



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA-LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA - FAI
CURSO BACHAREL EM ENFERMAGEM

MAIANI SOUSA DOS SANTOS
SABRINA EMANUELLE MOREIRA DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA DOS ENFERMEIROS: análise
comparativa entre jornada única e múltipla de trabalho no
Município de Itaituba, Pará**

Itaituba - PA

2023

MAIANI SOUSA DOS SANTOS
SABRINA EMANUELLE MOREIRA DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA DOS ENFERMEIROS: análise
comparativa entre jornada única e múltipla de trabalho no
Município de Itaituba, Pará**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para a obtenção do título de
Bacharelado em Enfermagem.

Orientador: Profº Dr. Jossehan Galucio da Frota

Itaituba - PA

2023

MAIANI SOUSA DOS SANTOS
SABRINA EMANUELLE MOREIRA DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA DOS ENFERMEIROS: análise
comparativa entre jornada única e múltipla de trabalho no
Município de Itaituba, Pará**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para a obtenção do título de
Bacharelado em Enfermagem.

Orientador: Profº Dr. Jossehan Galucio da Frota

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ Nota: 100
Prof.º Dr. Jossehan Galucio da Frota.

Avaliador: _____ Nota: 100
Profº. Esp. Raimison Antonio de Abreu Santos

Avaliador: _____ Nota: 100
Profº. Ma. Elisabete Erika Schaly

Resultado: _____ APROVADAS Média: 100

Data: 24 de março de 2023

Dedicamos essa conquista ao nosso Deus, as nossas Famílias, em especial os nossos pais que sempre nos incentivaram e apoiaram, sem vocês, nada disso seria possível. Dedicamos esse trabalho também à memória de três eternas estrelinhas que partiram cedo demais e não tiveram a oportunidade de viver esse sonho conosco, Maria Francisca silva da Luz (Miúda), Maria Eunice da Conceição e Luiz Souza da Silva. Amamos vocês.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por nunca me fazer desacreditar que nada é impossível para aquele que crê e me dar a oportunidade de viver essa promessa, por ter permitido que eu tivesse saúde e determinação para não desanimar durante esses anos de curso, obrigada paizinho (S.M.).

Aos meus pais **Elzirene Ferreira de Sousa** e **José Benedito dos Santos Sousa**, por embarcarem nesse sonho comigo mesmo quando parecia impossível, por estarem comigo durante toda essa jornada me apoiando e me incentivando (S.M.).

As minhas irmãs **Mayara Souza dos Santos** e **Maikete Sousa dos Santos**, por toda parceria e cumplicidade, por serem meu Porto Seguro, minha inspiração e motivação para que eu conseguisse chegar até aqui (S.M.).

Ao meu sobrinho **Ian Pereira de Sousa**, que mesmo tão pequeno me faz querer ser melhor a cada dia, me dar força para prosseguir. É tudo por você minha vida. (S.M.).

Ao meu marido **Isaías Silva Rêgo** que compartilha a vida comigo, que tanto contribui para que eu conseguisse alcançar meu objetivo, grata por sempre fazer o possível por mim, por sempre estar ao meu lado (S.M.).

Aos meus amigos de turma, **Gabriela Ludmila** e **Victor Gabriel**, por toda amizade e parceria durante esses 5 anos, com vocês os dias ficaram mais leves e felizes.

A minha parceira de TCC **Sabrina Emanuelle** que topou enfrentar esse desafio ao meu lado mesmo sabendo das dificuldades que enfrentaríamos, você tem sido meu ponto de apoio durante toda essa jornada, meus olhos e meus ouvidos durante todas as sextas feiras em que eu não estava presente em sala de aula, obrigada pela amizade e dedicação, por sempre me ajudar sem cobrar nada em troca, saiba que foi uma peça fundamental para que eu chegasse até aqui (S.M.).

Aos amigos de vida, **Milena Sousa**, **Marina Sousa**, **Jamilly Lima**, **Raquel Sany**, **Luana Paula**, **Geizislane Lopes**, **Fernando Moraes**, **Magno Abraão**, que sempre estão presentes e torcem pelo meu sucesso (S.M.).

Inicialmente quero agradecer a Deus, pois, sem ele nada seria possível e eu não estaria aqui desfrutando destes momentos que são tão importantes para mim que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos. Ajudando-me a vencer, mas uma etapa (S.S.).

Aos meus pais, **Laura Moreira da Silva** e **José Nilton Vieira da Silva**, que me deram a vida e dedicaram suas vidas para que não me faltasse nada, me dando todo o suporte necessário para que eu chegasse até aqui. Pelo apoio incondicional em todos os momentos, vocês são minha referência, minha inspiração e meu orgulho. Obrigada por tudo, amo muito vocês (S.S.).

Aos meus irmãos, **Luiz Felipe** e **Ana Paula**, esses dois que são como se fossem pedaços de mim, que mesmo de pouca idade, apenas a existência deles dois me dá forças para viver, e saber que precisam de mim (S.S.).

Aos meus familiares, aos que realmente vibram com minha vitória e fazem parte da minha vida. Como os meus avós maternos e paternos por terem me ensinado que uma vida deve ser construída baseada na honestidade e respeito (S.S.).

Aos meus tios(as), pelas várias demonstrações de carinho e apoio. Também a todos os meus primos que de certa forma teve impacto na minha trajetória (S.S.).

Aos meus amigos próximos ou distantes que posso sempre contar, que me deram apoio, carinho e fizeram a diferença na minha vida. Especialmente a **Werlla Prata, Amanda Eloi, Nagila Gomes, Alana Gabriele, Beatriz Lima** e entre outros que torceram por mim (S.S.).

Quero agradecer também a minha dupla, **Maiani Sousa**, há quem sou muito grata por essa parceria nesses longos anos de estudo, obrigada por ser essa amiga maravilhosa e que tenho maior orgulho dividir esse projeto e por tudo o que fizemos até aqui, uma amizade que vou levar para sempre (S.S.).

Aos meus amigos de graduação, que viveram comigo todo esse processo de formação, e que foram muito importantes e eu nem consigo imaginar como seriam sem as suas presenças. Então agradeço especialmente a **Gabriela Ludmila, Victor Gabriel**, e também alguns demais amigos de graduação que tenho profundo carinho (S.S.).

A todos os professores que fizeram parte da minha caminhada, desde aqueles que me ensinaram a ler e a escrever até os que fazem parte da minha

graduação como futura Enfermeira. Agradeço imensamente por todas as lições e aprendizados, vocês são responsáveis por quem sou hoje e pela futura profissional que serei. Agradeço também a equipe da Clínica Viver Clín. que contribuíram de alguma forma neste trabalho (S.S.).

Agradeço a todos que de alguma forma me ajudaram ou contribuíram para essa realização. Vocês foram essenciais para que eu chegasse até aqui, essa conquista também é de vocês. Obrigada! (S.S.).

Agradecemos ao nosso orientador, **Dr Jossehan Frota**, que nos conduziu o trabalho com paciência e dedicação, sempre disponível a compartilhar todo o seu vasto conhecimento. Sem esta ajuda seria impossível concretizar o estudo.

Agradecemos também a todos professores da instituição, especialmente, **Alessandra, M^a Bernadeti Coelho, Cristhianny Almeida, Bruna Santana, Adriano Coutinho, Raimisson Abreu, Cleidson Colares, Karen Kluska, Edilane Melo, Cleidiane Jesus, Thalyta Mariany, Nelcilene Melo, Rosangela Aguiar, Karla, Tamires, Ivaneide**, que certamente contribuíram positivamente para nossa formação, aprender com vocês ao longo dos anos foi muito importante. Vale ressaltar também a contribuição da Coordenadora **Elisabete Erica Schaly** que sempre deu o seu melhor frente a coordenação do curso de Enfermagem, muito obrigada.

Agradecemos também aos profissionais entrevistados pela prestativa contribuição.

Seu trabalho vai preencher uma parte grande da sua vida e a maneira de ficar realmente satisfeito é fazer o que você acredita ser um ótimo trabalho. A maneira de fazer um excelente trabalho é amando o que você faz.

” Steve Jobs”

RESUMO

O trabalho sempre esteve presente na vida do ser humano pois nele que se busca por realização pessoal e profissional, títulos e gratificação. Em vista disso, a qualidade de vida no trabalho é essencial para entender se os colaboradores estão satisfeitos e motivados, ela é a visão do indivíduo sobre a vida, no contexto da cultura e sistema de valores os quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. A busca pela qualidade de vida vem se tornando cada vez mais necessária, é parte do direito do trabalhador conviver em um ambiente de trabalho que o proporcione motivação e satisfação da melhor forma possível. O presente estudo ocorreu no Município de Itaituba no Estado do Pará, é do tipo teórico-empírico, de levantamento, exploratório e de cunho quantitativo. Foi utilizado ainda um questionário estruturado com questões objetivas. Os dados foram obtidos especificamente com enfermeiros que trabalham na rede pública. Para a coleta de dados foi aplicado um questionário com base na TQWL-42 (adaptado) A maioria dos entrevistados é do gênero feminino, solteiro e com a faixa etária predominante de 22 a 32 anos. Com relação aos enfermeiros que possuem uma e múltiplas jornadas de trabalho, não foi observado grandes diferenças nos aspectos relações interpessoais, variedade de tarefa, autoestima, disposição física e mental e tempo de repouso, pois, esses profissionais estão “muito satisfeitos” ou “satisfeitos”. O estudo mostrou diferença nas respostas dos profissionais com relação ao aspecto tempo de lazer. Quanto aos aspectos jornada de trabalho e recursos financeiros, ambos os profissionais, assinalaram estar “insatisfeitos” e “muito insatisfeitos”. Ficou evidente ainda, que os enfermeiros estão “satisfeitos” com relação a sua autoavaliação. A QVT está relacionada a vários fatores como: a convivência com o outro no âmbito do trabalho, aspectos salariais, integração social, respeito, saúde, incentivo, suporte e possibilidade de lazer. Conclui-se, que os enfermeiros entrevistados, tanto com uma como múltipla jornada de trabalho, no contexto geral possuem uma boa qualidade de vida no trabalho.

Palavras chave: Ambiente. Motivação. Realizações

ABSTRACT

Work has always been present in the life of the human being because it seeks personal and professional fulfillment, titles and gratification. In view of this, the quality of life at work is essential to understand if employees are satisfied and motivated, it is the individual's view of life, in the context of the culture and value system that he lives in relation to his goals, expectations, standards and concerns. . The search for quality of life is becoming increasingly necessary, it is part of the worker's right to live in a work environment that provides him with motivation and satisfaction in the best possible way. The present study took place in the municipality of Itaituba in the State of Pará, it is theoretical-empirical, survey, exploratory and quantitative in nature. A structured questionnaire with objective questions was also used. The data were obtained specifically from nurses working in the public network. For data collection, a questionnaire was applied based on the TQWL-42 (adapted) The majority of respondents are female, single and with the predominant age group from 22 to 32 years. Regarding nurses who have one and multiple work days, there were no major differences in aspects of interpersonal relationships, variety of tasks, self-esteem, physical and mental disposition and rest time, because these professionals are "very satisfied" or "satisfied". The study showed a difference in the responses of professionals regarding the leisure time aspect. Regarding the workday aspects and financial resources, both professionals reported being "dissatisfied" and "very dissatisfied". It was also evident that nurses are "satisfied" with their self-assessment. . QVT is related to several factors such as: living with the other in the scope of work, wage aspects, social integration, respect, health, incentive, support and possibility of leisure. It is concluded that the nurses interviewed, both with one and multiple work days, in the general context have a good quality of life at work.

