeitos.

Verifica-se que a formação continuada não é prática comum entre os egressos, uma vez que a maior parte afirmou não ter investido em uma pós-graduação ou até mesmo em uma nova graduação após a conclusão do curso. Entre os que optaram por continuar os estudos, prevalece a escolha por cursos de pós-graduação. Embora o quantitativo de indivíduos satisfeitos com o curso de Gestão de Pessoas seja elevado entre formandos e egressos, faz-se necessário que o profissional de recursos humanos esteja em constante aprendizagem, consequência de um ambiente corporativo cada vez mais dinâmico, mutável e competitivo (CHIAVENATO, 2020).

Quanto à inserção no mercado de trabalho, a maior parte, 64,86% (n= 96), afirmou trabalhar, enquanto 35,13% (n= 52) apontaram não exercer nenhuma ocupação remunerada. Dos que trabalham, apenas 16,66% (n= 16) exercem suas atividades na área de recursos humanos. Cenário semelhante foi identificado por Silva e Bretas (2019) ao investigarem as motivações que levam à escolha pelo curso de Tecnologia em Gestão de Pessoas no município de Valença/RJ. Para os autores, esse panorama relaciona-se com o perfil do curso e da instituição, bem como às oportunidades de trabalho existentes na região. Em cursos noturnos, ofertados por instituições privadas, é comum os estudantes exercerem atividades remuneradas durante o período diurno, o que lhes permitem assumir as despesas financeiras que o curso acarreta.

A prática de atividades físicas foi uma realidade apontada por 56,75% (n= 84) dos entrevistados contra 43,24% (n= 64) que afirmaram não exercê-la. O hábito de realizar

essas atividades é mais comum entre egressos, 66,66% (n= 40), do que entre formandos, 50,81% (n= 31), e ingressantes, 48,14% (n= 13). A tabela 1 apresenta a distribuição da frequência de realização de atividades físicas entre os entrevistados.

Tabela 1 – Frequência de atividades físicas entre os entrevistados

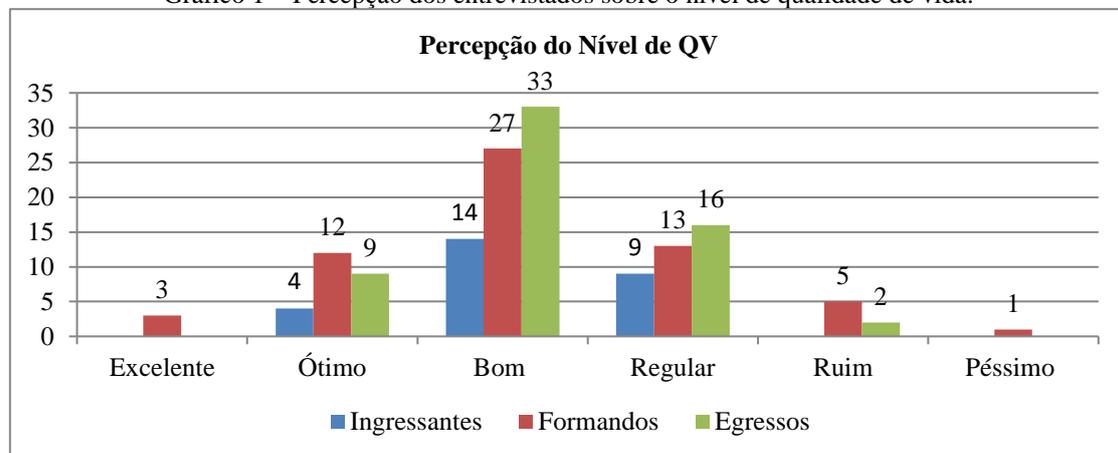
Frequência	Ingressantes		Formandos		Egressos	
	N	%	N	%	N	%
Nenhuma vez por semana	14	51,85	30	49,18	20	33,33
1 vez por semana	1	3,70	2	3,27	2	3,33
2 vezes por semana	1	3,70	4	6,55	2	3,33
3 vezes por semana	6	22,22	8	13,11	16	26,66
4 vezes por semana	0	0,0	2	3,27	5	8,33
5 vezes por semana	2	7,40	4	6,55	7	11,66
6 vezes por semana	3	11,11	3	4,91	3	5,0
Diariamente	0	0,0	8	13,11	5	8,33

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Conforme exposto na tabela 1, a prática de atividades físicas três vezes por semana predomina entre ingressantes e egressos. Entre formandos, é igual o quantitativo dos que se exercitam diariamente e três vezes por semana. É importante destacar o quantitativo de investigados que não praticam atividades físicas, o que sinaliza para a necessidade de modificar essa realidade, pois conforme explicam Fonseca et al. (2019), esse tipo de atividade contribui para reduzir o estresse da rotina diária, diminuir sensações que causam desconforto, como a ansiedade, irritabilidade e depressão, além de manter a boa forma, fatores que contribuem para melhores níveis de qualidade de vida.

