REVISTA ENFERMAGEM E SAÚDE
ISSN: 2965-534X
https://enfermagemesaude.unifip.edu.br/index.php

QUALIDADE DE VIDA DE ENFERMEIROS NA UNIDADE DE PRONTO ATENDIMENTO – UPA

QUALITY OF LIFE OF NURSES IN THE EMERGENCY CARE UNIT - UPA

Joyce Josefa Pereira Dias [1]
Keylla de Lacerda Brandão [2]
Raquel Campos de Medeiros [2]
Juliane de Oliveira Costa [2]

RESUMO: Introdução: A Qualidade de Vida pode ser definida como a percepção individual sobre a posição do indivíduo na vida e apesar de ser um tema bastante discutido, o termo qualidade de vida ainda reúne certa ambiguidade de conceito, pois se trata de uma expressão bastante complexa e subjetiva. Dessa forma, oferecer qualidade de vida aos enfermeiros consiste numa estratégia de melhorar a qualidade individual e coletiva desses profissionais. **Objetivos:** avaliar os fatores que interferem na qualidade de vida de enfermeiros atuantes na unidade de pronto atendimento – upa. **Metodologia**: O presente estudo tratou-se de uma pesquisa do tipo transversal mediante uma abordagem quantitativa. **Resultados e discussão:** A pesquisa contou com um total de 13 participantes, dentre eles Granduados, Especialistas, Mestres e Doutores em Enfermagem com idades entre 33 e 59 anos. O tempo máximo de atuação na enfermagem foi de 30 anos. a QVT é resultado da combinação de diferentes dimensões básicas do desempenho das atividades, e de outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação, além de resultar em muitos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização. Ainda de acordo com o autor acima, a insatisfação com o trabalho é o principal problema enfrentado pelos trabalhadores, independente da função que exercem. Seu modelo consegue fornecer uma visão bastante abrangente da QVT, levando em consideração aspectos como: condições físicas (ambiente de trabalho e pessoais), indicadores de satisfação das necessidades primárias do homem, fatores relacionados à segurança, saúde e remuneração, sem deixar de lado o foco de avaliação principal. **Conclusão**: Ficou Compreendido que ter qualidade de vida no trabalho significa ter a oportunidade de ser ouvido pelos gestores e demais profissionais da equipe de saúde e poder expressar ideias e aspirações em relação às questões que envolvem o cotidiano de trabalho.
PALAVRAS CHAVES: Enfermagem. Qualidade de vida. Satisfação no trabalho.

ABSTRACT
Introduction: Quality of Life can be defined as the individual perception of the individual's position in life and despite being a widely discussed topic, the term quality of life still has a certain ambiguity of concept, as it is a very complex and complex expression. subjective. Thus, offering quality of life to nurses is a strategy to improve the individual and collective quality of these professionals. **Objectives:** to evaluate the factors that interfere in the quality of life of nurses working in the emergency care unit - upa. **Methodology:** The present study was a cross-sectional research using a quantitative approach. **Results and discussion:** The research had a total of 13 participants, among them Graduates, Specialists, Masters and Doctors in Nursing aged between 33 and 59 years. The maximum time of work in nursing was 30 years. QWL is the result of the combination of different basic dimensions of the performance of activities, and other dimensions not directly dependent on the tasks, capable of producing motivation and satisfaction, in addition to resulting in many types of activities and behaviors of individuals belonging to an organization. Still according to the author above, dissatisfaction with work is the main problem faced by workers, regardless of the function they perform. Its model manages to provide a very comprehensive view of QWL, taking into account aspects such as: physical conditions (work environment and personal), indicators of satisfaction of human primary needs, factors related to safety, health and remuneration, without leaving aside the main assessment focus. **Conclusion:** It was understood that having quality of life at work means having the opportunity to be heard by managers and other professionals in the health team and to be able to

[1] Discente do curso de Bacharelado em Enfermagem no Centro Universitário de Patos. Patos. Paraíba. Brasil.
[2] Enfermeira. Docente no Centro Universitário de Patos. Doutora e Mestra em Ciências da Saúde. Patos. Paraíba. Brasil. E-mail: julianelima@fiponline.edu.br
[2] Enfermeira. Docente no Centro Universitário de Patos. Esp em Enfermagem do trabalho e Esp em Apoio matricial na Atenção Básica. Patos. Paraíba. Brasil. E-mail: keyllalb@gmail.com
[2] Enfermeira. Coordenadora no Centro Universitário de Patos. Doutora em ciência da saúde. Patos. Paraíba. Brasil. E-mail: enfermagem@fiponline.com.br

express ideas and aspirations in relation to issues that involve daily work.