Keywords: Environment. Motivation. Achievements.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Classificação de qualidade de vida no trabalho. Fonte: Timossi <i>et al</i> (2009).....	33
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 -	Gênero dos participantes com uma e múltipla jornada de trabalho no Município de Itaituba, Pará. Coluna vermelho: sexo feminino. Coluna azul: sexo masculino. Fonte: Elaborado por Sousa e Silva (2023).....	35
Gráfico 2 -	Faixa etária dos participantes com uma e múltipla jornada de trabalho no Município de Itaituba, Pará. Fonte: Elaborado por Sousa e Silva (2023).....	36
Gráfico 3 -	Estado civil dos enfermeiros com uma e múltipla jornada no Município de Itaituba, no Pará. Coluna laranja representando de acordo com as porcentagens do estado civil dos profissionais. Elaborado por Sousa e Silva (2023).....	38
Gráfico 4 -	Valor médio dos aspectos dos enfermeiros com uma jornada de trabalho no Município de Itaituba, Pará. Coluna laranja – muito satisfatório, coluna cinza – satisfatório, coluna vermelha – insatisfatório, e coluna azul – muito insatisfatório. Sobre as colunas encontra-se as respectivas esferas: Soc/Rel – Sociológico e Relacional, Amb/Org – Ambiental e Organizacional, Psi/Com – Psicológico e Comportamental, Bio/Fis – Biológico e Fisiológico, e Eco/Pol – Econômico e Político Elaborado por Sousa e Silva (2023).....	39
Gráfico 5 -	Valor médio dos aspectos dos enfermeiros com múltipla jornada de trabalho no Município de Itaituba, Pará. Coluna cinza – satisfatório, coluna vermelha – insatisfatório, e coluna azul – muito insatisfatório. Sobre as colunas encontra-se as respectivas esferas: Soc/Rel – Sociológico e Relacional, Amb/Org – Ambiental e Organizacional, Psi/Com – Psicológico e Comportamental, Bio/Fis – Biológico e Fisiológico, e Eco/Pol – Econômico e Político Elaborado por Sousa e Silva (2023).....	41

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho baseado na tqwl-42.....	31
Quadro 2 -	Esferas e aspectos adaptados da escala de TQWL-42.....	32

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANET	Associação Nacional de Enfermagem do Trabalho
OMS -	Organização Mundial da Saúde
QV -	Qualidade de Vida
QVT-	Qualidade de Vida no Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
TQWL-	Total Quality of Work Life
WHOQOL-	World Health Organization Quality of Life

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	17
2.1	QUALIDADE DE VIDA.....	17
2.1.1	Contexto histórico.....	17
2.1.2	Conceitos de qualidade de vida.....	17
2.2	MÉTODO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA.....	18
2.3	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	18
2.3.1	Contexto histórico.....	18
2.3.2	Conceitos qualidade de vida no trabalho.....	19
2.4	MODELO TEÓRICO TQWL-42.....	19
2.5	ESFERA E ASPECTOS DA TQWL-42.....	20
2.6	ENFERMAGEM DO TRABALHO.....	22
2.7	POLITICAS PÚBLICAS DA QVT NA ENFERMAGEM.....	28
3	METODOLOGIA.....	29
3.1	TIPO DE ESTUDO	29
3.2	LOCAL DO ESTUDO E POPULAÇÃO AMOSTRAL.....	29
3.3	COLETA DE DADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	30
3.4	CRITÉRIO DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO.....	33
3.5	ANALISE DOS RISCOS E BENEFÍCIOS.....	33
4	RESULTADO E DISCUSSÃO.....	35
5	CONCLUSÃO.....	46
	REFERÊNCIAS.....	48
	ANEXO A - CARTA DA ANUÊNCIA.....	56
	ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	57

1 INTRODUÇÃO

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) a qualidade de vida é a visão do indivíduo sobre a vida, no argumento da tradição e sistema de valores nos quais ele está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (OMS, 1998).

O trabalho faz parte da vida do ser humano pois nele que se busca por realizações pessoais, títulos e gratificações por toda dedicação. Essas questões são de suma importância para o bom desempenho profissional do funcionário no ambiente de trabalho (STURZA; MARQUES, 2017).

Além disso, também é essencial para as realizações profissionais, entretanto o trabalho é um dos principais causadores de stress na atualidade e isso influencia direto na atuação do profissional. É perceptível que quando se tem benefício e valorização digna são razões que interferem na qualidade de vida dos profissionais (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012).

Em diversas conferências, ao explicar sua pirâmide o próprio Maslow enfatizava que as pessoas possuem necessidades diferentes quando relacionadas a motivação. Segundo ele, alguns empregados procuram pela autorrealização no ambiente de trabalho, outros não. A ideia de realização através do trabalho, alinhadas aos objetivos de empresas podem gerar vários benefícios a favor de todos, instituição e funcionário (PEDROSO, 2010).

O ambiente de trabalho passa a ser um local aonde determinados profissionais dedica uma grande parte da sua vida, e acaba convivendo, presenciando situações de sofrimento, dor, tragédias, estresses que põr fim a qualidade de vida é afetada (ANDRADE; ANDRADE; LEITE, 2015).

Segundo Moraes-Filho e Almeida (2016), relatam que os fatores desencadeantes da Má qualidade de vida no trabalho (QVT) são estresse ocupacional, carga horária elevada, demanda de trabalho, pressão exercida por gestores e pacientes, baixa remuneração, instabilidade do emprego, o trabalho desenvolvido em alta complexidade e o acúmulo de funções na prática diária.

Alguns profissionais optam por jornadas múltiplas de trabalho tendo como foco o aumento da renda familiar, entretanto, essa situação muitas vezes pode causar condições que podem gerar uma série de problemas negativos na vida desse

indivíduo, desencadeando fatores estressores, que interferem diretamente sobre a qualidade de vida (ROCHA, 2017).

A qualidade de vida não está apenas conectada na definição de alimentação saudável, e sim também no cuidar de saúde, bem-estar, qualidade de vida no trabalho, aquisições pessoais e intrapessoais, ideias otimistas e das energias que o indivíduo manifesta no decorrer do seu dia a dia (SILVA *et al.*, 2006).

Quando não se tem descanso e lazer necessário, o bem estar do indivíduo é prejudicial, podendo assim alterar na qualidade do amparo prestado aos pacientes, ocasionando falhas devido ao excesso de trabalho (CHIAVENATO, 2008).

Baseado nessas informações, surge a seguinte problemática: Qual o perfil social e qualidade de vida dos profissionais de saúde que possuem uma e múltiplas jornadas de trabalho?

O objetivo desse estudo é descrever a qualidade de vida de enfermeiros com uma e com múltipla jornada de trabalho, indicando e comparando suas esferas e aspectos. Além de conhecer o perfil social (gênero, faixa etária e estado civil) desses profissionais de saúde.

A qualidade de vida no trabalho é essencial para o entendimento da empresa com relação a satisfação e/ou motivação dos seus colaboradores, afinal, as pessoas felizes são bem mais produtivas e retribuem todo o bem-estar de vida na forma de resultado (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

No Município de Itaituba estudos relacionados ao QVT ainda não foram realizados, sendo este o pioneiro. Pesquisas assim, são importantes principalmente para o trabalhador da área da saúde, tendo em vista que o principal foco é garantir a melhora do paciente visando uma assistência qualificada e humanizada.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 QUALIDADE DE VIDA

2.1.1 Contexto Histórico

Estudiosos nos anos 50 começaram a pesquisar sobre a qualidade de vida, com o objetivo principal do estudo, analisarem as pessoas e encontrarem formas para deixá-las mais motivadas e determinadas a fazerem tudo da melhor forma possível. Apesar do termo qualidade de vida ainda não ser aplicado diretamente nas pesquisas concluídas, o assunto abordado já estava relacionado a mesma (REIS-JUNIOR, 2008).

A expressão “qualidade de vida” foi usada pelo Lyndon B. Johnson, 36º presidente dos Estados Unidos somente no ano de 1964, quando realizou seu discurso sobre os objetivos não serem medidos através da situação financeira e sim medidos através da qualidade de vida que propicia as pessoas (FLECK *et al.*, 1999).

2.1.2 Conceitos de qualidade de vida

Segundo a OMS (1998), o conceito de qualidade de vida passou a ser considerado como importante para o estado de saúde e de bom funcionamento.

Após a sociedade demonstrar um interesse crescente quanto ao termo QV, conceitos diferentes também surgiram, o que caracterizou a qualidade de vida como um assunto subjetivo e bem comentados. Os políticos, filósofos, psicólogos e pesquisadores sociais despertaram interesses aos conceitos como “condições de vida” e “motivação de vida” (REIS-JUNIOR, 2008).

Hoje, a QV está sendo usada em dois seguimentos: o primeiro na linguagem utilizada por populares em geral, profissionais de várias áreas, como jornalistas, políticos e gestores. O Segundo na pesquisa científica, utilizada nas áreas da medicina, economia, educação, psicologia, enfermagem e outras áreas da saúde (REIS-JUNIOR, 2008).

Quando falamos em QV, existe uma grande diversidade, pois cada pessoa pensa de forma individualista, com aspectos e princípios diferentes relevantes comparando-os com sua vida. Ser bem de vida, ter uma família estruturada, ter reconhecimento no trabalho, possuir estabilidade financeira, usufruir de lazer e saúde são situações que podem ter valores diferenciados para cada pessoa (MINAYO; HARTZ; BUS, 2000).

Para Reis-Junior (2008), a QV irá ser diferenciada entre fatores biológicos, sociais e psicológicos, também engloba a integração entre o indivíduo com a sociedade.

2.2 MÉTODO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA

A procura de um método que avaliasse a QV dentro de uma abordagem objetivamente, a OMS desenvolveu um projeto colaborativo com a formação da WHOQOL-100 que constitui em 100 itens que avalia de certa forma a qualidade de vida do indivíduo (FLECK *et al.*, 1999).

Era primordial o questionário ser breve por conta da necessidade de tempo para preenchê-lo e por esse motivo a OMS desenvolveu uma opção abreviada da WHOQOL-100 para a WHOQOL- bref, uma versão curta e de empreendimento útil para avaliação da QV. (FLECK *et al.*, 2000).

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.3.1 Contexto histórico

Desde a época da revolução industrial entre os séculos XVIII-XIX as empresas se aproveitavam da mão de obra dos trabalhadores e aglomerava-os para aumentar a produção, assim, proporcionando longas jornadas de trabalho e exposição constante a acidentes, além disso, praticavam a exploração infantil, ignorando total as condições desumanas de trabalho, perante a tantos atos, surgiu então a necessidade de desenvolver o método que qualificasse a produtividade (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

A princípio nos anos 50 especificamente em Londres, pesquisadores deram o início de desenvolver a QVT, entretanto somente na década de 60 foi analisado e aplicado essa abordagem, para que haja modificações e condições favoráveis de trabalho e também a saúde e bem-estar geral dos trabalhadores (PEDROSO, 2010).

Na década de 70 teve a suspensão do processo da QVT, que felizmente reiniciou nos anos 80, com o avanço da qualidade de vida e nos valores do indivíduo na questão trabalhista, no propósito de compreender o ambiente de trabalho. Conforme a divulgação do conhecimento sobre a QVT, somente nos anos 90 chegou no Brasil, com isso o estudo se difundiu em todo território nacional (SILVA *et al.*, 2006).

2.3.2 Conceitos qualidade de vida no trabalho

De acordo com Chiavenato (2004), a definição da QVT é geralmente ligada ao bem-estar do profissional e na satisfação pois influência direta ou indiretamente no seu trabalho.

A qualidade de vida no trabalho é de suma importância, no entanto não se trata somente como a forma que determinado profissional age dentro do seu ambiente de trabalho, pois a QV está relacionada diretamente no seu trabalho, fazendo que o profissional encontre de certa forma o equilíbrio em ambas qualidades seja ela pessoal ou profissional (MENDES; LEITE, 2012).

Segundo Gramms e Lotz (2017), o conceito de QVT é expressar a rotina no trabalho, ou seja, mesmo que o profissional esteja no seu ambiente de trabalho contribui diretamente querendo ou não a sua vida pessoal e está relacionada na QV.

De acordo com Walton (1973), acredita-se que o local em que o profissional trabalha, não se deve ocupar 100% do seu tempo, no caso espaço da vida de um indivíduo, pois o mesmo sugere o equilíbrio entre ambas as partes, profissional ou pessoal.

Os motivos como satisfação com o trabalho e desempenho do trabalhador podem sim influenciar na qualidade de vida, pois a QVT comprova que ambas definições estão ligadas (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

2.4 MODELO TEÓRICO TQWL-42

Optar por um método de avaliação sobre um determinado estudo é uma tarefa subjetiva, porem alguns critérios deve ser levado em consideração como o tipo de instrumento e a forma, que será aplicado e se é adequado para o estudo (PEDROSO, 2010).

Dessa forma o instrumento utilizado é a escala nomeada de TQWL-42, o significado da sigla é a abreviação de Total Quality of Work Life (Qualidade de Vida no Trabalho Total), o algarismo 42 que é enfatizado, é o número de questões indicativo à QVT. No entanto a palavra “total” que é citada na QVT está relacionada de certa forma global (PEDROSO, 2010)

Quando se trata de qualidade de vida no trabalho, o autor Richard Walton é muito reconhecido por se tratar do primeiro a se aprofundar nesse tema, apesar de

haver indícios de outros pesquisadores, somente o modelo de Walton que é amplo em relação aos dos outros e é muito bem citado pois o seu modelo abrange na avaliação da QVT (TRINDADE, 2017).

Apesar dos estudos sobre a QVT surgirem de forma aprofundada por Walton, o mesmo somente desenvolveu um modelo teórico que faz alusão a diferentes aspectos, mas não criou um modelo capaz de avaliar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais (PEDROSO, 2010).

De acordo com Walton (1973), os critérios usados para a criação da TQWL-42 foram baseados em seus modelos clássicos de QVT junto com o modelo criado pela Organização Mundial da Saúde o WHOQOL-100 que foi essencial no estudo.

A TQWL-42 é constituída por esferas e aspectos, totalizando 40 questões, acrescentadas de duas perguntas que abordam a auto avaliação da QVT. De certa forma às questões pertence a cada aspecto, e com isso foi desenvolvido um padrão, na qual usam questões objetivas para diagnosticar o nível acometida no aspecto está abordado na vida do profissional, outra questão é avaliar o nível de satisfação do profissional em relação a tal variável. Assim questões são reunidas por esfera e por aspecto, fazendo assim com que as questões pertencem a um mesmo grupo sejam respondidas de forma organizada e por sequência (PEDROSO, 2010).