O gráfico 1 apresenta a percepção, de modo geral, que os entrevistados afirmaram possuir sobre seus níveis de qualidade de vida, sendo “bom” a classificação mais citada pelos respondentes em ambos os grupos.

Gráfico 1 – Percepção dos entrevistados sobre o nível de qualidade de vida.

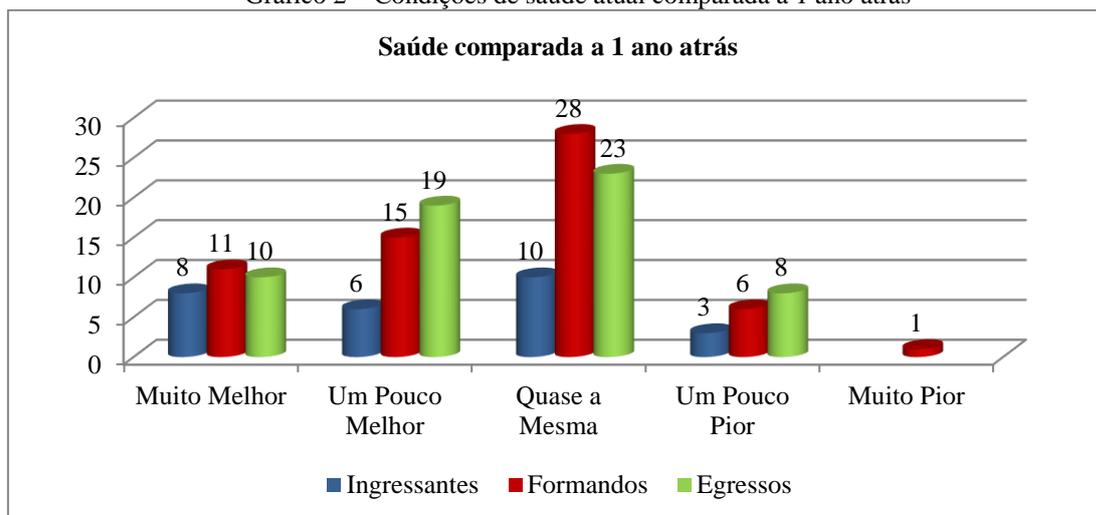


Fonte: Dados da pesquisa, 2020

De modo geral, ingressantes, formandos e egressos possuem uma percepção boa do nível de qualidade de vida. No entanto, esse resultado deve ser avaliado com cautela, pois se trata de uma percepção subjetiva, sendo necessário questionar o conceito de qualidade de vida que o indivíduo adota em seu dia a dia. Entre formandos, encontram-se percepções ruins e péssimas do nível de qualidade de vida. Essa constatação pode se relacionar, em hipótese, com o fato de que, para alguns alunos, o último período do curso é uma etapa estressante, ocasionada, sobretudo, pela necessidade de elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), o qual demanda dedicação, esforço e desgaste mental.

Quanto à evolução do estado de saúde dos respondentes ao longo do último ano, obtida pela questão 2 do questionário SF-36, observa-se que entre os três grupos predominam quase as mesmas condições de saúde quando comparadas a 1 ano atrás (gráfico 2).

Gráfico 2 – Condições de saúde atual comparada a 1 ano atrás



Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Ainda ao analisar o gráfico 2, verifica-se um número considerável de respondentes que afirmaram possuir condições de saúde um pouco melhor ou muito melhor em relação ao ano anterior, o que sugere uma melhoria no nível de qualidade de vida destes sujeitos, pois como destacam Renwick e Brown (1996 apud PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012), não é uma boa saúde que garante qualidade de vida, mas sim o contrário.

A tabela 2 apresenta a média e o desvio padrão (DP) de cada domínio do SF-36 entre ingressantes, formandos e egressos.

