



## FATORES QUE INFLUENCIAM NA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM EM TERAPIA INTENSIVA

Moisés Teixeira da Silva<sup>1</sup>, Cláudio José de Souza<sup>2</sup>, Ronie Bento<sup>3</sup>

### Introdução

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), dentro deste novo modelo de gestão representa um grande desafio, sendo necessária uma concepção do conceito do bem-estar a partir de uma visão biopsicossocial do indivíduo. Este enfoque acentua as necessidades biológicas, psicológicas e sociais, apresentando-as de maneira integrada e interdependente. Uma gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, exige uma capacidade dos gestores em administrar as ações que envolvem a implementação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho de forma a manter elevado o bem-estar biopsicossocial. A mudança desses novos paradigmas trouxe a necessidade de um olhar diferenciado a esta área, tendo como reflexo a política de humanização e a qualidade da assistência de enfermagem prestada aos usuários em geral. Mesmo com a evolução deste cenário, alguns aspectos continuam tendo a mesma “imagem” de algumas décadas atrás no que diz respeito à QVT dos profissionais de enfermagem. Valendo-se dessas afirmações, faz-se necessário conhecer os aspectos sociais e políticos sobre a qualidade de vida destes profissionais e refletir sobre a magnitude e o impacto das doenças relacionadas a esta área específica. O termo Qualidade de Vida, conforme consta no instrumento de medida de qualidade de vida – WHOQOL-100 (1998), foi utilizado pela primeira vez, pelo presidente dos Estados Unidos, em 1964, que declarou: “o padrão de vida não pode ser medido através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da Qualidade de Vida que proporcionem as pessoas” Na atualidade, é possível mensurar através de ferramentas que podem ser utilizados para medir a qualidade de vida, dentre eles, WHOQOL-BREF (1996), WHOQOL-100 (1998), que existe uma ampla preocupação, em nível mundial, no que tange a definição da qualidade de vida e suas relações, dentre elas o trabalho. O termo Qualidade de Vida no Trabalho, foi introduzido por Louis Davis, na década de 1970. Quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas funções. Cabe aos gestores, criar estratégias para minimizar este impacto sobre a qualidade de vida no trabalho e as possíveis repercussões na saúde do trabalhador. Os objetivos da Gestão de pessoas são: ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão; proporcionar competitividade à organização; proporcionar à organização empregados treinados e bem motivados; aumentar a auto-realização e a satisfação dos empregados no trabalho; desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho; administrar mudanças; manter políticas éticas e comportamento conduta responsável. **Objetivos:** Identificar e discutir através da revisão sistematizada os fatores que influenciam e repercutem na saúde e na Qualidade de Vida no Trabalho da enfermagem intensivista. **Descrição metodológica:** Revisão bibliográfica do tipo exploratória, com abordagem qualitativa. A pesquisa foi realizada na Biblioteca Virtual de Saúde – BVS, nas bases LILACS, SCIELO, BDNF e MEDLINE. **Resultados:** Pesquisas nesta área

<sup>1</sup> Enfermeiro. Especialista em Terapia Intensiva e Docência Superior. Preceptor da Universidade Potiguar –UNP. E-mail: moissessilvat@gmail.com

<sup>2</sup> Enfermeiro. Coordenador Adjunto e docente do curso de Pós Graduação da Faculdade Bezerra de Araújo – Rio de Janeiro. Mestrando em Mestrando em Ciências do Cuidado em Saúde da EEAAC/UFF.

<sup>3</sup> Enfermeiro. Pós Graduando em Terapia Intensiva pela Faculdade Bezerra de Araújo – Rio de Janeiro.