2.4.1 Esferas e Aspectos da tqwl-42

Esse questionário apresenta cinco esferas que irão avaliar e descrever a qualidade de vida e o perfil social dos profissionais de saúde que possuem jornadas múltiplas de trabalhos, seus aspectos se definem da seguinte forma segundo Pedroso (2010):

2.4.1.1 Esfera biológica/fisiológica

- Disposição física e mental: disposição para realizar as atividades do trabalho;
- Capacidade de trabalho: capacidade de realizar as tarefas com êxito;
- Serviços de saúde e assistência social: Tais serviços devem ser oferecidos pela empresa ao funcionário para um melhor resultado (assistências médicas, odontológica, psicológica);

- Tempo de repouso: tempo disponível para descanso do funcionário entre uma jornada e outra de trabalho.

2.4.1.2 Esfera psicológica/comportamental

- Autoestima: avaliação do empregado sobre si mesmo no ambiente de trabalho;
- Significância da tarefa: compreensão da pessoa sobre a importância do seu trabalho para a empresa e para a sociedade este está inserido;
- Feedback: após informação sobre o desempenho do indivíduo gerado durante o tempo de trabalho;
- Desenvolvimento pessoal e profissional: nível com que a empresa capacita e promove o aprimoramento profissional e pessoal do trabalhador.

2.4.1.3 Esfera sociológica/relacional

- Liberdade de expressão; direito que o trabalhador tem de expor suas ideias e opiniões sem que isso traga algum tipo de penalidade para ele.
- Relações interpessoais: relacionamento entre o entre todas as pessoas em um ambiente de trabalho.
- Autonomia: o trabalhador tem a possibilidade de tomar decisões quando necessárias de acordo com sua função sem ter que pedir permissão para outrem;
- Tempo de lazer; tempo disponibilizado para praticar atividades de descanso e lazer.

2.4.1.4 Esfera econômica/política

- Recursos financeiros: Quanto dinheiro ganho com o trabalho é suficiente para satisfazer as necessidades e sustentar o indivíduo a sua família;
- Benefícios extras: benefícios que tornam a empresa onde o indivíduo trabalha diferenciada das demais existentes;
- Jornada de trabalho: a jornada de trabalho precisa estar de acordo com a disposição do indivíduo para realizar suas atividades laborais;
- Segurança de emprego: sentimento de estar seguro no emprego, sem medo de ser demitido.

2.4.1.5 Esfera ambiental/organizacional

- Condições de trabalho aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, como luminosidade, conforto térmico e sonoro;
- Oportunidade para crescimento: possibilidade de crescer dentro da empresa através de promoções de cargo e plano de carreira;
- Variedade da tarefa: concretização de atividades de diferentes tipos de tarefa, evitando a monotonia;
- Identidade da tarefa: determina o quanto o trabalhador realiza a tarefa do início ao fim e não apenas uma parte da mesma.

A alta avaliação da qualidade de vida no trabalho não é feita em nenhuma esfera pois já indicará uma avaliação do respondente já sobre sua qualidade de vida.

2.6 ENFERMAGEM DO TRABALHO

A enfermagem é mais fixa enquanto ciência, mostrando corpo de conhecimento científico, firme que transmite desenvolvimento de pesquisa de ações, com o aumento das pesquisas e das publicações para o saber científico ocupa espaço significativo no contexto atual brasileiro como principal profissão com o objetivo de promover saúde e qualidade de vida, de prevenção de doenças que possam vir a agravar-se gerando assim, impactos contrários à saúde e de auxílio ao indivíduo e aos grupos onde estão inseridos, com destaque para as ações de ensino, gerenciamento, saúde e segurança no trabalho e auditoria, com importância ao bem social (MORAES, 2010).

Como profissão a enfermagem do trabalho iniciou-se nos finais do séc. XIX na Inglaterra na qual os enfermeiros trabalhavam em prol de prevenir doenças na saúde pública e realizavam visitas domiciliares para ajudar os trabalhadores acidentados ou doentes e suas famílias (MORAES, 2010).

No Brasil, enfermagem do trabalho é inclusa nas empresas de forma obrigatória desde a década de 1970, quando os governantes brasileiros passaram a exigir a contratação de profissionais capacitados e especializados, como: enfermeiro, engenheiro, técnico, médico e auxiliar de enfermagem, todos com especialização no trabalho (MORAES, 2010).

Para Bulhões (1986), a enfermagem do trabalho é uma particularidade voltada ao cuidado do trabalhador, em vista disso, preocupa-se com os que trabalham. Sua atenção volta-se para os indivíduos de categorias e dos setores de ocupação onde estão inseridos.

A enfermagem do trabalho é conhecida como o ramo da saúde pública e, assim, utiliza os métodos e técnicas para agregar na saúde pública, visando então a promoção da saúde do profissional; garantindo a proteção dos mesmo contra os riscos que podem vir a ocorrer em suas atividades trabalhistas e também contra agentes químicos, biológicos, físicos e psicossociais; além de agir na manutenção de sua saúde proporcionando alto grau de bem-estar físico, mental através de recuperação de lesões e de patologias ocupacional ou não ocupacional e na preparação para a volta ao trabalho (Silva *et al.*, 2006).

Durante a assistência ao paciente, os profissionais enfermeiros, são expostos a muitos riscos ocupacionais e ambientais, eles são causados por fatores físicos, químicos, mecânicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais, que são capazes de acarretar enfermidades ocupacionais e acidentes de trabalho (Silva *et al.*, 2006).

Riscos físicos tem a origem em diversas fontes de energia, promovida pelo ambiente de trabalho como por exemplos as temperaturas extremas, pressões anormais, ruídos, vibrações, radiações ionizantes e não-ionizantes, umidade, iluminação inadequada. Os riscos químicos estão ligados ao manuseio de gases, vapores anestésicos, antissépticos e esterilizantes. Riscos biológicos estão relacionados a bactérias, fungos, protozoários, vírus. E o material infectado, podendo causar doenças transmissíveis, assim como a tuberculose, rubéola, hepatite, herpes, escabiose e etc. (Silva *et al.*, 2006).

Diversos fatores contribui os riscos ergonômicos, como envolver o local inadequado de trabalho, elevação e transporte de peso, postura inadequada, erro de percepção de rotinas e serviços. Dentre os acidentes de trabalho dos profissionais de enfermagem, os que foram ocasionados por material perfuro cortante são os mais corriqueiros, isso acontece em decorrência do elevado número de manipulação, especialmente de agulhas, o que acaba apresentando prejuízos aos trabalhadores e instituições. Esses acidentes podem ofertar riscos ao bem-estar física e mental dos labutadores (Silva *et al.*, 2006).

Ponderando que o local de trabalho sendo um hospital é apresentado como insalubre, pois é exposto aos acontecimentos, pois reúne pacientes portadores de

diversas doenças. Além disso, alguns procedimentos podem oferecer riscos de incidentes para os profissionais de enfermagem durante a prestação da assistência ao paciente (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUE, 2012).

O enfermeiro do trabalho desempenha suas atividades a funções básicas como: funções de técnicas que envolvem dinâmicas, seriedade visual, antropometria e verificação dos sinais vitais, funções de administrativo, curativos, administração de medicações, coleta de sangue para realização de exames, e atividades complementares que envolvem pesquisa e produção científica, além de campanhas de vacinação, prevenção de enfermidades ocupacional, atividades visando promover à saúde, limpeza e esterilização de todos os material; cargos de ensino, apresentando programas para solicitar saúde e segurança no trabalho, cautela de acidente, entre outras atividades educativas(MORAES, 2010).

A prática do enfermeiro do trabalho é contribuir afim evitar e eliminar os riscos existentes no local de trabalho e garantir a qualidade de vida do trabalhador. Portanto, pode se assegurar que o enfermeiro do trabalho realiza suas atividades não só comboiando a saúde do trabalhador, mas focando-se também ao cuidado e prevenção acidentes e doenças nos setores de trabalho (SILVA *et al.*, 2006).

O enfermeiro do trabalho hoje passou a desenvolver papel de importante na saúde do trabalhador, garantindo segurança no local de trabalho que estão sob sua responsabilidade, é também aquele profissional que tem obrigação de levar informação, garantir cuidados a todos de forma clara e objetiva. Para utilização de recursos variados a empresa juntamente com os recursos humanos e financeiros podem desenvolverem atividades que se fazem necessárias na atuação do atendimento, guiando ações em busca de promoção da saúde e da segurança no trabalho, prevendo acidentes e evitando doenças relacionadas com a metodologia de trabalho. (SILVA *et al.*, 2006).

Para avanço da qualidade de vida no trabalho na área de saúde, é preciso definir uma avaliação da satisfação dos profissionais da área da saúde, pois neste processo serve para obter as opiniões internas e detectar os fatores que interferem na QV e QVT da Enfermagem (FARIAS, 2007).

Para Sucesso (1998), a QVT refere que parte responsável da promoção de saúde é realizada a partir de políticas públicas, que deveriam preservar os direitos dos trabalhadores, no entanto, sabe-se que as organizações no trabalho devem

conseguir a sua parte, principalmente facilitando a melhoria da auto realização dos profissionais de enfermagem.

O direcionamento é que as companhias ajustem conjuntos de multiprofissionais, assim, sob uma visão ampla a segurança em relação a saúde do trabalhador estará protegida. (BULHÕES, 1986).

O enfermeiro do trabalho passou por muitos processos de estudos, esse profissional atua hoje diretamente em empresas visando não somente prevenir acidentes e doenças laborais, mas garantir a promoção da saúde do empregado. Atuar nessa área exige uma especialização do profissional de enfermagem para que ele possa se tornar habilitado ao desenvolvimento de suas práticas em colaboração com os trabalhadores. (BULHÔES, 1986).

Particularmente na área da saúde do trabalhador, o processo da enfermagem atua no contexto de promover cuidados e proteger os trabalhadores, afim de torná-los conscientes das legislações e dos possíveis riscos que estão expostos, fazendo assim com que participem e colaborem com o autocuidado. Pretendendo assim, minimizar os riscos e danos ocupacionais e garantir a QVT dos mesmos. (BULHÔES, 1986).

Compreende-se que o dever do enfermeiro do trabalho tem sido essencial na busca pela qualidade de vida e de saúde do trabalhador. Assim sendo, o enfermeiro do trabalho vem ganhando, no contexto de organização, um papel muito importante que merece atenção e um destaque importante. Uma circunstância que contribui para a saúde do trabalhador, além da orientação e da prevenção de acidentes e de doenças laborais, influenciando de forma positiva o bem-estar dos funcionários e assim, conseqüentemente, o bem-estar da empresa em questão (SILVA *et al.*, 2006).

Para alguns essa postura é criticada porque consideram que o enfermeiro do trabalho age como gerente e fiscal do serviço de saúde porque assim, desenvolvem a prática autônoma, auto motivada e auto controladora, o que compete-lhe fazer o mapeamento das necessidades da saúde de companhia e de trabalhadores, assim, desenvolvendo e implementando melhorias através de um programa de saúde que ofereça cuidados médicos baratos e eficientes (SILVA *et al.*, 2006).

Enfermagem no trabalho é de função de caráter e deve ser desenvolvida em condições que contribuam para o desenvolvimento do profissional, respeitando sua integridade física e mental que é de suma importância, mas nem sempre essa

situação é considerada e para impedir o surgimento de agravos e ação ativa, é essencial a implementação de medidas preventivas necessárias (DEJOURS *et al.*, 2007).

Uma das razões que colaboraria para a QVT, segundo os trabalhadores da área de enfermagem, é a motivação para o trabalho. Segundo os próprios profissionais, deveria ser incentivada por meio de remuneração justa ou outras formas de incentivo. Assim, a remuneração condizente ao cargo e às aquisições alcançadas, geraria uma satisfação maior entre os profissionais da enfermagem. Incluir um tempo dentro da carga horária desses trabalhadores dedicado para realização de cursos de para atualização ou aperfeiçoamento, com certeza, colaboraria para a diminuição da preocupação entre os trabalhadores, fato esse ocorrido pelas mudanças constantes do conhecimento (FARIAS, 2007).

Destaca-se que o papel designado ao enfermeiro do trabalho está limitado ao cuidado e a assistência do trabalhador, neste sentido, desenvolver um programa de saúde de maneira a garantir que a empresa adote em seu quadro, funcionários saudáveis e custo reduzido é o seu único dever, além de sempre estarem à disposição da mesma. Sendo assim, encontram-se destaque diferenciados a essa afirmação, visando a contratação do enfermeiro em uma indústria ou organização com o principal objetivo de promoção de saúde, além de guardar e recobrar a saúde dos trabalhadores (BULHÕES, 1986).

