

**INSTITUTO VALE DO CRICARÉ
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
CURSO DE ENFERMAGEM**

LILIANE DOS SANTOS ROCHA
TELYANNE DA SILVA COSTA
SANDRA DOS SANTOS GONÇALVES

**QUALIDADE DE VIDA DE ENFERMEIROS DE UM HOSPITAL DO NORTE DO
ESPÍRITO SANTO**

SÃO MATEUS – ES

2018

LILIANE DOS SANTOS ROCHA
TELYANNE DA SILVA COSTA
SANDRA DOS SANTOS GONÇALVES

**QUALIDADE DE VIDA DE ENFERMEIROS DE UM HOSPITAL DO NORTE DO
ESPÍRITO SANTO**

Projeto de Pesquisa apresentado como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Enfermagem, da Faculdade Vale do Cricaré.
Orientador: Prof^a. Esp. Em Saúde da Família Thaís Verly Luciano.

SÃO MATEUS – ES

2019

LILIANE DOS SANTOS ROCHA
TELYANNE DA SILVA COSTA
SANDRA DOS SANTOS GONÇALVES

QUALIDADE DE VIDA DE ENFERMEIROS DE UM HOSPITAL DO NORTE DO ESPÍRITO SANTO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Enfermagem da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Enfermagem.

Aprovado em _____ de _____ de 2019.

BANCA EXAMINADORA

PROF. Thaís Verly Luciano.
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
ORIENTADOR

PROF. Renata Queiroz Batista
FACULDADE VALE DO CRICARÉ

PROF. Maria Aparecida Alacrino
FACULDADE VALE DO CRICARÉ

Dedicamos em especial aos nossos familiares por todo apoio, toda compreensão, paciência e incentivo depositado em nós, por acreditarem em nossa capacidade de vencer.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos, a Deus em primeiro lugar, pela perseverança para que concluíssemos mais uma etapa de nossas vidas.

Aos nossos familiares e amigos, por estarem ao nosso lado nessa caminhada e por compreenderem nossa ausência em

Alguns momentos.

Aos professores, pelo por todo conhecimento nós proporcionado e aos nossos colegas, pelo companheirismo em todos estes anos de estudo.

A orientadora Thaís Verly Luciano, pela sua dedicação, competência, paciência e comprometimento.

“O sucesso torna as pessoas modestas, amigáveis e tolerantes; é o fracasso que as faz ásperas e ruins”.

W. Somerset Maugham

RESUMO

Nesta pesquisa pretende-se analisar e tecer considerações sobre o quanto a jornada de trabalho na área hospitalar influencia na vida do profissional da enfermagem, aspectos q são visíveis dentro deste ambiente, mas q reflete diretamente também na sua vida particular fora dos muros do hospital. Objetivo: Analisar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem que atuam no hospital Roberto Silves no município de São Mateus/ES. Metodologia: estudo descritivo de corte transversal, realizado com 40 enfermeiros do hospital Roberto Arzinault Silves. Os dados foram coletados de fevereiro a março de 2019 e utilizou-se dois instrumentos para coleta de dados: um para identificação do perfil sociodemográfico e epidemiológico das condições de trabalho e o outro específico para avaliação da qualidade de vida, o Whoqol-bref na forma reduzida. Resultados: em se tratando da amostra de enfermeiros, a maioria do sexo feminino com 40 anos, grande parte não tem filhos e não praticam nenhuma atividade física e com tempo de formação entre 4 a 10 anos. Maior parte relata ter uma qualidade de vida boa, e a menor parte que considera ruim tem dois vínculos empregatícios. Conclusão: Conclui-se que a maioria dos profissionais de enfermagem classificaram a sua qualidade de vida como satisfatória, não relataram doenças relacionadas ao trabalho e em sua maioria os profissionais de enfermagem relata também possuir horário de descanso e não possui outro vínculo de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Enfermagem, Saúde.

ABSTRACT

This research intends to analyze and weave considerations about how much the working day in the hospital area influences the life of the nursing professional, q aspects are visible within this environment, but q reflects directly also in his private life outside the walls of the hospital. Objective: To analyze the quality of life in the work of nursing professionals working at the Roberto Silvaes hospital in the municipality of São Mateus / ES. Methodology: cross-sectional descriptive study, performed with 40 nurses from the Roberto Arzinault Silvaes hospital. Data were collected from February to March 2019 and two instruments were used for data collection: one to identify the sociodemographic and epidemiological profile of working conditions and the other specific for quality of life assessment, Whoqol-bref in the form reduced. Results: in the case of the sample of nurses, the majority of females at 40 years of age, do not have children and do no physical activity and have a training time of 4 to 10 years. Most report having a good quality of life, and the smallest part that considers bad has two employment links. Conclusion: It was concluded that the majority of nursing professionals classified their quality of life as satisfactory, did not report work-related illnesses, and most nursing professionals also report resting hours and have no other work relationship.

Keywords: Quality of Life at Work, Nursing, Health.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 9 |
| 1.1 OBJETIVOS | 10 |
| 1.1.1 Objetivo Geral | 10 |
| 1.1.2 Objetivos Específicos | 10 |
| 1.2 JUSTIFICATIVA | 10 |
| 2 REFERENCIALTEÓRICO | 10 |
| 2.1 A ENFERMAGEM E SUAS ATRIBUIÇÕES | 10 |
| 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO | 11 |
| 3 PERCURSO METODOLOGICO | 13 |
| 4 RESULTADO E DISCUSSÕES | 16 |
| CONCLUSÃO | 21 |
| REFERÊNCIAS | 22 |
| APÊNDICES | 25 |
| APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido..... | 25 |
| APÊNDICE B – Carta de Solicitação de Autorização de Pesquisa do Hospital Estadual Roberto Arzinault Silvares | 26 |
| APÊNDICE C - Autorização da Instituição Co-Participante | 27 |
| APÊNDICE D – Instrumento de Caracterização Sóciodemográfica | 28 |
| ANEXOS | 30 |
| ANEXO A – Instrumento WOQOOL Bref | 30 |

1 INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa, pretende-se analisar e tecer considerações sobre o quanto a jornada de trabalho na área hospitalar influencia na vida do profissional da enfermagem, aspectos esses, que são visíveis dentro deste ambiente, mas que reflete diretamente também na sua vida particular, fora dos muros do hospital.

