

**BEM-ESTAR NO TRABALHO E A QUALIDADE DE VIDA: A REALIDADE DA
EQUIPE DE ENFERMAGEM HOSPITALAR**
**WELL-BEING AT WORK AND QUALITY OF LIFE: THE REALITY OF THE
HOSPITAL NURSING TEAM**
**BIENESTAR EN EL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA: LA REALIDAD DEL
EQUIPO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL**

Renata Cristina da Penha Silveira¹, Isabely Karoline da Silva Ribeiro², Vivian Aline Mininel³

RESUMO

Objetivo: avaliar a qualidade de vida da equipe de enfermagem atuante em um hospital universitário brasileiro e sua relação com o suporte organizacional percebido no trabalho.

Método: estudo transversal, realizado em 2018 com 67 trabalhadores de enfermagem. A qualidade de vida foi avaliada por meio do instrumento WHOQOL-bref e o bem-estar avaliado pela escala suporte organizacional percebido (ESOP). **Resultados:** Tratando-se da qualidade de vida, entre os técnicos de enfermagem, o domínio relações sociais apresentou a maior média percepção de qualidade de vida e, entre os enfermeiros, o domínio físico apresentou a maior média de percepção de qualidade de vida. Tratando-se do bem-estar relacionado ao suporte organizacional percebido, tanto os técnicos de enfermagem quanto os enfermeiros apresentaram os maiores escores na dimensão salário e os menores escores na dimensão ascensão, o que demonstra percepções semelhantes sobre o trabalho entre os dois grupos.

Conclusão: sugere-se que sejam desenvolvidas iniciativas de fortalecimento de ações de promoção à saúde no ambiente de trabalho hospitalar para que se possa gerenciar junto aos trabalhadores as suas expectativas e percepções sobre o suporte organizacional percebido.

Descritores: Enfermagem; Saúde do Trabalhador; Condições de Trabalho; Qualidade de Vida.

ABSTRACT

Objective: to evaluate the quality of life of the nursing team working in a Brazilian university hospital and its relationship with perceived organizational support at work.

Method: cross-sectional study, conducted in 2018 with 67 nursing workers. Quality of life was assessed using the WHOQOL-bref instrument, and well-being was assessed by the perceived organizational support scale (ESOP). **Results:** Regarding quality of life, among nursing technicians, the social relations domain had the highest mean perception of quality of life, and among nurses, the physical domain had the highest mean perception of quality of life. Regarding the well-being related to perceived organizational support, both nursing technicians and nurses showed the highest scores in the dimension salary and the lowest scores in the dimension ascension, which demonstrates similar perceptions about the work between the two groups.

Conclusion: it is suggested that initiatives be developed to strengthen health promotion actions in the hospital work environment so that it is possible to manage with the workers their expectations and perceptions about the perceived organizational support.

Descriptors: Nursing; Occupational Health; Working Conditions; Quality of Life.

RESUMEN

Objetivo: evaluar la calidad de vida del equipo de enfermería que trabaja en un hospital universitario brasileño y su relación con el apoyo organizativo percibido en el trabajo.

Método: estudio transversal, realizado en 2018 con 67 trabajadores de enfermería. La calidad de vida se evaluó mediante el instrumento WHOQOL-bref, y el bienestar se evaluó mediante la escala de apoyo organizativo percibido (ESOP). **Resultados:** En cuanto a la calidad de vida, entre los técnicos de enfermería, el ámbito de las relaciones sociales presentó la media más alta de percepción de la calidad de vida y, entre los enfermeros, el ámbito físico presentó la media más alta de percepción de la calidad de vida. En cuanto al bienestar relacionado con el apoyo organizativo percibido, tanto los técnicos de enfermería como las enfermeras mostraron las puntuaciones más altas en la dimensión salario y las más bajas en la dimensión ascensión, lo que demuestra percepciones similares sobre el trabajo entre los dos grupos. **Conclusión:** se sugiere que se desarrollen iniciativas para reforzar las acciones de promoción de la salud en el entorno laboral hospitalario, de modo que los trabajadores puedan gestionar sus expectativas y percepciones del apoyo organizativo percibido.