Tabela 2 – Média dos domínios SF-36 entre ingressantes, formandos e egressos

Domínios SF-36	Ingressantes		Formandos		Egressos	
	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão
CF	87,77	13,89	87,62	16,49	88,50	14,68
LAF	77,77	28,86	59,83	35,14	70,83	32,27
D	76,37	20,60	70,04	26,94	72,45	19,43
EGS	62,29	15,07	59,37	15,83	61,08	13,32
V	61,85	19,61	51,22	23,64	56,91	21,47
AS	73,61	26,70	65,98	25,01	67,50	25,64
LAE	61,72	42,06	57,92	40,78	53,88	40,75
SM	66,66	20,30	60,32	23,08	63,13	22,09

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Nota: CF= Capacidade Funcional; LAF= Limitações por Aspectos Físicos; D= Dor; EGS= Estado Geral de Saúde; V= Vitalidade; AS= Aspectos Sociais; LAE= Limitações por Aspectos Emocionais; SM= Saúde Mental.

Ao comparar os três grupos, observa-se, no geral, que as maiores médias dos domínios do SF-36 pertencem aos ingressantes, destacando-se sete fatores: Limitações por Aspectos Físicos, Dor, Estado Geral de Saúde, Vitalidade, Aspectos Sociais, Limitações por Aspectos Emocionais e Saúde Mental. Já entre formandos e egressos, o maior quantitativo de domínios do SF-36 com valores de médias elevados pertence aos egressos, sobressaindo os fatores Capacidade Funcional, Limitações por Aspectos Físicos, Dor, Estado Geral de Saúde, Vitalidade, Aspectos Sociais e Saúde Mental. Ingressantes, formandos e egressos apresentaram valores de escores acima de 50 em todos os domínios do SF-36.

As tabelas 3, 4 e 5 contêm, respectivamente, o quantitativo de domínios do SF-36 com escores inferiores (0 – 49), escores médios (50 – 74) e escores superiores (75 – 100) entre ingressantes, formandos e egressos do curso de Tecnologia em Gestão de Pessoas.

Tabela 3 – Quantitativo de domínios do SF-36 com escore inferior (0 – 49)

Domínios SF-36	Ingressantes		Formandos		Egressos	
	N	%	N	%	N	%
CF	1	3,70	2	3,27	2	3,33
LAF	4	14,81	19	31,14	10	16,66
D	4	14,81	13	21,31	5	8,33
EGS	6	22,22	18	29,50	11	18,33
V	6	22,22	26	42,62	19	31,66
AS	5	18,51	8	13,11	10	16,66
LAE	11	40,74	29	47,54	32	53,33
SM	7	25,92	24	39,34	18	30,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Nota: CF= Capacidade Funcional; LAF= Limitações por Aspectos Físicos; D= Dor; EGS= Estado Geral de Saúde; V= Vitalidade; AS= Aspectos Sociais; LAE= Limitações por Aspectos Emocionais; SM= Saúde Mental.

Tabela 4 – Quantitativo de domínios do SF-36 com escore médio (50 – 74)

Domínios SF-36	Ingressantes		Formandos		Egressos	
	N	%	N	%	N	%
CF	1	3,70	4	6,55	4	6,66
LAF	4	14,81	11	18,03	13	21,66
D	10	37,03	22	36,06	33	55,0
EGS	15	55,55	30	49,18	39	65,0
V	11	40,74	23	37,70	24	40,0
AS	4	14,81	27	44,26	19	31,66
LAE	3	11,11	6	22,22	5	8,33
SM	7	25,92	13	48,14	17	28,33

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Nota: CF= Capacidade Funcional; LAF= Limitações por Aspectos Físicos; D= Dor; EGS= Estado Geral de Saúde; V= Vitalidade; AS= Aspectos Sociais; LAE= Limitações por Aspectos Emocionais; SM= Saúde Mental.

Tabela 5 – Quantitativo de domínios do SF-36 com escore superior (75 – 100)

Domínios SF-36	Ingressantes		Formandos		Egressos	
	N	%	N	%	N	%
CF	25	92,59	55	90,16	54	90
LAF	19	70,37	31	50,81	37	61,66
D	13	48,14	26	42,62	22	36,66
EGS	6	22,22	13	21,31	10	16,66
V	10	37,03	12	19,67	17	28,33
AS	18	66,66	26	42,62	31	51,66
LAE	13	48,14	26	42,62	23	38,33
SM	13	48,14	22	36,06	25	41,66

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Nota: CF= Capacidade Funcional; LAF= Limitações por Aspectos Físicos; D= Dor; EGS= Estado Geral de Saúde; V= Vitalidade; AS= Aspectos Sociais; LAE= Limitações por Aspectos Emocionais; SM= Saúde Mental.

