

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE - UNICENTRO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGADM)  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO  
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO - ESTRATÉGIA

SERGIO DIAS CEZAR

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS DESAFIOS: A PERCEPÇÃO DE  
ENFERMEIROS SOBRE A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA NO AMBIENTE  
PROFISSIONAL

GUARAPUAVA

2021

SERGIO DIAS CEZAR

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS DESAFIOS: A PERCEPÇÃO DE  
ENFERMEIROS SOBRE A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA NO AMBIENTE  
PROFISSIONAL

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, PPGADM, Mestrado Profissional em Administração, Área de Concentração: Estratégia, Inovação e Tecnologia; da Universidade Estadual do Centro-Oeste, UNICENTRO.

ORIENTADOR Prof. Dr. Silvio Roberto Stefano.

GUARAPUAVA

2021

Catálogo na Publicação  
Rede de Bibliotecas da Unicentro

C425q Cezar, Sergio Dias  
Qualidade de vida no trabalho e seus desafios : a percepção de enfermeiros sobre a influência da pandemia no ambiente profissional / Sergio Dias Cezar. -- Guarapuava, 2021.  
xii, 98 f. : il. ; 28 cm

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual do Centro-Oeste, Programa de Pós-Graduação em Administração. Área de Concentração: Estratégia, Inovação e Tecnologia, 2021.

Orientador: Sílvia Roberto Stefano  
Banca examinadora: Claudia Tania Picinin, Sandra Mara de Andrade

Bibliografia

1. COVID-19. 2. Profissionais da saúde. 3. Qualidade de Vida no Trabalho.  
I. Título. II. Programa de Pós-Graduação em Administração.

CDD 658.314

## AGRADECIMENTOS

Ao longo de tantas jornadas, aprendi que gratidão é um gesto que temos de consideração por qualquer pessoa que de alguma forma nos concederam parte do seu tempo, conhecimento, exemplo, dedicação, aposta ou doação. Pois venho fazer ao término dessa jornada o reconhecimento a todas as instâncias ou pessoas que foram essenciais para esse momento de conquista tão importante.

Primeiramente à CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – por fomentar e proporcionar condições de acesso aos programas de Pós-Graduação Stricto Sensu, por meio do ensino público.

À Universidade Estadual do Centro-Oeste – Unicentro-Pr – instituição em que optei por buscar formação e aperfeiçoamento, desde os programas de Lato Sensu, e agora, com a oportunidade de frequentar e usufruir de toda estrutura de uma das mais reconhecidas universidades públicas do país.

Ao Programa de Pós-Graduação em Administração, sob coordenação e vice-coordenação dos professores doutores Marcos Roberto Kühl e Marcos de Castro, que conduzem o projeto de mestrado, colaborando para as condições necessárias ao trabalho científico do programa.

Ao Prof. Dr. Silvio Roberto Stefano, que aceitou o desafio de orientar o meu projeto de pesquisa, sobretudo em um momento de dificuldades enfrentadas por mim. Seu voto de confiança na minha capacidade foi da magnitude da sua competência, experiência e humanidade. Comprovei que autoridade e competência não se constroem apenas com titulações, mas também com virtudes dignas do mais honroso respeito e admiração.

A Prof. Dra. Claudia Tania Picinin e a Prof. Dra. Sandra Mara de Andrade, membras da banca, pelas suas valiosas contribuições ao avaliarem a pesquisa, e assim proporcionarem a possibilidade de ajustes necessários ao trabalho realizado.

A Prof. Dra. Raquel Terezinha Rodrigues, uma incentivadora e não menos apoiadora de todas as horas. Na vida existem alguns momentos em que só há uma possibilidade de ação. E com sua sabedoria e dignidade, usou do seu gabarito para apoiar, orientar, intervir, cobrar e

ensinar. No momento certo, soube ser apoiadora e sábia em me indicar caminhos e soluções, de forma equilibrada e eficiente. Sua postura será sempre admirada e honrada.

A Prof. Dra. Juliane Agnes, que com sua humanidade e experiência me incentivou a continuar e acreditar na conclusão do programa, em um momento em que tudo parecia difícil e sem solução. Sua humanidade e empatia foi ainda mais além do que sua atribuição competente enquanto professora.

Aos colegas que tornaram todo tempo de aprendizado, um tempo de interações e parcerias inesquecíveis. Em especial, o colega e hoje amigo Rodrigo dos Santos, parceiro de todas os roteiros e trabalhos acadêmicos.

A amiga Josiane, que mesmo à distância, ou da forma possível, sempre acreditou nas minhas lutas até essa conquista. Amizade verdadeira, incentivo gratuito, apoio irrestrito, atributos e carismas raros hoje em dia.

Aos meus familiares, base constante de apoio, com o carisma próprio de cada um. Sua presença e incentivo foram determinantes para mais uma conquista minha. A gratidão aqui é para sempre.

A todas as dificuldades, pois com elas especificamente sempre aprendi que lutar e não desistir, não só é possível, mas é vital. Cada dificuldade, cada desafio, cada pessoa, cada momento, fizeram fortalecer minha fé, minha determinação e minha capacidade em honrar meus propósitos.

A toda virtude cultivada e solidificada ao longo desse tempo dedicado à construção científica!

*“Há homens que lutam um dia e são bons.  
Há outros que lutam um ano e são melhores.  
Há os que lutam muitos anos e são muito bons.  
Mas há os que lutam toda a vida, e estes são os  
imprescindíveis!”*

*Bertolt Brecht*

## RESUMO

Esta dissertação tem por objetivo investigar os desafios enfrentados por profissionais da enfermagem em meio à pandemia – COVID-19 –, e como tal cenário influencia a percepção da sua qualidade de vida no trabalho (QVT). A importância de se considerar tais fatores no âmbito organizacional se dá pela relevância desses elementos no momento em que a humanidade enfrenta uma realidade pandêmica e o Brasil, sobretudo, enfrenta constantes e árduos desafios. A pandemia tem afetado diversas instâncias no contexto global e exigido novas logísticas, novos protocolos, planejamentos estratégicos, relações interpessoais, aspectos considerados essenciais para a qualidade de vida no trabalho. Com isso a QVT contempla os aspectos que são relevantes para que o indivíduo, que é o centro de toda a estratégia, seja contemplado com o suporte organizacional que poderá resultar na sua qualidade de vida (TIECHER; DIEHL, 2017). As dimensões biopsicossocial e organizacional são pilares na busca de intervenções no ambiente do trabalho (FRANÇA, 2004). Assim sendo, possuem sua relevância na constituição da QVT. É no âmbito desse cenário global, que o olhar da pesquisa se volta especificamente a um contexto profissional avaliado como essencial no enfrentamento e tratamento da pandemia, que é a atuação dos profissionais da enfermagem. Esses profissionais são considerados “linha de frente” no que diz respeito ao trabalho de atendimento às vítimas internadas diagnosticadas com a doença COVID-19. Analisar como esses profissionais, já historicamente considerados vitais ao trabalho hospitalar, e também submetidos a uma luta de classe por melhores condições de atuação, é pertinente, tanto para avaliar suas percepções enquanto cidadãos, mas também enquanto protagonistas de um trabalho essencial no enfrentamento e tratamento da pandemia nessas unidades de saúde. A pesquisa será realizada em uma instituição hospitalar privada situada na cidade de Guarapuava-PR e os resultados obtidos poderão indicar a utilização dos mesmos para o estabelecimento de meios que permitam novos olhares sobre as condições de trabalho desses profissionais, as estratégias organizacionais e institucionais para planejamento de infraestrutura e logística, bem como sugestões de estratégias voltadas à gestão de pessoas nesses espaços de trabalho.

Palavra-chave: COVID-19, profissionais da saúde, Qualidade de Vida no Trabalho.

## ABSTRACT

This dissertation investigates the challenges faced by nursing professionals amid the pandemic - COVID-19 -, and how this scenario influences the perception of their Quality of Working Life (QWL). The importance of considering such factors at the organizational level is due to the relevance of these elements when humanity faces a pandemic reality and Brazil, above all, faces constant and arduous challenges. The pandemic has affected several instances in the global context. It has demanded new logistics, new protocols, strategic plans, interpersonal relationships, aspects considered essential for the quality of working life. Thus, QWL contemplates the relevant aspects for the individual, who is the center of the entire strategy, to be contemplated with the organizational support that may result in their quality of life (TIECHER; DIEHL, 2017). The biopsychosocial and organizational dimensions are pillars in searching for interventions in the work environment (FRANCE, 2004). Therefore, they have relevance in the constitution of QWL. In this global scenario, the research looks specifically to a professional context assessed as essential in facing and treating the pandemic, which is the role of nursing professionals. These professionals are considered “front line” concerning assisting hospitalized victims diagnosed with the disease COVID-19. Analyzing how these professionals, already historically considered vital to hospital work, and submitted to a class struggle for better performance conditions, is pertinent to assess their perceptions as citizens and as protagonists of essential work in coping and treating the pandemic in these health units. The research will be carried out in a private hospital located in the city of Guarapuava-PR. The results obtained may indicate the use of them to establish means that allow new perspectives on the working conditions of these professionals, the organizational and institutional strategies for planning infrastructure and logistics, and suggestions for strategies aimed at managing people in these workspaces.

Keywords: COVID-19, health professionals, Quality of working life.



## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Estrutura da Dissertação.....	20
FIGURA 2 – Gráfico de Evolução do IDHM – Brasil (2012-2017).....	24

## LISTA DE QUADROS

<b>QUADRO 1</b> –	Dimensões/Áreas BPSO Variáveis qualitativas sobre QVT.....	26
<b>QUADRO 2</b> –	Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo BPSO (Biopsicossocial e Organizacional).....	30
<b>QUADRO 3</b> –	Qualidade de Vida no Trabalho no contexto da Enfermagem.....	33
<b>QUADRO 4</b> –	Categorias de Análise.....	39
<b>QUADRO 5</b> –	Protocolo de Pesquisa.....	42
<b>QUADRO 6</b> –	Perfil Sócio-Demográfico dos Enfermeiros Entrevistados.....	44

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

IDH	-	Índice de Desenvolvimento Humano
IDHM	-	Índice de Desenvolvimento Municipal
FJP	-	Fundação João Pinheiro
MS	-	Ministério da Saúde
OMS	-	Organização Mundial da Saúde
PNUD	-	Programa das Nações Unidas Para o Desenvolvimento
QV	-	Qualidade de Vida
QVT	-	Qualidade de Vida No Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>14</b>
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO.....	14
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA.....	16
1.3 OBJETIVOS.....	16
1.3.1 Objetivo Geral.....	17
1.3.2 Objetivos Específicos.....	17
1.4 JUSTIFICATIVA.....	17
1.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO.....	19
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>22</b>
2.1 QUALIDADE DE VIDA.....	22
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	25
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS ENFERMEIROS.....	33
2.4 PANDEMIA COVID-19.....	36
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>38</b>
3.1 CLASSIFICAÇÃO E CATEGORIZAÇÃO DA PESQUISA.....	38
3.2 UNIDADES DE ANÁLISE.....	40
3.3 CATEGORIAS DE ANÁLISE.....	40
3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	41
3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS.....	42
3.6 PROTOCOLO DE PESQUISA.....	43

<b>4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>44</b>
4.1 IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO DOS ENTREVISTADOS.....	44
4.2 IDENTIFICAÇÃO DE ASPECTOS BIOLÓGICOS, PSICOLÓGICOS, SOCIAIS E ORGANIZACIONAIS DOS ENFERMEIROS.....	46
4.3 IDENTIFICAÇÃO DE ASPECTOS FÍSICOS, PSICOLÓGICOS, E AMBIENTAIS DOS ENFERMEIROS.....	59
4.4 PERCEPÇÃO DOS ENFERMEIROS SOBRE AS PRÁTICAS RELACIONADAS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA INSTITUIÇÃO.....	71
4.5 PERCEPÇÃO DOS ENFERMEIROS SOBRE O SEU AMBIENTE DE TRABALHO.....	79
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>80</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>92</b>
<b>APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista.....</b>	<b>99</b>
<b>APÊNDICE B – Diário de Campo.....</b>	<b>101</b>
<b>APÊNDICE C – TCLE.....</b>	<b>102</b>

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A pesquisa tem por finalidade investigar os desafios enfrentados por profissionais da enfermagem em meio à pandemia – COVID-19 –, e como tal cenário influencia a percepção da sua qualidade de vida no trabalho (QVT). A importância de se considerar tais fatores no âmbito organizacional se dá pela relevância desses elementos no momento em que a humanidade enfrenta uma realidade pandêmica. A pandemia que se alastra, vertiginosamente, pelo mundo, incide literalmente no trabalho, afetando diversas instâncias desse contexto, como logísticas, novos protocolos, planejamentos estratégicos, relações interpessoais, aspectos considerados essenciais para a qualidade de vida no trabalho. Com isso a QVT contempla os aspectos que são relevantes para que o indivíduo, que é o centro de toda a estratégia, seja contemplado com o suporte organizacional que poderá resultar na sua qualidade de vida (TIECHER; DIEHL, 2017). As dimensões biopsicossocial e organizacional são pilares na busca de intervenções no ambiente do trabalho (FRANÇA, 2004). Assim sendo, possuem sua relevância na constituição da QVT.

A qualidade de vida no trabalho tem sido tema de estudos científicos e intervenções estratégicas no âmbito organizacional. Tal abordagem é impulsionada por demandas advindas das empresas que buscam cada vez mais se adequarem a um dos elementos mais estratégicos no que diz respeito às organizações: o trabalhador. Esta perspectiva possui sua relevância no cenário organizacional considerando que dispõe a priorizar estudos que apontem aspectos que evidenciam a saúde física e mental do trabalhador. Para Andrade, Limongi-França e Stefano (2019), QVT é abrangente na sua concepção de constituição, e se dá pela ideia de considerar o indivíduo em todas as suas dimensões, sejam elas biológicas, psicológicas, sociais ou organizacionais. Quando tais dimensões são relacionadas às estratégias aos esforços da organização em proporcionar condições favoráveis de trabalho, resulta então no aumento de satisfação e comprometimento por parte do indivíduo profissional.

Além disso, aspectos considerados essenciais para o desempenho do trabalho, bem como para a qualidade de vida, estão relacionados ao campo físico, social, cognitivo e emocional de todo profissional. A qualidade desses aspectos pode ser identificada tanto no âmbito do trabalho, como fora dele. Fato é, que o indivíduo enquanto profissional irá sinalizar no seu próprio desempenho os resultados advindos dos níveis qualitativos desses aspectos. Sendo assim, será possível considerar como esse quadro pode se desenvolver diante de um cenário de transformações globais geradas pelo surgimento de uma pandemia.

Sabe-se que a pandemia gerada pelo agente viral que ocasiona a doença respiratória identificada como COVID-19, teve seu primeiro alerta em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan (Hubei), na China, sendo disseminado em seguida gradativamente para diversos países. Esse cenário trouxe consequências graves para setores considerados essenciais no funcionamento de uma sociedade, como visto na saúde pública. Mas é inegável que outros setores como, economia, relações internacionais, logísticas estratégicas de governo, dentre outros, também influenciam diretamente no setor da saúde, sejam elas hospitalares, clínicas ou de pronto-atendimento, públicas ou privadas.

De acordo com (MARQUES *et al.*, 2020), a pandemia de COVID-19 agravou o sistema de atendimento à saúde em nível global, sobretudo em regiões em que as estratégias de enfrentamento se mostraram menos eficientes, como no caso do Brasil. É sabido que as unidades de saúde se sobrecarregaram como nunca nas últimas décadas. Nesse cenário, se percebe com facilidade a sobrecarga das equipes que atuam na linha de frente nos casos de internamento. A enfermagem, classe historicamente precarizada em sua atuação nas unidades de saúde, tem se mostrado com maior necessidade de observação e intervenção na sua estrutura de trabalho. Sendo assim, necessário se faz, aplicar os conceitos de QVT, sobretudo a estes profissionais.

É no âmbito desse cenário global, que o olhar da pesquisa se volta especificamente a um contexto profissional avaliado como essencial no enfrentamento e tratamento da pandemia, que é a atuação dos profissionais da enfermagem. Esses profissionais são considerados “linha de frente” no que diz respeito ao trabalho de atendimento às vítimas internadas diagnosticadas com a doença COVID-19. Analisar como esses profissionais considerados vitais ao trabalho hospitalar, e também submetidos a uma luta de classe por melhores condições de atuação, é pertinente, tanto para avaliar suas percepções enquanto cidadãos, mas também enquanto protagonistas de um trabalho essencial no enfrentamento e tratamento da pandemia nessas unidades de saúde. No que se refere ao contexto hospitalar, Silva e Seiffer (2009) salientam que estes ambientes estão submetidos a determinadas situações que envolvem a imprevisibilidade da subjetividade das reações humanas e o inesperado das situações que surjam no seu âmbito, o que não invalida as regras dispostas, somente considerado a necessidade de maior atenção ao que se refere à observação, à escuta e à antecipação de decisões.

A partir dos resultados da pesquisa, será possível a utilização deles para o estabelecimento de meios que permitam novos olhares sobre as condições de trabalho desses profissionais, as estratégias organizacionais e institucionais para planejamento de infraestrutura e logística, bem como sugestões de estratégias voltadas à gestão de pessoas nesses espaços de

trabalho. A literatura científica frente a esta nova realidade ainda está em desenvolvimento para contribuir com maior efetividade, as demandas que surgiram a partir do início da pandemia. Muitos fatores que impactam nas estratégias de enfrentamento à pandemia ainda estão surgindo e se tornando novos desafios para os setores envolvidos no seu combate. A ciência tem sido o canal mais seguro e eficiente para o estabelecimento de planos de ação. As produções acadêmicas da mesma forma trazem contribuições relevantes por meio de pesquisas, análises de resultados e apresentação dos mesmos em todos os canais possíveis de abrangência dos setores citados.

Portanto, considerando os conteúdos contextualizados, a pesquisa se desenvolveu enfatizando aspectos da qualidade de vida no trabalho concernentes à sua influência no âmbito de uma instituição hospitalar privada. O referido campo de pesquisa possui setores que podem ser observados no que se refere à qualidade de vida no trabalho, dentre eles, o setor de enfermagem. Com isso, abre-se a possibilidade de avaliar como o setor da instituição hospitalar reflete os desafios frente à pandemia e seus reflexos na percepção de qualidade de vida no trabalho.

## 1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

A pandemia trouxe um desafio ainda maior para o trabalho das equipes de enfermagem no que tange às condições de trabalho, desgaste emocional, ao ritmo de vida, entre outros. As relações organizacionais determinam formas de reação e atuação de seus profissionais no âmbito organizacional. Em relação ao contexto hospitalar, a classe da enfermagem, além de exercer funções estrategicamente fundamentais no enfrentamento das demandas da saúde pública, também enfrenta os desafios de administrar condições logísticas, de liderança e também emocionais para o desempenho dessas funções.

Diante disso, o problema de pesquisa enfatiza a seguinte questão: **quais as percepções dos enfermeiros sobre a sua qualidade de vida no trabalho face à pandemia COVID-19 num hospital filantrópico de Guarapuava?**

## 1.3 OBJETIVOS

Para que a pesquisa seja desenvolvida a fim de buscar respostas ao problema levantado, será definido um objetivo geral, e outros específicos para contemplar o propósito do estudo.



### 1.3.1 OBJETIVO GERAL

Compreender a percepção dos enfermeiros sobre a sua qualidade de vida no trabalho face à pandemia COVID-19 em um hospital filantrópico de Guarapuava.

### 1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais dos enfermeiros face a pandemia COVID-19;
- b) Descrever a percepção dos enfermeiros sobre o seu ambiente de trabalho;
- c) Descrever a percepção dos enfermeiros sobre as práticas relacionadas a qualidade de vida no trabalho da instituição hospitalar.

### 1.4 JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa está vinculada ao programa de mestrado profissional em Administração da Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO) adotando a Linha de Pesquisa em Estratégia. Com isso, busca-se adequar a referida linha de pesquisa com a realidade de organizações públicas ou privadas no que se refere, sobretudo, a processos de gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho. Portanto, tais aspectos estão contemplados na escolha do contexto hospitalar privado da pesquisa em questão. Sendo assim, há pertinência na justificação do propósito do estudo.

“Psicólogos e sociólogos concordam com a existência de estreitos laços entre o indivíduo e o trabalho, mas procuram focalizar o fenômeno por ângulos diferentes.” (ZANELLI, BORGES-ANDRADE E BASTOS, 2004, p. 305). Para os autores, a perspectiva desse fenômeno propõe um indivíduo que, socializado ao trabalho, incorpora valores e normas ao seu desempenho, sendo assim levado a aceitar as condições e regras impostas ou determinadas pela organização. Sendo assim, este mesmo indivíduo passa a basear toda sua conduta a partir de tais normas e condições de trabalho. Tudo depende da disposição dos subordinados de submeterem-se ao controle administrativo, e do sucesso das administrações em assegurar o tipo de circulação de poder que lhes permitam realizá-lo (CLEGG, 1992, p. 95).

Diante destas circunstâncias, o ambiente hospitalar proporciona situações de insalubridade para as equipes de enfermagem, tendo em vista os riscos aos quais eles são submetidos, como: biológicos, físicos, químicos, psicossociais e ergonômicos. Em razão da possibilidade de não controle desses fatores de risco, os enfermeiros ficam expostos a acidentes

ou doenças, causas principais de situações de absenteísmo no contexto hospitalar (ELIAS; NAVARRO, 2006).

De acordo com Schmidt e Dantas (2008), muitos são os fatores que proporcionam estresse para os profissionais da enfermagem. Dentre esses fatores, é possível citar, as exigências em excesso, a sobrecarga tanto quantitativa por responsabilidades redobradas, quanto qualitativa pela complexidade das relações sociais, a divisão do trabalho, as jornadas duplas de trabalho, turnos de trabalho, entre outros. Esse conjunto de fatores resultam em diminuição do autocuidado por parte dos profissionais, diminuindo assim, sua qualidade de vida, bem como sua produtividade profissional.

Para Souza e Andrade (2018), o meio em que o enfermeiro atua, pode gerar diversos fatores estressores, tanto internos como externos, que o levem à depressão. Esses agentes podem estar vinculados a muitas variáveis, sendo elas: setores de atuação, relações interpessoais, turnos, escalas problemáticas, sobrecargas de atividades, assistência e atenção aos pacientes, autonomia sobre execução de rotinas, desgastes físicos, ergonomia inadequadas, formações deficientes, falta de suporte social, conflitos, e até mesmo estratégias de enfrentamento desenvolvidas no desempenho de funções.

Estudo aponta que o consumo de medicamentos aumenta em 2,31 vezes a chance de qualidade de vida ruim de um enfermeiro e transtornos de sono aumentam tal chance em 3,15 vezes. (MELO et al, 2020). O trabalho noturno, bem como o trabalho por turnos se configuram em agentes estressores laborais, afetando a condição física dos enfermeiros. O déficit de sono, que propicia desgaste físico, diminui a eficiência desses profissionais com prejuízos na assistência aos pacientes, fadiga, transtornos de humor, bem como isolamento social, e até dificuldades familiares e sociais.

Sendo assim, percebe-se por meio da literatura, que os contextos hospitalares se apresentam como demandas a serem estudadas no que tange ao trabalho de profissionais da saúde, sobretudo os da enfermagem. Tais profissionais estão ao mesmo tempo na linha de frente dos atendimentos de saúde, bem como estão expostos a desgastes físicos e emocionais, por todo um cenário de grande intensidade de trabalho, e também de grande responsabilidades e cobranças, levando-os muitas vezes ao adoecimento.