Por se tratar de um tema complexo e bastante discutido na literatura, o ambiente hospitalar é apontado por diversos estudos como insalubre e estressante, expondo-os assim, os diversos fatores físicos e mentais que contribuem para ser um ambiente que falte qualidade de vida.

A amostra dessa pesquisa serão profissionais da enfermagem que atuam no Hospital Estadual Roberto Arnizaut Silves, e que trabalham no regime diarista e plantonista.

Acredita-se que com a pesquisa *in loco*, dando voz a estes profissionais se torna possível dimensionar a configuração dos efeitos das condições de trabalho na qualidade de vida desses profissionais, contrastando com a definição de qualidade de vida apresentada na literatura revisada.

A coleta de dados empíricos é capaz de evidenciar a temática com vistas a provocar outros estudos nesse sentido e uma maior discussão sobre essa temática no meio acadêmico e entre a gestão em saúde onde envolve a atuação profissional do enfermeiro.

Levando em consideração a carga de trabalho dos profissionais da enfermagem que atuam em área hospitalar, intenciona, neste estudo, responder a seguinte questão:

Como se configura a qualidade de vida dos enfermeiros que atuam no Hospital Estadual Roberto Arnizaut Silves, no município de São Mateus-ES?

Pressupõe-se que as duplas jornadas de trabalho a que estão submetidos os profissionais da enfermagem incidem diretamente no maior desgaste físico e mental, o que compromete incisivamente a sua qualidade de vida. Afeta também o desempenho de suas funções profissional e, conseqüentemente, a qualidade do serviço prestado.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

- Como objetivo geral deste trabalho, iremos avaliar qualidade de vida dos profissionais da enfermagem no Hospital Estadual Roberto Arnizaut Silves, localizado no município de São Mateus/ES e seus fatores associados.

1.1.2 Objetivos específicos

- Identificar os fatores que impactam a qualidade de vida dos profissionais da enfermagem no Hospital Estadual Roberto Arnizaut Silves, localizado no município de São Mateus/ES
- Propor ações para aprimorar as condições de trabalho e, conseqüentemente, melhorar a qualidade de vida destes profissionais.

1.2 JUSTIFICATIVA

Como justificativa, se faz necessário problematizar seu exercício profissional no ambiente hospitalar e a preservação da qualidade de vida no trabalho, como forma de proteção para o trabalhador, bem como, a promoção de melhores condições de vida dentro e fora da instituição.

A principal motivação em destrinchar essa temática parte de inquietação particular de estudar as alterações vivenciadas por profissionais da enfermagem que enfrentam o trabalho diário no ambiente hospitalar.

Nos anos vivenciados em atuação no setor de saúde, foi possível perceber sinais de cansaço e fadiga em colegas enfermeiros, considerando ser este um tema relevante para uma maior investigação a fim de conhecer os efeitos de carga horária excessiva de trabalho e sua influência na qualidade de vida desse profissional.

2 REFERENCIALTEÓRICO

2.1 A ENFERMAGEM E SUAS ATRIBUIÇÕES

Na área hospitalar, a equipe de enfermagem representa a maior força de trabalho do hospital e está continuamente submetida às situações geradas pelas

atividades inerentes à função, envolvendo inúmeros elementos negativos provocados pelo ambiente caracterizado pela enfermidade, é um trabalho que exige estado de alerta constante e grande consumo de energia física, mental e emocional por parte do trabalhador (PIZZOLI, 2005).

A situação de assistência ao doente coloca a equipe de enfermagem em uma posição de convívio com a dor, com o sofrimento e com a morte, os quais, apesar de fazer parte da vida profissional da enfermagem, apresenta-se como forte fator estressante, o que leva o trabalhador a não cuidar de sua própria saúde em benefício do doente (GOMES; LUNARDI FILHO; ERDMANN, 2006).

O profissional da enfermagem trabalha em consonância com o objetivo principal de zelar pela saúde e bem-estar do indivíduo e sua coletividade, atuando diretamente na promoção, proteção, recuperação da saúde e reabilitação das pessoas (PIZZOLI, 2005).

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A partir da revolução industrial, a qualidade de vida no trabalho foi ganhando espaço, cujo homem passou a ser um pouco mais valorizado e reconhecido como ser humano e não como máquina. Considerada como fator motivacional para o indivíduo no ambiente de trabalho, a QVT tem um importante papel dentro das organizações, pois a maior parte do tempo de vida do trabalhador é dedicada à atividade laboral, na qual convivem com as mesmas pessoas todos os dias. (FERNANDES, 1989).

Não há um consenso quanto à definição da qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. No entanto, apesar de abrangerem várias dimensões, estão em consonância, pois não existe qualidade de vida no trabalho, sem qualidade de vida e vice-versa (ROSA e PILLATI, 2006).

O conceito de qualidade de vida vem sendo utilizado constantemente nos campos da saúde e do trabalho com o objetivo de identificar indicadores que possam ser modificados através da implementação das políticas de saúde ou das estratégias de gestão empresarial (AMARAL; RIBEIRO; PAIXÃO, 2015).

A qualidade de vida no trabalho é utilizada como ferramenta de gestão das organizações, a fim de qualificar as condições psicossociais dos profissionais, que possam vir a ser alteradas caso haja um desequilíbrio em determinados fatores como

relações profissionais e pessoais, estresse, espiritualidade, saúde, autoestima, lazer e reconhecimento. (FERNANDES, 1996).

Entende-se como qualidade de vida no trabalho o agrupamento de fatores contidos numa determinada instituição, que possibilita ao trabalhador deste cenário, o completo desenvolvimento de suas potencialidades físicas e intelectuais, agregado ao bem-estar físico, mental, material e social, onde respeita os princípios de segurança, higiene e ergonomia, e permite a cada indivíduo a conquista de seus direitos de cidadania (SPILLER, DYNIEWICZ; SLOMP, 2008).

“O importante numa organização é seu sistema social. Os sistemas sociais são formados por pessoas e suas necessidades, sentimentos e atitudes, bem como seu comportamento como integrantes de grupos. O sistema social tem tanta ou mais influência sobre o desempenho da organização do que seu sistema técnico, formado pelas máquinas, métodos de trabalho, tecnologia, estrutura organizacional, normas e procedimento. Portanto, no centro do processo administrativo está o ser humano e não o sistema técnico, [...]. ‘O ser humano é a medida de tudo’”. (MAXIMIANO, 2000)

O ambiente de trabalho contribui para que essas necessidades sejam supridas e influencia no desempenho dos colaboradores no desenvolvimento das atividades na organização. O ser humano hoje deixa de ser parte do processo de uma organização para ser o foco fundamental, pois o funcionário que trabalha feliz trabalha melhor.