O domínio Capacidade Funcional (CF) apresentou valores de médias aproximados entre os três grupos, assim como maior incidência de respostas desse fator na classificação superior (75 – 100). A capacidade funcional está associada à aptidão física do sujeito, ou seja, à capacidade que este possui para realizar atividades diárias frente a um ambiente de desafios e estresse, que demanda resistência e superação (MARTINS, 2000). No geral, pode-se afirmar que o índice de aptidão física de acadêmicos e egressos possui valor considerado elevado, o que sugere que esses indivíduos se adaptam aos desafios e estresse diários impostos por atividades rigorosas e moderadas com resistência e superação.

Contudo, ao analisar o domínio Vitalidade (V), que se relaciona com o nível de energia e fadiga (CICONELLI, 1997), verifica-se que este possui valores de médias iguais a 61,85 (ingressantes), 51,22 (formandos) e 56,91 (egressos), o que situa este fator na

classificação média. Entre formandos e egressos, a maior frequência de escores deste domínio ocorre na classificação inferior (0 – 49) e média (50 – 74), respectivamente. No grupo de ingressantes, a frequência de escores se aproxima nas classificações média (50 – 74) e superior (75 – 100).

Os resultados observados no domínio Vitalidade apontam que o nível de vigor, força, energia, esgotamento e cansaço estão comprometidos entre os pesquisados, o que pode estar relacionado com a necessidade de apresentar boa aptidão física frente aos desafios e estresses diários, principalmente ao considerar que a maioria dos respondentes está inserida no mercado de trabalho. Ademais, o fato de a menor média deste domínio ser identificada entre formandos, reforça a hipótese de que a realização do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é um fator de estresse e de consumo de energia.

O domínio Limitação por Aspectos Físicos (LAF), que avalia a influência que as condições de saúde exercem na realização de atividades diárias ou do trabalho, apresentou menor valor de média entre formandos (59,83), seguido por egressos (70,83) e ingressantes (77,77), o que confere aos dois primeiros grupos uma classificação média e, ao último, uma classificação superior. Nos três grupos, a maior incidência de escores neste fator é observada na classificação superior (75 – 100), com formandos apresentando a segunda maior frequência de escores na classificação inferior (0 – 49).

Um nível de saúde física prejudicado pode comprometer a execução de atividades da vida diária, o que reflete na produtividade dos sujeitos. Sendo assim, infere-se que a realização de atividades diárias e/ou a prática profissional dos formandos encontra-se mais prejudicada do que a dos ingressantes e formandos, fato que afeta a qualidade de vida do grupo.

Quanto ao domínio Dor (D), os valores de médias identificados foram 76,37 (ingressantes), 70,04 (formandos) e 72,45 (egressos), o que atribui aos ingressantes uma classificação superior e, aos formandos e egressos, uma classificação média neste fator. Apesar de ingressantes possuírem o maior valor de média, neste grupo, a frequência de escores é maior na classificação média (50 – 74), já entre formandos e egressos, ocorre na classificação superior (75 – 100).

Pode-se afirmar que a dor relaciona-se intrinsecamente com o nível de qualidade de vida do indivíduo, pois como explicam Kanematsu et al. (2020), ela é uma condição multidimensional que afeta aspectos biopsicossociais. Essa é uma informação que dialoga com o conceito de qualidade de vida proposto pela OMS, no qual o sujeito deve ser avaliado de forma holística. Os resultados aferidos neste fator não devem ser considerados

satisfatórios e merecem atenção, pois a dor, em longo prazo, pode impactar de forma negativa a saúde, assim como o desempenho profissional, acarretando afastamentos ou absenteísmos.

No domínio relacionado ao Estado Geral de Saúde (EGS), os valores de médias foram 62,29 (ingressantes), 59,37 (formandos) e 61,08 (egressos), o que outorga aos grupos uma classificação média neste fator. Entre os três grupos, a maior incidência de escores também ocorre na classificação média (50 – 74). No geral, a saúde dos investigados apresenta-se prejudicada, o que sugere um nível de qualidade de vida aquém do desejado, já que este é o responsável por garantir uma boa saúde (RENEWICK; BROWN, 1996 apud PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012).