Descriptores: Enfermería; Salud Laboral; Condiciones de Trabajo; Calidad de Vida.

¹ Universidade Federal de São João del-Rei. Divinópolis (MG), Brasil. ¹ <http://orcid.org/0000-0002-5804-7931>

² Universidade Federal de São João del-Rei. Divinópolis (MG), Brasil. ² <http://orcid.org/0000-0003-0732-7631>

³ Universidade Federal de São Carlos. São Carlos (SP), Brasil. ³ <http://orcid.org/0000-0001-9985-5575>

*Artigo extraído da tese de pós-doutorado intitulada: “Estratégias de coping, burnout, qualidade de vida e bem-estar no trabalho”, desenvolvido no Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de São Carlos/UFSCar (SP), 2022.

Como citar este artigo

Silveira, RCP, Ribeiro, IKS, Mininel, VA. Bem-estar no trabalho e a qualidade de vida: a realidade da equipe de enfermagem hospitalar. Rev enferm UFPE on line. 2023;17:e252898 DOI: <https://doi.org/10.5205/1981-8963.2023.252898>

INTRODUÇÃO

O contexto de trabalho pode ocasionar ao trabalhador fatores de risco que podem favorecer o aparecimento de doenças ocupacionais. Desse modo, o equilíbrio entre o indivíduo, o ambiente e a satisfação no trabalho é necessário, pois a interação negativa do sujeito e as condições laborais no seu trabalho podem desencadear insatisfação, podendo levar ao adoecimento dos trabalhadores¹.

O trabalho da enfermagem nos serviços hospitalares é considerado um fator desencadeador de desgaste físico, emocional e de estresse. Considera-se que esse campo de atuação da enfermagem é perpetrado por um processo de trabalho exigente devido à grande responsabilidade pela vida dos pacientes que estão inseridos nesse ambiente².

Os trabalhadores da saúde, que atuam em hospitais, deparam-se com circunstâncias que impõem procedimentos rápidos que, por sua vez, demandam atitudes simultâneas que, algumas vezes, ocorrem, sem planejamento prévio. Destarte, os profissionais de saúde desse nível de atenção necessitam de experiência, controle e eficácia em suas ações assistenciais³.

A dinâmica organizacional do trabalho no nível hospitalar pode ocasionar nesses profissionais de saúde baixa qualidade de vida e insatisfação com o suporte organizacional ofertado pela instituição, sendo necessário gerenciar as percepções desse grupo sobre os aspectos citados, a fim de reorganizar o processo de trabalho e evitar o adoecimento dos mesmos⁴.

OBJETIVO

Avaliar a QV da equipe de enfermagem atuante em um hospital universitário brasileiro e sua relação com o suporte organizacional percebido no trabalho.

MÉTODO

Trata-se de um estudo quantitativo, analítico, transversal, realizado em um Hospital Universitário vinculado a uma instituição pública de ensino superior, que fica localizado no interior de São Paulo, Brasil.

O Hospital Universitário (HU) possui uma área construída de 6 mil m² e está em processo de expansão dos leitos de internação que passarão de 22 para 54 leitos. Os leitos de internação estão distribuídos em: leitos de clínica médica; leitos para saúde da criança e adolescente; leitos de saúde mental; e leitos de isolamento. O HU possui, também, o serviço de Pronto Atendimento a adultos e crianças e ambulatório de pediatria. Em 2018, o HU possuía uma equipe composta por mais de 150 profissionais, entre médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, fisioterapeutas, terapeuta ocupacional, fonoaudiólogo, psicólogo, nutricionista e assistente social.

A população deste estudo foi composta por enfermeiros e técnicos de enfermagem, totalizando 130 trabalhadores. A amostragem foi feita por conveniência. Os trabalhadores foram convidados a participar do estudo pela pesquisadora principal por meio do preenchimento de questionários, sendo que a abordagem no local de trabalho foi realizada durante os turnos diurno e noturno entre os meses de março e maio de 2018. Foram excluídos enfermeiros e técnicos de enfermagem que estavam de licença-saúde, licença-maternidade ou de férias no momento da coleta de dados.