O desafio para se atingir a qualidade de vida é complexo, envolvendo diversos fatores, biológicos, físicos, sociais, culturais, emocionais, entre outros. Isso por si só demonstra a necessidade de se dar atenção a tudo que possa desenvolver de forma funcional e satisfatória os contextos que envolvam este mesmo indivíduo. Isso não só dará condições para a sua satisfação pessoal, assim como proporcionará condições para que ele exerça sua capacidade produtiva de

forma adequada e satisfatória. Isso pode ser representado pelo conceito de qualidade de vida. Nesse sentido, é importante investigar como se dá o processo das relações em uma organização, sendo este cenário, instituído e hierarquizado, pois ele é capaz de influenciar decisivamente o trabalho.

A qualidade de vida no trabalho possui o caráter de ser um meio de proporcionar ao indivíduo condições para o exercício das suas funções profissionais de forma digna. É fundamental haver estratégias que executem as condições adequadas para o desenvolvimento do trabalho profissional, para que o indivíduo possa realizar suas funções de maneira também satisfatória. Porém, a realidade se mostra ainda distante de proporcionar essas condições aos diversos profissionais que desempenham suas atividades na área da saúde, sobretudo nas instituições hospitalares. Dentre estes, os enfermeiros estão cada vez mais identificados como uma classe fundamental, mas sobrecarregada diante do sistema de saúde sucateado. Se faz necessário um olhar para esta classe.

A realidade atual, em tempos de pandemia, revela o agravamento da situação das equipes de enfermagem em todo território nacional. Não são poucas as estatísticas de afastamento das atividades desses profissionais, seja por desgaste emocional, seja por contaminações ou adoecimentos. É urgente o fomento de estudos, debates e estratégias que venham a estimular alternativas para o melhoramento das condições desses trabalhadores. A QVT, enquanto teoria, está diante da imposição social de propor tais alternativas funcionais para a resolução ou minimização dessas demandas.

O ambiente hospitalar, é propício para a investigação dos elementos da pesquisa, considerando os desafios atuais da pandemia, seja nas relações entre os funcionários, seja nas mais diversas variáveis que interferem na qualidade de vida. Deste modo, analisar e relacionar os conceitos da QVT com o contexto organizacional hospitalar poderá evidenciar como os desafios das condições de trabalho dos enfermeiros afetam e moldam o clima e a produtividade organizacional. Pode-se gerar com isso, possibilidades de criação de estudos futuros e instrumentos de intervenção para melhoria da qualidade de vida de trabalhadores.

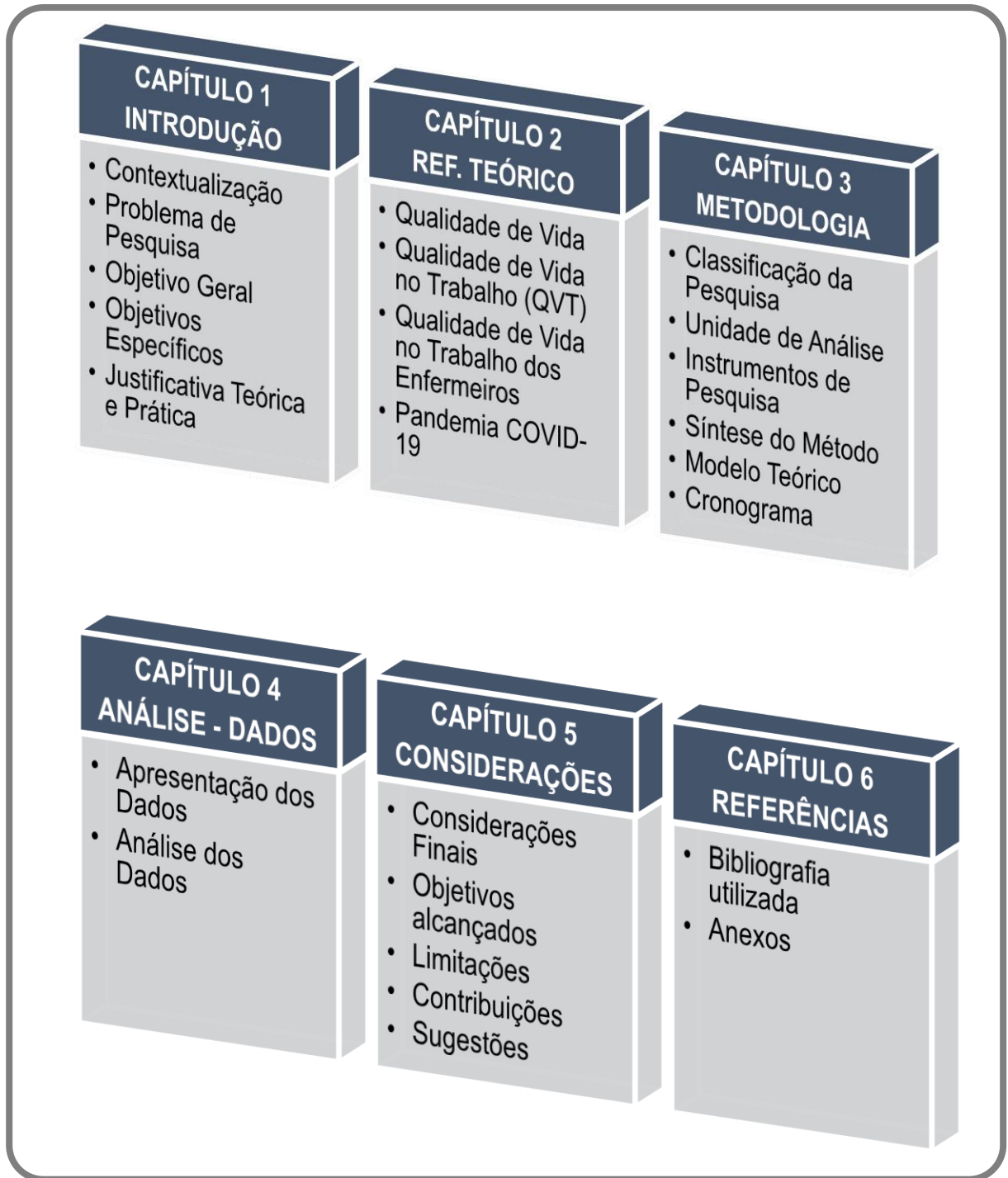
## 1.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A pesquisa foi organizada em seguimento lógico obedecendo às orientações do programa de mestrado. Sendo assim, os capítulos da estrutura da pesquisa foram elaborados da seguinte forma: capítulo 1, com a Introdução em que foram abordados aspectos da pesquisa relacionados à contextualização, justificativas teórica e prática, objetivo geral e objetivos

específicos; capítulo 2, com o desenvolvimento do referencial teórico da pesquisa, que foi dividido em partes específicas a saber, Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Ambiente de Trabalho; capítulo 3, com o desenvolvimento dos procedimentos metodológicos da pesquisa; capítulo 4, a Análise e Discussão dos dados da pesquisa, relações obtidas entre o referencial teórico com tais elementos de análise; capítulo 5, as considerações finais da pesquisa; e, capítulo 6, referências, apêndices e anexos de pesquisa.

A Figura 01 demonstra a seguir de forma sintetizada toda a estrutura da pesquisa. Propõe-se de forma ilustrativa, exibir todas as etapas planejadas para o referido trabalho.

**Figura 1 – Estrutura da Dissertação**



Fonte: Elaborado pelo autor do estudo (2020).

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. QUALIDADE DE VIDA

É crescente a atenção reservada à qualidade de vida e todo contexto que se relacione ao tema, inclusive diante da relevância que ganhou no cenário mundial o surgimento da pandemia. Esse movimento, voltado à qualidade de vida, tem seu impulsionamento sobretudo a partir das ciências do conhecimento que se voltam ao estudo e a pesquisa de estratégias que qualifiquem índices diversos, como mortalidade, expectativa de vida, atividades laborais, entre outras. Portanto, são considerações que se ampliam além da perspectiva de saúde biológica, tornando-se mais abrangente. O tópico se propõe a explorar aspectos conceituais e estratégicos da qualidade de vida, e que influenciarão um aspecto ainda mais específico, denominado de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

O conceito de Qualidade de Vida é uma compreensão genuinamente humana, que tem sido relacionado ao nível de satisfação verificado na vida afetiva, familiar, social e ambiental do indivíduo. Se caracteriza por meio de uma perspectiva de capacidade de abreviação cultural de todos os fatores que são considerados por determinada sociedade que possui um padrão de bem-estar. A denominação contempla significados diversificados que são concernentes às experiências, valores, conhecimentos, individualidades e coletividades que ao indivíduo se interligam. É também considerada uma construção social por se vincular à época, ambientes e histórias peculiares, como símbolo de uma cultura relativa (MINAYO; HARTZ; BUSS; 2000).

Ainda para Minayo, Hartz e Buss (2000), qualidade de vida, de forma ampla, pode ser concebida a partir de duas dimensões. A primeira se refere à sua representação social, tendo como parâmetros aspectos subjetivos de um indivíduo, tais como felicidade, amor, realização, bem-estar, prazer. A segunda se refere às suas características subjetivas, ou seja, considerando a individualidade como parâmetro de satisfação de necessidades, de acordo com o contexto material, logístico e geográfico de onde se vive. Portanto, a qualidade de vida abrange aspectos subjetivos, mas que cumprem a função de determinar a satisfação de um indivíduo nas esferas da sua vida.

Para Fleck (2000), considerando três aspectos fundamentais sobre qualidade de vida contidos no Grupo WHOQOL (World Health Organization Quality of Life), da Organização Mundial da Saúde (OMS), ficam subentendidos nesse conceito, que são: a **subjetividade**, sendo todo contexto percebido pela perspectiva do próprio indivíduo, sendo considerada a objetividade tão somente quando esta é percebida pelo indivíduo; a **multidimensionalidade**, considerando que a qualidade de vida é constituída por dimensões diversas, impulsionando

qualquer instrumento mensurável sobre QV que contemple vários domínios (físico, psicológico, social, ambiental, etc); as **dimensões positivas e negativas**, levando em conta que para a uma qualidade de vida ser considerada “boa”, se faz necessário a presença ou ausência de aspectos, sendo assim considerados positivos ou negativos (GOMES; MENDES; FRACOLLI, 2016).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2002), a qualidade de vida é a forma como um indivíduo percebe a sua posição na vida, bem como a percepção que ele possui frente à relação com seu contexto cultural e de valores, e também, sobre suas expectativas, objetivos, padrões e preocupações.

Segundo Almeida, Gutierrez e Marques (2012), nenhuma reflexão a respeito de qualidade de vida individualmente possui condições de ser desenvolvida sem que se analise as condições existentes coletivamente. Os aspectos objetivos e subjetivos de qualidade de vida devem ser igualmente considerados, ou seja, a subjetividade do indivíduo enquanto percepção e compreensão da sua realidade, e a objetividade do contexto ambiental, com aspectos básicos como saneamento, saúde, alimentação, educação, moradia, transporte, segurança, entre outros. Sendo assim, se faz necessário caracterizar previamente o ambiente histórico-social e seus respectivos níveis de qualidade de vida em que estão inseridos, tanto o indivíduo, como o grupo a serem analisados.

A esfera objetiva de percepção e qualidade de vida enfatiza a preservação da satisfação das necessidades mais fundamentais da vida humana, tais como: alimentação, saneamento, habitação, trabalho, saúde e lazer. Tais elementos possuem caráter de consumo de bens materiais concretos, e independem da interpretação subjetiva, sendo de fácil compreensão quando associados a instrumentos indicadores. Os primeiros indicadores objetivos de qualidade de vida abordavam três elementos fundamentais: aquisição de bens materiais, avanços educacionais e condições de saúde. Eram considerados indicadores generalistas por não contemplarem particularidades histórico-culturais. Outro indicador é o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), elaborado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), que além de contemplar aspectos relacionados à saúde (expectativa de vida), educação (acesso ao conhecimento) e renda (padrão de vida mensurado pela Renda Nacional Bruta, RNB) (ALMEIDA, GUTIERREZ, MARQUES, 2012).

A esfera subjetiva de percepção de qualidade de vida, considera genuinamente as ações individuais de um indivíduo perante sua própria vida. Também se refere ao estilo de vida de um indivíduo, com hábitos natos e ações que se relacionam com atitudes e valores que identificam o bem-estar individual. Os indicadores nessa modalidade avaliativa de qualidade

de vida enfatizam o modo como as pessoas sentem suas próprias vidas, percebendo o valor de cada fator que compõe a base social avaliada. O questionário WHOQOL-100, desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), avalia aspectos funcionais de bem-estar e condição geral da saúde das pessoas. É composto por cem perguntas relacionados a seis domínios: físico, psicológico, independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais (ALMEIDA, GUTIERREZ, MARQUES, 2012).

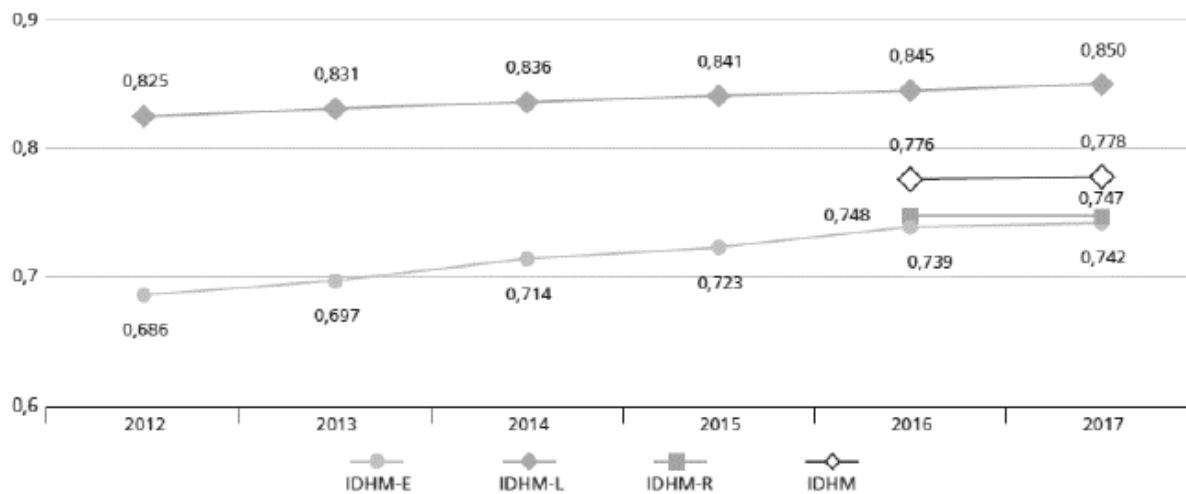
Qualidade de Vida é inclusive como um conceito que possui caráter subjetivo, multidimensional e dinâmico, e que são influenciados por aspectos éticos, religiosos, culturais e de valores pessoais, todos vinculados a fatores intrínsecos e extrínsecos. Nesta perspectiva, há uma conotação de Qualidade de Vida para cada indivíduo, decorrente da sua inserção na sociedade e nos seus objetivos (FREITAS; JÚNIOR; MACHADO, 2016).

Também de acordo com Souto *et al.* (2016), existem diversos parâmetros de concepção para se relacionar ao conceito de qualidade de vida, tais como: saúde, lazer, educação, meio ambiente, segurança, tecnologias, urbanismo, arquitetura, gastronomia, atividade física. Todos esses parâmetros devem estar conectados ao indivíduo, em sua cultura e meio. Mas também tem se estendido a compreensão para englobar o desenvolvimento socioeconômico e humano, enfatizando aspectos objetivos e subjetivos, assim como a percepção individual. A natureza subjetiva da compreensão de qualidade de vida a torna mutável de indivíduo para indivíduo, sugerindo assim, uma dinâmica peculiar ao englobar diversos parâmetros de análise e a sua subjetividade. Com isso se faz importante o estudo teórico da temática, para poder contemplar em âmbito futuramente organizacional, as demandas de cada indivíduo.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em conjunto com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e a Fundação João Pinheiro (FJP), realizam análises do IDHM (Índice de Desenvolvimento Humano Municipal) no Brasil, no período de 2011 a 2017, por meio de atualização de dados do Radar IDHM, estudo que revela os indicadores de desenvolvimento humano no Brasil, nas Unidades da Federação e em Regiões Metropolitanas. O estudo analisa três dimensões – Longevidade, Educação e Renda. A base de dados do Radar IDHM, bem como os resultados de duas análises operam com o propósito de estimular o cenário e a implementação de políticas públicas que contribuam para geração de avanços na realidade social e econômica do Brasil, com redução de desigualdades e ampliação de oportunidades de inclusão social. Dados de 2017 apresentados no Gráfico 1, revelam a evolução estatística do IDHM no país entre os anos de 2012 e 2017.



Figura 2 – Gráfico de Evolução do IDHM e seus subíndices – Brasil (2012-2017)



Fonte: Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil – p. 17, 2017.

Considerando as legendas do gráfico: IDHM-E (Educação), IDHM-L (Longevidade), IDHM-R (Renda), percebe-se uma tendência leve de crescimento do IDHM do Brasil, de 0,776 para 0,778 entre 2016 e 2017. Considera-se tal índice na faixa de Alto Desenvolvimento Humano. Nota-se leve queda no valor da dimensão renda, e uma melhora nas dimensões Educação e Longevidade. Entre 2012 e 2017, a dimensão Educação evoluiu a uma taxa média de 1,6%. A dimensão Longevidade cresceu 0,6% entre 2012 e 2017. A dimensão Renda obteve queda de 0,1% entre 2016 e 2017.

Sendo assim, a qualidade de vida tem sido ponto de observação e pesquisa, trazendo contribuições importantes na construção de conceitos teóricos voltados à qualidade de vida no trabalho. Com isso, o próximo tópico de revisão de literatura abordará a perspectiva teórica em torno do conceito de QVT.

## 2.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Avaliar as condições de trabalho de qualquer profissional na sua respectiva área de atuação, inevitavelmente sugere que, dentre tantos cenários que demandem reflexão, os que apontam condições adequadas, bem como os que revelam precariedades no âmbito organizacional, terão sempre um olhar atento por parte daqueles que se disponham a analisar tais cenários. Daí a importância de se estabelecer estudos e pesquisas que visem responder as

demandas voltadas às condições de atuação de cada profissional, destacando-se, nesse estudo, a perspectiva dos enfermeiros.

A temática qualidade de vida no trabalho passa a ser reconhecida a partir da década de 1970, porém, é a partir da década de 1990 que passa a ter relevância nas esferas organizacionais e teóricas. Sua difusão se dá em razão de demandas percebidas em fatores sociais e psicológicos de trabalhadores, havendo constatação da impossibilidade de não haver um aparato laboral em cenários profissionais insalubres (GARCIA, 2017).

A visão do eixo de domínios que constituem um indivíduo, está na integração de variáveis relacionadas ao trabalho, tornando assim esse contexto como um novo domínio, considerado como organizacional, referente à cultura ambiental, a economia, a tecnologia, entre outros. Sendo assim, o conjunto desses domínios formam a condição de um indivíduo no trabalho, biopsicossocial e organizacional. (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

Sob a perspectiva de Limongi-França (2009), a estruturação da Qualidade de Vida no Trabalho se dá, de acordo com uma condição de visualizar as pessoas como um todo. O que embasa este conceito é uma visão do ser humano nos seus aspectos biológicos, psicológicos e sociais, sendo que esses aspectos, não são diretamente relacionados às condições de vida. Cada aspecto sendo referenciado como domínio, e, portanto, no que se refere ao domínio biológico, são considerados desde características físicas herdadas, até as adquiridas e mantidas ao longo da vida, levando em conta que esse sistema biológico resulta tanto em resistências, quanto em vulnerabilidades entre as pessoas. O domínio psicológico é um conjunto de características emocionais, afetivas e cognitivas – conscientes e inconscientes – que determinam a personalidade do indivíduo, resultando num padrão de comportamentos e percepções que o indivíduo irá adotar diante dos acontecimentos da vida e nas suas relações interpessoais. E no que se refere ao domínio social, são considerados o conjunto de valores, crenças, históricos e cultura familiar, que influenciam no trabalho e nos grupos comunitários que o indivíduo convive (LIMONGI-FRANÇA, 2009). Considere-se também o meio ambiente e o geográfico também estão atrelados ao domínio social.

Conforme Stefano et al. (2006), variáveis são valores de um conceito a ser estudado, sendo consideradas independentes ou dependentes, estando relacionadas a uma área biopsicossocial e organizacional. Variáveis dependentes se referem às necessidades do indivíduo, e as variáveis independentes correspondem à gestão de uma organização. Variáveis independentes são voltadas ao conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em relação às ações das empresas. Variáveis dependentes se referem ao grau de satisfação e bem-estar dos empregados ou colaboradores, sendo complementares uma a uma. Considerando a temática

Qualidade de Vida no Trabalho, o Quadro 1 demonstra cada domínio, com seus respectivos objetivos, conceitos quanto a QVT, e variáveis representadas por Melhorias e Dificuldades.

**Quadro 1 – Dimensões/Áreas BPSO Variáveis qualitativas sobre QVT**

<b>Domínio</b>	<b>Conceito</b>	<b>Significado</b>	<b>Melhorias</b>	<b>Dificuldades</b>
Biológica	- Características herdadas e congênitas, incluindo diferentes órgãos e sistemas que promovem o funcionamento do corpo, com resistência e vulnerabilidade.	- Saúde. - Segurança. - Ausência de Acidentes.	- Sistema de alimentação. - Ginástica laboral. - Controle de doenças.	- Existência de tarefas perigosas. - Ausência por licenças médicas. - Necessidade de alimentação e repouso.
Psicológica	- Processo afetivo, emocional e intelectual, consciente ou inconsciente, caracterizando a personalidade, a vida mental, o jeito de se relacionar com as pessoas e com o mundo.	- Amor. - Paz. - Realização Pessoal.	- Valorização do funcionário. - Desafios. - Sistemas de participação.	- Cobrança excessiva de resultados. - Relacionamento entre os empregados. - Falta de motivação e interesse.
Social	- Incorporação e influências de valores, crenças e expectativas das pessoas com as quais se convive, dos grupos sociais e comunidades que o indivíduo entra em contato.	- Confiança. - Amizade. - Responsabilidade.	- Educação para o trabalho. - Benefícios familiares. - Atividades culturais e esportivas.	- Falta de qualificação de profissionais. - Condições culturais e econômicas dos empregados. - Problemas familiares dos empregados

Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspectos específicos do local onde as relações de produção ocorrem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investimento.</li> <li>- Humanismo.</li> <li>- Competitividade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clareza nos procedimentos.</li> <li>- Organização geral.</li> <li>- Contato com o cliente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Processos de produção/tecnologia.</li> <li>- Pressão dos clientes.</li> <li>- Preparo da documentação.</li> </ul>
----------------	---	---	--	--

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de Limongi-França (1999; 2004).

A QVT também é o resultado de uma série de rotinas e estratégias sob o viés da gestão de pessoas, determinando um equilíbrio entre interesses, quer sejam eles das organizações, quer sejam da própria condição humana. Outro aspecto relevante apontado pelos autores diz respeito à forma como a QVT é percebida no âmbito do trabalho, sendo um somatório de fatores psicossociais de comprometimento, com formas de contrato estabelecidas nos critérios de qualidade de vida (SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2012).