De acordo com a Associação Nacional de Enfermagem do Trabalho ANENT, a organização trabalha há anos em procura de contribuição para a formação de enfermeiros do trabalho, oferecendo-os capacitações, e troca de experiências, afim de desenvolver estudos diversos, sempre com o objetivo de promoção do profissional, que são diversas as atribuições do enfermeiro do trabalho principalmente na atualidade no contexto de organizações que vão desde o estudo do início das condições de trabalho, identificações dos riscos futuros, até o desenvolvimento das ações que visam à promoção da saúde do trabalhador, envolvendo os cuidados de segurança, higiene até avanços do próprio trabalho (ANENT, 2015).

Portanto, o papel do enfermeiro do trabalho está a cada dia se ampliando e se atualizando mais. Ele pode ser um profissional concentrado e cauteloso ao dia a dia da rotina da empresa, suas práticas e às categorias de trabalho às quais os funcionários está no cotidiano sujeitos. Espera-se do profissional de enfermagem se

dedica à um acompanhamento completamente rigoroso e insistente, afim de aceitar a identificação e o reconhecimento de os admissíveis riscos de acidentes ou de agentes que possam causar de doenças e logo em seguida, desenvolver técnicas e formas que ajudem a tornar mínimo os riscos nos quais os trabalhadores poderão ser acometidos (ANENT, 2015).

Diante do exposto, cabe ao enfermeiro do trabalho fazer o levantamento de dados estatísticos, relacionando-os com as atividades funcionais do cotidiano e a executar e avaliar programas para prevenção de acidente, de enfermidades profissionais e não profissionais, além da prestação de primeiros socorros dentro do ambiente de trabalho para proporcionar ainda um atendimento ambulatorial básico, como, aplicação de medicamentos, realização de curativos, aferição de pressão arterial, vacinações, inalações e testes rápidos e coletas de amostras para exames laboratoriais (ANENT, 2015).

Compreende-se dessa maneira que o papel do profissional de enfermagem do trabalho é sem dúvidas essencial na busca pela qualidade de vida e de saúde do próprio trabalhador. Sabendo disso o enfermeiro do trabalho tem ganhado destaques, no contexto das organizações, um papel fundamental e importante, que merece destaque a atenção pois uma vez colaborando para a saúde do trabalhador, através de orientação e prevenção de acidentes e doenças laborais, contribui com o bem-estar do funcionário e assim, por consequência positiva, para o bem-estar de todos (SILVA *et al.*, 2006).

Essa postura é algumas vezes criticada por autores que analisa que o enfermeiro do trabalho age diretamente na gerencia dos serviços de saúde porque desenvolve especialmente uma prática independente, e compete-lhe fazer levantamento das precisões de saúde da empresa onde está inserido desenvolvendo e criando alternativas e programas para a saúde, fornecendo cuidados médicos de forma eficiente, eficaz e mais barato (SILVA *et al.*, 2006).

Em outros termos, é competência de o enfermeiro realizar consultas de enfermagem assim como o auxílio do processo de enfermagem para com os trabalhadores, atentando-se na anamnese é de suma importância, para buscar a diminuição das mesmas. Compete-lhes também realizar os testes de acuidade visual através das medidas de biossegurança. Segue também a parte de implantar e avaliar alguns projetos realizados com equipe multidisciplinar. Por fim, e avaliar as atividades de assistência de enfermagem aos trabalhadores. Compete ainda

executar o tratamento e descarte de resíduos de acordo com a ANVISA (SILVA *et al.*, 2006).

De acordo com Bulhões (1986), afirma que o processo de enfermagem dentro da saúde, simboliza na promoção de cuidados e proteção aos pacientes, portanto os profissionais correm o risco de ser exposto e preocupa-se com a questão do seu próprio autocuidado diante da profissão.

2.7 POLÍTICAS PÚBLICAS DA QVT NA ENFERMAGEM

Políticas Públicas de Saúde são todos os atos e programas do governo os quais visam aperfeiçoar as condições de saúde da população em geral. Isso inclui tanto atos de serviços de atender, como de proteção e promoção da saúde. (GOMES *et al.*, 2009).

No âmbito das políticas públicas é possível identificar a relevância sobre o interesse pela avaliação da QVT, pois as informações abordadas são de fato incluída como indicadores na eficácia, eficiência e entre outras qualidades que são questionadas no local de trabalho (GOMES *et al.*, 2009).

De acordo com Fernandes (1996) algumas instituições não oferecem QVT para seus profissionais, sendo que faz parte de critérios essenciais, motivar e ter um ambiente adequado para realização de determinadas funções.

A saúde é considerada como um bem público, que favorece as políticas públicas perante a sociedade. A promoção em saúde é conceituada como uma estratégia que contribui a qualidade de vida da população. (GOMES, *et al.*, 2009).

No Brasil as políticas públicas de saúde, estão principalmente correlacionadas com a criação do Sistema Único de Saúde (SUS) pois de fato é um conjunto amplo que abrange diversos fatores, no qual tem o objetivo de oferecer a todos condições de saúde (GOMES *et al.*, 2009).

Além disso é fundamental que todos os profissionais estejam cientes sobre as legislações, principalmente as que reivindicam condições de trabalho enquanto exerçam seu papel, já que esses estão expostos a diversos riscos ambientais, físicos, mentais e doenças ocupacionais. Seja qual for, é necessário o envolvimento do setor de saúde do trabalhador verificar, interceptar e prevenir (MORAES, 2010).

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE ESTUDO

O presente estudo é do tipo teórico-empírico, de levantamento, exploratório e de cunho quantitativo. Foi utilizado um questionário estruturado com questões objetivas.

A pesquisa empírica pode ser chamada também de pesquisa de campo, pois ela engloba um conjunto de métodos no qual se busca informações sobre um determinado tema indo ao campo, assim, por meio de observações, coleta de dados, entrevistas, análise de dados, questionários entre outros, o autor pode realiza-la (CERVO; BERVIAN, 2007).

A pesquisa de levantamento é uma abordagem quantitativa que apresenta descrições numéricas sobre opiniões de uma determinada população ou atitudes. O pesquisador faz afirmações sobre a população a partir da amostra desses dados (CRESWELL, 2010).

O estudo exploratório busca explorar um determinado tema, de maneira a investigar para obter todos os resultados possíveis que estejam relacionados ao assunto estudado, facilitando o entendimento do contexto e das circunstâncias que estão envolvidas na ideia inicial (RUIZ, 2006).

A pesquisa quantitativa é a que trabalha com números, cálculos matemáticos, organização e tabulação de dados (ZUCOLOTTO, 2013).

O questionário estruturado pode ser determinado de maneira técnica de investigação composta por número elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo o conhecimento diversificado e de opiniões dos indivíduos (GIL, 1999).

3.2 LOCAL DO ESTUDO E POPULAÇÃO AMOSTRAL

O estudo ocorreu no Município de Itaituba no Estado do Pará, onde se estende por 62.042,472 km² e contava com 101.541 habitantes no último censo. A densidade demográfica é de 1,57 habitantes por km² no território. Situado a 18 metros de altitude, de Itaituba tem as seguintes coordenadas geográficas: Latitude: 4° 16' 9" Sul, Longitude: 55° 59' 23" Oeste (IBGE, 2022).

Os dados foram obtidos especificamente com enfermeiros que trabalham na rede pública (Posto de saúde, Hospital Municipal de Saúde e Unidade de Pronto Atendimento) do município de em vários setores (urgência e emergência, clínica

médica, obstetrícia, centro cirúrgico, administração, Unidade de terapia intensiva,), sendo eles, 60 enfermeiros (44 com um trabalho e 16 com múltiplos trabalhos), após autorização da Secretaria Municipal de Saúde (Anexo A).

3.3 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para a coleta de dados foi aplicado um questionário (Quadro 1) da TQWL-42 (adaptado) o qual permite o anonimato e que as pessoas o respondam no momento que lhes pareça adequado, ele é objetivo e leva pouco tempo para respondê-lo, ainda assim, com relação ao tempo de aplicação, não foi estabelecido um tempo para a entrega do questionário respondido. Já no que a respeito da constituição da amostra, procurou-se usar da maior heterogeneidade possível. O TQWL-42 permite avaliações qualitativas e quantitativas. Ele consta originalmente de 42 perguntas, das quais foram selecionadas apenas 23 perguntas, objetivas de múltiplas.

Os dados foram coletados nos meses de novembro a dezembro. E cada participante foi entrevistado em seu local de trabalho.

A TQWL-42 é numerada de acordo com a sua inserção, não somente no aspecto, mas também, na esfera, seguindo a numeração das questões presente nos instrumentos. Assim, as letras (A até E) que precedem a numeração da questão denomina a esfera que a questão pertence (Quadro 1).

Os números 1, 2, 3 e 4, que vem antes da pontuação (no quadro 1), fazendo menção ao aspecto pertencente à esfera, sendo que na esfera A (Biológica/Fisiológica) eles representam, respectivamente, os aspectos 1 - disposição física e mental e 2 - tempo de repouso. Na esfera B (Psicológica/Comportamental) eles representam, respectivamente, os aspectos 1 - Autoestima. Na esfera C (Sociológica/Relacional) eles representam, respectivamente, os aspectos 1 - relações interpessoais e 2 - Tempo de lazer. Na esfera D (Econômica/Política) eles representam, respectivamente, os aspectos 1 - Recursos financeiros e 2 - Jornada de trabalho. Por último, na esfera E (Ambiental/Organizacional), eles representam o aspecto 1 - Variedade da tarefa. A letra F representa o aspecto “Autoavaliação” da qualidade de vida no trabalho, que não está inserido em nenhuma esfera (Quadro 2).

Quadro 1 - Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho baseado na tqwl-42.

QUESTIONÁRIO:	
1- Idade: _____ anos	2- Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino
3- Estado civil: _____	
4 - Quantos trabalhos você possui? 1() 2() 3() 4() ou quantos? _____	
5- Qual o setor em que você trabalha? _____	
6- F 1.1 Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho? ☐ Muito ruim ☐ Ruim ☐ Bom ☐ Muito Boa ☐ Ótima	
7- A 1.1 Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho? ☐ Nunca ☐ Raramente ☐ Às vezes ☐ Repetidamente ☐ Sempre	
8- A 1.2 O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar? ☐ Muito insatisfeito ☐ Insatisfeito ☐ Médio ☐ Satisfeito ☐ Muito satisfeito	
9- A 4.1 Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho? ☐ Nunca ☐ Raramente ☐ Às vezes ☐ Repetidamente ☐ Sempre.	
10- A 4.2 Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir? ☐ Muito insatisfeito ☐ Insatisfeito ☐ Raramente insatisfeito ☐ Satisfeito ☐ Muito satisfeito.	
11- B 1.1 Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho? ☐ Nunca ☐ Raramente ☐ Às vezes ☐ Repetidamente ☐ Sempre.	
12- B 1.2 O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)? ☐ Muito insatisfeito ☐ Insatisfeito ☐ Raramente satisfeito ☐ Satisfeito ☐ Muito satisfeito.	
13- C 2.1 Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho? ☐ Nunca ☐ Raramente ☐ Às vezes ☐ Repetidamente ☐ Sempre.	
14- C 2.2 Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho? ☐ Muito insatisfeito ☐ Insatisfeito ☐ Raramente satisfeito ☐ Satisfeito ☐ Muito satisfeito.	
15- C 4.1 Com que frequência você pratica atividades de lazer? ☐ Nunca ☐ Raramente ☐ Às vezes ☐ Repetidamente ☐ Sempre.	
16- C 4.2 O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer? ☐ Nada ☐ Muito pouco ☐ Médio ☐ Muito ☐ Completamente	
17- D 1.1 O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades? ☐ Não ☐ Muito pouco ☐ Sim ☐ Muito ☐ Completamente	
18- D 1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?	

☐ Muito insatisfeito ☐ Insatisfeito ☐ Raramente satisfeito ☐ Satisfeito
☐ Muito satisfeito.

19- D 3.1 Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?
☐ Nada ☐ Muito pouco ☐ Médio ☐ Muito ☐ Completamente

20- D 3.2 O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?
☐ Muito insatisfeito ☐ Insatisfeito ☐ Raramente satisfeito ☐ Satisfeito
☐ Muito satisfeito.

21- E 3.1 Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?
☐ Nunca ☐ Raramente ☐ Às vezes ☐ Repetidamente ☐ Sempre.

22- E 3.2 O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?
☐ Muito insatisfeito ☐ Insatisfeito ☐ Raramente satisfeito ☐ Satisfeito
☐ Muito satisfeito.

23- F 1.2 O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?
☐ Muito insatisfeito ☐ Insatisfeito ☐ Raramente satisfeito ☐ Satisfeito
☐ Muito satisfeito.

Quadro 2- Esferas e aspectos adaptados da escala de TQWL-42.

ESFERAS	ASPECTOS
A: Biológica/ fisiológica	A 1.1 + 1.2 Disposição física e mental A 4.1 + 4.2 tempos de repouso
B: Psicológica/ comportamental	B 2.1 + 2.2 Autoestima
C: Sociológico/ Relacional	C 2.1+ 2.2 Relações Interpessoais C 4.1+ 4.2 Tempo de lazer
D: Econômico/ Política	D 1.1+1.2 Recursos financeiros D 3.1+3.2 Jornada de trabalho
E: Ambiental/ Organizacional	E 3.1+ 3.2 Variedade de tarefa
	F 1.1+ 1.2 Autoavaliação

Fonte: Elaborado por Santos e Silva (2023).