Em relação aos enfermeiros, quatro estavam de licença-maternidade, um havia sido transferido, um estava de licença-saúde e oito não quiseram participar da pesquisa, sendo assim, o total de participantes foi de 32 enfermeiros. Em relação aos técnicos de enfermagem, três estavam de licença-saúde e 46 não quiseram participar, restando, assim, 35 participantes da pesquisa. Dessa forma, a amostra foi composta por 35 técnicos de enfermagem e 32 enfermeiros que somaram 67 trabalhadores.

Para avaliação da qualidade de vida, aplicou-se WHOQOL-Bref, o qual foi criado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1998, traduzido e validado para a realidade

brasileira que considera as duas últimas semanas vividas do participante e possui características psicométricas satisfatórias, considerando os escores finais de cada domínio. O WHO-QOL-Bref deriva do instrumento original WHOQOL-100, sendo uma versão abreviada com 26 questões, duas gerais relacionadas à qualidade de vida geral e satisfação com a própria saúde e 24 questões distribuídas nos domínios físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente⁵. As respostas do tipo Likert com cinco pontos, intensidade (nada a extremamente), frequência (nunca e sempre), capacidade (nada e completamente) e avaliação (muito insatisfeito, a muito satisfeito; muito ruim a muito bom). A classificação segue as seguintes considerações: necessita melhorar (quando for de 1 a 2,9); regular (3 a 3,9); boa (4 a 4,9) e muito boa (5), para os resultados das questões 1 e 2: necessita melhorar (quando for 1 a 2,9); regular (3 a 3,9); boa (4 a 4,9) e muito boa (5)⁶.

Para a avaliação do bem-estar foi utilizada a Escala de Suporte Organizacional Percebido (ESOP), construída e validada no Brasil. Os seis fatores que constituem esse instrumento são: Estilos de Gestão da Chefia; Gestão do desempenho; Sobrecarga de Trabalho; Suporte Material; Suporte Social no Trabalho; e Ascensão e Salários. A Escala de Suporte Organizacional Percebido possui 5 pontos, sendo que 3 é seu ponto médio. Para interpretação, quanto maior o escore referido pelo trabalhador, melhor é a percepção do suporte organizacional percebido. Por outro lado, para as questões que avaliam a sobrecarga no trabalho, a relação é inversa, ou seja, quanto maior o escore, maior é a percepção de excesso de atividade ocupacional⁷.

Para a análise dos dados, utilizou-se o Programa *Statistical Package of Social Sciences* (SPSS) versão 21.0. Foi realizada dupla digitação dos dados em planilha de Excell for Windows 8. A consistência interna da escala de WHOQOL-bref e da Escala de Suporte Organizacional Percebido foi avaliada por meio do Alfa de Cronbach. Para a construção das tabelas, optou-se pela estatística descritiva com apresentação das variáveis categóricas em frequência absoluta e relativa. Foi realizado o Teste T de comparação de grupos, fixando-se um nível de significância de 5%.

Para a preservação dos aspectos éticos da pesquisa com seres humanos, foram seguidas as disposições da Resolução 466/2012. Obteve-se parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, n.º 3.043.333.

RESULTADOS

O alfa de Cronbach para a escala WHOQOL-bref e para a Escala de Suporte Organizacional Percebido foram superiores a 0,70, o que sugere a confiabilidade interna do instrumento.

Em relação à caracterização da amostra, 80,6% se autodeclararam como mulheres; 54,4%, solteiros; a média de idade foi de 39,1± 7,09 anos; 52,9% eram técnicos de enfermagem; 89,7% atuavam em uma carga horária de 36 horas; e 58,2% pertenciam ao turno diurno. Em relação à percepção da qualidade de vida, a média foi de 3,58, e a satisfação com a saúde foi 3,57, ou seja, qualidade de vida regular.