tem evidenciado que, dentro da instituição hospitalares principalmente em Unidades de Terapia Intensiva, existem cargas de trabalho que provocam o desgaste físico e mental dos trabalhadores de enfermagem, associados a alienação quanto a Qualidade de Vida no Trabalho. Estas situações geram conflitos de sentimentos repercutindo na saúde do trabalhador apresentando-se na forma de estresse e dores no corpo. Em análise, constatou-se que, os trabalhadores não possuem QVT, gerando falta de motivação no trabalho o que repercute diretamente na qualidade da assistência prestada aos usuários, gerando danos psicológicos por não conseguirem realizar adequadamente suas tarefas. Muitas instituições têm utilizado o instrumento de avaliação de Qualidade de Vida WHOQOL-BREF, tornando-se evidente os seguintes domínios: relações sociais; psicológico; físico e meio ambiente. A variável idade apresentou correlação positiva somente com o domínio físico e o número de empregos. Em outra pesquisa, foi evidenciado com clareza que os principais riscos ocupacionais encontrados em Unidades de Terapia Intensiva, foram o excesso de ruídos na unidade, a temperatura inadequada do ambiente, a inobservância do controle de gases e vapores, a utilização inadequada dos equipamentos de proteção individual durante os procedimentos observados na manipulação e no preparo das medicações e durante os cuidados de enfermagem ao paciente, e a exposição radioativa. Também foi demonstrada a exposição diária a agentes biológicos, fatores psicossociais e de natureza ergonômica. Outro estudo comprovou que os enfermeiros intensivistas conhecem as situações de variabilidade e que estas alteram o processo saúde-doença, resultando em irritabilidade, elevação da pressão arterial, cansaço, dores, tensão muscular e estresse. Dessas categorias apontadas, as ocorrências de algumas são passíveis de serem restringidas. Foram apontadas estratégias de enfrentamento que perpassam desde a sistematização da assistência, até melhores salários, condições de trabalho e auto-conhecimento. O ruído tecnológico dentro desta unidade, gera incômodo e estresse e que para minimizar o sofrimento advindo deste incômodo os trabalhadores de enfermagem elaboram estratégias coletivas de defesa que os mantêm trabalhando. O estudo revelou que as estratégias coletivas de defesa podem se caracterizar num fator de alienação, ocultando a compreensão real do contexto do trabalho e que as ações preventivas bem como, as mudanças a serem implementadas em relação ao ruído no Centro de Terapia intensiva devem ser pautadas na participação dos trabalhadores e se reverterem em melhoria das condições de trabalho e bem-estar do grupo. Sobre riscos à saúde estudos observados demonstraram que o ambiente de Unidade de Terapia Intensiva é insalubre. Todavia, há fatores que contribuem para tal insalubridade que são atitudes e hábitos profissionais, os quais perfeitamente são passíveis de intervenção e mudança, razões pela qual uma abordagem de educação em saúde seria benéfica para diminuir o problema. As estratégias de educação permanente são adequadas na prevenção, tanto de riscos ocupacionais quanto ambientais nestas unidades. **Conclusão:** Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e a Saúde dos trabalhadores de enfermagem, percebe-se que ainda existe uma carência de estudos que ajudem a compreender com clareza o impacto destes fatores mencionados. Nestes viesses, acreditamos que uma política interna no ambiente de trabalho voltada na melhoria e intervenções quanto a Saúde e a Qualidade de Vida no Trabalho destes profissionais, seja o caminho estratégico que as instituições devam utilizar como fonte de motivação e satisfação pessoal gerando assim, profissionais satisfeitos com seu ambiente de trabalho acarretando consecutivamente uma melhora na qualidade da assistência aos usuários dependente de sua assistência. **Descritores:** Unidades de Terapia Intensiva, Saúde do Trabalhador, Qualidade de Vida. **Área Temática:** Saúde e Qualidade de Vida.

## Referências

1. Alves VLS, Feldman LB, organizadoras. Gestores da Saúde no Âmbito da Qualidade:



- Atuação e Competências abordagem multidisciplinar. São Paulo (SP): Martinari; 2011.
2. Limongi-França A. Treinamento e Qualidade de Vida. In: Boog G. Manual de Treinamento e Desenvolvimento: um guia de operações. São Paulo (SP): Makron Books; 2001.
  3. WHOQOL-100 1998. Instrumentos de Medida de Qualidade de Vida/desenvolvimento do WHOQOL-100. Disponível em URL: <http://www.eeac.network.org>.
  4. WHOQOL-BREF. Introduction, Administration, Scoring and Generic Version of the Assessment. Field Trial Version. Programme on Mental Health. World Health Organization: Geneva: 1996.
  5. Chiavenato I. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier; 2004.