A interação com familiares, amigos e comunidade, avaliada pelo domínio Aspectos Sociais (AS), apresentou maior valor de média entre ingressantes (73,61), seguido por egressos (67,50) e por formandos (65,98), o que confere uma classificação média a este fator. Para ingressantes e egressos, a maior incidência de escores é verificada na classificação superior (75 – 100); já para formandos, a frequência se aproxima nas classificações média (50 – 74) e superior (75 – 100).

É possível inferir que os resultados observados entre formandos e egressos estejam relacionados com a carga maior de responsabilidades, visto que esses indivíduos estão inseridos no mercado de trabalho, realizando a última etapa do curso de Gestão de Pessoas e, no caso de alguns egressos, outras graduações ou cursos de pós-graduação, o que limita os momentos de interação social. Por outro lado, aqueles que estão iniciando o curso possuem menores responsabilidades, o que possibilita uma maior socialização. Porém, deve-se considerar que parte dos dados foi coletada durante a pandemia da COVID-19, a qual exigia medidas de isolamento e distanciamento social, situação que pode ter gerado reflexos nos resultados deste domínio.

O domínio Limitações por Aspectos Emocionais (LAE) avalia a influência que algum problema emocional, como sentir-se deprimido ou ansioso, pode exercer no trabalho ou nas atividades diárias do sujeito. Entre ingressantes e formandos, este foi o fator do SF-36 com menor valor de média, 61,72 e 53,88, respectivamente; entre formandos, foi o segundo domínio com menor média, 57,92, valores que posiciona esse fator na classificação média. A maior frequência de escores nos grupos de formandos e egressos ocorre na classificação inferior (0 – 49); no grupo de ingressantes, na classificação superior (75 – 100), embora seja expressivo o quantitativo de escores na classificação inferior (0 – 49).

Diante desses resultados, algumas hipóteses são formuladas. A média observada entre formandos pode está associada à ansiedade pelo término do curso e às incertezas quanto à inserção na área de recursos humanos, visto que a maior parte dos pesquisados atua em áreas distintas a do curso escolhido. No grupo de egressos, fatores relacionados ao trabalho ou à vida profissional podem contribuir para o surgimento de ansiedade e até mesmo depressão. Para os ingressantes, a inserção na vida acadêmica é capaz de gerar, de início, um sentimento de ansiedade.

No domínio Saúde Mental (SM), avalia-se aspectos relacionados a sentimentos de nervosismo, depressão, tranquilidade, desânimo e felicidade. Neste fator, os valores de médias obtidos foram 66,66 (ingressantes), 60,32 (formandos) e 63,13 (egressos), o que confere aos três grupos uma classificação média. Quanto à distribuição dos escores, a maior incidência, entre ingressantes e egressos, ocorre na classificação superior (75 – 100); já entre formandos, na classificação inferior (0 – 49).

Ter saúde mental é condição necessária para que o indivíduo alcance o bem-estar e, conseqüentemente, um nível de qualidade de vida adequado. Neste sentido, infere-se que a saúde mental é um fator que interfere de forma negativa na qualidade de vida dos entrevistados. Ao analisar os valores de médias observados no domínio Limitações por Aspectos Emocionais (LAE), principalmente entre egressos e formandos, é possível perceber que este fator também contribui para a precarização da saúde mental dos sujeitos, visto que ambos se relacionam.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para se destacarem em um mercado cada vez mais competitivo e globalizado, as organizações voltaram-se para a valorização do capital humano, pois por meio das pessoas os objetivos organizacionais são alcançados de forma eficiente e eficaz. Assim, a moderna Gestão de Pessoas busca, por meio de seus subsistemas e da figura do gestor de recursos humanos, conciliar as expectativas das empresas e de seus colaboradores, o que exige, por exemplo, a promoção e garantia de um ambiente de trabalho que ofereça qualidade de vida aos funcionários. Contudo, para que execute essa e demais tarefas com êxito, é condição sine qua non que o gestor de RH possua um nível de qualidade de vida considerado satisfatório.

Neste sentido, o presente estudo teve como objetivo caracterizar o perfil sociodemográfico e acadêmico e identificar o nível de qualidade de vida existente entre estudantes e egressos de um curso de Gestão de Pessoas de um centro universitário

localizado no município de Valença-RJ, uma vez que esses sujeitos serão os responsáveis por gerir o capital humano de diferentes empresas e, por consequência, ofertar qualidade de vida aos colaboradores destas instituições.