De acordo com Oliveira, Castro e Limongi-França (2015), sem um investimento em qualidade de vida de forma consistente, não se garante o progresso no contexto desejado. Dessa forma, tem-se que essa mesma qualidade voltada ao trabalho, aliada a outros programas ligados a ela, tais como: inovação, desenvolvimento de talentos, e, resgate de demandas humanas, ratifica uma cultura que se dispõe a competir no mercado. Com isso, a necessidade de que as organizações viessem abranger aspectos como, conhecimento, habilidades, competências, integração social e atitudes, se tornaram emergenciais no que se refere à qualidade de vida no trabalho (LOUVEIRA; BRUSTOLIN; DERROSO, 2018).

Para Ceribeli, Ceribeli e Ferreira (2016), fica claro a relevância da temática QVT, como via de se alavancar recursos e resultados organizacionais. Tal constatação tem colaborado para que diversas pesquisas sejam realizadas para maior compreensão dos elementos que se relacionam com a qualidade de vida no trabalho e das consequências disso.

Já para Zwielewski e Tolfo (2016), existem dois principais pontos relacionados à QVT. O primeiro está relacionado ao movimento individual, que visa estabelecer o foco no indivíduo enquanto trabalhador, “objeto” de QVT. Se volta fundamentalmente à compreensão das condições de estresse e de patologias que se relacionem com condições inadequadas de trabalho. E o segundo movimento, tido como organizacional, se relaciona com conceitos de qualidade total, indo além de aspectos voltados a produtos e processos, ou seja, atingindo patamares relacionados a aspectos comportamentais e de satisfação de expectativas individuais, levando aos resultados esperados em nível organizacional para trabalhadores.

A QVT diz respeito também às condições de vida no trabalho, considerando uma diversidade de fatores, tais como: segurança física, mental e social, bem-estar, condições de execução segura de tarefas, uso adequado de energia pessoal. Com isso se percebe a relevância do trabalho, sendo um domínio específico da vida, e que deve trazer bem-estar. Ou seja, a satisfação em relação ao trabalho, não pode estar desvinculada da vida do trabalhador (TIECHER; DIEHL, 2017). Sendo assim, o indivíduo passa a ser concebido de uma forma mais ampla do que até então havia-se idealizado.

Segundo Vilas Boas e Morin (2017), a QVT pode ser identificada a partir de 10 dimensões que a descrevem de acordo com nível de bem-estar no ambiente de trabalho. São elas: igualdades de gênero, organização e equilíbrio e ter trabalho e vida privada, valor interno sobre o trabalho, desenvolvimento de competências e habilidades, diálogo e envolvimento de funcionários, desempenho, diversidade e não discriminação, inclusão e acesso ao mercado de trabalho, saúde e segurança.

A QVT pode ser compreendida como a satisfação e bem-estar do indivíduo no seu ambiente de trabalho. Para que essa realização se efetive, é necessário que o profissional tenha condições consideradas adequadas para o desempenho de suas funções. Além destas, pode-se citar ainda: clima favorável, agradabilidade do ambiente, saúde física, mental e espiritual, sensação de bem-estar em seus contextos pessoais e profissionais. Tais condições satisfeitas, levarão o trabalhador a produzir com mais atenção e qualidade para suas funções profissionais (TIECHER; DIEHL, 2017).

Segundo Lírio et al. (2018), não há consenso a respeito de um conceito de QVT, pelas inúmeras interpretações e reunir conhecimentos diversificados e subjetivos de diversas ciências como: psicologia, sociologia, administração, saúde, educação, ergonomia, economia, ecologia e engenharia. Abre-se a necessidade de aprofundar-se as discussões e estudos em torno do contexto ambiental e social do trabalhador.

A QVT se propõe a compreender o indivíduo de tal forma que se amplie o foco nele, permeando não somente sua satisfação com sua atividade, bem como sua produtividade. Também visa trazer equilíbrio entre a vida pessoal do funcionário e o seu trabalho (ANDRADE, LAAT; STEFANO, 2018). Englobar esses fatores na reflexão em torno do contexto do trabalhador, permite a proposição de estratégias que venham a contemplar o propósito da Qualidade de Vida no Trabalho.

De acordo com Milhome, Rowe, e Dos-SANTOS (2018), a QVT oferece um conjunto de elementos ao trabalhador, que visam intervir em diversos fatores, sendo eles físicos, psicológicos, sociais e de recompensas. Quando esses fatores atuam em conjunto, favorecem

ao bem-estar do indivíduo nas suas experiências no ambiente de trabalho, e que irão impactar na sua percepção e na do próprio mercado. Dessa forma, a sua satisfação, o seu desempenho e a sua visão sobre a organização serão reflexos desse processo.

Os aspectos pertinentes à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) historicamente se relacionaram com fatores voltados à saúde e à segurança no ambiente de trabalho, sendo que, durante vários anos a qualidade no contexto das organizações esteve relacionada diretamente ao aspecto da produção (LOUVEIRA; BRUSTOLIN; DERROSO, 2018).

Tais necessidades apontavam um quadro suscetível ao estudo de estratégias que contemplassem as necessidades do contexto de trabalho, ou seja, uma teoria específica que estabelecesse critérios de avaliação, diagnóstico e intervenção diretos nos aspectos referentes à qualidade do trabalho. Um fator determinante a esse movimento, é o fato de a organização do trabalho vir se modificando ao longo do tempo, paralelamente às modificações e alterações na contemporaneidade do mundo organizacional. Essa realidade influencia de forma definitiva a vida das pessoas e das organizações, tornando evidente a importância de se proporcionar ambientes estrategicamente planejados visando o atendimento das necessidades físicas e psíquicas dos trabalhadores em geral (MARANHÃO; SÁ, 2019).

De acordo com Vital e Paiva (2019), a visão de caráter holístico a respeito de QVT, tem um significado de totalidade de valores, sendo estes, materiais ou não materiais, alcançados ao longo da vida profissional de um trabalhador. Isso abrange aspectos diversos, hábitos laborais, representados por políticas de salários e benefícios, ambientes agradáveis, projeções de carreira e relacionamentos profissionais propícios, sendo estes, aspectos importantes para a satisfação e motivação de trabalhadores. Uma vez mais se percebe a importância da ampliação de fatores na concepção da QVT.

Para Oliveira et al. (2019), o contexto organizacional, a partir de uma realidade de mudanças e incertezas, se põe numa condição de desenvolvimento da qualidade competitiva e produtiva de empresas. O sucesso desse cenário passa sobretudo pela satisfação dos indivíduos protagonistas e o mundo do trabalho. Com isso, é possível considerar a relevância da qualidade de vida no trabalho visto que afeta diretamente a estrutura motivacional do trabalhador. E se houver a constatação da motivação, o colaborador terá melhor desempenho e envolvimento com suas responsabilidades, aumentando e melhorando sua produtividade, e por consequência, a lucratividade da organização, diminuindo também dos índices de absenteísmo.

Segundo Nogueira, Moura-Leite e Lopes (2019), o ambiente de trabalho é responsável por proporcionar não só a sobrevivência do trabalhador, mas também de aumentar o lucro e a produtividade das organizações. Para os autores, esse processo deve estar integrado a fatores

como satisfação pessoal e segurança no ambiente laboral, por meio de condições adequadas e agradáveis, que irão estimular a participação e envolvimento dos trabalhadores.

Para Lírio, Gallon e Costa (2020), a globalização e o desenvolvimento tecnológico trouxeram a todas as áreas das organizações avanços e aprimoramentos dos seus processos. Tais avanços contribuíram também para a melhoria da qualidade dos produtos e serviços. Paralelamente a esse processo, houve um foco no indivíduo, parte envolvida nesse contexto. As mudanças advindas desses cenários acarretaram também prejuízos aos trabalhadores sob forma de doenças psicológicas e ocupacionais ocasionados pela sobrecarga de trabalho. Isso exigiu novas estratégias de gestão de pessoas, possibilitando um maior espaço para as discussões organizacionais em torno da qualidade de vida no trabalho.

O alcance da Qualidade de Vida no Trabalho se dá por meio de processos de gestão de pessoas que buscam a produtividade saudável, a motivação, o desenvolvimento humano e o bem-estar, tanto individual como organizacional. Para isso, se faz necessário o desenvolvimento de estratégias de resoluções de conflitos, reestruturação organizacional, inovação dos sistemas de recompensa e readequações do ambiente de trabalho (CILIATO; GONÇALVES; MARTINS, 2020). Um conjunto de fatores que em consonância, irão proporcionar a qualidade esperada ao trabalhador.

A QVT enquanto pesquisa científica, tem contribuído não somente para a literatura científica, bem como enquanto recursos estratégicos pelas ferramentas utilizadas nos campos de pesquisa. Seus resultados têm possibilitado sua utilização no mercado de trabalho, qualificando as organizações na sua relação com os trabalhadores. A seguir, apresenta-se no Quadro 2, pesquisas relacionadas à QVT em instituições, segundo o modelo BPSO, com seus respectivos resultados e contribuições.

Quadro 2 – QVT segundo o modelo BPSO (Biopsicossocial e Organizacional)

Ano e Autores	Título	Objetivo Geral	Resultados	Contribuições
2015 - Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana	Qualidade De Vida No Trabalho - Qvt Dos Professores De Ensino Técnico Federal: Os Fatores Biopsicossociais E Organizacionais De Satisfação	Analisar o grau de satisfação dos professores dos Institutos Federais com a QVT, diante dos impactos de sua expansão no Brasil.	O domínio social foi o que apresentou o menor índice de satisfação, e o domínio psicológico apresentou maior satisfação. Destaca-se que a variável	Os achados demonstram a necessidade de alinhamento quanto a política de gestão de benefícios e apoio familiar e comunitários no grupo pesquisado, e

Cristina Limongi-França			que apresentou a maior média na pesquisa foi a relação professor-aluno	revelam comprometimento e coleguismo entre os professores.
2016 - Rodrigo Ribeiro De Oliveira, Ana Cristina Limongi-França, Quintiliano Siqueira Schroden Nomelini, Dagmar Silva Pinto De Castro, Luiz Roberto Alves, Fernando Nascimento Zatta	A Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica: percepções com a metodologia BPSO alinhado à qualidade da educação	Analisar o grau de satisfação dos professores em relação à Qualidade de Vida no Trabalho.	Entre os domínios avaliados, constatou-se que o domínio social foi o que apresentou o menor índice de satisfação e o domínio psicológico obteve o maior índice de satisfação.	Necessidade de examinar a estrutura de funcionamento, observando as oportunidades de melhoria em diversos fatores relacionados à oferta e à qualidade dos serviços educacionais prestados.
2018 - Luciana Bortoncello Lorenzetti Andrade, Erivelton Fontana de Laat, Silvio Roberto Stefano	Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento com a Carreira de Diretores de Escolas Públicas	Analisar a satisfação quanto a qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua relação com o comprometimento com a carreira, na percepção de 410 diretores de escolas da Rede Pública de Ensino do Paraná.	Diretores apresentam níveis de insatisfação e neutralidade nos domínios da QVT (biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais), apresentando menores médias para o domínio biológico (saúde). Quanto ao comprometimento com a carreira, os diretores apresentam um aspecto afetivo de significância e identificação com a carreira.	Possibilidade de discussão quanto à QVT para a área da Administração, trazendo como inovação a possibilidade de relacioná-la com os fatores de comprometimento com a carreira para estudos no setor público, com dirigentes institucionais.
2019 - Sandra Mara de Andrade, Ana Cristina Limongi-	Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um	Analisar a percepção de funcionários do serviço público municipal, a respeito de	Aspectos sociais foram os que apresentaram os piores índices de satisfação	Proposição de um instrumento de diagnóstico da QVT na área pública municipal,



França, Silvio Roberto Stefano	estudo com servidores públicos municipais	Qualidade e Vida no Trabalho sob a perspectiva do BPSO-99, bem como a percepção sobre Justiça organizacional.	na percepção dos indivíduos pesquisados.	sendo uma adaptação e validação do modelo BPSO-99, denominando-se BPSO-SP (Serviço Público).
-----------------------------------	---	---	--	--

Fonte: Elaborado pelo autor.

Considerando os conceitos pesquisados nesse tópico de revisão de literatura, será possível abordar na sequência da pesquisa, como a qualidade de vida no trabalho é desenvolvida no contexto da atuação dos profissionais da área da saúde, especificamente da enfermagem. Esse tópico será apresentado a seguir.

### 2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS ENFERMEIROS

Segundo Brito (2008), o cenário diversificado dos ambientes hospitalares, que ao longo do tempo tem buscado aprimorar sua capacidade de gestão e de política, assim mesmo não tem sofrido mudanças no que se refere ao corporativismo que ainda se coloca como um desafio à democratização de tais instituições, considera-se neste ponto em particular, dominação da classe médica sobre as outras áreas de conhecimento profissional destes ambientes. Neste sentido, observa-se a classe da enfermagem, que tem sido contemplada com avanços substanciais de suas funções, mas que ainda requer maior relevância na esfera organizacional dos hospitais. De fato, outras áreas também – com maior ou menor formação – se encontram no mesmo contexto (BRITO, 2008).

Organizações de saúde são ambientes permeados por relações, como as de poder, as de controle e as de conflito. Sendo assim, espera-se haver neste setor de saúde disputas de interesses particulares, além de usuários que aspiram pela prestação de serviços de qualidade, profissionais com sua intencionalidade de desenvolvimento de seus conhecimentos com a devido retorno de valorização, empresas do setor que visam comercializar seus serviços e produtos, governos e que interferem na logística das instituições, entre outros (FERREIRA; GARCIA; VIEIRA, 2010). Um ambiente multifacetado que por sua vez requer um desafio de adequar todos esses interesses.

Já no estudo de Farias e Vaitsman (2002), foi identificado que o ambiente hospitalar é um contexto peculiar, e que não se resume apenas na abordagem de cenários voltados à ciência da saúde. Além da complexidade peculiar enquanto organização, e serviços voltados à saúde e

manutenção da vida, o espaço hospitalar também é composto pela diversidade de vertentes profissionais, todas com uma gama de conhecimento científico e técnico, bem como seu papel desempenhado na sociedade. Mas também é um ambiente gerador de conflitos, interesses e domínios por todos os seus participantes. Isso se dá pela singularidade de culturas teóricas, e pela multiplicidade de formatações organizacionais. Tal cenário por si só requer uma boa análise pela sua ideologia e operacionalidade (FARIAS; VAITSMAN, 2002).

De acordo com Flausino (2015), as relações de poder entre os profissionais da área da saúde num contexto hospitalar, somado a fatores como hierarquias, mercado, custos são desafios para as formas de organização. As propostas de gestão nos hospitais ignoram por vezes a realidade dos indivíduos pertencentes à instituição enquanto propósito de um hospital. Isso leva a um domínio por parte dos grupos que detêm o poder, criando barreiras diante das demandas de mudança e modernização na gestão e nas relações sociais internas.

O desafio existente nos ambientes hospitalares de equalizar um desequilíbrio de status e valorização das diversas classes profissionais, evidencia uma demanda de desigualdade, que acaba que resultando em influências nas relações sociais e de poder entre profissionais. O Quadro 3, apresenta pesquisas relacionadas à QVT no universo organizacional de enfermeiros, também apresentando resultados e contribuições.

Quadro 3 – Qualidade de Vida no Trabalho no contexto da Enfermagem

Ano e Autores	Título	Objetivo Geral	Resultados	Contribuições
2016 - Mariana Nascimento Freire, Emanuele Rosados Costa	Qualidade De Vida Dos Profissionais De Enfermagem No Ambiente De Trabalho	Analisar a Qualidade de Vida dos profissionais de enfermagem no ambiente de trabalho.	A análise da literatura permitiu concluir que os profissionais mais acometidos aos processos potencializadores de desgastes são os técnicos de enfermagem, pois prestam os cuidados diretos aos pacientes, sendo os que menos se afastam das atividades laborais e além de ser a única categoria que realiza o gerenciamento da	Repensar a estruturas organizacionais dos serviços de saúde sob a perspectiva do trabalhador. A elaboração de um programa de saúde nas empresas é importante para identificar o perfil da população de trabalhadores, e com isso facilita a implantação e controle de programas.

			assistência de enfermagem.	
2018 - Leander L. Klein, Breno A. D. Pereira, Ricardo B. Lemos	Qualidade De Vida No Trabalho:  Parâmetros E Avaliação No Serviço Público	Analisar os parâmetros de avaliação da qualidade de vida no trabalho (QVT) em uma organização pública e a percepção dos servidores em relação a esses fatores	Como principal resultado, é possível destacar os fatores obtidos a partir da análise fatorial exploratória. Além disso, houve percepções diferentes de grupos de servidores em relação a esses fatores.	Necessidade de maior divulgação de métodos, indicadores e ferramentas, gerando práticas e valores efetivos de resultados de gestão alinhados às condições de vida no trabalho nesse setor.
2019 - Graziela Silveira Teixeira, Renata Cristina da Penha Silveira, Vivian Aline Mininel, Juliano Teixeira Moraes, Isabely Karoline da Silva Ribeiro	Qualidade de vida no trabalho e perfil demográfico-laboral da enfermagem em unidade de pronto atendimento	Descrever o perfil demográfico, laboral e avaliar a qualidade de vida no trabalho da equipe de enfermagem atuante na Unidade de Pronto Atendimento.	A escala da qualidade de vida no trabalho revelou que 39,5% estão insatisfeitos e 60,5% estão satisfeitos, destacando-se que houve maior insatisfação com a qualidade de vida no trabalho entre os profissionais enfermeiros.	Norteammento às autoridades do sistema de saúde a desenvolverem estratégias, para promover melhor qualidade de vida no trabalho aos trabalhadores de enfermagem insatisfeitos e, assim, permitir a eles prestar uma assistência de melhor qualidade aos seus pacientes.
2020 - Anna Bianca Ribeiro Melo, Janaina Moreno de Siqueira, Marize Barbosa Silva, Pablo Alexandre Silva, Glória Maria de Moraes Antonian, Sheila Nascimento Pereira de Farias	Danos à saúde e qualidade de vida no trabalho de enfermeiros hospitalares: um estudo transversal	Analisar a associação entre danos à saúde e qualidade de vida no trabalho de enfermeiros hospitalares.	O consumo de medicamentos provocado/agravado pelo trabalho, transtornos do sono provocados/agravados pelo trabalho, cefaleia frequente provocada/agravada pelo trabalho, aumentou a chance de o enfermeiro ter baixa qualidade de vida no trabalho.	Condições de trabalho impactam na saúde e qualidade de vida do trabalho do enfermeiro. Ambientes de trabalho adequados proporcionam satisfação pessoal e profissional, além de manterem a qualidade da força de trabalho do enfermeiro.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Para Cecílio (1999), a classe dos enfermeiros é submetida a estruturas rígidas de controle pelas organizações. Com classes mais privilegiadas no ambiente de saúde, esses mecanismos de controle concedem maior visibilidade e status ao trabalho destas, sendo não ocorre com os enfermeiros. Há uma evidência na área da saúde, em que médicos assumem cargos de gestão hospitalar em percentual nitidamente maior que outras classes.

As condições de trabalho voltadas aos funcionários da saúde, são determinantes para a sua satisfação, assim como para o seu bem-estar. Segundo Daubermann (2011), a falta de estrutura adequada de materiais, que envolve equipamentos e logística, e até dos processos que se relacionam ao caráter emocional do trabalho – estresse e relações autoritárias – contribuem para que muitos trabalhadores permaneçam insatisfeitos e até adquiram doenças no ambiente de atuação. Sinais desses processos inadequados são verificados nos corpos e comportamentos dos indivíduos, como: ansiedade, depressão, problemas psicológicos e hipertensão.

Portanto, considerar que no âmbito do conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT), é possível situar especificamente o contexto profissional dos enfermeiros, será funcional para o desenvolvimento da pesquisa, considerando o impacto que a pandemia COVID-19 trouxe para o contexto desses profissionais.

## 2.4 PANDEMIA COVID-19

Marques *et al.* (2020) destacam que pandemia é o termo utilizado para indicar que uma epidemia se proliferou para dois ou mais continentes com característica de transmissão sustentada de pessoa para pessoa, se tratando, portanto, de um risco mundial, impactando na sobrevivência da população mundial, bem como reflexos e mudanças na economia, na vida social, acarretando aumento de mortes e pobreza. O agente viral que ocasiona a doença respiratória grave identificada como Covid-19, teve seu primeiro alerta em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan (Hubei), na China. Com a rapidez de transmissão de pessoa para pessoa, alastrando-se para mais de 200 países, a Organização Mundial da Saúde (OMS), emitiu alerta sanitário internacional, denominado Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional, em 30 de janeiro de 2020.

No Brasil, o Ministério da Saúde (MS), por meio da Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020, declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN), considerando a demanda em torno do emprego urgente de medidas de prevenção, controle e contenção de riscos, danos à saúde pública (MARQUES *et al.*, 2020).

Os coronavírus são uma grande família de vírus comuns em muitas espécies diferentes de animais, incluindo camelos, gado, gatos e morcegos. Raramente, os coronavírus que infectam animais podem infectar pessoas,. Recentemente, em dezembro de 2019, houve a transmissão de um novo coronavírus (SARS-CoV-2), o qual foi identificado em Wuhan na China e causou a COVID-19, sendo em seguida disseminada e transmitida pessoa a pessoa.

A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a maioria (cerca de 80%) dos pacientes com COVID-19 podem ser assintomáticos ou oligossintomáticos (poucos sintomas), e aproximadamente 20% dos casos detectados requer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória, dos quais aproximadamente 5% podem necessitar de suporte ventilatório (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

Ainda para Marques *et al.* (2020), em cenários de pandemia, se faz importante que se instituem medidas que gerem promoção de segurança aos profissionais que realizam atendimentos nesta esfera, pois os mesmos se enquadram em situações de risco eminente de contágio pelo manuseio de materiais e produtos que aumentam a suscetibilidade de danos para a saúde. Considere-se também fatores estressores, tais como tensões emocionais, gravidade dos atendimentos, periculosidade em determinadas situações, somados muitas vezes a condições inadequadas de trabalho, gerando assim risco à segurança dos profissionais e pacientes.

Para Souza e Souza (2020), se faz necessário reconhecer que os profissionais da enfermagem estão na linha de frente dos atendimentos aos casos de COVID-19, com fundamental papel no combate à pandemia. Isso se dá não somente em função do suporte técnico destes profissionais, mas por se tratarem da maior categoria profissional, e única a permanecerem 24 horas ao lado de pacientes. Essa condição os tornam mais suscetíveis à infecções pelo coronavírus. Mesmo que os enfermeiros utilizem os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), as autoridades reconhecem a situação de vulnerabilidade em relação à contaminação pelo vírus.

As estatísticas sobre os adoecimentos dessa área profissional ainda são inconsistentes, pois os números aumentam a cada dia, sem que haja uma distinção entre as condições que levaram a esse quadro. Vale ressaltar que a classe dos enfermeiros historicamente é acometida por salários baixos e condições de trabalho não adequadas, e, assim mesmo, passam da desvalorização para o protagonismo na luta contra o COVID-19. Os registros futuros clarificarão o resultado dessa ascensão (SOUZA; SOUZA, 2020).

Portanto, o enquadramento do referencial teórico apresentado, teve por finalidade adequar à pesquisa, conceitos objetivos e pertinentes que balizem a definição de procedimentos metodológicos que irão nortear posteriormente as análises e discussões de resultados observados.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A utilização de procedimentos científicos na construção de uma pesquisa, proporciona confiabilidade e validade aos resultados. Com isso, possibilita-se eliminar qualquer contradição ou imprecisão na construção de dados.