Kwasnicka (1995, p. 185) diz que “organização é melhor definida como sendo a estrutura ou a rede de relações entre indivíduos e posições em um ambiente de trabalho e o processo pelo qual a estrutura é criada, mantida e usada”.

Um dos efeitos para o trabalhador, segundo Huy e Mintzberg (2003, *apud* Amorim, 2010) é o aumento das tarefas e responsabilidades, além do alto ritmo que têm de ser realizadas, aumentando também a sensação de estar sempre devendo alguma tarefa e se tornado mais uma fonte de tensão para o desempenho do trabalhador.

O bem-estar do funcionário e a sua percepção de futuro funcionam como um combustível motivacional para o trabalho. Assim, segundo Edwards *et al* (2009, *apud* Amorim, 2010), elevar o nível de qualidade de vida dos trabalhadores é interessante porque pode mostrar que a satisfação no trabalho pode ser elevada explorando novos e melhores meios de realização das tarefas.

Estudos apontam como fatores prejudiciais à qualidade de vida no trabalho (QVT) dos enfermeiros a baixa remuneração, a manipulação de substâncias tóxicas e a presença de fatores de risco pertinentes ao ambiente, além das dificuldades

socioeconômicas enfrentadas por estes profissionais, pois muitos mantêm mais de um vínculo empregatício (PIZZOLI, 2005).

O WHOQOL- Bref é o instrumento de avaliação da qualidade de vida elaborado por um grupo multicêntrico da Organização Mundial de Saúde (OMS) denominado World Health Organization Quality of Life (WHOQOL Group), e traduzido para o português pelo grupo WHOQOL para o Brasil. Possui 26 questões, sendo duas questões gerais sobre qualidade de vida e outras 24 que representam cada uma das 24 facetas que compõem o instrumento. Por sua vez as facetas estão divididas nos domínios físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de suas experiências na organização. Afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para uma melhor produtividade individual, tais como motivação para o trabalho, a criatividade e vontade de inovar, de forma geral atinge a todo o corpo organizacional (CHIAVENATO, 2009).

Entretanto sempre foi objeto de preocupação da humanidade, obviamente, não da forma como a concebemos na atualidade, mas há indícios de que o objetivo de trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na realização de suas tarefas é uma preocupação bem antiga dos seres humanos (VASCONCELOS, 2001).

Sendo considerada como um impulsor na motivação e no comprometimento do funcionário com a instituição, a qualidade de vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, higiene e segurança, seja em suas condições psicológicas e sociais (CHIAVENATO, 2009, p. 334).

O ser humano busca algo que lhe proporcione em seu dia a dia uma satisfação termodinâmica e intelectual, com o intuito de obter uma vida mais agradável e satisfatória. Esse bem-estar que o indivíduo tanto anseia está diretamente relacionado com a qualidade de vida tanto no recinto familiar, quanto no ambiente de trabalho, neste último, principalmente, em que ele dedica a maior parte do seu tempo. (FERNANDES, 1996).

3 PERCURSO METODOLOGICO

Trata-se de um estudo descritivo, de corte transversal, sobre a qualidade de vida dos enfermeiros do Hospital Estadual Roberto Arzinalt Silves, que é um hospital

de média complexidade, o qual supre as demandas de saúde de toda região Norte do Espírito Santo.

Na pesquisa descritiva é realizada a análise, registro e interpretação dos fatos que estão relacionados ao mundo físico sem que haja a interferência do pesquisador (BARROS E LEHFELD, 2007).

O processo descritivo se associa a identificação, o registro e as análises das características, variáveis ou fatores que estão relacionados com o processo ou o fenômeno (PEROVANO, 2014).

O estudo transversal tem como característica a presença da exposição, causa ou fator no momento exato ou no intervalo de tempo analisado. É onde se aplica as investigações dos efeitos pela causa em estado permanente, ou por características que dependem permanentemente dos indivíduos (CAMPANA, 2001).

No entanto, esse modelo se apresenta como um corte instantâneo ou uma fotografia que se faz em determinada população através da amostragem, onde são examinados nos integrantes da casuística ou sua amostra, a ausência ou presença da exposição, além da ausência ou presença do efeito (ou, no caso, doença) (HADDAD, 2004).

A pesquisa será realizada com enfermeiros diaristas e plantonistas do Hospital Estadual Roberto Arzinalt Silves, que foi inaugurado em março de 1987. Este hospital presta atendimento de urgência e emergência, e possui as seguintes especialidades: clínica médica, cirurgia geral, pediatria, ortopedia, neurocirurgia, urologia, vascular, cirurgia plástica reparadora e buco-maxilo-facial, com total de 197 leitos, e um total aproximado de 39 enfermeiros atuantes nesta instituição.

Serão utilizados dois instrumentos para coleta de dados: um para identificação do perfil sociodemográfico e epidemiológico das condições de trabalho (APÊNDICE C) e outro específico da OMS que avalia a QV, o WHOQOL-BREF (ANEXO A), na forma reduzida.

Os questionários para traçar o perfil sociodemográfico e epidemiológico contém perguntas fechadas referentes ao: setor; jornada e turno de trabalho; sexo; idade; religião; estado civil; se possui filhos; tempo de formado; tempo na instituição; se possui mais de um vínculo de trabalho; se possui problema de saúde que foi diagnosticado com relação ao trabalho; se possui descanso e de quanto tempo; local de lazer na instituição, se conhece e utiliza; se faz o exame periódico do hospital; como considera as condições de trabalho; se pratica atividade física e quantas vezes.

O instrumento de pesquisa para a Avaliação da Qualidade de Vida da OMS (WHOQOL BREF) é uma versão abreviada composta pelas 26 questões que, exceto as questões 1 e 2, abordam a qualidade de vida geral. O instrumento possui 24 facetas que compõem quatro domínios que são compostos por: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente. Cada domínio é composto por questões cujas pontuações das respostas seguem uma escala de Likert de 1 a 5 e quanto maior a pontuação, melhor a qualidade de vida. O Escore bruto do questionário pode ser calculado por meio da soma das 24 questões do instrumento, variando entre 24 e 120, sendo 24 o pior resultado e 120 o melhor resultado. Trata-se de um instrumento autoaplicável.