Tabela 1 - Descrição das dimensões da qualidade de vida entre os técnicos de enfermagem de um hospital universitário (n=35). São Paulo, Brasil, 2018

	Domínio Físico	Domínio Psicológico	Relações Sociais	Meio Ambiente
Média	61,51	59,38	64,35	56,51
Mediana	60,71	64,58	66,67	57,81
Desvio-padrão	15,74	22,41	24,04	17,24
Mínimo	25	8,33	0,00	12,50
Máximo	93	100,00	100,00	93,75

Tabela 2 - Descrição das dimensões da qualidade de vida entre os enfermeiros de um hospital universitário (n=32). São Paulo, Brasil, 2018

	Domínio Físico	Domínio Psicológico	Relações Sociais	Meio Ambiente
Média	66,07	63,67	58,59	62,60
Mediana	64,29	62,50	58,33	64,06
Desvio-padrão	15,42	13,02	20,68	13,20
Mínimo	32	41,67	8,33	21,88
Máximo	100	91,67	91,67	84,38

Tabela 3 - Descrição das dimensões da ESOP por categoria profissional e teste de comparação entre as categorias da escala. São Paulo, Brasil. 2018. (N=67).

		Gestão Or-	Suporte	Percep-	Estilo			
Categoria		ganizacio-	social	ção de	Sobre-	ges-	Salá-	Ascen-
Profissional		nal do de-	do	suporte	carga de	tão	rio	são
		sempenho	grupo	material	trabalho	chefia		
Técnico de	N	36	36	36	36	36	36	36
Enfermagem	Média	3,43	3,31	3,40	3,17	3,42	3,76	2,60
	Mediana	3,25	3,50	3,43	3,00	3,41	3,83	2,50
	Desvio-	0,84	1,11	0,74	0,75	0,95	0,89	0,96
	padrão							
	Mínimo	1,83	1,20	1,43	2,00	1,27	2,00	1,00
	Máximo	5,00	5,00	4,86	4,86	5,00	5,00	4,50
Enfermeiro	N	32	32	32	32	32	32	32
	Média	3,13	3,24	3,28	3,01	3,06	4,18	2,86
	Mediana	3,17	3,20	3,43	3,00	3,09	4,17	3,00
	Desvio-	0,63	0,66	0,56	0,50	0,65	0,62	0,86
	padrão							
	Mínimo	1,33	2,00	1,29	1,57	1,55	3,00	1,00
	Máximo	4,33	4,60	4,14	3,86	4,18	5,00	4,50
Teste t (p valor)		0,096	0,737	0,475	0,320	0,074	0,027	0,244

*Teste t de comparação dos grupos

Tratando-se do bem-estar relacionado ao suporte organizacional percebido, tanto os técnicos de enfermagem (3,76) quanto os enfermeiros (4,18) apresentaram os maiores escores na dimensão salário.

A única dimensão que apresentou diferença estatística entre técnicos de enfermagem e enfermeiros foi a dimensão salário (p = 0,027). Os enfermeiros têm um resultado médio maior (4,18) que o técnico de enfermagem (3,76).

Em relação à dimensão sobrecarga de trabalho, os técnicos de enfermagem apresentaram média maior (3,17) que os enfermeiros (3,01), evidenciando que a percepção de excesso de atividade ocupacional é superior no primeiro grupo.

Tabela 4 – Correlação das dimensões da qualidade de vida com as dimensões da escala de suporte organizacional percebido (n=67). São Paulo, Brasil. 2018

		Gestão Organizacional do Desempenho	Suporte Organizacional do Grupo	Percepção de Suporte Material	Sobre-carga de Trabalho	Estilo de Gestão de Chefia	Ascensão
Físico	Rho*	0,427	0,433	0,445	0,307	0,412	0,254
	Valor p	<0,000	<0,000	<0,000	<0,012	<0,001	<0,039
Psicológico	Rho*	0,468	0,440	0,504	0,463	0,320	0,314
	Valor p	<0,000	<0,000	<0,000	<0,000	<0,009	<0,010
Relações Sociais	Rho*	0,647	0,578	0,417	0,475	0,311	0,260
	Valor p	<0,000	<0,000	<0,001	<0,000	,011	,035
Meio Ambiente	Rho*	0,499	0,525	0,398	0,388	0,457	0,266
	Valor p	<0,000	<0,000	<0,001	<0,001	<0,000	<0,031

*Rho: Coeficiente de Correlação de Spearman.

Ao realizar a correlação de Spearman, foi possível identificar que a realização pessoal correlaciona significativamente com Salário (p=0,015), ascensão (p=0,00) e Suporte Social (p=0,00).