Para tanto, realizou-se um pesquisa de campo, do tipo levantamento, descritivo-exploratória e de abordagem quantitativa. A coleta de dados foi efetuada por meio de um questionário estruturado, dividido em duas seções: caracterização do perfil sociodemográfico e acadêmico e identificação do nível de qualidade de vida, este obtido por meio do Questionário SF-36 (Short Form Health Survey 36). Para análise dos dados, empregou-se a modalidade de análise estatística univariada, com a apresentação de médias, desvio-padrão e frequências.

Em relação ao perfil sociodemográfico e acadêmico dos respondentes, predominou, de forma geral, o sexo feminino, a faixa etária 21-25 anos, a inserção no mercado de trabalho, a prática de atividades físicas, uma percepção do nível de qualidade de vida considerada boa e as mesmas condições de saúde quando comparadas a 01 ano atrás. A maior parte dos egressos concluiu o curso entre 06 meses e 01 ano atrás e não continuaram os estudos após a graduação. Prevalece, entre formandos e egressos, um sentimento de satisfação no que se refere à escolha pelo curso de Gestão de Pessoas.

Quanto ao nível de qualidade de vida, não é possível afirmar qual grupo investigado possui o melhor, visto que o Questionário SF-36 não gera uma avaliação global, mas sim a situação do respondente em cada domínio apresentado, sendo que quanto mais próximo de cem (100) o resultado, melhor é o estado de saúde.

Entretanto, no geral, ao comparar os três grupos, verificou-se que alunos ingressantes possuem a maior quantidade de domínios do SF-36 com os maiores valores de médias, o que sugere um estado de saúde mais favorável entre estes indivíduos e, conseqüentemente, um melhor nível de qualidade de vida.

Ao confrontar formandos e egressos, o maior quantitativo de fatores do SF-36 com as melhores médias pertence àqueles que já concluíram a graduação, o que sinaliza, de modo geral, para um pior estado de saúde entre os estudantes que estão finalizando o curso de Gestão de Pessoas, fator que prejudica a qualidade de vida destes sujeitos.

A partir dessas observações, ressalta-se a importância de um acompanhamento psicológico dos alunos do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, principalmente daqueles que se encontram no último período, em que a carga de tarefas e cobranças tende a ser mais acentuada. De modo paralelo, a oferta, por parte da instituição, de sessões de coaching pode auxiliar no estabelecimento e planejamento de

metas profissionais pelos estudantes, o que pode reduzir a ansiedade quanto às incertezas do futuro profissional. Além disso, deve-se proporcionar um ambiente acadêmico que estimule a prática de ações voltadas para a promoção da qualidade de vida de seus discentes.

É importante destacar que o estudo possui algumas limitações. Primeiro, o método escolhido para seleção dos participantes, amostragem não probabilística, não garante a representatividade da população, o que impede a generalização dos resultados obtidos. Segundo, houve baixa adesão dos alunos matriculados no primeiro período, ocasionada, principalmente, pelo distanciamento imposto pela pandemia da COVID-19, que impediu a abordagem presencial dos investigados. Terceiro, a pesquisa de campo, do tipo levantamento, permite apenas uma visão estática do fenômeno investigado, o que exclui, de acordo com Gil (2019), a possibilidade de observar tendências a variações e a mudanças estruturais. Quarto, a análise dos dados foi efetuada por meio da estatística descritiva univariada, a qual analisa as variáveis de forma isolada. Além disso, utilizou-se apenas o Questionário SF-36 para identificar o nível de qualidade de vida dos respondentes. Por fim, verifica-se a ausência de estudos que relacionem qualidade de vida e formação de gestores de recursos humanos, o que inviabilizou a análise comparativa de resultados.

Diante dos achados, das contribuições e das limitações apresentados, recomenda-se, em pesquisas futuras, a adoção de métodos probabilísticos para a seleção dos participantes, a aplicação de estratégias e abordagens que incentivem a participação dos indivíduos, a realização de estudos longitudinais que permitam acompanhar os gestores de recursos humanos desde a graduação até a inserção ou não no mercado de trabalho, o emprego da estatística inferencial para verificar a existência de possíveis relações entre nível de qualidade de vida e etapa de formação de um profissional de gestão de pessoas, bem como a adoção de outros modelos de instrumentos que avaliem qualidade de vida.