Foram excluídos da pesquisa, os profissionais que estiveram com afastamento por motivo de doença, em licença maternidade, no período de férias, os que se recusarem a participar da pesquisa e os funcionários que responderam os instrumentos de forma incompleta.

Para a análise de dados, utilizamos os questionários da caracterização do perfil sociodemográfico, epidemiológico e da qualidade de vida foram tabulados, consolidados no software Excel Microsoft Corporation, com a sintaxe do WHOQOL BREF.

A análise estatística foi realizada mediante a análise descritiva a partir de frequências absolutas e percentuais para as variáveis categóricas. Foi realizada a soma e média geral dos escores do WHOQOL BREF, em que os maiores escores correspondem à melhor qualidade de vida, e cada domínio do WHOQOL BREF sendo analisado isoladamente. Os resultados portanto foram organizados e expostos em tabelas e gráficos.

Antes de dar início à coleta de dados, este projeto foi encaminhado para o Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da Faculdade Vale do Cricaré (FVC) e está aguardando o parecer. E também será enviada uma carta de solicitação de autorização de pesquisa na instituição de interesse do estudo (APÊNDICE B), a qual deverá ser assinada pelo diretor, e o mesmo posteriormente deverá assinar a Autorização da Instituição Co-participante (APÊNDICE C), para início da pesquisa. Todos os participantes da pesquisa irão assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE A), com garantia do sigilo das informações fornecidas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos 40 enfermeiros participantes, a maioria era do sexo feminino, tinha até 40 anos, era casado/amigado e não possuíam filhos. Em relação a religião, a maioria se considera católica. Em relação aos hábitos de vida, grande parte não pratica nenhuma atividade física, como mostra a tabela 1.

Tabela 1. Descrição das variáveis sexo, faixa etária, estado civil, quantidade de filhos, religião e prática de atividade física entre os enfermeiros estudados.

| Variável | | N | % |
|----------------------|------------------------|----|--------|
| Sexo | Feminino | 35 | 87,5% |
| | Masculino | 5 | 12,5% |
| Faixa Etária | Até 40 anos | 30 | 75,0% |
| | Mais que 40 anos | 10 | 25,0% |
| Estado Civil | Casado/amigado | 23 | 38,3% |
| | Separado | 3 | 5,0% |
| | Viúvo (a) | 1 | 1,7% |
| | Solteiro (a) | 13 | 21,7% |
| Quantidade de Filhos | Nenhum | 19 | 47,5% |
| | Até 2 | 12 | 30,0% |
| | > 2 filhos | 9 | 20,0% |
| Religião | Total | 40 | 100,0% |
| | Nenhuma | 9 | 15,0% |
| | Católica | 25 | 41,7% |
| Faz atividade física | Protestante/Evangélica | 6 | 10,0% |
| | Não | 21 | 35,0% |
| | Sim | 19 | 31,7% |

Sobre as variáveis relacionadas a formação, 41,7% têm entre 4 e 10 anos de formação, 26,7% trabalham no hospital até 1 ano e 31,7% trabalham no turno diurno. Trabalham na carga horária 12/36 horas 56,7%. A maioria dos enfermeiros trabalham na emergência, 41,7% relatam ter horário para descanso e 65% não possuem doenças relacionadas ao trabalho. Desses enfermeiros, 38,3% não possuem outro vínculo de trabalho e a maioria classifica como boa as condições de trabalho e 8,3% classifica como ruim (Tabela 2).

Tabela 2. Descrição das variáveis tempo de formação, tempo de trabalho no hospital, turno de trabalho, carga horária, setor de trabalho, descanso e doença relacionada ao trabalho entre os enfermeiros estudados.

| Variável | N | % |
|----------|---|---|
|----------|---|---|

| | | | |
|---|-------------------------------------|----|-------|
| Tempo de Formação | Até 3 anos | 1 | 1,7% |
| | 4 a 10 anos | 25 | 41,7% |
| | Mais de 10 anos | 14 | 23,3% |
| Tempo de Trabalho no Hospital | Até 1 ano | 16 | 26,7% |
| | 1 a 4 anos | 13 | 21,7% |
| | Mais de 4 anos | 11 | 18,3% |
| Turno de Trabalho | Noturno | 16 | 26,7% |
| | Diurno | 19 | 31,7% |
| | Noturno e Diurno | 5 | 8,3% |
| Carga Horária | 12/36 | 34 | 56,7% |
| | 12/60 | 2 | 3,3% |
| | 8 horas diárias | 4 | 6,7% |
| Setor de Trabalho | Supervisão/gerenciamento | 7 | 11,7% |
| | Clínica Cirúrgica/ Centro Cirúrgico | 4 | 6,7% |
| | Ortopedia | 3 | 5,0% |
| | Pediatria | 5 | 8,3% |
| | Classificação de risco | 2 | 3,3% |
| | Emergência | 9 | 15,0% |
| | PID | 1 | 1,7% |
| | UTI | 7 | 11,7% |
| | Clínica Médica | 2 | 3,3% |
| Descanso | Não | 15 | 25,0% |
| | Sim | 25 | 41,7% |
| Doença relacionada ao Trabalho | Não | 39 | 65,0% |
| | Sim | 1 | 1,7% |
| Possui outro emprego | Não | 23 | 38,3% |
| | Sim | 17 | 28,3% |
| Classificação das condições do trabalho | Muito boa | 4 | 6,7% |
| | Boa | 31 | 51,7% |
| | Ruim | 5 | 8,3% |