As questões do TQWL- 42 são limitadas e utilizam uma escala de respostas compostas por cinco elementos, que se modificam entre 1 e 5. Esses dados foram reunidos e transformados em pontuações (0, 25, 50, 75 e 100) seguindo a proposta de Timossi *et al.* (2009), no qual, o ponto central (50) caracteriza o nível

intermediário, enquanto os valores abaixo e acima desse ponto central, compreendidos entre os pontos 25 e 75, são assinalados, como insatisfação e satisfação, respectivamente. Os valores não abrangidos entre os intervalos de 25-75 apresentam por essa ordem, as tendências à insatisfação ou satisfação total (Figura 1). Os gráficos foram elaborados com auxílio do programa Excel (versão 2016).

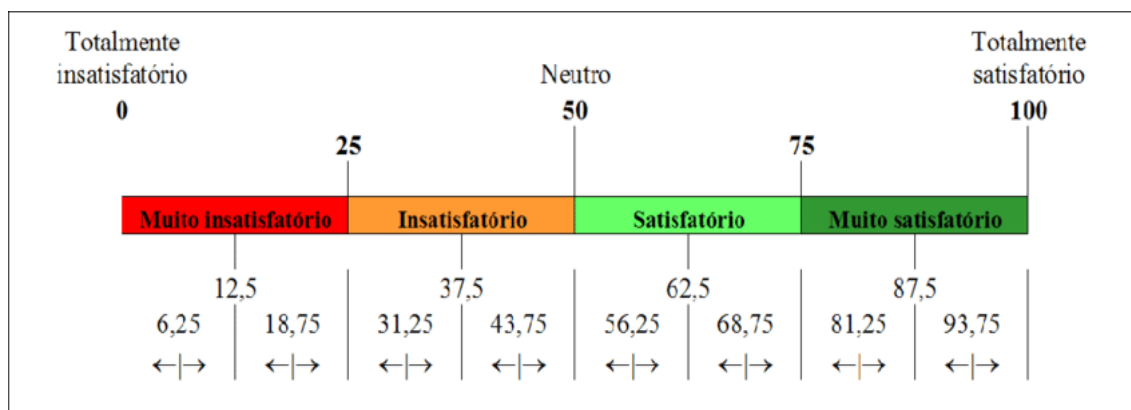


Figura 1 – Classificação de qualidade de vida no trabalho. Fonte: Timossi *et al* (2009).

3.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Foram incluídos na pesquisa os profissionais da saúde de ambos os gêneros, acima de 18 anos, que atuam na rede pública do Município de Itaituba e que aceitaram participar da pesquisa, assinando o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) (Anexo B).

Foram excluídos da amostra aqueles que decidiram cancelar posteriormente sua participação, os questionários rasurados e aqueles que não residem na sede do município.

3.5 ANÁLISE DE RISCOS E BENEFÍCIOS

Essa pesquisa apresenta risco mínimo aos participantes quanto a constrangimentos ou perda do sigilo. De acordo com a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde todas as pesquisas apresentam riscos, tanto na proporção física, quanto psíquica, moral, intelectual, social, ou cultural, de modo que, em todas as pesquisas envolvendo seres humanos deve ser realizada análise das possibilidades de riscos imediatos ou posteriores, aos indivíduos envolvidos, e a sociedade (BRASIL, 2012).

Dessa forma, conforme o citado, este estudo não apresenta riscos físicos ou químicos aos participantes, no entanto, pode apresentar riscos mínimos como desconforto emocional da população estudada. Os riscos envolvidos e presumidos pelo estudo, dizem respeito ao sigilo dos dados coletados.

Por outro lado, o estudo apresenta benefícios, pois possibilita maior conhecimento acerca da qualidade de vida dos profissionais de saúde. Essas informações podem servir de incentivo principalmente para a gerencia de clinicas e hospitais. Além de, promoção de ações de saúde para prevenção de stress e de sobrecarga de trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos 60 participantes, 73,3% (número = 44) se intitularam como sendo do gênero feminino e 26,7% (n = 16) são do gênero masculino (Gráfico 1).

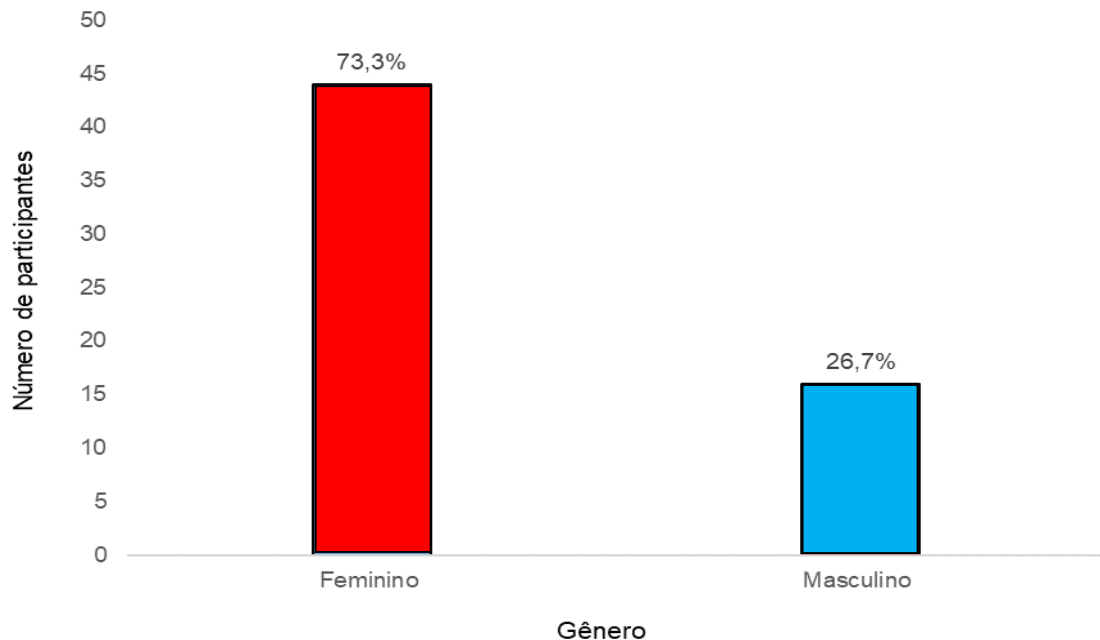


Gráfico 1 – Gênero dos participantes com uma e múltipla jornada de trabalho no Município de Itaituba, Pará. Coluna vermelho: sexo feminino. Coluna azul: sexo masculino. Fonte: Elaborado por Sousa e Silva (2023).

Talhaferro; Barbosa e Domingos (2006) desenvolveram um estudo no Município de São José do Rio Preto (SP), sobre a qualidade de vida da equipe de enfermagem da central de materiais e esterilização do Hospital de Base, onde foram entrevistados 46 trabalhadores, e observaram que 91,3% (n=42) eram do gênero feminino.

Barbosa *et al.* (2018) desenvolveram um estudo no Município de Campina Grande (PB) sobre QVT dos profissionais de saúde no sistema prisional, onde foram entrevistados 29 enfermeiros e notaram que 69,0% (n=20) eram do gênero feminino.

Ribeiro *et al.* (2021) desenvolveram um estudo no Município de Maceió (AL) sobre a QVT de enfermeiros de instituições hospitalares da rede pública, onde entrevistaram 78 enfermeiros, e identificaram que 93,6% (n=73) eram do gênero feminino.

O presente estudo realizado em Itaituba, assemelha-se aos trabalhos de Talhaferro; Barbosa e Domingos (2006), Barbosa *et al.* (2018) e Ribeiro *et al.* (2021) em relação a predominância do gênero feminino.

A quantidade de mulheres na enfermagem está claramente ligada a valores culturais, onde elas desenvolvem o dom de cuidar (ASSUNÇÃO; COSTA; LOURENÇA, 2005). Esses dados reafirmam que historicamente as atividades de cuidar dos doentes, com suas características tecnológicas próprias de assistir, higienizar e alimentar, seguindo os padrões da divisão social do trabalho, que sempre estiveram delegadas à figura feminina (SCHMIDT; DANTAS, 2006).

A faixa etária dos enfermeiros variou de 22 a 52 anos. A escala predominante foi de 22 a 32 anos com 50,0% (n = 30) dos participantes, seguido da escala de 33 a 42 anos com 38,3% (n = 23) dos participantes, e finalizando com a faixa etária de 43 a 52 anos com 11,7% (n = 7) (Gráfico 2).

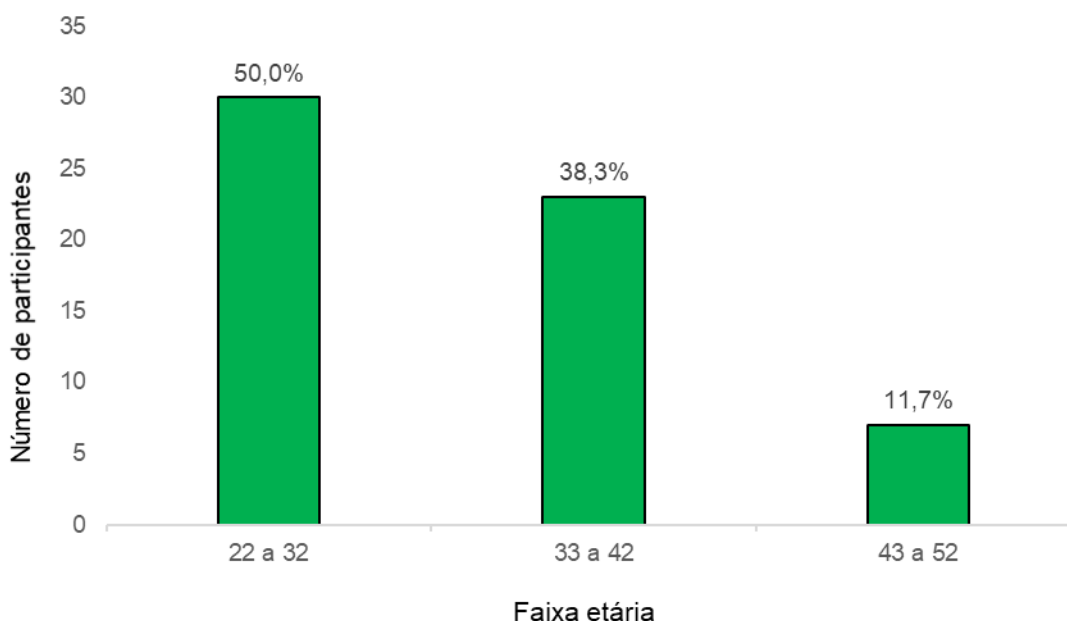


Gráfico 2 - Faixa etária dos participantes com uma e múltipla jornada de trabalho no Município de Itaituba, Pará. Fonte: Elaborado por Sousa e Silva (2023).

Silva e Camargo (2012) desenvolveram um estudo comparativo sobre a qualidade de vida dos profissionais de enfermagem que atuam no hospital público e privado do Município de Bebedouro (SP), com 212 profissionais e registraram que 99,8 % (n=211) estão entre a faixa etária de 26 a 31 anos.

Barbosa *et al.* (2018) fizeram uma pesquisa no Município de Campina Grande (PB) sobre QVT dos profissionais de saúde no sistema prisional, com 29 enfermeiros e identificaram que 27,6% (n=8) estavam na faixa etária de 35 a 44 anos.

Almeida (2021) desenvolveu um estudo no Município de Natal (RN), sobre a QTV dos profissionais da linha de frente do combate ao covid-19 no período de outubro de 2020 a abril de 2021, totalizando 80 profissionais atuante da área de saúde, e identificou que a maior porcentagem (34,2%; n= 27) está entre a faixa etária dos 31 a 42 anos.

Uma pesquisa foi realizada no Hospital Maternidade Escola Januário Cicco no Município de Natal (RN), sobre a QVT em diferentes áreas de atuação de 100 profissionais, e encontrou maior prevalência de faixa etária entre 33 a 39 anos, com 46,0% (n=46) (CAMARGO, 2021).

O presente estudo realizado no Município de Itaituba, assemelha-se ao trabalho de Silva e Camargo (2012) que apresenta uma faixa etária menor dos participantes e difere de Barbosa *et al.* (2018), Almeida (2021) e Camargo (2021), que apresentam maior faixa etária dos profissionais de saúde.

A menor faixa etária tipifica uma população com objetivo de reconhecimento e crescimento profissional (SILVA; CAMARGO, 2012). Os enfermeiros mais jovens se destacaram na saúde de Itaituba, pois, no ano de 2020 a cidade foi beneficiada com o Hospital Regional do Tapajós. Assim, surgiram necessidades de novas contratações e muitos recém-formados tiveram a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho de imediato, haja vista que estava ocorrendo a pandemia do covid-19.