Portanto, este capítulo destina-se a apresentar toda estrutura metodológica envolvida na elaboração e desenvolvimento estratégico de todos os instrumentos necessários à pesquisa. Serão apresentados os elementos de classificação e categorização da pesquisa, bem como a unidade e categorias de análise. Também apresentará os instrumentos de pesquisa e coleta de dados com a sua análise e interpretação dos dados coletados. Concluindo o capítulo, apresentará a síntese do método de pesquisa, o modelo teórico e o cronograma de atividades. Cada segmento deste capítulo será relacionado com o campo de investigação que é a Qualidade de Vida no Trabalho.

#### **3.1 CLASSIFICAÇÃO E CATEGORIZAÇÃO DA PESQUISA**

Considerando a proposta primordial da pesquisa, que é de compreender como a qualidade de vida no trabalho e seus desafios é percebida por enfermeiros diante da pandemia e o ambiente de trabalho, é escolhido o método de abordagem qualitativa como base da pesquisa. Tal escolha se dá em razão da natureza do campo de investigação se relacionar com o método de abordagem proposto. Por se tratar de um conjunto de técnicas que visa compreender o significado e não a frequência de um fenômeno, a abordagem qualitativa irá contemplar o propósito de tal campo (COOPER; SCHINDLER, 2011).

Sobre o aspecto interpretativo, “a pesquisa qualitativa é uma forma de investigação em que os pesquisadores fazem uma interpretação do que enxergam, ouvem e entendem” (CRESWELL, 2010, p. 209). A referência citada reforça o propósito da pesquisa em proporcionar ao pesquisador a oportunidade de analisar de que forma indivíduos estabelecem suas relações sociais no âmbito organizacional, através de observação ou relatos. Nesse tipo de

contexto, a pesquisa qualitativa constrói conhecimentos nas situações sociais, validando tais construções não de forma não ocasional, mas, gerando correspondências entre relatos e modelos teóricos (GODOI, MATTOS, 2006).

Se faz importante escolher quais procedimentos metodológicos serão utilizados para se chegar a uma resposta, a uma definição, a partir daquilo que a pesquisa se propõe analisar. Tais procedimentos representam um caminho planejado que resultará na concretização dos objetivos pretendidos.

Portanto, quanto aos objetivos da pesquisa e sua natureza, será descritiva e exploratória. No que se refere à natureza descritiva, entende-se dessa forma por se propor a delinear aspectos diversificados de um mesmo fenômeno estudado. Esse tipo de pesquisa estabelece relação entre as variáveis no objeto de estudo analisado. Variáveis relacionadas à classificação, medida e/ou quantidade que podem se alterar mediante o processo realizado (GODOY, 2010). Este aspecto será contemplado quando se verificar detalhes das relações sociais na instituição hospitalar.

No que tange à natureza exploratória, a pesquisa visa a descoberta, o achado, a elucidação de fenômenos ou a explicação daqueles que não eram aceitos apesar de evidentes. A pesquisa exploratória estabelece critérios, métodos e técnicas para a elaboração de uma pesquisa e visa oferecer informações sobre o objeto desta e orientar a formulação de hipóteses (CERVO E SILVA, 2006). Com isso, o campo de pesquisa voltado às percepções de enfermeiros sobre sua qualidade de vida no trabalho no contexto hospitalar, possivelmente irá apontar através da pesquisa exploratória, aspectos intrínsecos do referido contexto que serão evidenciados pela prática da referida natureza.

Considerando a abordagem da pesquisa, escolhe-se como método de pesquisa, a Pesquisa Qualitativa. Assim, a pesquisa qualitativa traz um conjunto de técnicas interpretativas que visam descrever, decodificar, traduzir e, aprender o significado e não a mensuração ou frequência de determinados fenômenos, desenvolvendo-se de forma basicamente natural no mundo social. Tais técnicas são utilizadas em etapas de coleta e análise de dados de um determinado projeto de pesquisa. (COOPER; SCHINDLER, 2011)

Ou seja, o método em questão se apresenta de forma adequada à abordagem qualitativa para a pesquisa, considerando que existe uma especificidade no campo investigado, que são as percepções dos enfermeiros sobre a sua qualidade de vida no trabalho no contexto hospitalar. Dessa forma, a classificação da pesquisa se adequa às demandas do campo investigativo e do objetivo geral do estudo. Com isso, a busca por uma unidade de análise na pesquisa se torna evidente a seguir.

### 3.2 UNIDADE DE ANÁLISE

A unidade de análise pode ser um ou mais indivíduos, grupos, organizações, eventos, países ou regiões. É uma estratégia de pesquisa utilizada em diversas áreas, inclusive na organizacional, onde o caso é um elemento do indivíduo, que reúne informações em relação a um determinado evento, produto, fato ou fenômeno social contemporâneo, localizado em seu contexto específico, com o objetivo de reunir os dados importantes sobre o objeto, dissolvendo as dúvidas para esclarecer questões pertinentes, e assim, desenvolver ações futuras (CHIZZOTTI, 2006).

Desta forma, a unidade de análise da pesquisa é o grupo de enfermeiros, afinal, é através dessa especificidade que os demais elementos da pesquisa serão observados e estudados. A pesquisa será realizada em uma instituição hospitalar privada situada na cidade de Guarapuava-PR. Caracteriza-se como uma instituição filantrópica, por esse motivo o Hospital tem obrigatoriedade de atendimento SUS com 60% sendo que esse percentual ultrapassa 70%. Possui estrutura para atender procedimentos de média complexidade e possui habilitação em alta complexidade nas especialidades de cardiologia (cardiovascular, cirurgia cardiovascular, cardiologia intervencionista, vascular), neurologia/neurocirurgia e oncologia como UNACON, se tornando assim referência para os 19 municípios da 5ª Regional de Saúde abrangendo uma população de 450.000 habitantes.

### 3.3 CATEGORIAS DE ANÁLISE

“É uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero, com os critérios previamente definidos” (BARDIN, p. 117, 2011). Ainda são espécies de classes, que se reúnem em grupo de elementos, agrupados em razão de elementos comuns.

Desta forma, considerando o teor da pesquisa e sua unidade de análise, ficam estabelecidas as seguintes categorias de análise apresentadas no Quadro 04 a seguir:

**Quadro 04 – Categorias de Análise**

<b>CATEGORIA</b>	<b>DESCRIÇÃO/FATORES</b>	<b>TEORIA/FUNDAMENTO</b>
Qualidade de Vida - QV	Físicos Psicológicos Sócio Relacionais Meio Ambiente	OMS



Qualidade de vida no Trabalho - QVT	Biológicos Psicológicos Sociais Organizacionais	BPSO
Pandemia		

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

### 3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

“A investigação qualitativa emprega diferentes concepções filosóficas; estratégias de investigação; e métodos de coleta, análise e interpretação dos dados. Os procedimentos qualitativos se valem de diferentes estratégias de investigação” (CRESWELL, p. 206, 2010). Para o autor, a ideia que está por trás da pesquisa qualitativa é a seleção intencional dos participantes ou dos locais que melhor ajudarão o pesquisador a entender o problema e a questão de pesquisa.

Uma das fontes mais importantes de informação são as entrevistas. Elas lembram conversas guiadas, não investigações estruturadas. São consideradas como descrições verbais, sintetizadas à códigos verbais enquanto apontamento de categorias posteriores às entrevistas. (COOPER; SCHINDELER, 2011). Portanto, no cenário de investigação, serão utilizadas como instrumento de coleta de dados, as entrevistas semiestruturadas. Este tipo de entrevista “tem como objetivo principal compreender os significados que os entrevistados atribuem às questões e situações relativas ao tema de interesse” (GODOY, p. 134, 2010). Ainda para a autora, as entrevistas semiestruturadas são adequadas quando o pesquisador deseja apreender a compreensão do mundo do entrevistado e as elaborações que ele usa para fundamentar suas opiniões e crenças.

Sendo assim, a escolha deste procedimento de coleta de dados se justifica, considerando o propósito da pesquisa para identificar as categorias relacionadas à percepção dos enfermeiros sobre a sua qualidade de vida no trabalho, a utilização deste mecanismo de coleta de dados se mostra adequada e eficaz.

Para tanto, serão utilizados procedimentos tradicionais para a coleta de dados, seguindo o protocolo de orientação aos entrevistados de estarem de acordo com o processo de

entrevista. Os participantes serão informados que as entrevistas serão gravadas, e assinarão um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Realizados os protocolos iniciais, e, realizadas as entrevistas, estas serão transcritas na íntegra, para posteriormente serem utilizadas na análise dos dados. Vale ressaltar a importância enquanto complemento das entrevistas, a utilização de anotações (durante e após a entrevista) de aspectos relativos à forma de emissão das respostas dos sujeitos e ao próprio andamento da entrevista (gestos, posturas, expressões faciais, reações emocionais, aspectos estes que não aparecem nas gravações). (GODOY, 2010).

Sendo o estudo em questão uma pesquisa qualitativa, é importante considerar a utilização do recurso de Notas de Campo, enfatizando ser o elemento mais comum de banco de dados em uma pesquisa. São anotações, que pode adotar formas diversificadas, podendo ser o resultado de entrevistas, observações ou mesmo análise de documentos. Tais anotações podem ser feitas de forma manuscrita, digitada, registrada em áudio, em arquivos de processamento de palavras, ou demais arquivos eletrônicos. Devem ser organizadas de acordo com os tópicos contemplados, devidamente protocolados no referido estudo. Assim sendo, a seguir será demonstrado como todas as informações serão analisadas de acordo com a pesquisa qualitativa.

### 3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS

Para os procedimentos de análise e interpretação dos dados da pesquisa, será utilizada a Análise de Conteúdo. Essa modalidade de análise é definida como um conjunto de técnicas que se propõem à análise de comunicações, fazendo uso de procedimentos sistemáticos e objetivos de expressão do conteúdo de mensagens, possibilitando que indicadores realizem inferência dos conhecimentos relativos à produção e recepção de tais mensagens. (BARDIN, 2010). Ainda para a autora, a análise de conteúdo possui as seguintes fases para a sua condução:

- a) Organização da Análise;
- b) Codificação;
- c) Categorização;
- d) Tratamento dos Resultados, Inferência e Interpretação de Resultados.

Na fase de organização da análise, há uma subdivisão, composta de pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados e interpretação dos resultados, em que o pesquisador terá a sua disposição, resultados significativos que poderão se tornar inferências e proposições de interpretação. Na fase de codificação, o pesquisador, transforma dados iniciais do texto em representações de conteúdo, obtendo assim características das mensagens, sendo elas escritas ou verbais. Na fase de categorização é feita em etapas, sendo a primeira um

inventário isolando elementos, e a segunda, a classificação, repartindo os elementos e impondo um nível de organização às mensagens. Na fase de tratamento dos resultados, inferência e interpretação de resultados, o pesquisador realiza uma operação na qual se admite uma proposição em razão da sua ligação com outras proposições já tidas como concretas. (BARDIN, 2010).

De acordo com Bardin (2010), se faz necessário, nesse processo, um amplo domínio do referencial teórico, levando a hipótese de pesquisa delimitada, a um confronto com os elementos desse referencial. Assim, com as técnicas da análise do conteúdo, se obterá as respostas para os problemas que a metodologia se propões a responder.

### 3.6 PROTOCOLO DE PESQUISA

O quadro apresentado na sequência, é uma representação do sistema composto pelo problema de pesquisa, objetivo geral, objetivos específicos, bem como seus respectivos constructos e variáveis pesquisados.

**Quadro 05 – Protocolo de Pesquisa**

<b>Problema de Pesquisa:</b> Quais as percepções dos enfermeiros sobre a qualidade de vida no trabalho em face à pandemia Covid19?			
<b>Objetivo Geral:</b> Compreender a qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros face à pandemia COVID19 em um hospital filantrópico de Guarapuava.			
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Constructos</b>	<b>Macro Variáveis de Análise</b>	<b>Metodologia</b>
Identificar aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais dos enfermeiros face a pandemia COVID-19	Aspectos biopsicossociais e Organizacionais	Categorização de aspectos específicos	Qualitativa (Diário de Campo)
	Subconstructo:  Enfermeiros		

Descrever a percepção dos enfermeiros sobre o ambiente de trabalho	Percepção de Enfermeiros	Percepção de Enfermeiros sobre ambiente	Qualitativa  (Entrevista Semiestruturada)
	Subconstructo:  Ambiente de Trabalho		
Descrever a percepção dos enfermeiros sobre as práticas relacionadas a qualidade de vida no trabalho da instituição.	Práticas de QVT	Sistema Institucional	Qualitativa  (Observação Documental)
	Subconstructo:  Instituição Hospitalar		

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Com isso, o capítulo relacionado aos procedimentos metodológicos da pesquisa é finalizado. Na sequência, será demonstrado a forma como os dados catalogados serão analisados para posteriores inferências.

#### 4 ANÁLISE DE RESULTADOS

O presente capítulo tem por finalidade realizar a apresentação de dados identificados nas entrevistas do grupo pesquisado, bem como a análise em torno dos resultados obtidos, sendo considerado para tal, todos os procedimentos metodológicos organizados para o trabalho.

##### 4.1 Identificação do Perfil Sócio-Demográfico dos Enfermeiros Entrevistados

A seguir é apresentada a identificação do grupo de enfermeiros participantes da pesquisa, segundo seu perfil de gênero, idade, tempo de atuação na atual instituição, e tempo de atuação na área da enfermagem enquanto graduados.

**Quadro 6 – Identificação de Perfil dos Entrevistados**

<b>Caracterização</b>	<b>Gênero</b>	<b>Idade</b>	<b>Tempo na Instituição</b>	<b>Tempo de Atuação na Enfermagem</b>
ENF 1	Feminino	30	6 anos	8 meses
ENF 2	Feminino	31	3 meses	6 anos
ENF 3	Feminino	43	12 anos	15 anos
ENF 4	Feminino	26	4 anos	4 anos
ENF 5	Feminino	27	4 anos	4 anos
ENF 6	Feminino	41	10 anos	2 anos
ENF 7	Feminino	33	5 anos	11 anos
ENF 8	Masculino	38	3 anos	13 anos

Fonte: Diário de Campo (2021)

Todos os entrevistados – num total de 8 enfermeiros –, possuem graduação em Enfermagem. Destes, 4 (quatro) possuem especializações na área de atuação (ENF 2, ENF 3, ENF 7 e ENF 8), e também especializações complementares relacionadas à gestão de pessoas. Do total de entrevistados, 3 (três) desempenham funções de chefia nos seus setores de atuação (ENF 3, ENF 7 e ENF 8). Também 2 (dois) possuem formação técnica de enfermagem anterior à graduação (ENF 1 e ENF 6). Metade dos entrevistados (4) possuem jornada semanal de trabalho com mais de 40h. Observa-se que por lei a jornada de trabalho do enfermeiro é de 36h semanais.

A realidade a respeito das jornadas de trabalho, em que parte do grupo de enfermeiros pesquisados trabalha em mais de uma instituição desempenhando as mesmas funções, é parte de um contexto entre profissionais dessa área. Tal rotina profissional, pode acarretar prejuízos na esfera física e mental desses indivíduos devido à sobrecarga de trabalho originárias dos respectivos locais de trabalho. Discussões relacionadas às condições de vida, empregabilidade desses profissionais em torno de jornadas de trabalho extensas, períodos de descanso curtos, plantões sucessivos, carência de valorização e participação em decisões estratégicas, entre outros, são fatores presentes na reflexão da temática. (COSTA, 2014). Segundo o Projeto de Lei nº 2295/2000, a carga horária semanal de um profissional de Enfermagem é de 30 horas. O PL altera a Lei nº 7.498 e é direcionado a Enfermeiros, Técnicos e Auxiliares de Enfermagem.

Também é importante ressaltar que a jornada de trabalho na enfermagem, segundo o Conselho Federal de Medicina, não deve passar de 24 horas consecutivas.

De acordo com o levantamento sócio-demográfico registrado no Diário de Campo, nota-se que os entrevistados que possuem maior tempo de atuação na área da Enfermagem – categorizados como ENF 2, ENF 3, ENF 7 e ENF 8 –, fizeram relatos mais detalhados durante as entrevistas. Esse quadro também é notado no quesito Formação, em que os mesmos entrevistados com maior tempo de atuação, também são os que possuem maior quantidade de especializações na área, bem como possuem especializações complementares às suas funções. Este dado é relevante, pois sinaliza que a atualização profissional por parte desses enfermeiros, respalda seu conhecimento técnico, bem como sua visão crítica sobre o trabalho e suas condições.

Os entrevistados, que, portanto, apresentaram nas suas entrevistas maior repertório de detalhes quanto aos aspectos pertinentes ao seu trabalho, e às questões trazidas no roteiro semiestruturado, são aqueles que possuem maior experiência profissional, bem como maior quantidade de especializações nas suas formações acadêmicas. Isso revela uma tendência de relação entre experiência profissional, formação acadêmica avançada e visão ampliada do contexto de trabalho.

Na sequência, serão apresentados os resultados das análises das categorias definidas nos Procedimentos Metodológicos, resultados estes, coletados e avaliados nas entrevistas semiestruturadas realizadas com os voluntários participantes da pesquisa. Para cada categoria de análise, foram geradas categorias finais de acordo com a análises prévias de categorias iniciais e intermediárias. O que se apresenta a seguir, é a análise de cada categoria final tendo como eixo norteador uma questão da entrevista realizada, trazendo trechos de depoimentos dos entrevistados, o desenvolvimento da categoria a partir dos depoimentos geradores de categorias iniciais e intermediárias, e, por fim, apresentação de inferências a cada categoria final, relacionando com os objetivos específicos da pesquisa.

#### 4.2 Identificação de aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais dos enfermeiros face a pandemia COVID-19

##### Categoria – Pandemia

##### 4.2.1 Categoria Intermediária – Desafios Emocionais, Sociais e Organizacionais

Questão Norteadora - “Comente sobre suas maiores dificuldades enfrentadas nos dias atuais (PANDEMIA COVID-19)”

- Dificuldades com a falta de funcionários e a sobrecarga física – no que se refere à questão da entrevista semiestruturada aplicada, notou-se no depoimento dos entrevistados, dificuldades percebidas relacionadas à falta de recursos humanos na instituição, sentimentos de medo diante dos desafios de convivência e atuação na nova doença, e mudanças culturais nas suas rotinas de vida em razão da pandemia. Na sequência, trechos específicos de depoimentos relacionados a essas categorias intermediárias.

---

**ENF 1**

---

“É difícil manter o nível; alguns que se afastaram; não é tão simples repor gente especializada, treinar, ter experiência; alguns não ficam.”

---



---

**ENF 5**

---

“Pelo que vejo, a maior dificuldade tá na falta de funcionários na parte do trabalho”

---

Os entrevistados ENF 1 e ENF 5 revelam preocupações em relação à falta de funcionários na instituição. Essa demanda se tornou recorrente com maior incidência no período da pandemia. Isso se deu por alguns fatores, como por exemplo o afastamento de funcionários das suas jornadas em razão de terem sido também contaminados. Resultado disso foi o acúmulo de responsabilidades e aumento dos plantões entre os enfermeiros não contaminados.

Alguns afastamentos segundo os entrevistados são advindos de licença médica. Estão relacionados à fadiga e ao estresse, em razão do mesmo acúmulo de trabalho no período citado, e a pressão causada nestes profissionais pelo aumento de responsabilidades. Isso gera nas equipes um maior desgaste físico e mental na rotina diária de trabalho.

Existe ainda uma demanda em haver contratações que reponham os funcionários afastados, bem como os que pedem demissão dado as circunstâncias relativamente precárias de pessoal. Aliado a isso, a falta de experiência dos novos contratados colabora para a sobrecarga dos mais experientes. O treinamento requerido a estes novos contratados não os isenta de serem acometidos por um grau de nervosismo em assumir suas funções em meio a uma pandemia. O depoimento abaixo de ENF 4 revela essa constatação.

---

**ENF 4**

---

“O mercado não repõe pessoal especializado; pra treiná-los leva tempo.”

---

Como indica Souza e Souza (2020), a classe dos enfermeiros é a que mais está diante dos tratamentos dos pacientes contaminados pela COVID-19, e que, portanto, carecem de uma atenção por parte das instituições no que se refere às condições adequadas para sua atuação. A preparação e suporte a estes profissionais é de fundamental importância ao tratamento dos pacientes contaminados e todo contexto envolvido.

O referido aspecto acaba sendo determinante em outro fator da mesma categoria. O fator emocional, sendo sinalizado pelo medo e receio diante dos novos desafios advindos da pandemia. Essa relação de aspectos que desencadeiam outros, revelou-se nas entrevistas como uma característica dessa dinâmica organizacional.

- O medo, e o desafio de conviver com a nova doença – as entrevistas revelaram por meio dos depoimentos dos enfermeiros, um aspecto relevante no meio organizacional, que é o fator emocional. Foi manifestada essa demanda diante do desafio de conviver, principalmente no ambiente de trabalho, com uma pandemia inusitada, e com riscos de morte. Os depoimentos dos entrevistados ENF 2 e ENF 6 revelam suas apreensões frente a possibilidade de infecção e de proliferação da doença, bem como as reações externas das suas relações sociais enfrentadas por cada um.

---

**ENF 2**

---

“É triste ver a sua própria família te evitando por eu ser enfermeira. (...) Isolamento ainda é difícil pra mim.”

---



---

**ENF 6**

---

“Tive muito medo de contrair a doença e repassar para minha família; nem era por mim, mas por eles.”

---

Com isso, nota-se que o fator emocional incide sobre os entrevistados. No relato de ENF 2, o contexto social percebido é de que tanto o entrevistado como seus grupos sociais possuem



medos a partir de suas perspectivas. Os grupos sociais não desejam aproximação temendo uma eventual contaminação, e ENF 2 tendo muita ansiedade para não contaminar pessoas nas suas relações sociais.

O que se constata é um isolamento literal para quem exerce suas funções profissionais na enfermagem sobretudo no período da pandemia, algo não observado anteriormente a esse período. Isso se correlaciona ao que Marques *et al.* (2020) indicam como fatores estressores, sejam eles advindos de tensões emocionais, gravidade dos atendimentos, periculosidade em determinadas situações, e que acabam gerando riscos à segurança dos profissionais e pacientes. Portanto, observa-se relação entre o indicativo teórico e os depoimentos dos entrevistados.

Tal cenário sugere uma mudança de comportamento em todas as pessoas no período pandêmico. No que se refere ao contexto dos enfermeiros, alguns fatores colaboram para esse fenômeno tomar proporções maiores, que serão observadas a seguir.

- Mudança de cenários em razão da pandemia – observa-se que a realidade em torno da pandemia leva a mudanças de comportamentos, sugerindo uma observação quanto a criação de novos hábitos em torno da temática. Um novo modo de comportamento alterando o contexto cultural dos grupos sociais, dentre os quais, aqueles que se referem aos grupos de enfermeiros. Observa-se essas sinalizações nos relatos de 2 entrevistados.

---

**ENF 3**

---

“Mudei boa parte da minha visão sobre a morte; lidar com esse tipo de morte e com as famílias envolvidas, se adequar a isso é muito forte!”

---



---

**ENF 8**

---

“É um desafio constante separar o medo emocional do cuidado profissional; tratar disso no começo foi e ainda é muito difícil.”