Keywords: Nursing. Quality of life. Job satisfaction.

INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida é a percepção individual sobre a posição do indivíduo na vida, no contexto de sua cultura, no sistema de valores em que vive e em relação a suas expectativas e suas preocupações. O termo qualidade de vida ainda reúne certa ambiguidade de conceito, pois se trata de uma expressão bastante complexa e subjetiva, a qualidade de vida no trabalho constitui peça chave do desenvolvimento humano e profissional, pois é nas organizações que o indivíduo, trabalhador, encontra sucesso ou frustração, e estas situações interferem diretamente no bem-estar psicossocial, assim como no rendimento e desempenho profissional. As instituições devem estar atentas e planejar mecanismos que proporcionem ao trabalhador melhor desempenho e rentabilidade, ou seja, condições de trabalho e esperança de uma vida melhor. (PEDROSO *et al.,* 2016).

O adoecimento do trabalhador, sua insatisfação pessoal, a falta de oportunidade para melhorar o desempenho de suas funções, as más condições ergonômicas, a falta de incentivo salarial e de benefícios são fatores que influenciam na produtividade e se correlacionam com a qualidade de vida no trabalho (SAMPAIO 2017).

A responsabilidade do enfermeiro é maior, quando relacionada com á dos técnicos e auxiliares de enfermagem, pois além de realizar as atividades administrativas este tem a função de supervisionar o trabalho da enfermagem, esses profissionais se afastam menos das suas funções do que os técnicos e auxiliares de enfermagem, optando em diversas vezes por trabalhar doentes para não deixar sua equipe sem uma pessoa de referência (SAMPAIO 2017).

Avello e Grau (2014) citam que, para que haja Qualidade de vida no trabalho fora e dentro da empresa são necessárias várias medidas: compensação adequada e justa, sem salário digno não há satisfação pessoal; condições de segurança e saúde no trabalho: carga horária e ambiente adequado no trabalho; oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade para crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo na organização do trabalho; trabalho e o espaço total da vida; a relevância social da vidano trabalho.

Neste contexto, foi estabelecido uma pergunta que conduziu esta pesquisa e que foi caracterizada da seguinte forma: Qual os fatores que interferem na QV de enfermeiros?

A escolha dessa temática foi motivada por uma amostra cientifica de enfermagem, um trabalho que abordava o tema sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de enfermeiros que atuavam em hospitais da rede pública. A partir disso procurou-se ler referências a respeito da Qualidade de vida (QV) e QVT de enfermeiros, e observou-se que é um tema pouco estudado visto que encontrei poucos artigos atuais que abordavam sobre QVT dos profissionais de enfermagem. Além disso, a pesquisa permitiu elucidar e se aprofundar na problematização da saúde desse profissional, permitindo avaliar até que ponto a carga horária excessiva de um profissional irá refletir em suas atitudes e em suas necessidades básicas, afetando sua própria saúde e refletindo em seu ambiente laboral. Ademais foi possível traçar estratégia para a melhoria do ambiente de trabalho, com vista a melhorar as relações de trabalho, a situação de saúde do trabalhador, resultando em menos afastamentos por motivos de doenças ocupacionais, em uma melhor satisfação e maior rendimento e produtividade no trabalho.

A presente pesquisa teve como objetivo geral Averiguar a qualidade de vida de enfermeiros atuantes na unidade de pronto atendimento – UPA e os especificos: Descrever o perfil sociodemográfico de profissionais de enfermagem; Avaliar os fatores que interferem na qualidade de vida de enfermeiros atuantes na UPA.

METODOLOGIA

O Estudo foi do tipo transversal mediante uma abordagem quantitativa. Na pesquisa transversal,

também conhecida como estudo de prevalência, corte transversal, corte-seccional, ou inquérito, segundo Polit, Beck e Hungler (2014) os fenômenos de estudo "são obtidos durante um período de coleta de dados, isto é, em um ponto do tempo".

A presente pesquisa foi realizada na Unidade de Pronto Atendimento (UPA) Dr. Otavio Pires de Lacerda, Localizada na cidade de Patos-PB no sertão paraibano. Esta cidade é a quarta mais populosa do estado, com uma população, conforme estimativas do IBGE de 2021, de 108 766 habitantes e fica a 309 km da capital paraibana, o município conta com 2 unidades de pronto atendimento – UPA e outros serviços de saúde tais como Serviço Móvel de Urgência e Emergência (SAMU), Unidades de Serviço da Família (USF), Unidades Básicas de Saúde (USB), Centro de Saúde Integradas, entre outros.