Além disso, no ano de 2022, o governo municipal de Itaituba realizou um processo seletivo e isso permitiu que muitos recém formados ingressasse no mercado de trabalho no hospital municipal da cidade, abrangendo oportunidades indispensáveis para em busca por oportunidade de emprego.

Quanto ao estado civil, observou-se que 50,0% (n= 30) se intitularam solteiros, seguindo 45,0% (n = 26) disseram quem eram casados, 3,3% (n = 2) apresentaram união estável e 1,7% (n = 1) era viúvo (Gráfico 3).

Pedroso (2010) desenvolveu um estudo no Município de Ponta Grossa (PR) objetivando analisar a QVT de 143 profissionais e observou que a amostra foi de 78,0% (n =111) indivíduos solteiros.

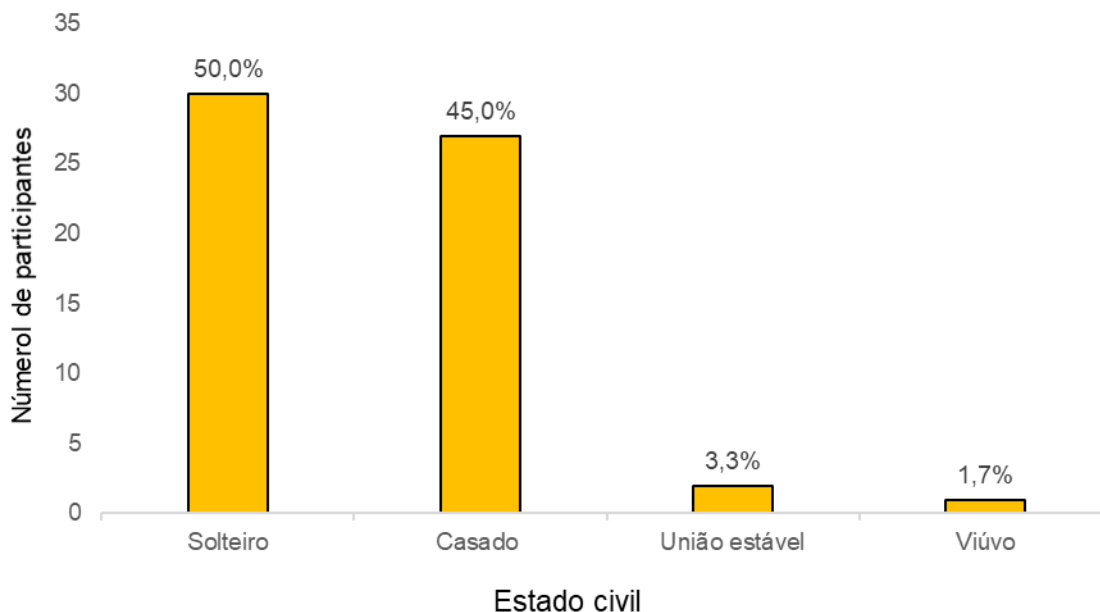


Gráfico 3 – Estado civil dos enfermeiros com uma e múltipla jornada no Município de Itaituba, no Pará. Coluna laranja representando de acordo com as porcentagens do estado civil dos profissionais. Fonte: Elaborado por Sousa e Silva (2023).

Em Alagoas, uma pesquisa foi realizada no Hospital Público do Município de Maceió com 78 profissionais, e foi observado que 74,4% (n=58) dos trabalhadores se intitularam como casados (RIBEIRO, 2021).

Rosenblum *et al.* (2021) fizeram um estudo sobre QVT no segmento industrial durante a pandemia da covid-19, em São Paulo, onde participaram 88 colaboradores e foi constatado que 53,0% (n=47) são casados.

O presente estudo realizado no Município de Itaituba, assemelha-se ao trabalho de Pedrosa (2010), com relação a maior parte da amostra se intitular solteiro e diferencia-se de Ribeiro *et al.* (2021) e Rosenblum *et al.* (2021) com relação a maior prevalência de casados.

Profissionais solteiros perseguem seus objetivos, como por exemplo o trabalho, buscando assim, mais crescimento profissional e pessoal do que o casamento, pois não ocupa mais um lugar de prioridade entre os projetos vitais dos jovens, ou o que eles estão buscando e consideram como uma meta a ser alcançada (PEDROSO, 2010).

A vida é feita de fases e, óbvio, ao contrário do que muitas pessoas imaginam, o solteiro também está em constante mudança e amadurecimento, modificando sempre a sua visão sobre muitas coisas no mundo, principalmente ao finalizar uma graduação, no qual o indivíduo busca primeiro da estabilidade e depois

o casamento, para daí formar uma família e entre outros processos na vida do ser humano.

Dos 60 enfermeiros, 44 informaram que têm apenas uma jornada de trabalho e 16 têm múltiplas jornadas de trabalhos. Dos 44 enfermeiros com um trabalho, destaca-se como “muito satisfatório” com a média de 84,3 do aspecto de QVT do tipo “relações interpessoais” (Sociológico e Relacional), cuja perguntas foram: (C2.1) Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho? e (C2.2) Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho? (Quadro 1 e 2; Gráfico 4).

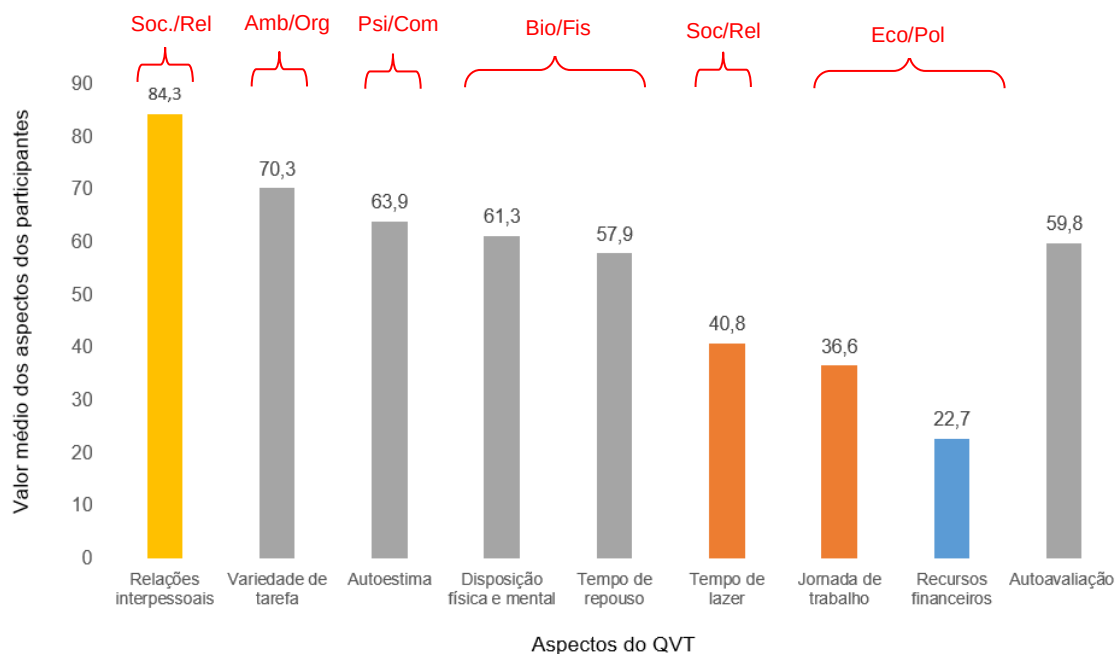


Gráfico 4 – Valor médio dos aspectos dos enfermeiros com uma jornada de trabalho no Município de Itaituba, Pará. Coluna laranja – muito satisfatório, coluna cinza – satisfatório, coluna vermelha – insatisfatório, e coluna azul – muito insatisfatório. Sobre as colunas encontra-se as respectivas esferas: Soc/Rel – Sociológico e Relacional, Amb/Org – Ambiental e Organizacional, Psi/Com – Psicológico e Comportamental, Bio/Fis – Biológico e Fisiológico, e Eco/Pol – Econômico e Político. Fonte: Elaborado por Sousa e Silva (2023).

A primeira maior média, com “satisfatório”, 70,3, é o aspecto “variedade de tarefa” (Ambiental e Organizacional), cuja perguntas foram: (E3.1) Com que frequência você julga o seu trabalho monótono? e (E3.2) O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo? (Gráfico 4).

Aspecto de “autoestima” (Psicológico e Comportamental) teve a segunda maior média 63,9, ainda como “satisfatório”, cuja perguntas foram: (B2.1) Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho? e (B2.2) O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)? (Gráfico 4).

O aspecto de “disposição física e mental” (Biológico e Fisiológico) teve média de 61,3, ainda com “satisfatório”, e as perguntas foram: (A1.1) Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho? e (A1.2) O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar? (Gráfico 4).

Seguindo o último quesito com “satisfatório” com a média de 57,9, tem o aspecto “tempo de repouso” (Biológico e Fisiológico), cuja as perguntas foram: (A4.1) Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho? e (A4.2): Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir? (Gráfico 4).

Já, como “insatisfatório” segue o “tempo de lazer” (Sociológico e Relacional) com média de 40,8 correspondendo cuja perguntas foram: (C4.1) Com que frequência você pratica atividades de lazer? e (C4.2) O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer? E o aspecto “jornada de trabalho” (Econômico e Político) com média de 36,6, cuja perguntas foram: (D3.1) Você julga seu trabalho cansativo e exaustivo? e (D3.2) O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal? (Gráfico 4).

E por último, como “muito insatisfatório” com média de 22,7 o aspecto “recursos financeiros” (Econômico e Político) cuja as perguntas foram: (D1.1) O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades? e (D1.2) O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário? (Gráfico 4).

A “autoavaliação”, que não está inserido em nenhuma esfera, obteve a média de 59,8, se enquadrando como “satisfatório”, cujas perguntas foram: (F1) Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho? e (F2) O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho? (Gráfico 4).

Dos 16 enfermeiros com múltiplos trabalhos, destaca-se “satisfatório” com a maior média de 73,4, o aspecto de QVT do tipo “relações interpessoais” (Sociológico e Relacional), cujas perguntas foram: (C2.1) Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho? e (C2.2) Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho? (Gráfico 5).

A segunda maior média, ainda com “satisfatório”, 68,2, é o aspecto “variedade de tarefa” (Ambiental e Organizacional), cuja perguntas foram: (E3.1) Com que

frequência você julga o seu trabalho monótono? e (E3.2) O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo? (Gráfico 5).

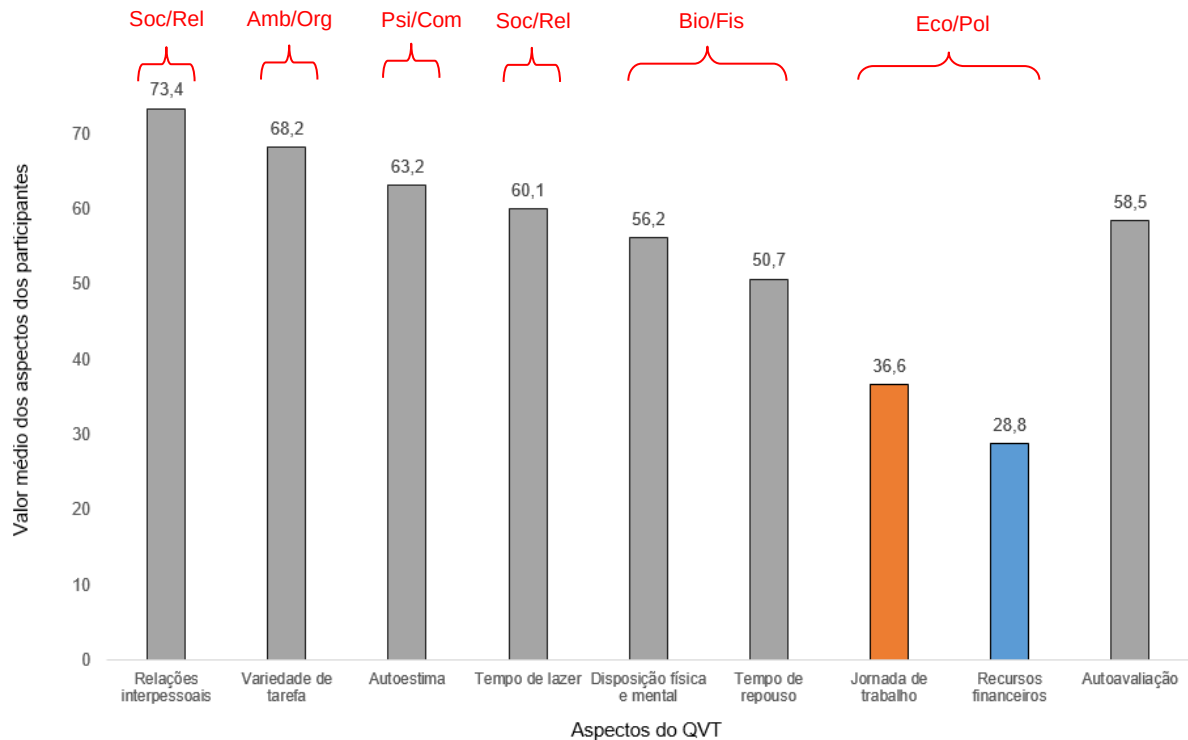


Gráfico 5 – Valor médio dos aspectos dos enfermeiros com múltipla jornada de trabalho no Município de Itaituba, Pará. Coluna cinza – satisfatório, coluna vermelha – insatisfatório, e coluna azul – muito insatisfatório. Sobre as colunas encontra-se as respectivas esferas: Soc/Rel – Sociológico e Relacional, Amb/Org – Ambiental e Organizacional, Psi/Com – Psicológico e Comportamental, Bio/Fis – Biológico e Fisiológico, e Eco/Pol – Econômico e Político. Fonte: Elaborado por Sousa e Silva (2023).