DISCUSSÃO

Os resultados relativos à idade dos trabalhadores de enfermagem são semelhantes aos encontrados na literatura ²⁻⁸, apontando a enfermagem como uma profissão majoritariamente jovem cuja maioria dos trabalhadores se encontra na faixa abaixo dos 40 anos de idade⁹.

A caracterização dos participantes do estudo mostrou predominância de mulheres, casadas e adultas jovens, dados semelhantes aos encontrados no Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), onde 84,6% da categoria é de mulheres em todo o Brasil⁸, considerando, ainda, que indivíduos com esse perfil têm apresentado predisposição à baixa qualidade de vida¹⁰.

Alguns autores afirmam que as mulheres são mais suscetíveis ao estresse que os homens e, por isso, são mais propensas a terem pior qualidade de vida. Estudo afirma que as

mulheres expõem mais abertamente seus sentimentos que os homens, o que também justifica maior nível de estresse entre elas¹¹.

Estudo afirma que, ao comparar o sexo feminino com o masculino, a mulher encontra-se mais vulnerável para o desenvolvimento do estresse, Burnout e má qualidade de vida e bem-estar. Outra característica é que atualmente a mulher, além do trabalho, tem como atribuições as atividades domésticas e familiares, considerando que estes afazeres estão associados a uma fonte geradora de estresse, o que repercute em uma diminuição no rendimento laboral e na sua qualidade de vida¹².

Em se tratando da qualidade de vida, este estudo evidenciou que os técnicos de enfermagem obtiveram como menor média o domínio meio ambiente (segurança física e proteção, ambiente no lar, recursos financeiros, cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade, oportunidades de adquirir novas informações e habilidades, participação em, e oportunidades de recreação/lazer, ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima) e transporte. Entre os enfermeiros, o domínio das relações sociais (relações pessoais, suporte social e atividade sexual) obteve menor média. Resultado semelhante foi encontrado em estudo realizado em Palmas (TO), com trabalhadores de enfermagem acerca da qualidade de vida da equipe. O estudo mostrou que o domínio relacionado às relações sociais teve o pior escore comparado aos outros da pesquisa¹³.

Importante destacar que as jornadas de trabalho, os turnos e a insatisfação com a remuneração influenciam a qualidade de vida dos enfermeiros que são prejudicados pelos aspectos emocional, psicológico e biológico¹⁴. Salienta-se, também, que a qualidade da assistência de enfermagem está relacionada à integridade física e psicológica, no entanto, quando o exercício profissional se torna sobrecarregado, potencializa-se o estresse no trabalho¹⁵.

A qualidade de vida pode diminuir em decorrência de múltiplos vínculos empregatícios com atividade média de 1,35 por profissional, auxiliar ou técnico de enfermagem, exacerbam-se as repercussões na qualidade de vida como também pode favorecer as ocorrências do erro humano que, na maioria das vezes, acabam por ser imputados à responsabilidade desses profissionais¹⁶.

Adicionalmente, o adoecimento do profissional devido à baixa qualidade de vida gera repercussões negativas que podem ser entendidas por meio do déficit da qualidade da assistência prestada à população, além da manifestação de sentimentos de agressividade e desprezo com a equipe, prejudicando a vida pessoal, social e ocupacional do indivíduo¹⁷.

Em relação ao suporte organizacional, sabe-se que ele está associado às expectativas do empregado acerca da retribuição e do reconhecimento que a organização oferece em relação ao seu esforço no trabalho¹⁸.

A relação de confiança, justiça, respeito, valorização, apoio emocional e social, política de gestão de pessoas, recursos disponíveis adequados, autonomia, treinamento e possibilidade de ascensão profissional favorecem os funcionários e a própria organização, fortalecendo o sentimento de obrigação dos trabalhadores de cuidar da empresa e ajudá-la a atingir seus objetivos¹⁸.

Dessa maneira, o suporte organizacional oferecido pela Instituição está relacionado à gestão de desempenho, a qual envolve práticas como estabelecimento de metas, valorização de ideias, autonomia, apoio social e modernização das tecnologias¹⁹.