A população foi formada por enfermeiros que atuam na unidade de pronto atendimento Dr. Otávio Pires, contanto com 13 profissionais. A pesquisa teve como critério de inclusão para seleção de amostragem: Profissionais que trabalhem no local a mais de 12 meses, que aceitarem a participar da pesquisa, e como critério de exclusão profissionais que apresentem dificuldade de acesso ou que estejam afastados por motivos de atestados, licenças ou férias. A amostragem foi gerada mediante a aplicação destes critérios.

A coleta de dados deu-se com a aplicação de um questionário com questões objetivas criado pelo *google forms* composto por 10 questões que foi enviado por meio de um link via *WhatsApp* e/ou via *E-mail,* que qualificaram as situações precursoras dos enfermeiros sujeitos à pesquisa. Com relação ao procedimento de aplicação do questionário, cumpriu-se destacar que o mesmo será aplicado de acordo com a disponibilidade e aceitação da colaboração da pesquisa.

O instrumento foi composto foi composto pelas seguintes variáveis:

- Sexo;
- Idade;
- Renda;
- Quantidade de vínculos;
- Grau de formação;
- O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração);
- O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa;
- O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece;
- O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas);
- Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho);
- Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz;
- O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho;
- O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa;
- Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho;
- O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional;
- O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz;
- Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar;
- Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho;
- Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho;

Os dados coletados foram submetidos a análise estatística simples e disponibilizados através de gráficos e/ou tabelas, com auxílio do programa Excel Office 2016, onde foi possível identificar o posicionamento dos enfermeiros diante o tema exposto.

A ética esteve totalmente relacionada ao uso de recursos que estão de acordo com a situação e a necessidade de cada indivíduo, e não se aplica o envio aos comitês de ética por se tratar de uma pesquisa secundaria onde não envolveu informações pessoais dos indivíduos participantes da pesquisa.

RESULTADOS

A pesquisa contou com um total de 13 participantes, dentre eles Graduados, Especialistas, Mestres e Doutores em Enfermagem com idades entre 33 e 59 anos. O tempo máximo de atuação na enfermagem foi de 30 anos.

Tabela 1: Caracterização da amostra por sexo, idade, tempo de serviço, renda, quantidade de vinculos e grau de Formação. Patos, 2022.

VARIÁVEIS	Nº	%
SEXO		
FEMININO	12	90
MASCULINO	1	10
IDADE		
25 a 30	0	0
31 a 35	2	15
36 a 40	2	15
41 a 45	6	45
46 a 50	2	15
51 a 55	0	0
56 a 60	1	9
TEMPO DE SERVIÇO (anos)		
1 a 5	3	23
6 a 10	1	8
11 a 15	4	30
16 a 20	3	23
21 a 25	1	8
26 a 30	1	8
RENDA		
Até 01 salário Mínimo	0	0
De 01 a 03 salários Mínimos	5	38
De 03 a 06 salários Mínimos	8	62
De 06 a 10 salários Mínimos	0	0
QUANTIDADE DE VÍNCULOS		
Até 01 vínculo	3	23
De 02 a 03 vínculos	10	76
Mais de 03 vínculos	0	0
GRAU DE FORMAÇÃO		
Apenas a graduação	2	15
Especialização	8	62
Mestrado	2	15
Doutorado	1	8

TOTAL	13 100%

O perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa revelou que, entre os treze (13) indivíduos, doze (12) pertenciam ao gênero feminino, e (1) pertecia ano gênero masculino. De acordo com a faixa etária, quatro (04) possuem entre 31 e 40 anos, oito (08) entre 41 e 55 anos e apenas um (01) possui entre 56 a 60 anos de idade.

Entre o tempo de serviço dos entrevistados quatro (04) possuem entre 1 a 10 anos de serviços prestados na upa, sete (07) dos entrevistados possuem entre 11 a 15 anos de tempo de serviço, quatro (04) possuem entre 16 a 25 anos de tempo de serviço e um (01) possui entre 26 a 30 anos de serviço prestado.

Quanto a renda dos 13 participantes desta pesquisa cinco (05) enfermeiros possuem de 01 a 03 salários mínimos e oito (08) possuem de 03 a 06 salarios mínimos. Os entrevistados responderam quanto ao numero de vínculos e três (03) possuem até um vinculo e dez (10) possuem de 02 a 03 vínculos.

E quanto ao grau de formação dos enfermeiros dois (02) possuem apenas a graduação, oito (08) possuem especialização, dois (02) possuem mestrado e apenas um (01) possui doutorado.