---

Como visto, para os entrevistados ENF 3 e ENF 8, estar diante da realidade pandêmica, com seus desafios, sequelas e sobrecargas, gera uma visão peculiar no que se refere aos riscos de morte de pacientes, bem como os meios de abordagem e amparo às famílias dos pacientes com pacientes levados ou não ao óbito. Apesar de estarem mais habituados na condução de suas atividades profissionais, sobretudo no tratamento dos pacientes com COVID-19,

vivenciarem todos os desafios apresentados nos seus relatos, trouxe aprendizados e novas reflexões acerca da realidade social diante da pandemia, segundo seus depoimentos.

### INFERÊNCIAS

Diante do exposto nos tópicos da Categoria Pandemia, tendo como categoria intermediária o Receio de Transmissão e o Cansaço Físico, serão analisados os seguintes fatores a partir dos relatos:

- a. A classe profissional da Enfermagem historicamente possui um contexto de busca de valorização e reconhecimento da profissão, bem como possui também reivindicações no que tange às condições de trabalho. O que se percebe nos relatos dos entrevistados, é que diante do cenário novo da pandemia, houve a necessidade de se estruturar e potencializar uma classe que já lutava por melhores condições de trabalho. Mas também se verifica que os mesmos profissionais, sobrecarregados, e muitas vezes levados à exaustão pela carga de trabalho, se mobilizaram e articularam condições e estratégias para o enfrentamento do cenário pandêmico. A preocupação dos gestores entrevistados se justifica. O que se nota então, é uma adequação da instituição em dar suporte logístico para amenizar a sobrecarga dos atuais profissionais, o que será visto na sequência da análise dos depoimentos.
- b. O medo é um obstáculo latente em todos os depoimentos, desde os profissionais mais experientes até os iniciantes. As relações sociais readequadas ao novo cenário de isolamento social necessário, também colaboram para o aumento dos fatores estressores. O fato de uma parte dos entrevistados assumir outras jornadas de trabalho na mesma área de atuação profissional, também agrega ao estado emocional fadigado de cada um. Isso revela uma demanda de profissionais formados e disponíveis no mercado de trabalho. O isolamento social emocional relaciona-se também ao medo das pessoas em relação à presença dos entrevistados nos seus ambientes sociais. Alguns demonstram dificuldades em administrar as reações e os comportamentos das pessoas nas suas interações sociais. Apesar de buscarem meios possíveis de interagir no ambiente de trabalho, carecem de estratégias mais elaboradas e consistentes no aspecto sócio-emocional.
- c. Percebe-se a origem de um novo conceito cultural e social diante do cenário pandêmico para os entrevistados. Mudança de perspectivas no que se refere a comportamentos e visões diante da ideia da morte, e de como ainda são frágeis os meios de suporte a todos os envolvidos nesse aspecto, diante da situação inusitada.

Alguns demonstram cansaço e uma inquietação quanto ao seu futuro profissional próximo, em caso de uma demora à estabilização do novo cenário mundial.

#### 4.2.2 Categoria Intermediária – Receio da Transmissão e Cansaço Físico

Questão Norteadora – “Como você avalia a sua qualidade de vida FORA DO AMBIENTE DE trabalho, ANTES (até MARÇO/2020) e DURANTE a pandemia COVID-19? Porquê?”

- Cansaço Físico e Mental – a realidade sobre a qualidade de vida dos entrevistados fora do ambiente de trabalho, revela a presença de sinais de cansaços físico e mental no grupo participante da entrevista, sobretudo durante o período pandêmico. Dois relatos dão noção desse quadro.

---

#### ENF 1

“Durante a pandemia piorou o cansaço; eu fico mais isolada e só chego em casa pensando em dormir.”

---



---

#### ENF 7

“A incompreensão das pessoas com relação ao meu trabalho me desanima um pouco mesmo sabendo que é importante o isolamento; parece que pesa mais.”

---

O aspecto físico e mental dos entrevistados de fato teve reflexos negativos diante de um novo cenário de mudanças e desafios no trabalho. Costa (2020), enfatiza que o trabalho de enfermagem é considerado insalubre, penoso e perigoso no contexto hospitalar, devido aos riscos físicos, químicos, psicossociais e ergonômicos. Isso pode gerar acidentes ou doenças profissionais, podendo até levar ao absenteísmo. Apesar de haver consenso na ideia de não refletir o cansaço advindo do trabalho na vida íntima, sabe-se, segundo eles, ser evidente haver minimamente uma sensação física mais debilitada, sendo consequência jornadas de trabalho cada vez mais intensas pela sobrecarga já mencionada. O cansaço físico propriamente dito percebido pelo grupo favorece a necessidade de um descanso mais prolongado ao final da jornada de trabalho. A se considerar a realidade necessária de isolamento social, somada ao

cansaço físico, nota-se a existência de uma redução substancial de satisfação, externa ao ambiente de trabalho.

Com isso, reforça o relato de ENF 7 de haver uma preocupação maior em evitar contato com pessoas de suas redes sociais, com propósito de preservá-las, mesmo que custe um decréscimo na sua qualidade de vida fora do ambiente de trabalho. Como citado na categoria anterior, o isolamento se tornou motivo de segurança, paralelamente à sensação de solidão e incompreensão quando se considera que pessoas externamente aos seus trabalhos, esboçam evitação sobre os entrevistados. Resultado disso, é a percepção do sentimento de solidão, sinal claro consequente desse contexto. Desperta-se a ideia de que estarão isolados e não amparados por suas redes de apoio.

Posteriormente, será discutido nas Inferências da categoria, o efeito do contexto sócio-cultural na vida dos entrevistados. Afinal é identificado um padrão anterior à pandemia, de que parte dos entrevistados já apresentavam um distanciamento de seus grupos sociais originais. Esses dados serão abordados a seguir.

- Receio de transmissão da doença – um fator observado nas entrevistas é o receio sentido no que diz respeito a eventuais riscos de transmissão do vírus. Para Souza e Souza (2020), os profissionais da enfermagem se percebem em um dilema entre a sua atuação profissional e a exposição ao risco de contaminação, levando em conta que, em razão da realidade do mercado de trabalho brasileiro, há sempre uma tendência de se optar pelo trabalho, mesmo que este incida ao profissional, riscos de contaminação. Os conteúdos expressos também revelam um dilema sentido. Isso se dá em razão de uma realidade anterior à pandemia, em que os entrevistados já não gozavam de muito convívio com suas redes de apoio, sendo considerado este fator como limitado. Mas, a partir do início da pandemia, o distanciamento que já ocorria, deu espaço para o desconforto diante de dois aspectos: o primeiro, se referindo ao isolamento propriamente dito enquanto norma vigente, e o segundo, voltado ao medo de contaminar pessoas, sobretudo de seus convívios de fórum íntimo, como a seguir será apresentado nas falas de ENF 2 e ENF 4.

---

## ENF 2

“Antigamente havia uma vida social razoável; com a pandemia o isolamento ficou mais rigoroso; as pessoas se distanciaram mais da gente.”

---

---

**ENF 4**

---

“É difícil lidar com a falta de contato. Mas o receio de transmitir a doença nas pessoas é ainda maior sabe.”

---

Como visto, o dilema de uma eventual não transmissão do vírus para pessoas conhecidas, citado anteriormente, se mostra por meio do que ENF 2 e ENF 4 relataram durante as entrevistas. Isso se agrega ao reconhecimento que as barreiras sociais impostas pelos protocolos de distanciamento e isolamento social favorecem a um decréscimo na qualidade de vida externa ao ambiente de trabalho dos entrevistados. ENF 5 indica que o risco de expor pessoas do círculo social ao vírus, causa o receio da interação social e reforça uma necessidade de isolamento, mesmo que sentido com pesar.

---

**ENF 5**

---

“Essas barreiras que foram impostas e que pesam no dia-a-dia, ao menos impedem a circulação do vírus. ”

---

Evidenciar tais fatores diante da proposição da categoria de se observar a qualidade de vida fora do ambiente de trabalho, contribui para a percepção de que os entrevistados observam esse cenário como prejuízo na sua vida social.

- Poucas alterações em rotinas anteriores – de acordo com o observado nas entrevistas, nota-se que parte dos entrevistados já tinham na sua rotina anterior à pandemia, jornadas de trabalho exaustivas e longas. Já havia a observação de que suas vidas sociais estavam defasadas em reflexo ao ritmo de trabalho. Portanto evidências apontam para um padrão modesto de relações sociais observado no grupo entrevistados. O que se pode comprovar nos trechos a seguir, é o impacto advindo do distanciamento emocional das pessoas com relação aos entrevistados, no sentido deste fator causar um desânimo em parte do grupo entrevistado.

---

**ENF 6**

---

“Já não tinha muita vida social. Então não percebi nenhuma grande alteração nesta parte. O pior mesmo foi a rejeição”

---

---

**ENF 8**

---

“A qualidade de vida não era boa em razão do excesso de trabalho. Depois de uma crise procurei melhorar hábitos.”

---

Nas entrevistas de ENF 6 e ENF 8, nota-se que os entrevistados reforçam a ideia de um contexto cultural com já um convívio social com outras pessoas reduzido. Nesse sentido, o isolamento social propagado no período da pandemia, não trouxe um decréscimo na qualidade de vida dos entrevistados. O que se percebe são os relatos de que o próprio isolamento social evidenciou uma realidade de solidão, considerando os comportamentos excludentes das pessoas para com os enfermeiros.

Por outro lado, como revela ENF 3, existe uma condição de assimilação da realidade a partir do período da pandemia. A constatação se dá a partir da percepção do cruzamento de estilo de vida e nova ordem social. Apresenta-se como um cenário de aquisição de um novo modelo de rotina de vida atrelado aos protocolos de isolamento social, como observado no trecho a seguir:

---

**ENF 3**

---

“Eu tenho sabido controlar essa nova realidade social que estamos vivendo desde ano passado e aplicar pra minha vida de uma forma equilibrada.”

---

Portanto, a realidade em torno da qualidade de vida fora do ambiente de trabalho para os entrevistados encontra-se em nível relativamente estável no que se refira sobretudo às relações sociais. Vale ressaltar os parâmetros utilizados para se chegar a tais conclusões e que serão apresentados na sequência.

## INFERÊNCIAS

De acordo com o tópico da Categoria Pandemia, tendo como categoria principal os Receios de Transmissão e o Cansaço Físico, se faz pertinente explorar os seguintes aspectos:

- a. A solidão se tornou gradativamente percebida ao grupo entrevistado. Inicialmente pode ser considerado que este grupo já possuía relações sociais reduzidas antes mesmo do início do isolamento social relacionado à pandemia devido ao cansaço físico e mental. Mas o que se nota é que tal percepção só é notada a partir do isolamento social protocolado, antagônico a um certo isolamento social anterior tido apenas como sinal ou consequência de jornadas de trabalho extenuantes. Essa inferência pode abrir margem para se avaliar o quanto a rotina de trabalho destes profissionais é culturalmente desafiadora diante do estabelecimento de uma vida social satisfatória.
- b. O medo de transmissão do vírus por parte dos enfermeiros aos seus grupos sociais não isenta uma seqüela emocional advinda do distanciamento social. Afinal, é louvável que haja esse cuidado por parte desses profissionais. O que se reflete, é que esse cuidado para com o outro se contrapõe ao próprio distanciamento e isolamento que o grupo entrevistado recebe dos seus próprios grupos sociais, tornando-se este, um cenário antagônico. Ou seja, paralelamente à exclusão que os grupos sociais impõem ao grupo entrevistado em razão de eventuais riscos de contaminação, o mesmo grupo enfrenta esse quadro com comportamentos de empatia para com seus grupos sociais. A exclusão é contraposta pelo zelo.
- c. O resultado do cansaço físico e mental, juntamente com o isolamento social – seja imposto externamente, seja assumido internamente, ou ambos – gera um contexto a ser observado e refletido no que se refere à vida social dos profissionais da enfermagem, tanto antes quanto a partir da pandemia. O trabalho exaustivo acaba limitando a disposição destes profissionais em buscarem alternativas para sua qualidade de vida fora do ambiente de trabalho, chegando ao ponto de não haver alterações substanciais neste cenário mesmo a partir do período pandêmico. Seria uma análise disfuncional, caso seja considerado que o período de pandemia não tenha gerado alterações na vida social dos enfermeiros. O que se nota, é que a qualidade de vida fora do ambiente de trabalho, tem se resumido à busca do descanso físico.

#### 4.2.3 Categoria Intermediária – Segurança Estrutural e o Desafio de Gestão de Pessoas

Questão Norteadora – “Como você avalia a sua qualidade de vida NO AMBIENTE DE trabalho ANTES (até MARÇO/2020) e DURANTE a pandemia COVID-19? Porquê?”

- Boas Condições Logísticas e Materiais – de acordo com Tiecher e Diehl (2017), analisar o ambiente de trabalho é considerar um aspecto que muito influencia o trabalhador diariamente, incidindo na promoção da saúde e do bem-estar, causando impacto direto na qualidade de vida do trabalho. É notado nas entrevistas que os participantes concordam de forma unânime que a instituição oferece condições satisfatórias de trabalho no que se refere às condições logísticas e materiais. Esse aspecto é determinante para que os enfermeiros desempenhem suas atribuições e funções de forma segura e adequada. A falta de recursos humanos na área de enfermagem atualmente não é visto pelo grupo entrevistado como falha institucional, mas como resultado de desgaste físico e emocional gerado por jornadas de trabalho exaustivas. Relatam os entrevistados que recebem todos os equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários à execução do trabalho. A seguir, trechos de entrevista em que os enfermeiros afirmam tal realidade.

#### ENF 2

“As condições se mantiveram, algumas até melhoraram em termos de materiais e condições mesmo.”

#### ENF 3

“Há boa oferta de materiais; existem estratégias também voltadas em benefício do bem-estar e isso traz segurança.”

#### ENF 1

“Vejo d forma positiva esse fator; existe aparelhagem adequada pra realização do trabalho que precisamos desempenhar.”



Por meio das entrevistas de ENF 2, ENF 3 e ENF 1, nota-se tranquilidade por parte dos enfermeiros quanto às condições físicas no ambiente de trabalho, tendo assim na percepção dos mesmos, uma positiva qualidade de vida nesse setor. Outros entrevistados apontam aspectos positivos no que se refere a adequações para a interação das equipes, sendo um diferencial na rotina de trabalho.

---

**ENF 4**

---

“Sinto confiança na estrutura criada pra interação das equipes; considero isso de suma importância.”

---



---

**ENF 5**

---

“Não reparei muitas mudanças; já era bom como estava; hoje apesar dos protocolos, fazemos o que podemos para não perdermos o elo.”

---



---

**ENF 6**

---

“Sinto falta do contato e interação entre os colegas; havia mais humanização entre as equipes mas entendo que fazem o possível.”

---

As entrevistas demonstram que na visão do grupo, além das condições físicas e materiais disponíveis para o desempenho do trabalho, já existia e não deixou de existir, condições estratégicas para que as equipes mantenham um nível adequado de interação e convivência. Tanto assim é, que os funcionários novos no setor investigado adotam esse modelo já estabelecido internamente. Isso favorece a uma avaliação positiva por parte do grupo entrevistado nesse aspecto interno.

- Dificuldades de gestão e planejamento – mesmo havendo uma avaliação positiva na categoria em questão, é percebido por alguns entrevistados, o desafio de se desenvolver de forma constante estratégias voltadas à manutenção desse suporte aos funcionários. Para Garcia (2017), é num ambiente atual corporativo competitivo, é de consenso que para o alcance dos objetivos organizacionais, é passagem obrigatória a existência de boas práticas de gestão e planejamento. Essas observações são notadas pelos entrevistados que possuem responsabilidades diante de equipes, tendo a possibilidade de maior visão a respeito.

---

**ENF 7**

---

“Tivemos muita dificuldade inicial em montar uma estrutura adequada para os atendimentos COVID; cobranças e expectativas; Mas houveram ganhos.”

---



---

**ENF 8**

---

“O ambiente é estressante por comandar equipe; cobranças institucionais; impacta a qualidade; há muita exigência para se manter o nível.”

---

De acordo com as entrevistas, é observado que é identificado pelos participantes da pesquisa uma característica de gestão voltada a privilegiar o aspecto relacional no âmbito da instituição. Esse cenário já se apresentava historicamente já no período anterior ao início da pandemia. Vale ressaltar que a instituição possui diversos setores. Aqui enfatizamos o ambiente com a participação das equipes de enfermagem.

Após o início do período pandêmico, surge o precedente do distanciamento entre os funcionários e demais áreas institucionais. Da mesma forma, os esforços na manutenção de tais práticas se mantiveram, mesmo recebendo o impacto negativo do distanciamento, o que poderia desfavorecer as práticas relacionais. Observou-se um decréscimo natural nesse fator, mas uma constância nas estratégias relacionais.

No que diz respeito às dificuldades de planejamento, entrevistas revelam o desafio inicial do período da pandemia, em que as equipes necessitaram criar estratégias de enfrentamento à doença, bem como protocolos, investimento em infraestrutura, aquisição de equipamentos e materiais diversos, além da capacitação das próprias equipes. Isso permitiu que, gradativamente avanços na própria estrutura logística da instituição, mas não sem antes causar ansiedade e desgaste emocional nos gestores e suas equipes.

### INFERÊNCIAS

Diante do tópico da Categoria Pandemia, tendo como categoria intermediária a Segurança Estrutural e o Desafio da Gestão de Pessoas, é possível considerar das entrevistas as seguintes inferências:

- a. No que se refere às condições materiais e logísticas, nota-se no grupo entrevistado características de comportamento seguras diante desse contexto. Isso se dá pela

constatação unânime dos entrevistados, de que a instituição disponibiliza e oferece às equipes de enfermagem, todo aparato material e logístico para que os profissionais desempenhem suas atribuições, sobretudo, no período de pandemia. É importante salientar que no contexto global da pandemia, é notório a realidade desafiadora e precária no serviço de enfermagem enquanto linha de frente no enfrentamento desse cenário. Isso causa adoecimento físico e mental nos profissionais da enfermagem, que ficam expostos aos riscos e perigos de contaminação. Portanto, no caso específico do grupo entrevistado, é possível perceber o quanto se faz vital e estratégico haver condições adequadas de trabalho para esses profissionais. Todos os relatos indicam que, em condições adequadas, o resultado e a eficácia do trabalho dos enfermeiros se potencializa de forma positiva, dados às circunstâncias adequadas de atuação. Observa-se que quando a instituição colabora para o bom desempenho das equipes, elas retribuem com mais disposição e preparo técnico.

- b. Se o tópico anterior revela os benefícios de uma boa estrutura material e logística no trabalho dos profissionais de enfermagem, também se constata a importância do suporte institucional aos profissionais gestores de suas áreas de atuação. Ou seja, do grupo entrevistado, 3 enfermeiros desempenham funções de gestão em equipes de enfermeiros. As entrevistas trouxeram conteúdos destes entrevistados especificamente no que diz respeito ao desafio enfrentado por eles, no planejamento de estratégias de enfrentamento do período de pandemia. Ficou percebido que, além do desgaste tradicional de jornadas exaustivas, exercer no período de pandemia cargos e funções de gestão, requer desses profissionais um desdobramento físico e mental, muito mais que o usual. Porém a ação institucional positiva em disponibilizar estruturas e condições adequadas para seus profissionais, também contribuiu para esse aspecto ser contemplado com bons resultados. O que não isentou cada um dos entrevistados envolvidos nessas funções de perceberem desgastes físicos e emocionais visíveis, e carentes de suporte institucional da mesma forma.

#### 4.3 Identificação de aspectos físicos, psicológicos, e ambientais dos enfermeiros

##### Categoria – Qualidade de Vida (QV)

##### 4.3.1 Categoria Intermediária – Capacidades Cognitivas

Questão Norteadora - “Como estão, atualmente, as tuas capacidades de concentração memória e raciocínio (NO TRABALHO E FORA DELE)?”

- Decréscimo das Capacidades Cognitivas – de acordo com os entrevistados, a qualidade física de cada um é afetada, sobretudo pelo contexto do trabalho. De acordo com Costa (2014), o aumento da jornada de trabalho dos profissionais de enfermagem gera resultados negativos à sua saúde, como distúrbios do sono, problemas alimentares, entre outros. Um grupo dos entrevistados, que relata sofrer decréscimos nas suas capacidades cognitivas, no que se refere à concentração, memória e raciocínio, tanto fora do trabalho, quanto no ambiente de trabalho. A exaustão após uma jornada de trabalho, por vezes até dupla, interfere decisivamente na capacidade cognitiva, algo admitido pelos entrevistados. A seguir, trechos de conteúdos com afirmações dessa natureza.

---

**ENF 2**

“Você sabe o que tem que fazer, mas fica mais lento até você tomar um rumo pelo estresse.”

---

---

**ENF 8**

“Tenho que hoje em dia anotar as coisas pra não esquecer; preciso anotar tudo no trabalho.”

---

Como visto, há percepção de diminuição das capacidades cognitivas dos entrevistados ENF 2 e ENF 8. Perceber tais sinais é um indicativo de que o aspecto físico dos profissionais não está de acordo com uma condição adequada para atividades de rotina. O que irá contemplar esse quadro são os relatos que seguem, e podem indicar a natureza profissional como um dos fatores relacionados ao decréscimo cognitivo.

**ENF 4**

“Eu era mais atenta; agora estou mais lenta, principalmente depois do início da pandemia.”

---

**ENF 5**

“Eu senti bastante dificuldade; me afetou bastante; uma coisa que não tinha que era a ansiedade, agora tenho; sinto que depois da pandemia piorou.”

---

De acordo com os relatos de ENF 4 e ENF 5, há a constatação para os entrevistados, de que a partir do início da pandemia, suas capacidades de memória, concentração e raciocínio tiveram mais prejuízos. Se forem considerados os conteúdos das entrevistas que apontaram que a partir desse período, a rotina de trabalho tornou-se mais exaustiva, é possível considerar o fator trabalho como um grande propulsor do decréscimo cognitivo dos participantes da pesquisa.

O contraponto a esse fator, está na entrevista de outra parte do grupo pesquisado, indicando outro sinal de análise. Este sinal trará indícios que farão parte da análise proposta das inferências desta categoria.

- Estabilidade de Raciocínio – se o grupo anterior evidenciou prejuízos de ordem cognitiva devido sobretudo ao trabalho, esse fator não é unânime no grupo entrevistado na categoria intermediária investigada de acordo com ENF 1, ENF 3, ENF 6 e ENF 7. Os trechos a seguir denotam estabilidade de capacidades cognitivas dos entrevistados.

**ENF 1**

“Quando se gosta do trabalho, tudo se torna mais fácil; mesmo cansada fisicamente as vezes, não vejo prejuízo nessas questões”

---

---

**ENF 3**

“Pra mim tanto no trabalho, como fora, não tenho problemas, e em alguns casos até melhora, pelo fato de estar sempre atenta.”

---



---

**ENF 6**

“Me sinto tranquila nessa parte de raciocínio e memória; me sinto muito bem e parece tudo normal.”

---

As entrevistas de ENF 1, ENF 3 e ENF 6, revelam que o trabalho, é identificado como fator que colabora a uma estabilidade cognitiva, levando a vantagens em alguns casos. Estabelecer esse contraponto com o grupo anterior é importante, mesmo que em primeiro momento possa parecer antagônico o quadro. ENF 3 revela ter uma característica histórica de estabilidade emocional, o que pode colaborar para sua percepção de estabilidade independente do âmbito profissional. Os trechos que seguem trarão uma perspectiva um pouco diferente dos demais.

---

**ENF 8**

“No momento estou melhor; depois de uns seis meses; mas no início da pandemia, minha concentração e raciocínio estavam comprometidas pela pressão do início do vírus.”