AGRADECIMENTOS

Ao Programa de Iniciação Científica do Centro Universitário de Valença (PIC/UNIFAA) pelas bolsas discente e docente, as quais possibilitaram a concretização da pesquisa e ao Programa de Apoio à Publicação Científica da instituição (PAPAC/UNIFAA), que visa fomentar a publicação de artigos científicos e livros de autoria de estudantes e professores do UNIFAA.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO FILHO, G. C. Boas práticas da gestão de recursos humanos para melhor produtividade organizacional. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, São Paulo, v. 4, n. 11, p. 111-122, nov. 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/produtividade-organizacional>. Acesso em: 27 jan. 2021.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Relatório síntese de área: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/enade/relatorio_sintese/2018/Tecnologia_em_Gestao_de_Recursos_Humanos.pdf. Acesso em: 6 fev. 2021.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CICONELLI, R. M. Tradução para o português e validação do questionário genérico de avaliação de qualidade de vida “Medical Outcomes Study 36-Item Short-Form Health Survey (SF-36)”. 1997. 148 f. Tese (Doutorado em Medicina) – Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 1997. Disponível em: <http://repositorio.unifesp.br/handle/11600/15360>. Acesso em: 20 jan. 2021.

CRUZ, D. S. M.; COLLET, N.; NÓBREGA, V. M. Qualidade de vida relacionada à saúde de adolescentes com dm1- revisão integrativa. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 3, p. 973-980, mar. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232018000300973&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 29 jan. 2021.

DEMO, G.; FOGAÇA, N.; COSTA, A. C. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 250-263, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n2/1679-3951-cebape-16-02-250.pdf>. Acesso em: 27 jan. 2021.

DUTRA, J. S. Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

FONSECA, A. D. G. et al. Qualidade de vida em adolescentes relacionada a sexo, renda familiar e prática de atividade física. *Revista Mineira de Enfermagem*, Belo Horizonte, v. 23, 2019. Disponível em: <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/1391>. Acesso em 11 fev. 2021.

GIL, C. A. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOMES, K. K. et al. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, [S. I.], v. 15, n. 1, p. 18-28, 2017. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/statistics/210/pt-BR>. Acesso em: 28 jan. 2021.

KANEMATSU, J. S. et al. O impacto da dor na qualidade de vida do paciente com dor crônica. In: ANAIS DA CONFERÊNCIA DE MEDICINA DO UNISALESIANO, 2020, Araçatuba (SP). Anais [...]. Araçatuba (SP): UniSALESIANO, 2020. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/3confmed2020/280454-o-impacto-da-dor-na-qualidade-de-vida-do-paciente-com-dor-cronica/>. Acesso em: 17 fev. 2021.

LUDWIG, A. C. W. Fundamentos e práticas de metodologia científica. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

MARTINS, M. O. Estudo dos fatores determinantes da prática de atividades físicas de professores universitários. 2000. 183 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/78229>. Acesso em: 13 fev. 2021.

MATIAS-PEREIRA, J. Manual de Metodologia da Pesquisa Científica. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PEREIRA, E. F.; TEIXEIRA, C. F.; SANTOS, A. Qualidade de Vida: abordagens, conceitos e avaliação. Revista Brasileira de Educação Física e Esporte, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241-50, abr./jun. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180755092012000200007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 8 fev. 2021.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIBEIRO, A. L. Gestão de Pessoas. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SANCHEZ, H. M. et al. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 24, n. 11, p. 4111-4122, nov. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232019001104111&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 25 jan. 2021.

SILVA, J. C.; BRETAS, C. C. M. Perfil dos estudantes e possíveis fatores influentes na escolha pelo curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na cidade de Valença-RJ. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, São Paulo, v. 6, n. 9, p. 34-62, set. 2019. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/perfil-dos-estudantes>. Acesso em: 9 fev. 2021.

VERGARA, S. C. Projeto e relatórios de pesquisa em administração. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

VIEIRA, L.; CARVALHO, N. M. R. A importância da gestão de pessoas nas organizações. Humanidade e Inovação, Palmas, v. 2, n. 2, p. 84-89, jan./jul. 2015. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/16#:~:text=Este%20artigo%20visa%20citar%20a,internos%20e%20potencializar%20o%20capital>. Acesso em: 30 jan. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social Science and Medicine*, [S. I.], v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8560308/>. Acesso em: 3 fev. 2021.