Tabela 2. Dados relacionados ao salário (compensação) justo e adequado, UPA, Patos – PB 2022.

O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	**Nº**	**%**
Muito satisfeito	0	0

Satisfeito	3	23
Nem satisfeito, nem insatisfeito	3	23
Insatisfeito	4	31
Muito insatisfeito	3	23
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?		
Muito satisfeito	0	0
Satisfeito	2	15
Nem satisfeito, nem insatisfeito	3	23
Insatisfeito	5	39
Muito insatisfeito	3	23
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?		
Muito satisfeito	0	0
Satisfeito	1	8
Nem satisfeito, nem insatisfeito	3	23
Insatisfeito	5	38
Muito insatisfeito	4	31

A análise descritiva dos escores demonstrou que 0% dos entrevistados estão muito satisfeito com o salário que recebe, 23% está satifeito e 23% nem satisfeito e nem insatisfeito, 31% estao insatisfeitos com a remuneração que recebem e 23% estão muito insatisfeitos com o salário que recebe. Quanto as recompensas e a participação em resultados dentro da empresa 0% dos enfermeiros estão muito satisfeitos, 15% estão satisfeitos, 23% nem satisfeito e nem insatisfeito, 39% dos enfermeiros estão insatisfeitos com as recompensas e a participação em resultados que recebem dentro da empresa e 23% estão muitos insatisfeitos. Quanto aos beneficios extras, como alimentação, transporte, medico, dentista e etc, 0% estão muito satisfeito com esses beneficios, 8% estão satisfeitos, 23% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 38% dos enfermeiros estão insatisfeitos com os beneficios extras que recebem e 31% estão muito insaisfeitos.

Tabela 3. Dados relacionados às condições de trabalho, UPA, Patos – PB 2022.

O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	**Nº**	**%**
Muito satisfeito	0	0
Satisfeito	3	23
Nem satisfeito, nem insatisfeito	1	8
Insatisfeito	7	54
Muito insatisfeito	2	15

Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?		
Muito satisfeito	1	8
Satisfeito	4	31
Nem satisfeito, nem insatisfeito	1	8
Insatisfeito	4	31
Muito insatisfeito	3	22
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?		
Muito satisfeito	1	8
Satisfeito	6	47
Nem satisfeito, nem insatisfeito	2	15
Insatisfeito	2	15
Muito insatisfeito	2	15
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seulocal de trabalho?		
Muito satisfeito	0	0
Satisfeito	2	15
Nem satisfeito, nem insatisfeito	4	31
Insatisfeito	5	39
Muito insatisfeito	2	15
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteçãoindividual e coletiva disponibilizados pela empresa?		
Muito satisfeito	1	8
Satisfeito	7	54
Nem satisfeito, nem insatisfeito	2	15
Insatisfeito	2	15
Muito insatisfeito	1	8

Com relação as relações de trabalho e com a jornada de trabalho semanal, 0% dos entrevistados estão muito satisfeitos, 23% estão satisfeitos, 8% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 54% dos enfermeiros estão insatisfeitos com a jornada de trabalho semanal dentro da empresa e 15% estão muito insatisfeitos. Com relação a carga horária 8% dos entrevistados se sentem muito satisfeito com sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), 31% se sentem satisfeitos, 8% se sentem nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 31% dos enfermeiros se sentem insatisfeitos com sua carga de trabalho e 22% se sentem muito insatisfeito. Em relação ao uso de tecnologia no trabalho, 8% se sentem muito satisfeito, 47% se sentem satisfeitos, 15% nem satisfeito e nem insatisfeito, 15% se sentem insatisfeitos com relação ao uso de tecnologia no trabalho que usam e 15% se sentem muito insatisfeitos. Com relação a salubridade (condições de trabalho) do local de trabalho dos entrevistados, 0% está muito satisfeito, 15% estão muitos satisfeitos, 31% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 39% estão muito insatisfeitos com a salubridade (condições de trabalho) e 15% estão muito insatisfeitos. Já com relação a**os** equipamentos de segurança, proteçãoindividual e coletiva disponibilizados pela empresa 8% dos enfermeiros estão muito satisfeitos**,** 54% estão muito satisfeitos, 15% estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 15% estão insatisfeitos e 8% muito insatisfeitos.

Tabela 4. Dados relacionados às oportunidades de trabalho, UPA, Patos – PB 2022.