---

A entrevista de ENF 8, revela uma melhora nas suas capacidades cognitivas após o período considerado inicial da pandemia, em que esses aspectos foram muito impactados pelo cenário da doença. Parece haver uma assimilação gradual com o passar dos meses, e que levou a adquirir uma estabilidade diante de desafios que passaram a ser habituais, ou seja, passíveis de enfrentamento.

### INFERÊNCIAS

- a. Os enfermeiros entrevistados que revelam estabilidade nas suas capacidades cognitivas de concentração, memória e raciocínio, demonstram ter estruturas emocionais historicamente estáveis, o que colabora para um melhor enfrentamento dos desafios diversos da pandemia, ou dos desafios habituais da vida. Obviamente

isso terá a devida importância, pois pode trazer às estratégias organizacionais uma atenção ao aspecto emocional dos profissionais, considerando que, quanto melhor estiver esse aspecto, melhor será a disposição do profissional, e, em consequência, melhor será seu rendimento. Gostar do trabalho, parece não impactar a capacidade cognitiva dos entrevistados. Mas o contrário sim.

- b. Os enfermeiros entrevistados que revelam decréscimo nas suas capacidades cognitivas de concentração, memória e raciocínio, não revelaram historicamente terem estruturas emocionais disfuncionais, que colaborassem com esse quadro. Na verdade, esse ponto de investigação pode ser agregado a uma investigação estratégica da instituição para mensurar o nível emocional dos seus profissionais e o quanto isso impacta nas suas capacidades produtivas. Mas o certo é que, para estes entrevistados, a rotina exaustiva de trabalho parece ser fator de impacto às suas capacidades cognitivas, gerando decréscimos. Ou seja, se no grupo anterior o trabalho com condições adequadas não parece melhorar suas capacidades cognitivas (exceto no relato de ENF 3), o trabalho exaustivo parece contribuir decisivamente para o decréscimo do quadro.
- c. Essa categoria intermediária de análise pode ser vista como parâmetro de análise das equipes gestoras para o planejamento de estratégias ou projetos de gestão de pessoas que contemple o acompanhamento e monitoramento do estado emocional dos profissionais que mais estiverem diante de jornadas de trabalho excessivas às jornadas médias, bem como os fatores estressores de momento, presentes no período de pandemia.

#### 4.3.2 Categoria Intermediária – Autoestima

Questão Norteadora - “O que você diria sobre sua autoestima (GERAL)?”

- Estrutura Emocional Estável – de acordo com os entrevistados, que responderam à questão norteadora relacionada à autoestima, apontando a percepção de que se encontram de forma positiva em relação a sua autoestima, revelam um quadro de estabilidade emocional em suas vidas. Os entrevistados ENF 1, ENF 3, ENF 5 e ENF 6, relataram sentirem-se bem no atual momento. Também não associam este estado emocional as suas profissões necessariamente. De acordo com o trecho abaixo:

**ENF 1**

“Me gosto muito mais depois que cuidei da minha condição física e comecei a perceber resultados no meu ânimo.”

**ENF 3**

“Sou muita tranquila com minha autoestima; consigo entender a minha capacidade e a minha pessoa.”

**ENF 5**

“Me sinto muito otimista no meu trabalho; me sinto bem nesse momento da minha vida como um todo.”

**ENF 6**

“Me sinto bem; não percebi alteração nesse sentido.”

Esses entrevistados revelam um estado emocional estável, com indicações de que o mesmo tem seguido um histórico bem anterior aos últimos tempos, sobretudo após o início da pandemia. Não atribuem diretamente a fatores diversos os motivos pelos quais se encontram neste estado emocional. Ou seja, demonstram segurança quanto ao tópico investigado nas entrevistas.

- Trabalho Impacta Negativamente – já este grupo de entrevistados indica no seu estado anímico, há sinais de desgaste e de insatisfação. Quando se referem à autoestima, propriamente dita, mostram insatisfação com esse aspecto das suas vidas.

Um ponto notado nessas entrevistas, é a presença do fator profissional enquanto gerador de insatisfação, motivo pelo qual sentem desgaste não somente físico, mas, sobretudo, emocional. Para Presoto (2008), os profissionais que possuem jornada de trabalho superior a 44 horas semanais, estão mais sujeitos a complicações de saúde, em razão do excesso de trabalho em turnos ou horários, podendo levar a um pior desempenho, maiores riscos de acidentes de trabalho e estressores ocupacionais, sob risco de causar incapacidades funcionais



precoces. Ou seja, há um impacto negativo do contexto profissional dos entrevistados na sua estrutura emocional. Os trechos dos relatos reproduzidos a seguir dos entrevistados ENF 2, ENF 7 e ENF 8 trazem a expressão dos aspectos citados. Terão sequência nas análises das inferências desse tópico.

---

**ENF 2**

---

“Depois do início da pandemia você chega em casa do trabalho, toma banho, bota pijama e assim fica. E essa tem sido a minha rotina; não me sinto bem com isso; parece que minha vida se resumiu a isso.”

---



---

**ENF 7**

---

“Não me sinto bem; não tenho tido tempo de cuidar de mim; muito tempo dedicado ao trabalho e parece ser só isso.”

---



---

**ENF 8**

---

“A gente faz, faz, faz, e não é reconhecido; tudo que faço de bom parece que pesa menos do que algo que deixei de fazer por algum mínimo descuido ou esquecimento. Isso cansa.”

---

É percebido que o grupo revela nesse quesito investigado, uma percepção negativa da sua autoestima. Os trechos exibidos, são recortes de um discurso que revela prejuízos na esfera emocional de casa entrevistado no que diz respeito à influência do contexto profissional na satisfação percebida no aspecto investigado, ou seja, a autoestima.

As inferências poderão explorar esse recorte, sugerindo reflexões mais ampliadas a respeito de como os entrevistados são afetados em seu estado anímico e a relevância da esfera profissional nesse estado. A autoestima é um aspecto fundamental no funcionamento psíquico de profissionais. Cabe então a avaliação desse contexto a seguir.

## INFERÊNCIAS

- a. A autoestima, aspecto vital na constituição de um sujeito, deve sempre ser considerada quando se avalie o estado de satisfação do indivíduo. Portanto, de

acordo com o grupo entrevistado que afirma estar com esse aspecto investigado num grau positivo, se percebe que o estado anímico satisfatório do grupo é anterior ao momento vivido, e parece não receber impactos negativos além do cansaço físico. A exaustão sentida por esse grupo é estanque, e assimilada como uma condição natural do período atual. Isso pode trazer à análise, que a autoestima do grupo em questão, independe dos desafios enfrentados sobretudo durante a pandemia. Com isso, pode-se considerar a autoestima resiliente aos desafios impostos nesse período atual, sendo inclusive fator de sustentação à estrutura emocional desses profissionais. Isso pode sugerir, uma indicação de estratégias institucionais que auxiliem os profissionais a estarem de alguma forma desenvolvendo atividades e ações que visem a sustentabilidade desses estados anímicos.

- b. Se a inferência anterior aponta um aspecto analítico de que a autoestima estável de um indivíduo é capaz de trazer ao mesmo enfrentamentos satisfatórios diante das demandas contextuais, também é possível avaliar o contrário disso. Ou seja, estados emocionais insatisfatórios, que impactem prejuízos à autoestima de um indivíduo, podem diminuir sua capacidade resiliente diante de demandas contextuais advindas do trabalho profissional. Esses profissionais se encontram em estados emocionais insatisfatórios, o contexto profissional, que principalmente na atualidade traz ao cenário, dificuldades advindas de jornadas exaustivas, pressão diária diante da pandemia, entre outros, acaba gerando impactos negativos para esses indivíduos. O contexto do trabalho, pode ser avaliado então de forma mais peculiar, no sentido de estabelecer hipóteses de fatores que impactam menos ou mais numa estrutura emocional que de início, se desenvolve anteriormente ao ambiente de trabalho e seus desafios.

As jornadas de trabalho exaustivas, são uma realidade aos enfermeiros ainda mais na atualidade pandêmica, e, mesmo contribuindo para o decréscimo do estado anímico desses profissionais, não interferem decisivamente na autoestima do grupo investigado.

#### 4.3.3 Categoria Intermediária – Disposição Física e Sono

Questão Norteadora - “Como você avalia a sua disposição física após o término da sua jornada de trabalho, bem como a qualidade do seu sono?”

- Cansaço Pós Jornada de Trabalho – a partir das entrevistas referentes ao tópico investigado, o grupo pesquisado apresenta de forma geral, uma percepção de cansaço físico notório à observação. Para Costa (2014), os trabalhadores da área da saúde, para tolerar, superar ou se adaptar a agentes estressores que afetam indivíduos e organizações, podem ser tomados pelo estresse, podendo gerar sintomas cognitivos, físicos e psíquicos, em razão da necessidade de emitirem respostas adaptativas prolongadas. Os entrevistados relatam exaustão física, e o desgaste advindo das jornadas de trabalho, por vezes realizadas por duplas jornadas, contratos em outras instituições, e mesmo carga-horária acima do estabelecido para a classe profissional.

Os entrevistados ENF 2, ENF 5, ENF 7 e ENF 8 apresentam um discurso expressivo quanto à percepção de suas condições físicas ao final de uma jornada diária de trabalho. Tais condições se apresentam deficientes no que diz respeito ao tópico investigado. Repare-se que o fator sono não é sentido positivamente pelos entrevistados. ENF 2 ressalta que seu sono é diretamente impulsionado pelo cansaço físico sentido, e não necessariamente pela necessidade natural de uma qualidade de vida. Os trechos a seguir apresentam o contexto citado.

---

**ENF 2**

---

“Me sinto cansada, bem cansada; e ainda percebo que é um sono de cansaço físico mesmo; não vejo como saudável.”

---



---

**ENF 5**

---

“No final do dia chego cansada em casa e só penso em dormir. E tem sido assim nos últimos tempos.”

---



---

**ENF 7**

---

“Tenho percebido uma indisposição grande no final do dia. É muito cansaço. Não tem muito o que fazer; meu sono já foi melhor; sinto que acordo as vezes já cansada parece.”

---

Durante a entrevista de ENF 7, há demonstrações de preocupação quanto ao futuro próximo diante de um cenário de intenso desgaste físico e mental. Na entrevista de ENF 5, nota-

se também a preocupação com a qualidade do sono, como uma rotina necessária e obrigatória logo após o término de cada jornada de trabalho.

Um aspecto notado nas entrevistas do grupo investigado, é de que há percepção em uma parcela do grupo de ter dificuldades físicas e mentais após a jornada de trabalho. Quando chegam em casa necessitam se restabelecer mentalmente, para que possam se preparar para um descanso necessário e quase sempre buscam o sono. ENF 3 e ENF 8 expressam esses fatores nos trechos a seguir. Reforça-se a ideia de que o sono, vital para o equilíbrio físico e mental e consciente dos profissionais está sendo prejudicado.

### ENF 3

“Procuo desacelerar ao chegar em casa; me vejo ainda atenta e acelerada mesmo já estando em casa; é importante estar bem pra dormir bem, pois a enfermagem exige disposição pra trabalhar bem; mas sinto que preciso ficar parada um tempo antes disso.”

### ENF 8

“Não raro, saio esgotado do trabalho; sinto dificuldade ao chegar em casa; preciso de um tempo; e não demora sentir que preciso muito dormir.”

Há também uma constância na percepção do cansaço. Para ENF 4, não há percepção de desgosto ou reprovação ao trabalho. Porém, há percepção de que o cansaço é diário, e não pontual como poderia ser esperado num tipo de trabalho como o da enfermagem.

### ENF 4

“Apesar de gostar do trabalho, me sinto cansada. E nunca me senti tão cansada ao final do trabalho como agora.”

## INFERÊNCIAS

- a. Há um consenso no grupo investigado. A fadiga, exaustão, cansaço físico após uma jornada de trabalho é notório. E também que em consequência disso, o sono é diretamente abalado por esse mecanismo. Há uma sinalização de consciência por

parte do grupo entrevistado sobre o tempo. Ou seja, existe uma temporalidade prolongada em relação ao desgaste físico e mental. O grupo não expressa descontentamento com as condições de trabalho que a instituição oferece, e que poderia ser fator decisivo para o desgaste. O que ocorre, é que as demandas advindas de alguns fatores como, jornadas duplas, maior índice de plantões, estresse emocional advindo das pressões relacionadas a pandemia, geram essa exaustão física e mental. A má qualidade do sono é praticamente unânime para o grupo investigado. A inferência principal de discussão nesse tópico é a realidade emblemática de que profissionais da saúde, sobretudo da enfermagem, que sabidamente exercem função estratégica no tratamento clínico dos pacientes infectados pela doença, possuem conhecimento da importância da estabilidade física e emocional, sendo esta preponderante para o exercício de suas funções. Mas o que se nota, é que tais profissionais não agem de forma irresponsável ao se perceberem nesse estado físico. Mas é necessário trazer para a discussão das equipes de gestão de pessoas das instituições de saúde essa problemática, sob risco de agravamento desse quadro caso o período de pandemia perdure por mais tempo e com maior periculosidade. A condição física e mental desses profissionais já manifesta um estado delicado de observação.

#### 4.3.4 Categoria Intermediária – Medicamentos

Questão Norteadora - “Você tem feito uso de algum medicamento de forma permanente? Por quê?”

- Uso de Medicamentos – no grupo pesquisado, com exceção de dois membros, os demais não fazem uso de medicamentos atualmente. Os dois entrevistados que revelaram fazer uso de medicamentos, indicaram que o fazem para tratamento de ansiedade e para melhorar a qualidade do sono. Nota-se que esses enfermeiros citados – ENF 5 e ENF 8 – apresentaram nas demais entrevistas, sinais evidentes de exaustão física ou mental, ou ambas. Os trechos a seguir demonstram essas evidências.

**ENF 5**

“Faço uso para ansiedade e para dormir; estava me prejudicando e agora estou dormindo melhor.”

**ENF 8**

“Faço uso de medicamento para ansiedade; precisei recorrer à consulta no ano anterior pois passei por uma crise pela sobrecarga emocional e física.”

Nas inferências desse tópico, será considerado o estado geral desses dois entrevistados, já revelando um nível acentuado de desgaste físico e mental, acarretando danos no que se refere à condição física deles.

- Não Uso de Medicamentos – dos oito enfermeiros entrevistados, seis revelaram não fazerem uso de qualquer medicamento de maneira permanente. Reconhecem seu desgaste e exaustão, mas avaliam ainda não ser necessário fazer uso de recursos medicamentosos. Mas não descartam a possibilidade futura caso necessitem de uso, como nos trechos reproduzidos a seguir dos entrevistados ENF 1, ENF 6 e ENF 7.

**ENF 1**

“Não tomo nenhum remédio; apenas vitaminas naturais; não vejo necessidade apesar do cansaço.”

**ENF 6**

“Não vejo necessidade ainda de precisar consultar pra fazer uso de algum remédio para uso diário.”

## ENF 7

“Ano passado cheguei a pensar que seria necessário, mas com o passar dos meses fui me restabelecendo.”

### INFERÊNCIAS

- a. O grupo entrevistado em sua maioria, não faz uso de medicamentos de forma permanente. No período de realização das entrevistas ainda havia um agravamento de casos de contaminação na instituição. É necessário fazer esse apontamento, para inferir, que diante do desgaste físico e mental progressivo das equipes de enfermagem, não se pode inviabilizar a possibilidade desse quadro sofrer alterações. Dois entrevistados fazem uso. Exatamente os perfis que mais indicam prejuízos nas suas estruturas físicas e emocionais. Esses dois entrevistados revelaram seu histórico recente de agravamento físico pelos fatores já citados na pesquisa. Dos entrevistados que afirmam não usarem medicação permanente, vale ressaltar que muitos admitem sua exaustão física e mental também reveladas e reproduzidas na pesquisa. Então vale como inferência avaliar não necessariamente a necessidade hipotética de uso futuro de medicamentos, mas, sobretudo, o alerta de que o grupo entrevistado sinaliza demandas sensíveis na esfera física e mental. Os recursos médico-terapêuticos a esses profissionais devem ser considerados como fatores prioritários às gestões institucionais, sob risco e pena de haver baixas futuras de profissionais nas equipes de atendimento.

#### 4.4 Percepção dos enfermeiros sobre as práticas relacionadas à qualidade de vida no trabalho da instituição

##### Categoria – Qualidade de Vida No Trabalho (QVT)

##### 4.4.1 Categoria Intermediária – Segurança Física

Questão Norteadora - “Como você avalia o nível de segurança física e proteção do seu ambiente de trabalho?”

- Segurança Adequada – as entrevistas realizadas com o grupo pesquisado indicam que, de forma unânime, há concordância de que existem condições necessárias no ambiente de

trabalho da instituição, para que os profissionais desempenhem suas funções de maneira segura. Há clareza e sinalização, nas entrevistas, que o grupo pesquisado reconhece e aprova a estrutura logística e material oferecidos pela instituição. De acordo com Vilas Boas e Morin (2017), o sentimento de segurança no emprego é importante para classificar a qualidade de vida no trabalho, pois o sentimento de segurança no trabalho está atrelado ao sentimento de estabilidade no trabalho, e em razão disso, haver a possibilidade de cumprimento dos compromissos estabelecidos pelo contrato.

A entrevista de ENF 4 apresenta uma percepção em particular do início do período da pandemia, em que havia o desafio de aparelhamento e busca de recursos mais adequados para o trabalho de enfrentamento dos primeiros casos, bem como planejamento de toda estrutura que seria usada posteriormente. Pelo tempo de efetivação na função na instituição, ENF 4 demonstrou avaliar esse contexto considerando a realidade anterior à pandemia.

---

#### **ENF 4**

---

“Hoje está ótimo; no começo da pandemia não foi fácil até se saber a maneira certa de agir; no começo havia exposição mesmo havendo a segurança de se ter EPIs.”

---

Já os entrevistados ENF 7 e ENF 8 apontam os desafios iniciais, especificamente no que se refere à elaboração e o planejamento de toda estrutura envolvida a partir do início da pandemia. Apesar do desafio, é inegável aos entrevistados, que sempre a instituição esteve disposta no oferecimento da estrutura necessária, ou no mínimo atenta aos apelos das equipes de linha de frente.

---

#### **ENF 7**

---

“O desafio inicial foi grande! Não sabíamos como lidar; houve um trabalho de equipe muito bom; a instituição nos deu apoio; nem tudo é possível em curto prazo, mas sempre estão dispostos a oferecer as melhores condições para nós.”

---



**ENF 8**

“Quem está na linha de frente sempre tem uma responsabilidade a mais; e instituição sempre esteve comprometida para oferecer boas condições.”

---

É percebido nas entrevistas de ENF 7 e ENF 8 a importância das equipes e instituição estarem alinhadas na elaboração das estratégias e estruturas para que fosse oferecida aos profissionais, condições seguras para o desempenho de suas atribuições. Ter proteção física e saber que esse fator está presente no ambiente de trabalho, inegavelmente trouxe aos profissionais um nível de segurança capaz de buscarem disposição para o enfrentamento dos atendimentos advindos da pandemia.

Os demais profissionais entrevistados concordam com a existência de condições seguras e protetivas para o desenvolvimento do trabalho de linha de frente na instituição. Os trechos a seguir apontam essas evidências.

**ENF 3**

“Ótimo; EPIs nunca faltaram; muito seguro; muito tranquilo; é outra realidade com relação a outras instituições; afinal se isso não funciona, pode levar ao erro.”

**ENF 6**

“Considero bom; tem todos os materiais que a gente precisa. Intensificou ainda mais depois do início da pandemia.”

---

**ENF 1**

“Me sinto segura em trabalhar no setor; o emocional existe, mas as condições nós temos.”

---

Os entrevistados ENF 1, ENF 3 e ENF 6 apontam a segurança percebida com relação ao tópico investigado. As inferências a seguir contemplarão o aspecto e o quanto o mesmo incide sobre o trabalho das equipes.

## INFERÊNCIAS

- a. É perceptível quanto os entrevistados reconhecem a estrutura de material adequada proporcionado pela instituição, dando a eles condições seguras de trabalho. É sabido que esse tipo de realidade não é tão comum em outras instituições, e isso é inclusive apontado por parte do grupo que atua também em outras instituições de saúde. Com isso observa-se o quanto esse aspecto favorece a uma boa percepção de qualidade de vida no trabalho, se não de forma literal, mas ao menos como um fator agregador de qualidade ao desempenho dos profissionais. Todos são unânimes quanto à relevância desse fator. Certamente, a ausência ou a precariedade de condições materiais num trabalho que possui desafios de ordem física e mental, traria prejuízos negativos à rotina desses profissionais. Portanto a instituição cumpre sua função de oferecer condições adequadas de segurança e proteção para os seus profissionais da enfermagem. É perceptível o contentamento dos entrevistados quanto a sua aprovação diante do tópico investigado.

### 4.4.2 Categoria Intermediária – Capacitação

Questão Norteadora - “Como você avalia os treinamentos, desenvolvimento profissional e melhorias nas condições no ambiente de trabalho?”

- Nível Positivo de Desenvolvimento Profissional – Segundo Rueda (2013), a qualidade de vida no trabalho é alicerçada na ideia da humanização do trabalho e no compromisso social da organização, contemplando demandas e projeções do trabalhador, reorganizando as formas de trabalho, com ênfase também na qualificação das equipes da organização. E de acordo com as entrevistas realizadas, no que se refere à percepção dos enfermeiros a respeito dos fatores relacionados a treinamentos e desenvolvimento profissional, o grupo pesquisado sinaliza uma aprovação positiva nesse quesito. Todos os entrevistados afirmam haver treinamentos e capacitações frequentes para o aperfeiçoamento dos profissionais. Certamente este tópico de investigação é visto com maior índice de aprovação e reconhecimento enquanto qualidade de vida no trabalho.

Os trechos apresentados a seguir demonstram parte da aprovação por parte dos profissionais sobre a questão norteadora.

**ENF 4**

“Agora está melhor; é preciso oferecer sempre mais orientações de como proceder em situações novas; mas não há do que reclamar.”

**ENF 5**

“O hospital oferece condições pra gente se aperfeiçoar; tá tudo certo com a parte de treinamento e capacitação.”

**ENF 6**

“É bom; com a pandemia tem mais restrições mas de algum jeito eles estão sempre treinando e conversando com a gente; tem o geral e o específico.”

Os relatos atestam a percepção positiva relacionada ao tópico investigado. Os entrevistados ENF 4 e ENF 5 sinalizam a compreensão de que existe a necessidade permanente de capacitação. Outro fator positivo está relacionado ao que ENF 6 afirma sobre a existência de capacitações tanto gerais quanto específicas para as equipes, sendo isso um aspecto relevante para o grupo entrevistado.

**ENF 2**

“Treinamentos são reforçados; têm treinamentos de forma contínua sobre diversos temas; os novos são beneficiados com isso; reforço sobre vários temas.”

**ENF 3**

“A gente tem uma equipe do hospital que realiza toda capacitação de setor, com sua particularidade, geral e específico; sempre há capacitação específica para procedimentos técnicos; a gente faz revisão com a equipe e elabora a capacitação.”

**ENF 7**

“Temos um bom nível de desenvolvimento profissional; existe planejamento; as equipes recebem capacitação em separado e no geral também.”

Os entrevistados ENF 2, ENF 3 e ENF 7 reforçam a ideia em torno da aprovação do grupo em torno das políticas de treinamento, capacitação e desenvolvimento que a instituição realiza com seus profissionais. Este é mais um dado positivo da categoria investigada que será abordado nas inferências a seguir.