Aspecto de “autoestima” (Psicológico e Comportamental), teve a terceira maior média de 63,2, ainda como “satisfatório”, cuja perguntas foram: (B1.1) Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho? e (B1.2) O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)? (Gráfico 5).

Aspecto “tempo de lazer” (Sociológico e Comportamental), teve média de 60,1, ainda com o “satisfatório” cuja perguntas foram: (C4.1) Com que frequência você pratica atividades de lazer? e (C4.2) O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer? (Gráfico 5).

O aspecto de “disposição física e mental” (Biológico e Fisiológico) obteve média de 56,2, ainda com “satisfatório” cuja perguntas foram: (A1.1) Com que

frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho? e (A1.2) O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?) (Gráfico 5).

Seguindo o último quesito com “satisfatório”, com a média de 50,7, o aspecto “tempo de repouso” (Biológico e fisiológico) cuja perguntas foram (A4.1) Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho? e (A4.2) Quão satisfeito você está com relação ao tempo que você possui para dormir? (Gráfico 5).

Já, como “insatisfatório” o aspecto “jornada de trabalho” (Econômico e Político) com a média de 36,6, cujas as perguntas foram:(D3.1) Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo? e (D3.2) O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal? (Gráfico 5).

E por último, com “muito insatisfatório” com a média de 28,8 o aspecto “recursos financeiros” (Econômico e Político) cuja perguntas foram: (D1.1) O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades? e (D1.2) O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário? (Gráfico 5).

A autoavaliação que não está inserido em nenhuma esfera, obteve a média de 58,5, cuja perguntas foram: (F1) Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho? e (F2) O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho? (Gráfico 5).

Com relação aos enfermeiros que possuem uma e múltipla jornada de trabalho, não foi observado diferenças significantes no aspecto “relações interpessoais” (Sociológico e Relacional), pois os profissionais que tem único trabalho estão “muito satisfeitos”, enquanto os profissionais que possui múltiplos trabalhos estão “satisfeitos”, com base no questionário aplicado (ver Gráfico 4 e 5).

Acredita-se que um dos fatores que mais influencia a qualidade no trabalho é a relação interpessoal, a forma como as pessoas interagem umas com as outras no trabalho impacta a qualidade do serviço executado, a produtividade dos indivíduos e a imagem da organização. Fato esse, também observado por Ribeiro *et al.* (2021). O ambiente de trabalho pois se torna a nossa segunda casa, onde passamos a maior parte do nosso dia. Por isso, manter boas relações interpessoais no trabalho pode deixá-lo menos estressado e mais produtivo, de respeito mútuo em que todos possam conviver.

Outros aspectos que não apresentaram diferenças quanto uma e múltipla jornada foram as “variedade de tarefa” (Ambiental e Organizacional), a “autoestima” (Psicológico e Comportamental), a “disposição física e mental” e “tempo de repouso”

esses últimos da esfera (Biológica e Fisiológica), pois, tanto os profissionais com uma jornada e com múltiplas jornadas indicaram que estavam “satisfeitos”.

Os trabalhos que envolvem o desempenho de várias atividades diferentes, tendem a ser mais interessantes e agradáveis de se realizar (RIBEIRO *et al.*, 2021). Com a variedade de atividades e a valorização de seu trabalho paralelamente ao seu desenvolvimento pessoal, somando tudo isso, o trabalho consegue ser realizado com responsabilidade e autonomia (MONACO; GUIMARÃES, 2000).

Além do mais, possuir autoestima e autoimagem mais positivas nos deixa bastante livres de tensões, frustrações e intranquilidades, portanto, seríamos capazes de ir mais além (MOSQUERA; STOBÄUS, 2006).

Tratando-se do aspecto “tempo de lazer” ocorreu diferença entre os profissionais com uma e múltipla jornada. Aqueles com um trabalho se mostraram “insatisfeitos”, e os profissionais que possuem múltiplos trabalhos indicaram estar “satisfeitos” com o seu tempo (Gráfico 4 e 5).

Acredita-se que as pessoas com jornadas múltiplas de trabalho são mais organizadas e se programam antecipadamente para conseguir cumprir com sua agenda, assim, também eliminam distrações e priorizam a diversão. Enquanto as pessoas com apenas uma jornada, parece, não se programam com adequadamente. Na avaliação de Ribeiro (2021) sobre o tempo de lazer, as pessoas precisam de tempo apropriado para lazer, o que indica uma avaliação positiva, pois, indivíduos que não praticam essas atividades possuem maior chance de desenvolver síndromes e alteração psicológica decorrente de alto nível de estresse no trabalho, causando prejuízos em sua qualidade de vida.

No aspecto “jornada de trabalho” (Economia e Política), tanto os profissionais com uma jornada e múltipla jornada, indicaram estar “insatisfeitos” com o tempo de trabalho realizado (Gráfico 4 e 5).

Muitos profissionais se sentem esgotados após o fim do expediente, sugados físico e emocionalmente, podendo promover a queda da produtividade. Não podemos esquecer, que essa insatisfação pode ser ocasionada pelas horas corridas de trabalho em um determinado local, pois, alguns setores adotam 6, 8 ou 12 horas corridas de plantão, podendo ser alternado diariamente ou não.

A QV dos enfermeiros pode ser afetada negativamente ainda pelo baixo salário, obrigando-os a procurar outro trabalho para completar suas finanças (PEREIRA *et al.*, 2020).

Atualmente existe um projeto de lei que está em medidas de diligencia desde 2020 (PL 2564) o propõe a diminuição da jornada de trabalho da classe de enfermagem para apenas 30 horas semanais, o que sugere prestação de serviços por, no máximo, 6 horas por dia. Essa proposta vem sendo debatida devido aos frequentes riscos de adoecimento, sobrecarga emocional e sobrecarga física que os enfermeiros enfrentam, além das condições atribuladas relacionadas à infraestrutura dos locais onde estão inseridos, que é vivido diariamente pelos profissionais enfermeiros (SENADO, 2020).

“Muito insatisfatório” foi a resposta em relação ao aspecto “recursos financeiros” (Econômica e Política) tanto dos profissionais com uma e múltipla jornada de trabalho (Gráfico 4 e 5).

Os enfermeiros mostram um descontentamento no que se refere à remuneração. A desvalorização financeira é um fator colaborador para o aumento da sobrecarga de trabalho, uma vez que obriga o profissional a assumir múltiplos vínculos empregatícios (RIBEIRO *et al.*, 2021).

Um estudo realizado no Município de Maceió (AL), com o intuito de avaliar a QVT de 78 enfermeiros em hospitais públicos, também identificou como “muito insatisfatório” o aspecto “recurso financeiro” (RIBEIRO *et al.*, 2021). O presente estudo realizado em Itaituba se iguala aos desses autores, quanto a falta de valorização dos profissionais com relação a remuneração adequada.

Recentemente, foi aprovada no plenário da Câmara dos Deputados, a proposta de emenda à Constituição do piso salarial da Enfermagem (PEC 11/22). Porém, esse projeto de lei foi suspenso temporariamente pelo ministro Luiz Roberto Barroso alegando os grandes riscos de demissões de setores públicos e privados. Se essa lei fosse aprovada poderia minimizar esse descontentamento salarial da classe.

O aspecto “autoavaliação” (item 6 e 23 do quadro 1) que pergunta os participantes sobre a avaliação e a satisfação de sua QVT, não mostrou diferenças tanto em quem tem uma ou múltipla jornada de trabalho, indicando como “satisfatório” esse requisito.

Percebe-se que níveis de satisfação sobre a QVT estão relacionados a diversos fatores como a convivência com o outro no âmbito do trabalho, gerando grande tendência entre as organizações; integração social, respeito, condições de segurança, saúde, autonomia, incentivo, suporte, possibilidade de lazer e convívio

social (BARBOSA et al., 2018). Além de, multiplicidade de tarefa, autoconfiança, disposição e descanso.

5 CONCLUSÃO

Dos 60 enfermeiros entrevistados para obtenção de sua qualidade de vida no trabalho, foi observado que a maioria é do gênero feminino. Esse gênero, culturalmente, na maioria das vezes, está associado ao dom de cuidar e de dar assistência aos doentes.

A faixa etária predominante dos enfermeiros variou de 22 a 32 anos. São profissionais recém-formados que tiveram sua oportunidade de emprego e estão em busca do reconhecimento e crescimento profissional.

A maioria desses profissionais se intitulou solteiro. São jovens que perseguem seus objetivos, por meio do trabalho, buscando assim primeiramente, a estabilidade e depois formar uma família.

Com relação aos enfermeiros que possuem uma e com múltiplas jornadas de trabalho, não foi observado grandes diferenças no aspecto relações interpessoais, variedade de tarefa, autoestima, disposição física e mental e tempo de repouso, pois, esses profissionais estão “muito satisfeitos” ou “satisfeitos”. Esses aspectos influência diretamente na qualidade de vida no trabalho, permitindo a interação interpessoal, melhor execução do serviço e boa produtividade organizacional. Além disso, atividades distintas, são mais interessantes e agradáveis, contribuindo para uma melhor disposição e autoestima.

O estudo mostrou diferenças no “tempo de lazer” entre os profissionais. Estão insatisfeitos aqueles com um trabalho e satisfeitos os que tem múltiplos trabalhos. Em teoria, deveria ser o inverso. Pois, quem tem menos tempo é quem estar satisfeito. Portanto, acredita-se que as pessoas com jornada múltipla de trabalho são mais organizadas em relação as pessoas com uma jornada, priorizando aquele pouco tempo de descanso para diversão.

No aspecto jornada de trabalho e recursos financeiros, ambos os profissionais, indicaram estar insatisfeito e muito insatisfeito, respectivamente, com carga horário do trabalho e sua remuneração. Muitos profissionais se sentem esgotados após o fim do expediente, sugados físico e emocionalmente, e não conseguem lidar com outras questões pessoais, estando mais propensos a desenvolver doenças. Esse cenário também reflete na queda da produtividade ainda mais quando não tem a valorização financeira, que é um fator que contribui para o aumento da sobrecarga de trabalho.

O requisito da autoavaliação não houve diferença pois tanto uma como múltipla jornada, estão satisfeitos com sua autoavaliação. Percebe-se que níveis de satisfação sobre a QVT estão relacionados a diversos fatores como: a convivência com o outro no âmbito do trabalho, aspectos salariais, integração social, respeito, condições de segurança, saúde, autonomia, incentivo, suporte, possibilidade de lazer e convívio social.

Para que a organização alcance êxito ao implementar a QVT, é necessário que seja levado em consideração os atributos necessários para que o trabalhador se sinta satisfeito e motivado, tanto dentro como fora do seu ambiente de trabalho. Com isso, sabe-se que é necessário que os estudos relacionados ao tema sejam mais aprofundados, visando o bem-estar do colaborador no intuito de despertar o interesse dos mesmos e assim, conseqüentemente, proporcionar melhorias no ambiente de trabalho.

Foi exposto ainda, que a satisfação dos profissionais em seu ambiente de trabalho está interligada a sua vida pessoal, sua saúde, segurança, moradia, relacionamentos, família e seu lazer.

Conclui-se então, que os enfermeiros entrevistados tanto com uma como com múltipla jornada de trabalho, no contexto geral, possuem uma boa qualidade de vida no trabalho, entretanto, alguns critérios ainda precisam ser analisados afim de garantir melhorias relacionadas aos aspectos em que os profissionais manifestaram a insatisfação, os quais estão conectados a jornada de trabalho e remuneração. Desse modo é muito importante que as instituições invistam na promoção de programas de reconhecimento e valorização da classe.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades-EACH/USP, 2012.

ALMEIDA, M. A. D. R. **A influência da pandemia do covid-19 na qualidade de vida no trabalho dos profissionais da linha de frente do combate ao covid-19 do município de Natal/RN**. 2011 f1 Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), Universidade Federal do Rio Grande do Norte Centro de Ciências Sociais Aplicadas Departamento de Ciências Administrativas. Natal, 2021.

ANENT (Associação Nacional de Enfermagem do Trabalho). 2015. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/porta1/resource/pt/lis-23678>.Acesso> em: 25 de junho.2022.