O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	**Nº**	**%**
Muito satisfeito	1	8
Satisfeito	3	15
Nem satisfeito, nem insatisfeito	4	31
Insatisfeito	4	31
Muito insatisfeito	2	15
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?		
Muito satisfeito	1	8
Satisfeito	1	8
Nem satisfeito, nem insatisfeito	4	31
Insatisfeito	4	31
Muito insatisfeito	3	22
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?		
Muito satisfeito	1	8
Satisfeito	1	8
Nem satisfeito, nem insatisfeito	2	15
Insatisfeito	5	38
Muito insatisfeito	4	31

Em relação às oportunidades que os enfermeiros tem no seu trabalho, 8% se dizem muito satisfeitos com a sua oportunidade de crescimento profissional, 15% se dizem satisfeitos, já 31% se dizem está nem satisfeitos e nem insatisfeitos com às oportunidades de crescimento profissional, 31% se diz está insatisfeito e 15% se dizem está muito insatisfeito. Com relação aos treinamentos que os enfermeiros fazem onde trabalham, 8% se dizem está muito satisfeito, 8% dizem está satisfeitos com os treinamentos, já 31% se dizem está nem satisfeitos e nem insatisfeitos e 31% se diz está insatisfeito, e 22% dos enfermeiros entrevistados se dizem está muito insatisfeitos com os treinamentos que fazem no local de trabalho. Ainda nessa perpesctiva, agora com relação ao incentivo que a empresa dá para os enfermeiros estudarem, 8% se sentem muito satisfeitos, 8% se sentem satisfeitos com este incentivo, 15% se sentem nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 38% dos enfermeiros se sentem insatisfeitos com o incentivo que a empresa dá para os estudos dos mesmos e 31% se sentem muito insatisfeitos.

Tabela 5. Dados relacionados à integração social trabalho, UPA, Patos – PB 2022.

Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	**Nº**	**%**
Muito satisfeito	3	22
Satisfeito	8	63

Nem satisfeito, nem insatisfeito	2	15
Insatisfeito	0	0
Muito insatisfeito	0	0

Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?		
Muito satisfeito	3	23
Satisfeito	7	54
Nem satisfeito, nem insatisfeito	1	8
Insatisfeito	2	15
Muito insatisfeito	0	0

Em relação à integração social no seu trabalho 22% dos enfermeiros se sentem muito satisfeitos com relação ao relacionamento com colegas e chefes no trabalaho, 63% se sentem satisfeitos, 15% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, e 0% dos enfermeiros se sentem insatisfeitos e/ou muito insatisfeitos. Em relação ao comprometimento da equipe e colegas com o trabalho, 23% se sentem muito satisfeitos, 54% muito satisfeitos, 8% nem satisfeito e nem insatisfeitos, 15% dos enfermeiros se sentem insatisfeitos com o comprometimento de sua equipe e 0% se sentem muito insatisfeitos.

DISCUSSÃO

Comprovando com a presente pesquisa, Martino e Misko (2014) e Fernandes *et al*. (2020), também, encontraram em seus estudos uma predominação do gênero feminino. Segundo os autores citados, este fenômeno pode ser explicado devido ao ato de cuidar estar diretamente relacionado à enfermagem, posto isso, um dos motivos por esta profissão ser composta em sua maioria por mulheres. Costumeiramente, o cuidado está ligado ao papel da mulher na sociedade desde cedo na vida.

Martino e Misko (2014), também encontraram um grupo relativamente jovem desempenhando funções em setores considerados críticos em uma unidade de pronto atendimento (emergência e urgência). Este achado pode ser justificado pelo fato de que tais unidades exigem elevado nível de energia, agilidade e esforço físico, características mais comuns em pessoas jovens.

Assim, como esta pesquisa, Rosanelli *et al.* (2019) em seu trabalho sobre avaliação da qualidade de vida de profissionais de uma upa em Florianópolis, demonstraram que mais da metade dos trabalhadores não eram exclusivos deste serviço. O acúmulo de vínculos empregatícios tem levado à sobrecarga de trabalho, o que pode influenciar diretamente na qualidade de vida desses profissionais. A fim de aumentar o rendimento mensal, a busca por mais de um emprego leva ao aumento da jornada de trabalho e, consequentemente, expõe o profissional por mais tempo a riscos inerentes as atividades que desempenham, além de diminuir seu tempo para a recuperação das energias físicas, o desenvolvimento de atividades de lazer e a convivência familiar (ARAÚJO; SOARES; HENRIQUES, 2019; SCHMIDT; DANTAS, 2016).