**INFERÊNCIAS**

- a. A categoria Qualidade de Vida no Trabalho foi sempre permeada nas observações das entrevistas realizadas no grupo pesquisado. Mais uma vez, numa categoria intermediária relevante para fins de investigação, há clara aprovação do grupo de enfermeiros em relação às políticas de capacitação e desenvolvimento técnico planejado e realizado pela instituição hospitalar. Considerando a relevância desse aspecto organizacional, seria fundamental verificar a percepção do grupo de profissionais acerca desse tópico. As condições oferecidas pela instituição revelam que este aspecto é conduzido de forma satisfatória em um período relevante na observação dos entrevistados. Isso parece colaborar para a visão positiva que os profissionais possuem da instituição quando se debate o tema capacitação técnica. Por conseguinte, parece haver relação desse aspecto com a satisfação que o grupo demonstra ter para desempenhar suas funções profissionais, inclusive no período desafiador da pandemia. É importante observar que os próprios profissionais que estão envolvidos diretamente na execução dessas funções, aprovam as condições oferecidas a eles. A qualidade de vida no trabalho, portanto, nesse aspecto, recebe o reforço positivo de um contexto fundamental que busca sempre investigar numa instituição hospitalar que pretenda garantir aos seus profissionais um desempenho minimamente adequado de suas funções. Como reforçado no tópico anterior, proporcionar ao profissional a percepção de que possui condições favoráveis para o seu trabalho, passa pelo planejamento de vários fatores que terão que ser viabilizados para ao final, aumentar o nível de satisfação dos profissionais contratados.

#### 4.4.3 Categoria Intermediária – Comunicação

Questão Norteadora - “Como você avalia o seu relacionamento e comunicação com a sua equipe de trabalho?”

- Comunicação Eficiente – segundo as observações coletadas a categoria investigada, relacionada à comunicação, enquanto norteadora de relações interpessoais positivas entre os profissionais, apresenta uma avaliação positiva para os entrevistados. Todos são unânimes que o fator é vital para o resultado positivo do trabalho de uma equipe. Também o consideram fundamental no que se refere ao bom relacionamento entre os profissionais, e que contribuirá para a melhora do desempenho. E também concordam que o fator investigado, para ser bem avaliado, necessita ter uma boa comunicação entre todas as instâncias relacionadas à gestão de pessoas na instituição. Para Tiecher e Diehl (2017), a integração social na organização, enfatiza o relacionamento marcado por uma ajuda mútua e pelo respeito às individualidades, bem como um senso comunitário. Portanto, o grupo entrevistado expressa tal percepção e conhecimento desse aspecto. Isso avaliza ainda mais suas avaliações a respeito da temática. E as avaliações foram positivas.

Os trechos a seguir colaboram para evidenciar a visão dos profissionais a respeito da comunicação vista por eles como positiva ao bom relacionamento e diálogo entre as equipes de atuação.

---

#### ENF 3

“A nossa comunicação é muito boa!; tenho comunicação e convivência ótima com as equipes; a gente adquiriu isso com o tempo; não foi por causa do COVID; o tempo do COVID acabou unindo ainda mais as equipes.”

---



---

#### ENF 5

“É um bom relacionamento; exceto pelo cansaço físico e jornadas duplas, que geram desgaste, o relacionamento é bom e se mantém; há respeito.”

---

---

**ENF 6**

“Me relaciono bem; nunca deixei a equipe em vão; eu sou muito de conversar e ajustar as equipes mas eles também seguem um bom padrão.”

---

As entrevistas de ENF 3, ENF 5 e ENF 6 fundamentam a avaliação positiva do grupo em relação ao tópico de investigação. ENF 5 reitera da sua parte saber diferenciar demandas físicas advindas do fluxo de trabalho, e o relacionamento propriamente dito entre os colegas, que não recebe influência de uma demanda física sentida pela jornada de trabalho. ENF 3 aponta na sua entrevista haver um padrão positivo de comunicação e relacionamento das equipes de enfermagem na instituição desde a sua observação enquanto membro das equipes, assegurando a satisfação do grupo quanto a convivência diária no âmbito do trabalho, colaborando assim, na visão deles, para resultados satisfatórios no desempenho de suas funções.

---

**ENF 2**

“Equipe nova; desafio de novo setor; bom entrosamento para trabalhar na equipe; me sinto acolhida por todos.”

---



---

**ENF 4**

“Existe uma relação aberta com as equipes; cada um é cuidadoso com o outro e existe muito respeito.”

---



---

**ENF 7**

“A comunicação é fator forte da nossa equipe; o relacionamento é bom; na minha função não é fácil porque a pressão é grande; há compreensão na medida do possível.”

---

O relato de ENF 7 é de uma pessoa que exerce função de gestão dos profissionais. O desafio para essa função é maior no que se refere à gestão de pessoas, e, portanto, os elementos comunicação e relacionamento são fundamentais para se perceber o nível de satisfação de uma equipe. O ponto chave desta entrevista está na franqueza da entrevistada em reconhecer que nem sempre há concordâncias no âmbito das equipes, mas que por outro lado, há um padrão

satisfatório de comunicação entre os profissionais da enfermagem, que colaboram para o relacionamento entre as pessoas.

## INFERÊNCIAS

- a. Se percebe, diante das entrevistas, que a comunicação é um fator de qualidade positiva entre os profissionais da enfermagem. Vale ressaltar que numa instituição hospitalar, existem diversos setores com profissões e equipes de trabalho específicas. Algumas equipes de atendimento são multidisciplinares. Há observações por parte da equipe entrevistada de que determinados profissionais de outras áreas da saúde detêm certas prerrogativas que se sobrepõem diante de outros profissionais, e tais situações indispõem profissionais em detrimento de outros. Mas no que tange ao âmbito dos enfermeiros, nota-se uma aprovação positiva quanto à comunicação e as relações interpessoais no trabalho. Se percebe que o fator empatia é determinante para haver apoio e aceitação entre esses profissionais, por vivenciarem situações semelhantes no ambiente de trabalho sobretudo. Isso reforça a ideia do estreitamento da comunicação para fins de satisfação e eficiência. O resultado disso é o crescimento do índice de satisfação do grupo com relação a
- b. Os comportamentos entre estes profissionais. Considerando o núcleo profissional da enfermagem como sendo um grupo que possui atuação integral no tratamento de pacientes contaminados pela COVID-19, e que isso gera desafios diversos nas jornadas de trabalho, o grupo investigado concorda sobre a existência de condições satisfatórias de comunicação e relacionamento em seus âmbitos de atuação profissional. Tal realidade é fortalecida pelo que os entrevistados relatam como sendo uma cultura de diálogo e apoio interno entre os membros das equipes. A realidade desafiadora do trabalho parece estar sendo administrada a favor da qualidade de vida no trabalho desses profissionais, e pode ser como uma fonte de estratégias que possam futuramente se institucionalizar.

### 4.5 Percepção dos enfermeiros sobre o seu ambiente de trabalho

#### Categoria – Qualidade de Vida do Trabalho Enfermeiro

#### 4.5.1 Categoria Intermediária – Apoio da Enfermagem

Questão Norteadora - “Como você percebe o apoio que você tem da sua chefia de enfermagem, da equipe médica e da sua empresa ANTES (ATÉ MARÇO/2020) e DURANTE a pandemia COVID-19?”

- Apoio das Chefias – segundo Vilas Boas e Morin (2017), para o trabalho ser significativo, ele deve ser feito em um ambiente que promova o desenvolvimento de relacionamentos profissionais positivos, permitindo o desenvolvimento de relacionamento com colegas e superiores com ajuda mútua na adequada realização do trabalho ou no enfrentamento de dificuldades no ambiente de trabalho. E de acordo com as entrevistas, considerando o fator “apoio da chefia de enfermagem, equipe médica e instituição”, os entrevistados reconhecem positivamente haver apoio da chefia de enfermagem e da instituição no que se refere ao apoio necessário ao desempenho das funções profissionais. Sobretudo da chefia de enfermagem, o apoio é percebido de forma satisfatória por todos os entrevistados, algo que pode ser notado nos trechos de entrevistas a seguir.

---

**ENF 1**

“O apoio da enfermagem para o nosso trabalho é permanente; há espaço e voz para colocarmos nossa opinião e sugestões quando achamos necessário.”

---

---

**ENF 2**

“Sempre que precisamos de alguma coisa eles são abertos para conversar; sempre ajudam no que haja possibilidade.”

---

---

**ENF 4**

“Recebo o apoio necessário para o desenvolvimento do meu trabalho; acho bom o suporte que eles nos dão.”

---



---

**ENF 5**

---

“Após o início da pandemia, melhorou ainda mais o apoio e suporte ao nosso trabalho.”

---

---

**ENF 6**

---

“Sempre que precisei eu consigo resolver o que tava precisando; eles conseguem me ajudar.”

---

As entrevistas de ENF 1, ENF 2, ENF 4, ENF 5 e ENF 6 sinalizam percepções semelhantes no que diz respeito à aprovação do grupo frente à necessidade de apoio da chefia da enfermagem, bem como da própria instituição. O canal de diálogo com os profissionais das equipes de enfermagem é constante e não impõe ao grupo impeditivos ao exercício das solicitações necessárias ao desempenho das suas funções.

Parte do grupo entrevistado observa alguns apontamentos peculiares com relação ao tópico investigado. São concordantes no que se refere ao apoio institucional e da chefia da enfermagem. Porém alguns entrevistados sinalizam observações contrárias ao apoio da equipe médica, considerados por eles como nem sempre receptivos às demandas e condição desses profissionais, ou mesmo adotando comportamentos considerados como não colaborativos. Isso vale para relações interpessoais no ambiente de trabalho, tratamentos igualitários entre profissionais de classes diferentes e acesso ao diálogo.

---

**ENF 3**

---

“Existem 2 gerências gerais da enfermagem; eu sou da UTI; nem sempre tudo é suprido; e também foi construído e alinhado de tempos; em algum momento alguém se afeta mas a equipe se administra bem.”

---

---

**ENF 7**

“Existe um apoio muito positivo por parte da instituição; eu como função de gestão também necessito de apoio de instâncias acima da minha; a classe médica é muito difícil de trabalhar em unidade; não todos, mas sempre se percebe algo.”

---



---

**ENF 8**

“Noto um esforço e atenção da instituição para nos ouvir e no momento certo entregarem nossas solicitações; não vejo espírito de equipe em todas as classes profissionais aqui no hospital.”

---

O que se nota dos entrevistados acima, é, além de notadamente aprovarem o apoio institucional ao trabalho e desempenho das funções dos enfermeiros, existir por parte destes entrevistados o fator gestão, ou seja, eles próprios em determinados momentos são gestores de equipes, e sendo assim, buscam um olhar mais apurado nesse aspecto investigado. De qualquer forma, observam e aprovam o desempenho da chefia da enfermagem enquanto instância de apoio às suas funções. Porém há a observação de que a classe médica nem sempre é colaborativa no que se refere ao trabalho interdisciplinar e de equipe.

### INFERÊNCIAS

- a. No que se refere ao apoio das gestões superiores, que são representadas pela própria chefia de enfermagem, chefia médica e gestão geral da instituição, o grupo entrevistado seguiu um raciocínio lógico a considerar os tópicos anteriores de investigação. O apoio da chefia de enfermagem é percebido de forma positiva pelo grupo pesquisado. Isso demonstra um visível padrão de satisfação dos entrevistados quanto à instância superior da mesma classe. É importante considerar os benefícios que tal aprovação representa ao trabalho desses profissionais. Ou seja, a classe da enfermagem está bem fundamentada em termos de apoio – e isso impacta na eficiência do trabalho – e acesso. A visão do grupo entrevistado sobre a instituição enquanto instância de apoio também é percebida de forma positiva, contribuindo para um nível satisfatório da qualidade de vida no trabalho. O fator a ser considerado carente de melhorias, é quando o grupo avalia o apoio da chefia médica. Vale considerar que nesse ponto da investigação, as observações feitas pelos

entrevistados não foram destinadas exclusivamente à instância da chefia médica, mas à classe médica como um todo. As entrevistas revelam que uma crítica relativamente negativa quanto ao desempenho colaborativo da classe médica em muitas etapas do trabalho interdisciplinar. Esse fator é determinante para algumas avaliações do grupo a respeito do próximo tópico investigado. Mas o ponto de reflexão a respeito da classe médica sugere um trabalho de gestão de pessoas mais voltado à equiparação das classes profissionais, a fim de estabelecer o fortalecimento do trabalho. Afinal, a satisfação da qualidade de vida no trabalho também recebe impacto do quanto as profissões são tidas com valorização ou não por parte da forma da instituição gerir a diversidade de profissionais que colaboram ao funcionamento da organização.

#### 4.5.2 Categoria Intermediária – Auto Avaliação

Questão Norteadora - “Como você se auto avalia como enfermeiro? Porque?”

- Subjetividade – de acordo com Vilas Boas e Morin (2017), o comprometimento é um estado psicológico, com pelo menos três componentes, sendo eles o desejo em forma de comprometimento afetivo, a necessidade por meio de um comprometimento de continuidade, e uma obrigação via comprometimento normativo, e que acabam por afetar a manutenção do emprego em uma organização. O tópico de investigação que tem por finalidade investigar a percepção do grupo entrevistado a respeito da sua própria avaliação individual enquanto profissional da enfermagem, aponta uma característica geral do grupo em relação a uma avaliação positiva da sua condição individual de profissional. Claramente segue a percepção positiva dos tópicos anteriores.

Evidentemente cada relato é subjetivo. Mas é possível notar aproximações em determinadas percepções durante as entrevistas. O trecho a seguir das entrevistas de ENF 3 e ENF 6 sinalizam a satisfação pessoal enquanto atuação na profissão escolhida, levando a uma disposição em atuar.

#### ENF 3

“Me sinto muito realizada; me sinto bem para atender; a experiência também me dá estabilidade para atuar com segurança.”

**ENF 6**

“Me considero comprometida com meu progresso no trabalho; me sinto sempre disposta.”

---

Também há a percepção de amadurecimento aliado à satisfação relativa a atuação profissional, observado nas entrevistas de ENF 2 e ENF 4, reforçando a ideia do crescimento e experiência profissional.

**ENF 2**

“Comecei recentemente trabalhar como graduada; coordenar pessoas é um desafio, até a equipe e você pegarem confiança mútua.”

---

**ENF 4**

“Sinto cada vez que estou adquirindo maturidade; iniciei já na pandemia e me considero bem até.”

---

Outro aspecto notado é a satisfação pelo reconhecimento institucional e social demonstrado nas entrevistas de ENF 1 e ENF 5, enaltecendo o papel social da profissão principalmente no período atual em torno da pandemia.

**ENF 1**

“Tenho mais orgulho apesar de cansada; sei que as pessoas hoje nos veem com mais respeito e importância.”

---

**ENF 5**

“Me sinto tendo mais importância; não éramos vistos; a gente sabia, mas os outros não; há mais reconhecimento agora.”

---

Por fim, é notado o aspecto em que há percepção de toda pressão em torno da profissão, e isso tudo levando a uma reflexão existencial a respeito do futuro profissional notado na entrevista de ENF 7 e ENF 8, porém com percepção de satisfação diante da missão assumida ao se tornar enfermeiro.

---

#### ENF 7

---

“O desgaste é grande; muitas vezes parei para avaliar o propósito de haver tanta pressão nessa profissão e como poderei dar conta; me sinto realizada acima de qualquer coisa.”

---

#### ENF 8

---

“Não sei quanto tempo levarei sustentando essa carga de trabalho e todo peso em cima; me sinto com dever cumprido.”

---

### INFERÊNCIAS

- a. A subjetividade é parte integrante desse tópico de investigação. Mas a análise possível a ser feita parte basicamente dos quatro aspectos notados nas entrevistas. Há satisfação pessoal com o papel que a profissão de enfermeiro dá a esses indivíduos. Há realização diante de um estilo de trabalho profissional com tantas dificuldades e não menores desafios. Não se percebe arrependimento na escolha profissional. Até porque alguns enfermeiros entrevistados possuem um currículo de atuação enquanto técnicos de enfermagem. Foi uma opção consciente. Portanto se nota convicção ao trabalho que se faz. Isso é vital para um bom desempenho profissional, ainda mais nessa profissão. A atuação na enfermagem é também percebida como crescimento e experiência, não somente enquanto profissionais, mas enquanto amadurecimento de vida. As experiências e vivências acumuladas ao longo do tempo de atuação, trazem aos entrevistados a certeza do crescimento profissional não apenas pela temporalidade de atuação, mas pela ampliação de conhecimento técnico e traquejo humano ao lidar com o sofrimento do outro. O reconhecimento social e institucional talvez seja um dos aspectos levantado nas entrevistas de maior importância ao trabalho destes enfermeiros. É histórica a

reivindicação de maior reconhecimento, aceitação e valorização da classe, vista pela sociedade, na percepção deles, como uma profissão precária pelos desafios enfrentados e a remuneração tida como baixa aos critérios do grupo. Mas no período a partir da pandemia, resguardadas as proporções de preconceitos sociais e isolamentos sociais, há um aumento visível de valorização da sociedade frente à enfermagem, e isso contribui para a qualidade de vida no trabalho. E também vale a reflexão a respeito do quanto o contexto da profissão impacta o projeto de vida de cada profissional. Todos são convictos dos fatores analisados neste tópico investigativo. Mas carecem de apoio estrategicamente elaborado para contemplar a manutenção destes profissionais no mercado de trabalho, exercendo com a devida valorização e reconhecimento sua missão.

Sendo assim, o capítulo de análise de resultados se conclui por meio de sua proposta metodológica de apontamentos de categorias em torno dos conteúdos coletados nas entrevistas do grupo de enfermeiros, bem como a proposta e inferências diante de tais categorias. Por meio desse método, será possível desenvolver uma proposta de considerações finais enquanto conclusão da pesquisa, enfatizando de forma primordial os objetivos específicos estabelecidos no princípio da pesquisa. Portanto, a seguir serão sinalizados pontos de conclusão das reflexões propostas nas análises de dados

#### 4.1 SÍNTESE DE RESULTADOS

Abaixo segue por meio de amostragem de tabelas, os resultados sintetizados dos conteúdos obtidos nas entrevistas

### 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo se propôs compreender a percepção dos enfermeiros sobre a sua qualidade de vida no trabalho face à pandemia COVID-19 em um hospital filantrópico de Guarapuava. Para tanto, foi realizada pesquisa de caráter qualitativa no setor de enfermagem desta instituição. As entrevistas realizadas com o grupo voluntário de enfermeiros, possibilitou a elaboração de um campo investigativo respaldado por referenciais teóricos, bem como

procedimentos metodológicos. Tal estrutura permitiu o desenvolvimento de uma estrutura analítica de dados coletados no campo.

O problema identificado na origem da pesquisa, sugeriu a elaboração de constructos voltados a aspectos biopsicossociais e organizacionais dos enfermeiros face a pandemia COVID-19, à percepção dos enfermeiros sobre seu ambiente de trabalho, bem como as práticas de qualidade de vida no trabalho. O campo investigativo de tais constructos teve como base de coleta de dados entrevistas semiestruturadas que consideraram aspectos voltados a conceitos sobre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, tendo como fonte científica, teorias advindas da Organização Mundial da Saúde (OMS) e o Modelo Biopsicossocial e Organizacional da Administração.

Seguindo o procedimento metodológico de análise qualitativa de dados, em que foram levantadas e exploradas diversas categorias – principais e intermediárias –, relacionadas aos objetivos da pesquisa, chegou-se a determinadas inferências que deram sentido e hipóteses aos dados coletados. Sendo assim, foi possível explorar diversas possibilidades de análise de categorias que sinalizaram respostas aos objetivos propostos originalmente à pesquisa em questão. Portanto, far-se-á uma exposição de considerações finais, fruto da reflexão analítica de todos os dados expostos nas entrevistas com o grupo de enfermeiros.

- OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificar aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais dos enfermeiros face a pandemia COVID-19.

Para se chegar à conclusão do referido objetivo específico, permeou-se a análise por meio de categorias principais, tais como: desafios emocionais, sociais e organizacionais; receio de transmissão e cansaço; segurança estrutural e o desafio de gestão de pessoas; capacidades cognitivas; autoestima; disposição física e sono; uso de medicamentos. Ao considerar tais categorias originadas das entrevistas do grupo de enfermeiros e o apontamento de inferências destas categorias, foi possível considerar alguns aspectos finais em torno da pesquisa. É necessário enfatizar que a pandemia COVID-19, iniciou um período de grandes mudanças e transformações na sociedade. No âmbito do trabalho, além de novas diretrizes estabelecidas pelo estado para o mercado, e que incidiram no contexto organizacional uma nova forma de procedimentos protocolares em torno dos profissionais de forma geral, também foi possível perceber a possibilidade do início de uma nova ordem mundial em torno da pandemia.

Os profissionais da enfermagem, assim como todos os profissionais das mais diversas atuações profissionais que tiveram suas rotinas alteradas em razão de protocolos institucionais,

possivelmente foi a classe que mais recebeu impactos físicos e mentais desse novo cenário mundial. Conviver com o drama do improvável e desconhecido passou a ser rotina nas jornadas desses profissionais linha de frente ao tratamento dos casos oriundos da pandemia.

O medo foi assumido como um obstáculo latente ao exercício diário das suas funções. Mesmo profissionais mais experientes, o medo necessitou ser controlado para dar vez à racionalidade e necessidade de planejamento funcional para o enfrentamento da nova doença. O receio diante da possibilidade de morte, de infecção, e de sequelas desconhecidas, gerou um aumento de desgaste físico-emocional. A somatização física das demandas emocionais abateu profissionais no início da pandemia.

O impacto emocional trouxe uma primeira condição necessária de enfrentamento: a solidão e o preconceito. Muitos foram os relatos de percepção de uma solidão ainda não percebida anteriormente haver jornadas exaustivas de trabalho, quadro este agravado a partir do início da pandemia. A vida social estava limitada a poucos recursos em razão do desgaste físico.

Mas, foi a partir do isolamento social condicionado pelos novos protocolos que os sujeitos se atentaram a saber de um isolamento mais rigoroso pela necessidade de segurança, mas que ocasionou sentimentos de solidão. Ainda se não bastasse a solidão, muitos relataram o sofrimento diante do afastamento das suas redes sociais de apoio, por ignorância ou por precaução. O fato é que esses fatores foram desgastantes logo no início do período pandêmico. Somado a isso, o surgimento do medo de contaminar pessoas do convívio íntimo também agravou o quadro físico e mental desses profissionais, e nesse período inicial principalmente foi observado os primeiros sinais de exaustão do grupo.

Por outro lado, foi percebido que mesmo diante de situações adversas no início da pandemia, houve uma unanimidade no grupo entrevistado de que estavam em uma instituição hospitalar com estrutura física, logística e material adequada para oferecer condições adequadas de trabalho para os enfermeiros, sabendo-se que esta realidade nem sempre é contemplada em outras instituições. Este, portanto, é um primeiro aspecto positivo concluído na pesquisa com esses profissionais. Ou seja, a convicção de estarem em um ambiente institucional favorável para o exercício das suas funções profissionais, sendo um fator importante para a satisfação da qualidade de vida no trabalho.

Parte do grupo entrevistado não reconhece ter sinais e sintomas de desgastes cognitivos. Ou seja, suas capacidades de concentração, raciocínio e memória ainda estavam preservadas mesmo com nítida exaustão física e mental. A outra parte do grupo entrevistado que sinalizou desgaste cognitivo nas capacidades citadas, contribuíram para a constatação da inferência que



sinaliza a importância de um suporte que a instituição possa oferecer afim de preservar ou mesmo melhorar a estrutura física e mental dos seus profissionais.