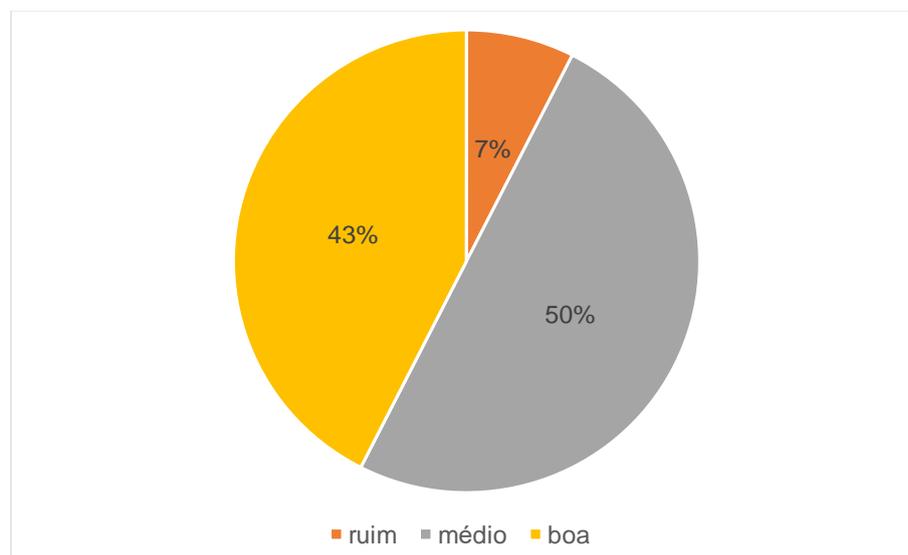
Resultados de um estudo bibliográfico com o objetivo de identificar produções científicas sobre a qualidade de vida do trabalhador de enfermagem, vem sendo afetada pelo trabalho noturno e pela dupla jornada de trabalho no ambiente hospitalar, o que acarreta complicações na saúde destes profissionais. Dessa forma, conclui-se que há uma necessidade de mudar a estrutura das instituições afim de adequar um ambiente agradável para descanso desses profissionais, para que evite a exaustão (MARIA, 2015).

Em relação a classificação destes profissionais sobre sua qualidade de vida, como mostrado no gráfico 1, 50% classificaram sua qualidade de vida geral como média, 43% afirma ser boa e 7% classifica como ruim. Um estudo realizado por

Martins (2002) com profissionais de enfermagem, mostrou em seu resultado que 1,19% avaliaram a qualidade de vida no trabalho como muito ruim, 4,17% como ruim, 25% como nem ruim e nem boa, 62,5% como boa e 7,14% como muito boa.

Segundo Freire e Costa (2016), a Qualidade de Vida (QV) é o entendimento do ser humano com o posicionamento na sua vida, no sistema de valores e também na contextualização da cultura onde é vivenciado juntamente dos seus objetivos, preocupações, etc. O conceito de Qualidade de Vida é bem egocêntrico pois cada indivíduo tem seus objetivos e experiências de vida.

Gráfico 1. Classificação da qualidade de vida geral pelos Enfermeiros, Brasil, Espírito Santo, 2019.



FONTE: autoria própria

Dentre os enfermeiros que classificaram sua qualidade de vida como ruim, a maioria trabalha no turno diurno, todos têm carga horária semanal de 12/36 horas, grande parte trabalha na clínica cirúrgica/centro cirúrgico, não tem doenças relacionadas ao trabalho, todos possuem outro emprego, cerca de 67% classifica as condições de trabalho como boa (Tabela 3).

Freire e colaboradores (2016) fala sobre a inadequação das condições de trabalho dos profissionais de saúde, escalas acumulativas, longas jornadas, má remuneração, hierarquização da equipe, que fazem com que esses agravos proporcionem o aumento do absenteísmo. Sendo assim, reduz o quadro institucional e promove mais sobrecarga para os que estão na escala.

De acordo com Farias e Zeitoune (2007) o trabalho de enfermagem pede que seja acompanhado por uma gerência, pois existe muitos fatores que intervêm no processo de trabalho de enfermagem ocasionando um rearranjo na organização, muitas vezes improvisado, que faz com que o trabalhador desenvolva suas tarefas de maneira a que se adapte as carências, resultando uma baixa QVT naquele ambiente.

Em relação aos enfermeiros entrevistados neste estudo de caso que classificaram sua qualidade de vida como média, 50% trabalham no turno noturno, 85% têm carga horária semanal de 12/36 horas são, 25% trabalham na emergência, 95% não possui doença relacionada ao trabalho, 55% não possui outro emprego e 90% ainda classifica como boa as condições de trabalho. Dos enfermeiros que classificaram sua qualidade de vida como ruim, 66,7% trabalham no turno diurno, todos têm carga horária semanal 12/36, a maioria trabalha na clínica cirúrgica/centro cirúrgico (66,7%), nenhum tem doenças relacionadas ao trabalho, a maioria tem outro vínculo empregatício e classifica as condições no trabalho como boa (Tabela 3).

Tabela 3. Características laborais dos enfermeiros que classificaram a qualidade de vida como ruim e média.

| | | Classificação da Qualidade de Vida | | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------|-------|-------|
| | | Ruim | | Média | |
| | | N | % | N | % |
| Turno de Trabalho | Noturno | 1 | 33,3% | 10 | 50,0% |
| | Diurno | 2 | 66,7% | 7 | 35,0% |
| | Noturno e Diurno | 0 | 0,0% | 3 | 15,0% |
| Carga Horária | 12/36 | 3 | 100,0% | 17 | 85,0% |
| | 12/60 | 0 | 0,0% | 2 | 10,0% |
| | 8 horas diárias | 0 | 0,0% | 1 | 5,0% |
| Setor de Trabalho | Supervisão/gerenciamento | 1 | 33,3% | 3 | 15,0% |
| | Clínica Cirúrgica/ Centro Cirúrgico | 2 | 66,7% | 1 | 5,0% |
| | Ortopedia | 0 | 0,0% | 2 | 10,0% |
| | Pediatria | 0 | 0,0% | 3 | 15,0% |
| | Classificação de risco | 0 | 0,0% | 2 | 10,0% |
| | Emergência | 0 | 0,0% | 5 | 25,0% |
| | PID | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| Doença relacionada ao Trabalho | UTI | 0 | 0,0% | 3 | 15,0% |
| | Clínica Médica | 0 | 0,0% | 1 | 5,0% |
| | Não | 3 | 100,0% | 19 | 95,0% |
| | Sim | 0 | 0,0% | 1 | 5,0% |
| Possui outro emprego | Não | 1 | 33,3% | 11 | 55,0% |
| | Sim | 2 | 66,7% | 9 | 45,0% |
| Muito boa | | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |

| | | Classificação da Qualidade de Vida | | | |
|---|------|------------------------------------|-------|-------|-------|
| | | Ruim | | Média | |
| | | N | % | N | % |
| Classificação das condições do trabalho | Boa | 2 | 66,7% | 18 | 90,0% |
| | Ruim | 1 | 33,3% | 2 | 10,0% |

Um estudo realizado em 13 estados de uma capital americana concluiu que, em média, os profissionais de enfermagem exercem a sua profissão em turnos de 12 horas diárias ou mais e um entre 10 enfermeiros exerce uma segunda atividade. 12% do total eram obrigados a fazer horas extras durante a semana, enquanto 45% trabalhavam além do horário de maneira voluntária (CALIGARI, 2019).