Neste estudo, a maioria dos participantes declararam possuir formação complementar em Enfermagem tais como mestrado, doutoroudo e/ou Especialização. Segundo Bezerra (2020), a pós-graduação pode ser uma característica positiva para o profissional, ao incentivá-lo na busca de novos projetos, proporcionando um aumento da autoestima, do desempenho e da segurança para o enfrentamento dos fatores estressantes. A redução desses fatores pode contribuir na melhora da qualidade de vida desses profissionais.

Na pesquisa da QVT, a categoria que apresentou maior insatisfação foi a de compensação (salário). Os salários atrasados, juntamente com as baixas oportunidades de crescimento profissional,

nos ambientes de trabalho, são os fatores para a insatisfação dos profissionais de enfermagem com a qualidade de vida. Tal ascendência de insatisfação dos enfermeiros da UPA pode ser justificada pela razão desta categoria ter maiores atribuições e competências no serviço comparado aos técnicos e auxiliares de enfermagem. Para mais, eles exercem a classificação de risco dos pacientes, na porta de entrada, atividade essa que, muitas vezes, gera tensão e insatisfação decorrentes da discordância entre o risco estabelecido pelo profissional da UPA e o risco que o usuário pensa ou sente estar enquadrado.

Segundo Walton, autor pioneiro dos estudos sobre QVT, a insatisfação com o trabalho é o principal problema enfrentado pelos trabalhadores, independente da função que exercem. Seu modelo consegue fornecer uma visão bastante abrangente da QVT, considerando aspectos como condições físicas (ambiente de trabalho), indicadores de satisfação das necessidades primárias do homem, fatores relacionados à segurança, saúde e remuneração, tendo como consequência trabalhadores mais produtivos. A jornada de trabalho é considerada um dos elementos que propicia desgaste e estresse dos trabalhadores. A Resolução 293/2004 do Conselho Federal de Enfermagem regulamenta a elaboração da escala mensal de profissionais de enfermagem e define que a carga horária de trabalho semanal deve ser de 36 horas semanais, para as atividades assistenciais e de 40 horas semanais, paras as atividades administrativas.

As jornadas de trabalho podem variar em intensidade, pausas para descanso e frequências de repetição das atividades. As condições de trabalho, envolvendo aspectos psicossociais e carga de trabalho, determinam o quão prejudicial tende a ser a jornada executada, por isso, a relevância desse tema é exultada pela inexistência de um limite para a extensão da jornada de trabalho que seja segura à saúde, tanto do trabalhador quanto dos pacientes, aos quais o profissional presta o cuidado.

Em se tratando dos EPI's, a maioria dos profissionais relatou o seu uso, A falta do uso de EPI torna o trabalho inseguro e aumenta os riscos de acidentes e esse fator compromete a QVT dos trabalhadores. Essa afirmativa justifica o fato das variáveis "a empresa fornece EPI" e "EPI são de fácil acesso" apresentarem associação positiva com a QVT.

Para Walton (2017) a QVT é resultado da combinação de diferentes dimensões básicas do desempenho das atividades, e de outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação, além de resultar em muitos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização. Ainda de acordo com o autor acima, a insatisfação com o trabalho é o principal problema enfrentado pelos trabalhadores, independente da função que exercem. Seu modelo consegue fornecer uma visão bastante abrangente da QVT, levando em consideração aspectos como: condições físicas (ambiente de trabalho e pessoais), indicadores de satisfação das necessidades primárias do homem, fatores relacionados à segurança, saúde e remuneração, sem deixar de lado o foco de avaliação principal (WALTON, 2017).

Para Walton (2017), a QVT depende estreitamente do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT. O modelo de avaliação do autor contempla os seguintes fatores: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades humanas; oportunidades de crescimento e segurança; integração social na empresa; trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ficou Compreendido que ter qualidade de vida no trabalho significa ter a oportunidade de ser ouvido pelos gestores e demais profissionais da equipe de saúde e poder expressar ideias e aspirações em relação às questões que envolvem o cotidiano de trabalho.

Este estudo provê um passo inicial para se compreender as condições de saúde e trabalho do profissional da enfermagem atuante na UPA, perante da escassez de estudos no país utilizando este cenário, há poucas pesquisas anteriores que tenham realizado uma investigação de trabalhadores de enfermagem atuantes em UPA, reforçando o fato de que esse modelo de unidade de saúde é encontrado em todo o território nacional, sendo um programa de incentivo federal.

Entre todas as categorias de análise da QVT nesta pesquisa, as condições de trabalho, compensação (salário), oportunidades (crescimento

profissional), foram as categorias que apresentaram maior insatisfação na visão dos profissionais, reforçando as afirmações que tais fatores são muito importantes na atração, retenção, produtividade e qualidade dos profissionais.