ANDRADE, K. O.; ANDRADE, P. O.; LEITE, L. F. Qualidade de vida dos trabalhadores da área de saúde: revisão de literatura. **Revista Científica do ITPAC**. Araguaína, v. 8, n. 1, p. 51-64, 2015.

ASSUNÇÃO, L. A.; COSTA, C. S.; LOURENÇA, H. F. **Mitos na Enfermagem: mulher, trabalho e gênero**. In: Anais do 1º Congresso Internacional sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho. Goiânia: Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região, p.1-3, 2005.

BARBOSA, M. L.; MENEZES T. N.; RIBEIRO S. S.; OLINDA, R. A.; COSTA G. M. C. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde no sistema prisional. **Ciência & Saúde Coletiva**, Campina grande, v. 23, n. 4, p. 1293-1302, 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Risco em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos. Resolução 466/96, artigo V. Brasília: Ministério da Saúde: 2012. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html> Acesso em: 05 jun 2022.

BULHÕES, I. **Enfermagem do trabalho**. Rio de Janeiro: Ideas, 1986.

CAMARGO, S. F. Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. **Rev. Ciência & Saúde Coletiva**, Natal, v. 26, n. 4, p. 1467-1476, 2021.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSINI, E. B.; BIAZIN, C. C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. *In*: **XIII Simpósio de Engenharia de Produção**, Bauru, 2006.

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

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2004.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução: Magda Lopes. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DEJOURS, C. ABDOUCHELY E. JAYET C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana a análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

FARIAS, S. N. P.; ZEITOUNE R. C. G. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ENFERMAGEM. **Esc. Anna Nery R. Enferm.**, Rio de Janeiro, v. 11, n.3, p. 487 – 93, 2007.

FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda.,1996.

FLECK, M. P. A.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da organização mundial da saúde (WHOQOL-100). **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 198-205, 1999.

FLECK, M. P. A. LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V.; Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 178-183, 2000.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, A. R.; CRUZ, J. F.; CABANELAS, S. Estresse ocupacional em profissionais de saúde: um estudo em enfermeiros portugueses. **Psicologia: Teor Pesq.**, Brasília, v. 25, n.3, p. 307-8, 2009.

GRAMMS, L. C.; LOTZ, E. G. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho**. Paraná: Intersaberes, 2017.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Censo Demográfico**. 2021. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pa/itaituba/panorama>>. Acesso em: 21 de maio de 2022.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica laboral**: princípios e aplicações práticas. 3 ed. Barueri: Manole, 2012.

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

MONACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios. **RAC**, João Pessoa, v. 4, n. 3, p. 67-88, 2000.

MORAES, M. V. G. **Enfermagem do Trabalho**: programas, procedimentos e técnicas. 3 ed revisada, São Paulo: Iátria, 2010.

MORAES-FILHO, I. M.; ALMEIDA, R. J. Estresse ocupacional no trabalho em enfermagem no brasil: uma revisão integrativa. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, Goiânia, v. 29, n. 3, p. 447-454, 2016.

MOSQUERA, J. M. J.; STOBÄUS, D. C. Auto-imagem, auto-estima e autorealização: qualidade de vida na universidade. **Psicologia, saúde & doenças**, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 83-88, 2006.

MOUSTAKA, E.; CONSTANTINIDIS, T. C. Sources and effects of Work-related stress in nursing. **Health Sci. J.**, v. 4, n. 4, p. 210-6, 2010.

OMS (Organização Mundial de Saúde). **Promoción de la salud**: glosario. Ginebra, 1998. Disponível em <https://apps.who.int/iris/handle/10665/67246>. Acesso em: 18 de março. 2022.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42**: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2010.

PEREIRA, A. P. L.; MAIA, L. G.; SANTOS, S. V. M. S.; ROBAZZI, M. L. C. C.; SILVA, L. A. Preditores associados à qualidade de vida no trabalho de docentes da universidade pública. **Rev. Salud Pública**. v. 22, n. 5, p. 544-551, 2020.

REIS-JUNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. 2008. f.114. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta grossa, 2008.

RIBEIRO, E. S.; SILVA, E. K. V.; JATOBÁ, L. A.; ANDRADE, W. N.; Miranda, L. N. Qualidade de vida no trabalho de enfermeiros de instituições hospitalares da rede pública. **Revista Eletrônica Trimestral de Enfermeira**, Maceió, v. 20, n. 3, p. 461–501.,2021.

ROBAZZI, M. L. C. C.; MAURO, M. Y. C.; SECCO, I. A. O.; DALRI, R. C. M. B.; FREITAS, F.C.T.; TERRA, F. S. Alterações na saúde decorrentes do excesso de trabalho entre trabalhadores da área de saúde. **Revista Enfermagem**, Rio de janeiro, v. 20, n. 4, p. 526-32, 2012.

ROCHA, L. B. As Múltiplas Jornadas de Trabalho da Acadêmica de Enfermagem e as Repercussões em sua Saúde. **Revista Científica Intelletto**, Venda Nova do Imigrante, v. 2, n. 1, p. 80-87, 2017.

ROTENBERG, L. Fórum: horários de trabalho e saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, p. 1730-1, 2004.

RUIZ, J. A. **Metodologia científica**: guia para eficiência nos estudos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. N. influência de algumas variáveis pessoais. **Rev Stress e qualidade de vida**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 45, p. 73-81, 2010.

SENADO. **Projeto de lei para instituir o piso salarial nacional do enfermeiro, do técnico de enfermagem, do auxiliar de enfermagem e da parteira**. Brasília. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2309349>> acesso em 1 de março de 2023.

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**, Londrina, v. 14, n. 1, p. 54-60, 2006.

SILVA, B. M.; LIMA, F. R. F.; FARIAS, F. S. A. B.; CAMPOS, A. C. S. Jornada de trabalho: fator que interfere na qualidade da assistência de enfermagem. **Texto Contexto – Enferma**. Florianópolis, v. 15, n. 3, p. 442-8, 2006.

SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista eletrônica fafit/facic**. Itararé, v.1, n.2, p.11-25, 2010.

SILVA, N. M. M.; CAMARGO, S. M. P. L. O. Estudo comparativo da qualidade de vida dos profissionais de enfermagem que atuam no hospital público e privado no município de bebedouro. **Revista EPeQ/Fafibe on-line**, Bebedouro, v.4, n.1, p.64 – 89, 2012.

SUCESSO. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: dunya/quality mark; p. 183, 1998. Disponível em: <<https://www.estantevirtual.com.br/livros/edina-de-paula-bom-sucesso/trabalho-e-qualidade-de-vida/815458341>>. Acesso em: 22 de maio de 2022.

STURZA, J. M.; MARQUES, A. D. A Importância do Trabalho para a Consolidação da Dignidade do Homem: Apontamentos sob a Perspectiva dos Direitos Sociais. **Revista de Direito, Estado e Sociedade**, Ijuí, n. 50, p. 109-125, 2017.

TALHAFFERRO, B.; BARBOZA, D. B.; DOMINGOS, M. A. N.; Qualidade de vida da equipe de enfermagem da central de materiais e esterilização. **Rev. Ciênc. Méd.**, Campinas, v. 15, n. 6, p. 495-506, 2006.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, A. L.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

TRINDADE, P. A. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de walton: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados**. 2017, f1 Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação Administração), Centro Universitário de Brasília, 2017.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, US, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

ZUCOLOTTI, V. **Curso de escrita científica**: produção de artigos de alto impacto. São Carlos: Instituto de Física. PROVE, 2013.

ANEXO A



TERMO DE SOLICITAÇÃO DE CONFECÇÃO DA CARTA DE ANUÊNCIA

Senhor: Iamax Prado Custódio,

Solicitamos autorização institucional para realização da pesquisa intitulada “Avaliação da Qualidade de vida dos Profissionais de saúde com Jornada Múltipla de Trabalho no Município de Itaituba, Estado do Pará” a ser realizada na Secretaria Municipal de Saúde, pelas alunas graduandas de enfermagem, Maiani Sousa dos Santos e Sabrina Emanuelle Moreira da Silva, sob orientação do Prof Dr Jossehan da Galúcio Frota com o seguinte objetivo: Descrever a qualidade de vida e o perfil social dos profissionais de saúde que possuem jornada múltiplas de trabalhos. Os dados serão obtidos especificamente com profissionais de saúde que trabalham na rede pública (Posto de saúde, Hospital Municipal de Saúde e Unidade de Pronto Atendimento) do município de em vários setores (urgência e emergência, clínica médica, obstetrícia e outros), sendo eles, 80 enfermeiros e 80 técnicos em enfermagem, contando com um total de 160 profissionais.

Ao mesmo tempo, pedimos autorização para que o nome desta instituição possa constar no relatório final bem como em futuras publicações na forma de artigo científico. Ressaltamos que os dados coletados serão mantidos em absoluto sigilo de acordo com a Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS/MS) 466/12 que trata da Pesquisa envolvendo Seres Humanos. Salientamos ainda, que tais dados sejam utilizados tão somente para realização deste estudo.

A coleta dos dados será realizada após autorização do Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade do Estado do Pará, Campus XII – Santarém. Av. Plácido de Castro, nº 1399. Aparecida. Santarém-PA. CEP 68040-090.

Na certeza de contarmos com a colaboração e empenho desta Diretoria, agradecemos antecipadamente a atenção, ficando à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários.

Local, ____ de _____ de _____

Maiani Sousa dos Santos

Sabrina Emanuelle Moreira da Silva

() Concordamos com a solicitação

() Não concordamos com a solicitação

Assinatura e Carimbo do Dirigente maior da instituição



ANEXO B
Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa intitulada **Avaliação da qualidade de vida dos profissionais de saúde com jornadas múltiplas de trabalho no Município de Itaituba, Estado do Pará**, proposta pela Faculdade de Itaituba. Para decidir se você deve concordar ou não em participar desta pesquisa, leia atentamente os itens a seguir, os quais irão informá-lo e esclarecê-lo sobre os procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa.

1 - Objetivo da pesquisa

Descrever a qualidade de vida e o perfil social dos profissionais de saúde que possuem uma jornada múltiplas de trabalhos.

2 – Justificativa da pesquisa

Ao analisarmos que não foram feitos estudos sobre QVT no município de Itaituba, o presente estudo é o pioneiro e é muito importante para nível de conhecimento de empresas e de a funcionários, considerando que a qualidade de vida do trabalhador em especial na área da saúde é de suma importância para o bom desenvolvimento das suas atividades, tendo em vista que o principal foco é garantir a melhora do paciente visando uma assistência qualificada e humanizada. Em vista disso, essa pesquisa busca fornecer informações relevantes a sociedade trabalhista para que priorize o seu bem estar físico e mental por meio da TQWL-42.

3 - Descrição dos procedimentos realizados

Para a coleta de dados será aplicado um questionário com base na TQWL-42 no qual constará 30 perguntas objetivas de múltiplas escolhas que serão preenchidos pelos participantes.

4 - Descrição dos desconfortos e riscos da pesquisa

Assim como todas as pesquisas essa também corre risco de os resultados não serem alcançados ou não serem os esperados. Essa pesquisa apresenta risco mínimo aos participantes quanto a constrangimentos ou perda do sigilo pois não aparecerá o nome do participante. Outro ponto importante, diz respeito a

possibilidade de que ao final do processo, o estudo obtido não demonstre ser tão relevante como parecia no início.

5 - Despesas, compensações, indenizações e Direito de confidencialidade

Ao participar da pesquisa deverá estar ciente que será totalmente de forma voluntária, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação nesse estudo.

O participante poderá desistir de participar da pesquisa a qualquer momento e nos como pesquisadoras entenderemos e respeitaremos qualquer decisão tomada. Seus dados serão manuseados apenas por nós pesquisadoras, não será permitido o acesso de outras pessoas. Os resultados desse estudo poderão aparecer em revistas, porém, não aparecerá seu nome.

O CEP/CONEP é um sistema formado por vários Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) que são coordenados pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), que é uma das comissões do Conselho Nacional de Saúde. Um CEP é um colegiado interdisciplinar e independente, de relevância pública, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

Essa pesquisa será enviada para apreciação do Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade do Estado do Pará, Campus XII – Santarém. Av. Plácido de Castro, nº 1399. Aparecida. Santarém-PA. CEP 68040-090. Segue como Pesquisador Responsável o Professor Dr Jossehan Galucio da Frota, Endereço: Av Governador Fernando Guilhaon, 895 – Jardim das Araras, Itaituba, 68180-110, (93) 3518-4319

Eu fui informado verbalmente e por escrito sobre os dados dessa pesquisa e minhas dúvidas com relação a participação foram respondidas. Concordo voluntariamente em participar desta pesquisa. Em caso de desistência posso retirar o meu consentimento a qualquer momento, durante a realização da mesma, sem penalidades, prejuízos ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido.

Assino o presente documento em duas vias de igual teor e forma, ficando uma em minha posse.

Itaituba, 29 de novembro de 2022

Pesquisador responsável

Participante