Em relação a cada domínio, a avaliação de cada um apresentou resultados distintos, mostrados na tabela 4. No domínio físico, 77,5% se mostrou nem satisfeitos e nem insatisfeitos. No domínio psicológico, se avaliou satisfeito 47,5%. No domínio relações sociais, 42,5% se avaliou como satisfeito. No domínio meio ambiente a maior parte se mostrou nem satisfeito nem insatisfeito.

Tabela 4. Classificação de acordo com os Domínios Físico, Psicológico, Relações Sociais e Meio Ambiente.

| Domínios | | N | % |
|--------------------------|----------------------------------|----|-------|
| Domínio Físico | Muito insatisfeito | 0 | 0,0% |
| | Insatisfeito | 1 | 2,5% |
| | Nem insatisfeito, nem satisfeito | 31 | 77,5% |
| | Satisfeito | 7 | 17,5% |
| | Muito satisfeito | 1 | 2,5% |
| Domínio Psicológico | Muito insatisfeito | 0 | 0,0% |
| | Insatisfeito | 3 | 7,5% |
| | Nem insatisfeito. Nem satisfeito | 16 | 40,0% |
| | Satisfeito | 19 | 47,5% |
| | Muito satisfeito | 2 | 5,0% |
| Domínio Relações Sociais | Muito insatisfeito | 1 | 2,5% |
| | Insatisfeito | 4 | 10,0% |
| | Nem insatisfeito, nem satisfeito | 13 | 32,5% |
| | Satisfeito | 17 | 42,5% |
| | Muito satisfeito | 5 | 12,5% |
| Domínio Meio Ambiente | Muito insatisfeito | 0 | 0,0% |
| | Insatisfeito | 3 | 7,5% |
| | Nem insatisfeito, nem satisfeito | 30 | 75,0% |
| | Satisfeito | 7 | 17,5% |
| | Muito satisfeito | 0 | 0,0% |

De acordo com o levantamento na unidade de saúde básica do Distrito Sanitário do Portão, situada no estado de Curitiba, com 36 enfermeiros que trabalham no local, obtiveram os seguintes resultados em relação à saúde física, satisfeitos 53%, pouco satisfeitos 18%, pouco insatisfeito 12% e muito satisfeito 12%, e 55% estão satisfeitos com o seu autoconhecimento, 25% estão pouco satisfeitos, 12% estão muito satisfeitos e 6% estão pouco satisfeitos (MADY, 2003)

Silva e Marchi (1997) afirmam que a relação entre saúde e qualidade de vida parece óbvia, o próprio senso comum nos diz que ter saúde é primeira e essencial condição para que alguém possa considerar sua vida como de boa qualidade. Porém, tanto a concepção de saúde, como a de qualidade de vida comportam discussões e interpretações diversas.

Silva (1998), relata que os valores da saúde e a doença são construídos principalmente nas empresas, sob o foco da produtividade, sob os princípios que se adota de responsabilidade pessoal e o valor que se dá à preservação das pessoas, da história de acidentes de trabalho e da própria cultura da organização. A pressão organizacional leva o indivíduo a estado de estresse, o que afeta diretamente na qualidade de vida no trabalho.

Na realidade, o domínio psicológico poderia ser satisfeito através do trabalho e, como resultado, proporcionaria alta motivação interna, elevada satisfação, qualidade no desempenho e baixa rotatividade e absenteísmo (RODRIGUES, 1995).

Martins (2002) mostra que a capacidade para o trabalho é fundamental para o bem-estar do indivíduo que quando afetados pela qualidade de vida gerem consequências positivas e/ou negativas no ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

Com os resultados encontrados através deste estudo, foi possível traçar o perfil dos enfermeiros do hospital do norte do Espírito Santos, a maioria dos profissionais de enfermagem classificaram a sua qualidade de vida como satisfatória, não relataram doenças relacionada ao trabalho e em sua grande maioria, os profissionais de enfermagem relata também possuir horário de descanso e não possuindo outro vínculo de trabalho.

Apesar do ambiente hospitalar proporcionar diversos riscos de saúde ao profissional de enfermagem, onde interferem na sua qualidade de vida, o presente estudo mostrou-se satisfatório.

A satisfação com a qualidade de vida apresentada por esses enfermeiros pode estar relacionada ao ambiente adequado para a realização de suas atividades e a maioria não possui outro vínculo empregatício. Quando esses profissionais são submetidos à práticas trabalhistas em condições inadequadas e sua desvalorização do trabalho, aparecem vários problemas relacionados a sua saúde como estresse, desgastes físicos e emocionais, fazendo com que os mesmos se afastem de suas funções.

Deste modo, políticas de prevenção adotadas para a equipe de enfermagem promovem um ambiente satisfatório para os profissionais diminuindo assim os índices de adoecimento e abstenção no trabalho.

REFERÊNCIAS

AMARAL, J. F.; RIBEIRO, J. P.; PAIXÃO, D. X. **Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem em ambiente hospitalar: uma revisão integrativa.** Revista Espaço para a Saúde, Londrina, v. 16, n. 1, Jan./Mar. 2015, p. 66-74. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/espacoparasaude/article/viewFile/19158/pdf_64>. Acesso em: 19 jun. 2019.

AMORIM, T. G. F. N. **Qualidade de vida no trabalho: preocupação também com os servidores públicos?** Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM). Paraná: v. 9. n. 1. Maio 2010. 35-48 p. Disponível em: <<http://revistas.facecla.com.br/index.php/recadm>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BORGES, T.; BIANCHIN, M. A. **Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem de um hospital universitário do interior de São Paulo.** Arquivos de Ciências da Saúde, São Paulo, v. 22, n. 1, Jan./Mar. 2015, p. 53-58. Disponível em: <http://www.cienciasdasaude.famerp.br/index.php/racs/article/view/29/pdf_12>. Acesso em: 21 jun. 2019.