Além disso, foi possível observar que o nível de escolaridade influenciou nas percepções dos trabalhadores de enfermagem sobre a qualidade de vida no trabalho. Os enfermeiros se mostraram mais insatisfeitos com o ambiente laboral um dado preocupante, que merece atenção dos gestores, para criação de estratégias que revertam essa insatisfação.

Dessa forma, a criação e implementação de programas de atenção a saúde do trabalhador poderiam favorecer a redução do estresse e proporcionariam melhorias na QVT, e como consequência, aumento da produtividade e da qualidade da assistência de enfermagem prestada aos pacientes.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, G. A.; SOARES, M. J. G. O.; HENRIQUES, M. E. R. M. Qualidade de vida: percepção de enfermeiros numa abordagem qualitativa. Rev. Eletr. Enf. [Internet]. 2019, v. 11, n.3, p.635-641. Disponível em: Revista Eletrônica de Enfermagem (ufg.br) . Acesso em: 04 out. 2022.

AVELLO, I. M. S.; GRAU, C. F. Enfermagem: fundamentos do processo de cuidar. São Paulo: CDL,2014.

BACHA M. M. *et al*. Qualidade de vida em estudantes de psicologia. **Psicólogo informação**, v. 16, n. 16, jan./dez. 2020. Disponível em: https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/PINFOR/article/viewFile/3855/3479. Acesso em: 02 out 2021.

BEZERRA, F. N. **Estresse ocupacional nos enfermeiros que atuam no serviço de atendimento móvel de urgência à luz da teoria de Betty Neuman.** 2020. 97 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Centro de Ciências da Saúde /Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Recife.

Casaburi PR. A enfermagem promovendo a qualidade de vida no trabalho *In*: Luongo J, Freitas GF. Enfermagem do trabalho. São Paulo: Rideel, 2020.

CORDEIRO, J. A. B. L., *et al*. Qualidade de vida e tratamento hemodialítico: avaliação do portador de insuficiência renal crônica. **Rev. Eletr. Enf. [Internet]**. 2016; v.11, n.4, p. 785-793. Disponível em: http://www.fen.ufg.br/revista/v11/n4/v11n4a03.htm. Acesso em: 16set. De 2021.

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. **Rev. Lat. Am. Enfermagem**. v. 14, n. 4, p. 517-25, 2016.

FAVERO-NUNES, M. A.; SANTOS, M. A. Depressão e qualidade de vida em mães de crianças com transtornos invasivos do desenvolvimento. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**,Ribeirão Preto, v. 18, n. 1, fev. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692010000100006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 set. 2021.

Felli VEA, Tronchin DMR. A qualidade de vida no trabalho e a saúde do trabalhador de enfermagem. *In*: Kurcgant P, Tronchin DMR, Fugulin FMT, organizadores. Gerenciamento em Enfermagem. 2ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2016.

FERNANDES, J. S. *et al*. **Qualidade de vida dos enfermeiros das equipes de saúde da família: a relação das variáveis sociodemográfico**. Texto contexto - Enferm., Florianópolis, v. 19, n. 3, set. 2021. Disponível em: SciELO - Brasil - Qualidade de vida dos enfermeiros das equipes de saúde da família: a relação das variáveis sociodemográfico Qualidade de vida dos enfermeiros das equipes de saúde da família: a relação das variáveis sociodemográfico acessado em 01 set. De 2021.

FERREIRA, R. R.; FERREIRA, C. M.; ANTLOGA, C. S. B. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Rev. Adm.,** São Paulo, v. 44. N. 2, p. 147-157, abr/ mai/ jun, 2010.

Disponível em www.rausp.usp.br/download.asp. Pdf. Acesso em 10 out. 2021.

HADDAD, M. C. L. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem. **Revista Espaçopara a Saúde**, Londrina, V.1, n.2, p. 75-88, jun. 2020.

LOPES, J. B. Enfermeiro na classificação de risco em serviços de saúde: revisão integrativa. Porto Alegre: 2021. Disponível em http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/37529. Acesso em out. De 2021.

MAFRA, A. A.; BELEZIA, F. B., SHIMAZATI, M. E.; BARBOSA, Y. R.; RATES, S. M. M; NORONHA, R.; ROCHA, M. O. C. Protocolo acolhimento com classificação de risco nas portas de entrada de urgências e emergências do Sistema Único de Saúde em Belo xxiii Horizonte. Minas Gerais: 2016. Disponível em http://www.gbacr.com.br/images/stories/ Documentos/protocolo_de_acolhimento.pdf. Acesso em Out de 2021.