Um dado específico a ser considerado na questão física do grupo entrevistado, está no desgaste apresentado e reconhecido. Mas há reconhecimento de que a origem desse quadro não está na instituição que atuam, mas devido ao acúmulo de trabalho advindo de jornadas duplas de trabalho e sobrecarga em razão das demandas elevadas de atendimento aos pacientes em tratamento da COVID-19. Esse fenômeno levanta duas hipóteses de investigação: por quê esses profissionais, conhecedores da necessidade da estabilidade física e mental para o bom desempenho de suas funções, recorrem a jornadas duplas de trabalho, e o que proporcionar a eles, afim de estabilizar essa condição. Muitos revelam a necessidade financeira. Alguns revelam a necessidade profissional, considerando a realidade de poucos profissionais estarem atuando.

Esse impacto do desgaste físico, acaba por afetar a estrutura cognitiva e emocional dependendo da estrutura prévia apresentada pelos profissionais. Cabe assegurar condições estratégicas para o equilíbrio desses aspectos para esse grupo. A autoestima de cada um depende mais de um suporte prévio, do que necessariamente das condições de trabalho, algo que se apresenta como fator peculiar, tido historicamente como dependente de estruturas logísticas favoráveis para o trabalho.

- OBJETIVO ESPECÍFICO 2: descrever a percepção dos enfermeiros sobre as práticas relacionadas à qualidade de vida no trabalho da instituição.

Para se chegar à conclusão do referido objetivo específico, permeou-se a análise por meio de categorias principais, tais como: segurança física, capacitação e comunicação. Ao considerar tais categorias originadas das entrevistas do grupo, foi possível realizar inferências dessas categorias, considerando aspectos finais.

A qualidade de vida no trabalho foi bem observada nesse objetivo específico através das percepções do grupo entrevistado. O nível de segurança física e proteção do ambiente de trabalho foi muito bem avaliado pelos enfermeiros investigados. Considerando o cenário desafiador de condições de trabalho para enfermeiros, sendo considerado precário e de risco em muitas instituições, estes profissionais se sentem seguros para atuarem na instituição hospitalar. É um fator favorável para estes profissionais. Certamente possui relevância à percepção geral de qualidade de vida. Afinal, para o bom desempenho de profissionais da enfermagem, é vital haver condições seguras de trabalho.

Outro fator de aprovação para o grupo entrevistado se refere ao aspecto de capacitação, em que a instituição recebeu observações positivas. Foi muito bem enfatizado que a gestão do hospital oferece de forma planejada e permanente, momentos de formação geral e específica para suas equipes muito profissionais. Durante a pandemia, agregou-se a este aspecto, estratégias frequentes de orientação, aos profissionais, sobre o uso adequado de novos equipamentos, assim como os tradicionais EPIs. Mais uma vez o grupo expressou satisfação quanto a este aspecto.

Somado aos aspectos anteriores, a percepção da qualidade de vida no trabalho da instituição hospitalar foi reforçada pela aprovação positiva do grupo sobre os aspectos relacionais e de comunicação. Nesse sentido, percebe-se que o grupo dos enfermeiros possuem, na instituição, uma cultura positiva de comunicação e relações, com reuniões periódicas de avaliação, assim como diálogo aberto entre os gestores e suas equipes.

Parece visível que, diante do desafio de enfrentamento da pandemia, considerando o cenário de pressão, expectativas e receios, os enfermeiros construíram uma estrutura resiliente de enfrentamento a esse desafio. De forma aberta e espontânea, cada profissional é incentivado a buscar comportamentos de empatia para com o outro. Isso resulta em uma rede de apoio em torno desse núcleo de profissionais.

Portanto, é salutar identificar que parte da pesquisa em torno dessa categoria investigada, obteve parecer satisfatório por parte do grupo entrevistado. A qualidade de vida no trabalho na instituição pesquisada, foi contemplada por esses aspectos tidos como adequados na percepção desses profissionais.

- OBJETIVO ESPECÍFICO 3: descrever a percepção dos enfermeiros sobre o seu ambiente de trabalho.

Para se chegar à conclusão do referido objetivo específico, permeou-se a análise por meio de categorias principais, tais como: apoio da enfermagem, da instituição e dos médicos, auto percepção. Os aspectos citados foram considerados sobretudo no período da existência da pandemia. Ao considerar tais categorias originadas das entrevistas do grupo, chegou-se a determinadas inferências.

Foi observado que para o grupo entrevistado, existe um bom nível de apoio por parte das chefias de enfermagem, por parte da instituição também. Esses aspectos possuem relevância para os enfermeiros, afinal essas instâncias de gestão são decisivas para o funcionamento das equipes de trabalho. Ou seja, num cenário de pandemia, em que os desafios enfrentados pela

enfermagem já são conhecidos como amplos, é importante haver um padrão de cooperação e apoio de instâncias diretivas institucionais, algo verificado positivamente pelos entrevistados. O ponto a ser melhorado diz respeito à necessidade de melhoria no que tange à classe médica, que por vezes é percebida pelos demais profissionais, como isentos de envolvimento em estratégias relacionais, de comunicação e até de participação em demandas vitais no cenário da pandemia.

A pesquisa atingiu seu objetivo geral. O grupo pesquisado reconhece de forma satisfatória a sua qualidade de vida no trabalho no âmbito da instituição hospitalar. É relevante notar que uma instituição possui uma função a cumprir, sendo esta, estabelecer estruturas favoráveis para a atuação de seus profissionais, bem como garantir o suporte técnico, físico e logístico para o trabalho. Profissionais da enfermagem exercem uma função também vital no enfrentamento clínico dos pacientes contaminados pela COVID-19. Mesmo diante de tal desafio, até o momento da realização da pesquisa, haviam indícios de que o trabalho desempenhado pelos enfermeiros em meio a pandemia, é tido como seguro e de qualidade, amenizando assim os efeitos físicos e emocionais em torno desse desafio.

A valorização e reconhecimento desses profissionais pela sociedade, requer um movimento inicial a partir das próprias instituições que contratam esses profissionais. A estrutura e condições de trabalho oferecidas aos profissionais contratados será determinante para sua atuação. Da mesma forma, a comunidade externa constatará os níveis de qualidade apresentados pela organização. Nesse sentido, a instituição apresentou tais condições segundo a percepção do grupo pesquisado. Há sinalização por parte dos enfermeiros de haver melhorias no aspecto reconhecimento, tanto no âmbito interno, como no âmbito externo, sendo isso um resultado positivo.

A pesquisa possui limitações, pois investigou um grupo restrito de enfermeiros de um hospital filantrópico em um determinado recorte de tempo, configurando assim uma leitura crítica específica em torno desse cenário. Dessa forma, os resultados não podem ser generalizados, mas podem contribuir para o compartilhamento de experiências bem-sucedidas ou não de gestão organizacional e estratégias individuais que proporcionam qualidade de vida para os profissionais. Assim sendo, cumpriu-se o propósito da pesquisa.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. Qualidade de Vida. **Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP**. Edições EACH. São Paulo. 2012.

ANDRADE, L. B. L.; LAAT, E. F.; STEFANO, S. R. Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento com a Carreira de Diretores de Escolas Públicas. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa. RECADM**. v.17 n.1 p.54-83 Jan-Abr 2018.

ANDRADE, S. M.; LIMONGI-FRANÇA, A.C.; STEFANO, S. R. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. **Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe)**. 2019.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo. Edições 70. 2011.

BRITO, M. J. M. et al. Traços identitários da enfermeira-gerente em hospitais privados de Belo Horizonte, Brasil. **Saúde e Sociedade**. V. 17. N. 2. Belo Horizonte. 2008.

CECILIO, L. C.O. Autonomia versus controle dos trabalhadores: a gestão do poder no hospital. **Ciência e Saúde Coletiva**. V. 4. N. 2. Rio de Janeiro. 1999.

CERIBELI, H. B.; CERIBELI, M. C. B.; FERREIRA, F. J. R. Análise Da Qualidade De Vida No Trabalho (QVT) Sob A Perspectiva Das Diferenças Entre Gêneros. **Revista Reuna**. V. 21, Nº. 3. 2016.

CERVO, A. L.; SILVA, R. Metodologia Científica. **Pearson Education**. São Paulo. 2014.

CHIZZOTTI, A. Pesquisa em ciências humanas e sociais. São Paul. Cortez. 2006.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. Métodos de Pesquisa em Administração. **Bookman**. Porto Alegre. 2011.

CILIATO, S. C.; GONÇALVES, J.; MARTINS, J. T. A Percepção De Consultores Em Gestão Sobre Qualidade De Vida No Trabalho. **Revista Reuna**. V. 25. Nº 3. 2020.

CLEGG, S. R. Tecnologia, Instrumentalidade e Poder nas Organizações. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo. 1992.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. Métodos de Pesquisa em Administração. 10 ed. **Bookman**. 2011.

COSTA, T. N. Qualidade de Vida do Enfermeiro No Trabalho e os Reflexos No Desenvolvimento Profissional. **Universidade Federal de Minas Gerais**. 2014.

CRESWELL, J. W.. Projeto de Pesquisa. Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto. 3ª Edição. **Artmed**. Porto Alegre. 2010.

DAUBERMANN, D. C. Qualidade De Vida No Trabalho Do Enfermeiro Da Atenção Básica À Saúde. **Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Medicina**. 2011.

ELIAS, M. A.; NAVARRO, V. L. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Revista Latino Americana de Enfermagem**. V. 14, n. 4. 2006.

FARIAS, L. O.; VAITSMAN, J. Interação e Conflito Entre Categorias Profissionais em Organizações Hospitalares Públicas. **Caderno Saúde Pública**. V. 18. N. 5. Rio de Janeiro. 2002.

FERREIRA, L. C. M.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Relações de poder e decisão: conflitos entre médicos e administradores hospitalares. **RAM, Revista de Administração Mackenzie**. V. 11. N. 6 p. São Paulo. 2010.

FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pósindustrial. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FREIRE, M. N.; COSTA, E. R. Qualidade De Vida Dos Profissionais De Enfermagem No Ambiente De Trabalho. **Revista Enfermagem Contemporânea**. Jan./Jun.; 5(1):151-158. 2016.

FREITAS, M. A.; JUNIOR, O. C. S.; MACHADO, D. A. Nível De Estresse E Qualidade De Vida De Enfermeiros Residentes. **Revista de Enfermagem, UFPE On Line**. 10(2):623-30, fev. Recife. 2016.

**Fundação João Pinheiro – FJP. 2017**

GARCIA, Y. M. Qualidade de Vida no Trabalho segundo a percepção dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE). **Revista Organizações em Contexto**. 13(26), 195-214. 2017.

GONDIM, S. M. G. et al. **Da descrição do caso à construção da teoria ou da teoria à exemplificação do caso? Uma das encruzilhadas da produção do conhecimento em administração e áreas afins**. Organizações e Sociedade. Salvador. v. 12, n. 35, p. 47-68. Dez. 2005.

GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo. **Saraiva**. 2006.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: GODOI, C. K; BANDERIA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. (orgs.) Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. 2. ed. São Paulo: **Saraiva**, 2010.

GOMES, M. F. P., MENDES, E. S., FRACOLLI, L. A. Qualidade De Vida Dos Profissionais Que Trabalham Na Estratégia Saúde Da Família. **Revista de Atenção à Saúde, RAS**. v. 14, n. 49, p. 27-33, jul./set. São Caetano do Sul. 2016.

**Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. 2017.**

KLEIN, L. L., PEREIRA, B. A. D., LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, 20(3). 2019.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LÍRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C. Percepções Da Qualidade De Vida No Trabalho Nas Diferentes Gerações. **Gestão & Regionalidade**. v. 36 n. 107. 2020.

LÍRIO, A. B.; SEVERO, E. A.; GUIMARÃES, J. C. F.; CAPITANIO, R. P. R. A Influência Da Qualidade De Vida No Trabalho Sobre O Comprometimento Organizacional. XVI Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão. **Programa de Pós-Graduação em Administração**. Universidade de Caxias do Sul – UCS. 2018.

LOUVEIRA, J.; BRUSTOLIN, R., DERROSSO, G. Qualidade de Vida no Trabalho no setor hoteleiro da cidade de Foz do Iguaçu. **Navus**. Florianópolis. V.8. n.1. p. 58-71. Jan./Mar. 2018.

MARANHÃO, M. L.; SÁ, M. A. D. Cultura Organizacional E Práticas De Qualidade De Vida No Trabalho: Um Estudo De Múltiplos Casos Em Palcos Organizacionais De Restaurantes Do Recife – PE. **Revista de Carreiras & Pessoas**. V. 9. Nº 2. Páginas 266-286. 2019.

MARQUES, L. C. et al. COVID-19: Cuidados De Enfermagem Para Segurança No Atendimento De Serviço Pré-Hospitalar Móvel. **Texto & Contexto – Enfermagem**. Florianópolis. V. 29. 2020.

MELO, A. B. R.; SIQUEIRA, J. M.; SILVA, M. B.; SILVA, P. A.; ANTONIAN, G. M. M.; FARIAS, S. N. P. Danos à saúde e qualidade de vida no trabalho de enfermeiros hospitalares: um estudo transversal. **Revista Enfermagem – UERJ**. 28: e46505, Jan-Dez, 2020.

MELO, A. B. R.; SIQUEIRA, J. M.; SILVA, M. B.; SILVA, P. A.; ANTONIAN, G. M. M.; FARIAS, S. N. P. Danos à saúde e qualidade de vida no trabalho de enfermeiros hospitalares: um estudo transversal. **Revista Enfermagem**. Universidade Estadual do Rio de Janeiro – UERJ. 2020.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O.; Dos-SANTOS, M. G. Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. **Contextus. Revista Contemporânea de Economia e Gestão**. v. 16 n. 3. Set-Dez. 2018.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**. V. 5, n. 1, p. 7-18. Rio de Janeiro. 2000.

NOGUEIRA, M. V.; MOURA-LEITE, R.; LOPES, J. C. J. A qualidade de vida no trabalho sob o enfoque do plano de gestão de logística sustentável: uma análise das universidades federais brasileiras. **Revista De Tecnologia Aplicada (RTA)**. V. 8. Nº.1, Jan-Abr. p. 51-70. 2019.

OLIVEIRA, R. R.; SILVA, I. B., CASTRO, D. S. P.; e LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade De Vida No Trabalho (Qvt): Um Estudo Com Professores Dos. Institutos Federais. **HOLOS**, Ano 31, Vol. 6. 432. 2015.

**Organização Mundial de Saúde (OMS)**. Cuidados inovadores para condições crônicas: componentes estruturais de ação: relatório mundial. Genebra: OMS. 2002.

PRESOTO, L. H. Promoção da Saúde e Qualidade de Vida do Trabalhador em Hospitais Estaduais da Cidade de São Paulo. **Doutorado em Saúde Pública**. Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo. 2008.

**Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD**. 2017.

RIBEIRO, P. E. C. D. Qualidade de vida organizacional: o impacto das configurações de poder e o papel mediador da justiça organizacional. Dissertação de mestrado, **Universidade de Brasília**, Brasília, DF, Brasil. (2012).

RUEDA, F. J. M. Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho – **Escala QVT**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SCHIRRMEISTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 283-298. 2012.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P. Qualidade de Vida no Trabalho: Avaliação da Produção Científica na Enfermagem Brasileira. **Acta Paulista de Enfermagem**. V. 21, n. 2. São Paulo. 2008.



SILVA, G. M. da; SEIFFERT, O. M. Educação continuada em enfermagem: uma proposta metodológica. **Revista Brasileira de Enfermagem**. 2009.

SIQUEIRA, M. M. M. Medidas do Comportamento Organizacional. **Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. Porto Alegre. Bookman, 2008.

SOUTO, L. E. S. *et al.* Fatores Associados à Qualidade de Vida de Docentes da Área da Saúde. **Revista Brasileira de Educação Médica**. 40 (3): 452-460. 2016.

SOUZA, A. O. *et al.* Qualidade De Vida No Trabalho Em Uma Cooperativa De Reciclados. **Revista de Carreiras & Pessoas**. Vol. 9. Nº 3. Páginas 332-348. 2019.

SOUZA, D. A. L.; ANDRADE, E. G. S. Qualidade De Vida Dos Profissionais De Enfermagem: Fatores Que Influenciam A Depressão No Trabalho. **Revista de Iniciação Científica e Extensão – REIcEn**. 1(2): 57-66. 2018.

SOUZA E SOUZA, L.P.S.; SOUZA, A. G. Enfermagem brasileira na linha de frente contra o novo Coronavírus: quem cuidará de quem cuida?. **Journal of Nursing and Health**. 2020.

STEFANO, S. R.; GATTAI, M. C. P.; ROSSINI, V.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais: um estudo comparativo entre docentes das universidades pública e privada. **Revista Gerenciais**. V. 5, n. 2, p. 35-44. São Paulo. 2006.

TEIXEIRA, G. S.; SILVEIRA, R. C. P.; MININEL, V. A.; MORAES, J. T.; RIBEIRO, I. K. S. Qualidade de vida no trabalho e perfil demográfico-laboral da enfermagem em unidade de pronto atendimento. **Enfermeria Global**. N. 55. Jul. 2019.

TIECHER, B.; DIEHL, L. Qualidade De Vida No Trabalho Na Percepção De Bancários. **Pensamento & Realidade**. V. 32, n. 1. 2017.

TIMOSSI, L. S.; et al. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Revista Produção**, v. 20, n. 3, p. 471-480, jul./set. 2010.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise. **Revista Administração em Diálogo – RAD –**. Vol.19. n.2. Mai/Jun/Jul/Ago, p.62-90. 2017.

VITAL, M. S.; PAIVA, K. C. M. Qualidade De Vida No Trabalho E Vínculos Organizacionais: Proposição De Um Modelo Integrativo E Perspectivas De Pesquisas. **Gestão & Planejamento**. V. 20. Jan-Dez. 2019.

ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre. Artmed. 2004.

ZWIELEWSKI, G.; TOLFO, S. R. Qualidade De Vida No Trabalho De Profissionais Expatriados Para Índia E China. **Revista Eletrônica de Administração – REAd**. Edição 84 - Nº 2. Mai-Ago. p. 510-542. Porto Alegre. 2016.

**APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista**

Prezada (o),

Somos pesquisadores do Programa de Pós-Graduação em Administração, vinculado ao Departamento de Administração da Universidade Estadual do Centro-Oeste Pr (Unicentro). Atualmente, estamos trabalhando em uma pesquisa, sob a orientação do Professor Dr. Silvio Roberto Stefani, que tem como objetivo geral descrever a percepção dos enfermeiros sobre sua qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros face à pandemia COVID19 em um hospital filantrópico de Guarapuava. Trata-se de pesquisa de caráter qualitativo na área de comportamento organizacional em estratégia. Ressaltamos que todas as informações coletadas durante a pesquisa serão mantidas sob estrito sigilo e estaremos à disposição para esclarecer qualquer dúvida referente à pesquisa. Para alcançar o objetivo da pesquisa, solicitamos sua colaboração respondendo as questões a seguir:

Sergio Dias Cezar

E-mail: sergio.dcezar@yahoo.com.br

Fone: (42) 99107-1587

Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

Idade: \_\_\_\_\_ (anos completos)

Escolaridade: (graduações e pós-graduações, completas e incompletas)

---

Tempo de Serviço na Empresa (atual): \_\_\_\_\_ (Anos e Meses)

Tempo de Atuação Profissional como Enfermeiro (a): \_\_\_\_\_ (Anos e Meses)

Cargo Atual: \_\_\_\_\_

Quantas horas totais de trabalho semanal (em média): \_\_\_\_\_

Onde nasceu? (cidade/estado/país): \_\_\_\_\_

1. Comente sobre suas atribuições/funções no ambiente de trabalho, bem como as maiores dificuldades enfrentadas nos dias atuais (PANDEMIA).
2. Como você avalia A sua qualidade de vida FORA DO AMBIENTE DE trabalho ANTES (ATÉ MARÇO/2020) E DURANTE A pandemia COVID-19? Porque?
3. Como você avalia a sua qualidade de vida NO AMBIENTE DE trabalho ANTES (ATÉ MARÇO/2020) E DURANTE A pandemia COVID-19? Porque?
4. Como estão, atualmente, as tuas capacidades de concentração memória e raciocínio (NO TRABALHO E FORA DELE)?
5. O que você diria sobre sua autoestima (GERAL)?
6. Como você avalia a sua disposição física após o término da sua jornada de trabalho, bem como a qualidade do seu sono?
7. Você tem feito uso de algum medicamento de forma permanente? Por quê?
8. Como você avalia o nível de segurança física e proteção do seu ambiente DE TRABALHO?
9. Como você avalia os treinamentos, desenvolvimento profissional e melhorias nas condições no ambiente de trabalho?
10. Como você avalia o seu relacionamento e comunicação com a sua equipe de trabalho?
11. Como você percebe o apoio que você tem da sua chefia de enfermagem, da equipe médica e da sua empresa ANTES (ATÉ MARÇO/2020) E DURANTE A pandemia COVID-19?
12. Como você se auto avalia como enfermeiro? Porque?
13. Gostaria de acrescentar algum aspecto não abordado sobre sua qualidade de vida e qualidade de vida no ambiente de trabalho?

### APÊNDICE B – DIÁRIO DE CAMPO

INFORMAÇÕES DA ENTREVISTA E DO ENTREVISTADO					
Local		Data		Duração	
Nome				Idade	
Sexo		Masculino		Feminino	
Idade		Tempo de Trabalho		Função	
<p style="text-align: center;">DADOS PERTINENTES OBSERVADOS NA ENTREVISTA</p>					
Assinatura do Pesquisador					

Fonte: Adaptado de Flick (2009).

### APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu \_\_\_\_\_, RG nº \_\_\_\_\_, estou sendo convidado (a) a participar de um estudo intitulado QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS DESAFIOS: A PERCEPÇÃO DE ENFERMEIROS SOBRE A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA NO AMBIENTE PROFISSIONAL, cujo objetivo é descrever a percepção dos enfermeiros sobre sua qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros face à pandemia COVID-19 em um hospital filantrópico de Guarapuava.

Sei que para a realização da pesquisa a participação de voluntários é de fundamental importância. Portanto, caso aceite participar desta pesquisa, responderei a um questionário/entrevista elaborado pelos pesquisadores.

Estou ciente de que minha privacidade será respeitada, meu nome e qualquer outro dado confidencial serão mantidos em sigilo. A elaboração final dos dados será feita de maneira codificada, respeitando a ética da confidencialidade.

Estou ciente de que posso me recusar a participar do estudo ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, nem sofrer qualquer dano.

Os pesquisadores envolvidos com o referido projeto são: Prof. Dr. Silvio Roberto Stefani (orientador) e Sergio Dias Cezar (mestrando), com quem poderei manter contato pelo telefone (42) 99107-1587.

Estão garantidas todas as informações que eu queira saber antes, durante e depois do estudo.

Li, portanto, este Termo, sendo orientado (a) quanto ao teor da pesquisa acima mencionada e compreendi a natureza e o objetivo do estudo para o qual fui convidado a participar.

Concordo, voluntariamente em participar desta pesquisa, sabendo que não receberei nem pagarei nenhum valor econômico por minha participação.

Guarapuava, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

\_\_\_\_\_ Assinatura do Participante

\_\_\_\_\_ Assinatura do Pesquisador