CALIGARI, R. **Novos enfermeiros fazem mais horas extras e muitos têm segundo emprego.** Niterói; Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <<https://pebmed.com.br/novos-enfermeiros-fazem-mais-horas-extras-e-muitos-tem-segundo-emprego/>> Acesso em: 14 de junho de 2019.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; DA SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVANETO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier. 2009. 506.p.
colaboradores de uma empresa do ramo de metalúrgica de Ponta Grossa – PR. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd108/qualidade-de-vida-no-trabalho.htm>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007, 164 f.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: a renovação das empresas para os anos 90**. Tendências do Trabalho, Rio de Janeiro, p. 10-21, 1989.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador. Casa da Qualidade, 1996.

FERRÃO, R. G. **Metodologia Científica para iniciantes em pesquisa**. Vitória, ES: Incaper, 2012.

FERRÃO, R. G.; FERRÃO, L. M. V. **Metodologia científica para iniciantes em pesquisa**. 4. Edição. Vitória, ES: Incaper, 2012

GÓIS, R. M. O. *ét al.* **A qualidade de vida dos profissionais de enfermagem no trabalho noturno e na dupla jornada de trabalho no ambiente hospitalar**. Revista Ciências Biológicas e de Saúde, Aracaju, v. 3, n. 1, Out. 2015, p. 11-20. Disponível em: www.periodicos.set.edu.br. Acesso em: 10 jun. 2019.

GOMES G. C.; LUNARDI FILHO W. D.; ERDMANN A. L. **O sofrimento psíquico em trabalhadores de UTI interferindo no seu modo de viver a enfermagem**. Revista Enfermagem, UERJ, v. 14, n. 1, 2006, p. 93-99. Disponível em: <<http://www.facenf.uerj.br/v14n1/v14n1a15.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2019.

KWASNICKA, E. L. **Introdução a administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas. 1995.

L.C. MADY. **Estudo da qualidade de vida em enfermeiras do distrito sanitário do portão**. Curitiba: Portão, 2003. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/saude/estudo-qualidade-vida-enfermeiras-distrito-sanitario-.htm>> Acesso em: 14 de junho de 2019.

M.M. MARTINS. **Qualidade de vida e capacidade para o trabalho dos profissionais em enfermagem no trabalho em turnos**. Florianópolis, 2002. Disponível em: <http://nucidh.ufsc.br/files/2011/09/dissertacao_marilu.pdf> Acesso em: 14 de junho de 2019.

M.N. FREIRE et al. **Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem no ambiente laboral hospitalar**. Bahia: Salvador, 2016. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:le0qU-FEfkYJ:https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/download/11175/12713+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>> Acesso em: 14 de junho de 2019.

MACIEL, M. E. D.; OLIVEIRA, F. N. **Qualidade de vida do profissional técnico de enfermagem**: a realidade de um hospital filantrópico em Dourados-MS. Revista Psicologia e Saúde, Campo Grande, v. 6, n. 1, Jan./Jun.2014, p. 83-89. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsaude/v6n1/v6n1a11.pdf>>. Acesso em: 09 jun. 2019.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução a administração**. 5.ed. São Paulo: Atlas. 2000.

NEUMANN, V. N. **Qualidade de vida no trabalho**: percepções da equipe de enfermagem na organização hospitalar. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado da

OLER, F. G. *ét al.* **Qualidade de vida da equipe de enfermagem do centro cirúrgico**. Revista Arquivos Ciências e Saúde, v. 12, n. 2, Abr./Jun. 2005, p. 102-110. Disponível em: <http://repositorio-racs.famerp.br/racs_ol/Vol-12-2/8.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2019.

PIZZOLI, L. M. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo de caso das enfermeiras do Hospital Heliópolis. Revista Ciência eSaúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, Out./Dez. 2005, p.1055-1062. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400028>. Acesso em: 10 jun. 2019.

R. CALIGARI. **Novos enfermeiros fazem mais horas extras e muitos têm segundo emprego**. Washington, 2005.

REBECCA. MARIA. **A qualidade de vida dos profissionais de enfermagem no trabalho noturno e na dupla jornada de trabalho no ambiente hospitalar**. Pernambuco: Recife, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernobiologicas/article/view/2428>> Acesso em: 14 de junho de 2019.

ROSA, M. A. S., PILLATI, L. A. **Qualidade de vida no trabalho**: análise do caso de

SANTANA, V. S. *ét al.* **Qualidade de vida dos profissionais de saúde em ambiente hospitalar**. Revista Pesquisa em Fisioterapia, Bahia, v. 4, n. 1, Abr. 2014, p. 35-46. Disponível em: <<https://www5.bahiana.edu.br>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

SPILLER, A. P. M.; DYNIEWICZ, A. M.; SLOMP, M. G. F. S. **Qualidade de vida de profissionais de saúde em hospital universitário**. Revista Cogitare Enfermagem, v.13, n. 1, Jan./Mar. 2008, p. 88-95.

VASCONCELOS, A.F. **Qualidade de vida no trabalho**: origem, evolução e perspectivas. Cadernos de Pesquisa em Administração, São Paulo, v. 8. n.1, Jan./Mar. 2001. p. 23-35. Disponível em: <<https://xa.yimg.com/kq/groups/22841769/394754725/name/QVT.pdf>>. Acesso em: 12 nov. 2016.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

São Mateus, de 2019.

Nós, acadêmicas do 9º período de Enfermagem, sob orientação da professora Thaís Verly Luciano da Faculdade Vale do Cricaré, estamos realizando a pesquisa intitulada: Avaliação da Qualidade de Vida de Enfermeiros de um Hospital do Norte do Espírito Santo. Pedimos gentilmente a sua colaboração para responder os questionários de caracterização sociodemográfica e do WOQOOL Bref, o qual avalia a qualidade de vida. Reconhecendo a importância do trabalho a ser desenvolvido, solicitamos a vossa aquiescência em entrevista-la para realização da pesquisa. Outrossim, salientamos que os dados serão mantidos em sigilo de acordo com a Resolução CNS 510/16 e que estes serão utilizados somente para fins de trabalho de acadêmico. Na certeza de contarmos com a colaboração, agradecemos antecipadamente e ficamos à disposição par quaisquer esclarecimentos.

Participante do Estudo

Acadêmica

Prof Thaís Verly Luciano (orientadora)

APÊNDICE B – Carta de Solicitação de Autorização de Pesquisa do Hospital Estadual Roberto Arzinault Silveiras

São Mateus, de novembro de 2019,

Nós, alunas do 9º período do curso de Enfermagem da Faculdade Vale do Cricaré (FVC), vimos por meio desta solicitar a Vossa Senhoria a permissão para colher dados para o trabalho de Conclusão de Curso, sob orientação da professora Thaís Verly Luciano. O título é “Qualidade de vida de enfermeiros em um hospital do Norte do Espírito Santo”, que tem por objetivo conhecer características pessoais e de trabalho de enfermeiros que atuam no Hospital Estadual Roberto Arzinault Silveiras, e avaliar a qualidade de vida dos mesmos.