MARTINS, M. M. **Qualidade de vida e capacidade para o trabalho dos profissionais em enfermagem no trabalho em turnos.** 2019. 84p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Stress_qualidade_de_vida/008%20a-%20Qualidade%20de%20vida%20e%20capacidade%20para%20o%20trabalho%20dos%20profissionais%20de%20enfermagem%20-%20Tese.pdf acessado em 28 de ago. De 2021

MARTINO, M.M.F.; MISKO, M.D. Estados emocionales de enfermeros en el desempeño profesional en unidades críticas. Rev. Esc. Enferm USP, São Paulo, v.38, n.2, 161-167, 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v38n2/06.pdf. Acesso em 04 Out. 2022

NASCIMENTO, L. F. do; PESSOA, R. W. A. Qualidade de vida no trabalho: uma questão de responsabilidade. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 13, n. 3, p. 01-26, set. / Dez. 2017.

OHARA, R.; MELO, M. R. A. dá C.; LAUS, A. M. Caracterização do perfil assistencial dos pacientes adultos de um pronto socorro. Rev. Bras. Enferm. [online] 2010, vol. 63, n.5, pp. 749-754. ISSN 0034-7167. Disponível em http://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672010000500009. Acesso em nov. De 2021.

PALADINE M, *et al.* Qualidade de vida no trabalho e burnout em trabalhadores de enfermagem de unidade de terapia intensiva. **Rev. Bras Enferm São Paulo**: 2016; 66(1): 13-7.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; GUTIERREZ, G. L.; PACININ, C. T. Cálculo dos escores e estatística descritiva do Whoqol-bref através do Microsoft Excel. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida, Ponta Grossa,** v.2, n.1, p.31-36, 2016.

PRESOTO, L. H. Promoção da saúde e qualidade de vida do trabalhador em hospitais estaduais da cidade de São Paulo. 2018. 226 f. *Tese* [Doutorado em Saúde Pública]. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 2018.

POLIT, D. F.; BECK, C. T.; HUNGLER, B. P. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem**: métodos, avaliação e utilização. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

RAFFONE, A. M; HENNINGTON, E. A. Avaliação da capacidade funcional dos trabalhadores de enfermagem. **Rev Saúde Pública**. v. 39, n. 4, p.669-76, 2017

Rapparini C, Cardo DM, principais doenças infecciosas diagnosticadas em profissionais de saúde. *In*: Mastroeni MF. Biossegurança aplicada a laboratórios e serviços de saúde. São Paulo: Atheneu; 2016.

ROMANO, B. W. Qualidade de vida: teoria e prática. **Revista da Sociedade de Cardiologia do Estado de São Paulo**, São Paulo, v. 3, n. 6, p. 6-9, set./out. 2017.
ROSANELLI, C. L. S. P. *et al*. Avaliação da saúde e qualidade de vida: profissionais de um SAMU. **Cogitare Enferm**, Curitiba, v.14, n.4, p. 620-627, out/dez. 2019. Disponível em: ojs.c3sl.ufpr.br . Acesso em: 04 out. 2022.

Sampaio RF, Mancini MC. Estudo de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. Rev. Bras. Fisioter. 2017;11(1):83-89.

Santos EI, Valois BRG. Riscos ocupacionais relacionados ao trabalho de enfermagem: revisão integrativa de literatura. Revista Augustus. 2018;32(16):78-89.

SANTOS, S. R. dos *et al*. Qualidade de vida do idoso na comunidade: aplicação da escala de Flanagan. **Revista Latino-Americana de Enfermagem,** São Paulo, v. 10, n. 6, p. 757-764, set. / out. 2020.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Rev Latino am Enfermagem,** v. 14, n.1, p.54-60, jan/fev. 2016. Disponível em: www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a08.pdf. Acesso em: 04 out. 2022.

Silva LA, Secco IAO, Dalri RCMB, Araújo SA, Romano CC, Silveira SE. Enfermagem do trabalho e ergonomia: prevenção de agravos à saúde. Rev. Enferm UERJ. 2019;19(2):317-323.

TELLES, L. D. *et. al.* Qualidade de Vida no Trabalho (Monografia). UNISALESIANO,2016

TELLES, S. H.; PIMENTA, A. M. C. Síndrome de Burnout em agentes comunitários de saúde e estratégias de enfrentamento. **Revista Saúde e Sociedade,** São Paulo, v. 18, n. 3, p. 467-478, 2019.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Manage. Rev**., Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 2017.