A coleta de dados constará de uma entrevista com os enfermeiros, que será previamente agendada, quando serão aplicados questionários pertinentes ao estudo. Pretendemos com este estudo trazer subsídios para a gestão de recursos humanos do local onde os mesmos atuam, para uma possível implementação de intervenções que visem a melhoria da qualidade de vida no âmbito profissional, caso seja necessário. Consequente a isso, podemos encontrar pessoas satisfeitas e envolvidas com a instituição. Acreditamos que a comunidade possa ser beneficiada no que se refere a uma melhor atenção e dedicação por parte desses profissionais que ao cuidarem da sua qualidade de vida tenham melhor disponibilidade para o trabalho, fornecendo aos seus pacientes um atendimento adequado e suficiente.

Certas de contar com a sua atenção e colaboração, despedimo-nos.

Atenciosamente,

Pesquisadoras:

Sandra dos Santos Gonçalves

Telyane da Silva Costa

Liliane dos Santos Rocha

Orientadora:

Thaís Verly Luciano

De acordo: _____

APÊNDICE C - Autorização da Instituição Co-Participante

Eu, Allan J. Barbosa Loso, ocupante do cargo de diretor geral no Hospital Estadual Roberto Arzinault Silvaes, autorizo a realização nesta instituição a pesquisa QUALIDADE DE VIDA DE ENFERMEIROS DE UM HOSPITAL DO NORTE DO ESPÍRITO SANTO, sob a responsabilidade do pesquisador Thaís Verly Luciano, tendo como objetivo primário avaliar a qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros desta instituição.

Afirmo que fui devidamente orientado sobre a finalidade e objetivos da pesquisa, bem como sobre a utilização de dados exclusivamente para fins científicos e que as informações a serem oferecidas para o pesquisador serão guardadas pelo tempo que determinar a legislação e não serão utilizadas em prejuízo desta instituição e/ou das pessoas envolvidas, inclusive na forma de danos à estima, prestígio e/ou prejuízo econômico e/ou financeiro. Além disso, durante ou depois da pesquisa é garantido o anonimato dos sujeitos e sigilo das informações.

Esta instituição está ciente de suas co-responsabilidades como instituição co-participante do presente projeto de pesquisa, e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes da pesquisa nela recrutados, dispondo da infraestrutura necessária para tal.

São Mateus, ___(dia)___ de ___(mês)___ de 2019.

Assinatura do responsável e carimbo e ou CNPJ da instituição co-participante

APÊNDICE D – Instrumento de Caracterização Sociodemográfica

1. Sexo
 - a. Feminino
 - b. Masculino

2. Idade
 - a. _____ anos

3. Estado Civil
 - a. Solteiro
 - b. Casado
 - c. Viúvo
 - d. Divorciado
 - e. Amigado
 - f. Separado

4. Você tem filhos?
 - a. Não
 - b. Sim. Quantos? _____

5. Você pratica alguma Religião?
 - a. Não
 - b. Sim. Qual?

6. Pratica alguma atividade física?
 - a. Não
 - b. Sim

7. Tempo de formação
 - a. _____

8. Há quanto tempo trabalha nesta instituição?
 - a. Cerca de _____

9. Qual seu turno de trabalho?
 - a. Manhã
 - b. Tarde
 - c. Noite

10. Qual sua carga horária de trabalho?
 - a. 8 horas diárias
 - b. 12/36
 - c. Outra. Qual? _____

11. Qual área você trabalha?
 - a. Pronto Socorro
 - b. Clínica médica
 - c. UTI
 - d. Clínica Ortopédica
 - e. Clínica Cirúrgica
 - f. Pediatria
 - g. Centro Cirúrgico
 - h. Classificação de risco
 - i. Outra.

Qual? _____

12. Possui tempo para descanso no trabalho?

- a. Não
- b. Sim. Quanto tempo? _____

13. Possui alguma doença relacionada ao trabalho?

- a. Não
- b. Sim. Qual? _____

14. Possui outro vínculo de trabalho?

- a. Não
- b. Sim. Quantos?

15. Como classifica suas condições de trabalho?

- a. Muito ruim
- b. Ruim
- c. Boa
- d. Muito Boa
- e. Excelente

ANEXO

ANEXO A – Instrumento WOQOOL Bref

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. **Por favor responda a todas as questões.** Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as **duas últimas semanas**. Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

Você recebe dos outros o apoio de que necessita?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

Você recebe dos outros o apoio de que necessita?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio.

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.

| | | | | | | |
|---|--|------------|------|------------------|-----|-----------|
| | | Muito ruim | Ruim | Nem ruim nem boa | Boa | Muito boa |
| 1 | Como você avaliaria sua qualidade de vida? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
|----------|--|--------------------|--------------|---------------------------------|------------|------------------|
| 2 | Quão satisfeito (a) você está com a sua saúde? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

As questões seguintes são sobre **o quanto** você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

| | | Nada | Muito pouco | Mais ou menos | Bastante | Extremamente |
|----------|---|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| 3 | Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | O quanto você aproveita a vida? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Em que medida você acha que a sua vida tem sentido? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | O quanto você consegue se concentrar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

As questões seguintes perguntam sobre **quão completamente** você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

| | | Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
|-----------|---|------|-------------|-------|-------|---------------|
| 10 | Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Você é capaz de aceitar sua aparência física? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

| | | Muito ruim | Ruim | Nem ruim nem bom | Bom | Muito bom |
|-----------|--|------------|------|------------------|-----|-----------|
| 15 | Quão bem você é capaz de se locomover? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
|-----------|--|--------------------|--------------|---------------------------------|------------|------------------|
| 16 | Quão satisfeito(a) você está com o seu sono? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----------|--|---|---|---|---|---|
| 17 | Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

A questão seguinte refere-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

| | | Nunca | Algumas vezes | Frequentemente | Muito frequentemente | Sempre |
|-----------|---|-------|---------------|----------------|----------------------|--------|
| 26 | Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Alguém lhe ajudou a preencher este questionário?

.....

Quanto tempo você levou para preencher este questionário?

.....

Você tem algum comentário sobre o questionário?