Portanto, os trabalhadores que percebem um nível elevado de suporte organizacional sentem, possivelmente, uma obrigação de recompensar a organização com maior empenho (relação recíproca), comprometimento, satisfação e envolvimento com o trabalho. Quanto melhor o suporte organizacional percebido pelo trabalhador, menor será o seu sofrimento ao estresse ocupacional assim como menores serão a rotatividade e o absenteísmo ¹⁸.

Neste estudo, ao analisar a ESOP, foi evidenciado que os maiores escores foram para a dimensão salário tanto em relação aos técnicos de enfermagem (3,76) quanto aos enfermeiros (4,18) tendo em vista que os profissionais trabalham em instituição vinculada ao Ministério da Saúde cujos salários são diferenciados na região pesquisada.

Estudo, cujo objetivo foi avaliar a relação entre o suporte organizacional percebido e os fatores de risco para as doenças crônicas não transmissíveis em trabalhadores da área de enfermagem de um serviço de Transplante de Medula Óssea de um hospital público do estado do Paraná, identificou que a média dos escores de todas as dimensões analisadas foi de 3,33 com DP±1,01. O maior suporte organizacional percebido na amostra do estudo foi da dimensão do salário (média de 4,15, mediana de 4,00 e DP±0,99), seguido das relações sociais no trabalho (média e mediana de 3,50, DP±0,77) e suporte material (média de 3,48, mediana de 4,00 e DP±0,97) ²⁰.

Em contraposição a isso, para a maioria dos profissionais de enfermagem, como ocorre em outras profissões da saúde, enfrentam degradação referente às relações de trabalho, baixos salários e condições de trabalho inadequadas. Os vínculos empregatícios instáveis são

comuns, o que denota fragilidade e perda de direitos trabalhistas, resultando em desânimo, excesso de desgaste e baixa qualidade da assistência prestada²¹.

As afeições positivas no ambiente laboral, que são determinadas pelas emoções como alegria, felicidade, contentamento bem como as experiências adequadas e agradáveis vivenciadas no trabalho, muitas vezes, podem estar relacionadas às práticas culturais de atuação. Estas práticas dizem respeito a inovações em ideias, busca de melhorias e investimentos em pesquisas²².

As condições organizacionais, quando são desfavoráveis aos trabalhadores, podem colaborar para a elevação dos níveis de estresse ocupacional devido às situações vivenciadas na execução das tarefas. Estes fatores tendem a afetar o bem-estar organizacional e a saúde do trabalhador, que podem refletir na qualidade e bem-estar no trabalho e em atitudes e afeições negativas para com as atividades laborais, com o ambiente de trabalho, com os colegas e também com a Instituição²³.

A respeito da satisfação com colegas e chefias, os sentimentos vão da indiferença à satisfação. Os enfermeiros se mostraram satisfeitos com os colegas de trabalho no que diz respeito ao relacionamento interpessoal e amizades no ambiente de trabalho. Resultado análogo foi encontrado por Ruviano e Bardagi²⁴ em que a satisfação com a chefia foi percebida na maior parte dos setores da instituição. As variáveis de suporte organizacional que envolvem processos de gestão e gerenciamento da chefia podem diminuir a exaustão emocional. Para isso, esses processos devem ser executados de forma participativa e colaboradora, preocupando-se em incentivar e valorizar o trabalho dos subordinados. A exaustão emocional pode ser, ainda, reduzida, o que concorre para melhorar o suporte social no trabalho por parte de colegas e supervisores, regulando o processo de trabalho da organização com base em políticas claras de divulgação de informação, atualização e planejamento⁷.

O trabalhador, ao perceber que a instituição incentiva sua participação na gestão, passa a valorizar o trabalho e demonstrar uma maior flexibilidade para desempenhar as ações bem como tende a apresentar uma hierarquia mais reduzida, associando-se, com isso, positivamente, ao bem-estar organizacional²⁵.

Com relação às oportunidades no trabalho, sabe-se que quanto mais a Instituição promove o trabalhador por meio de oportunidades, de forma a demonstrar sua autonomia e habilidades, mais satisfação e bem-estar laboral estarão associados ao desempenho deste profissional. Com isso, o trabalhador é beneficiado em qualidade de vida no trabalho, e a empresa

obtem melhor rendimento e aproveitamento das potencialidades do trabalhador. Por conseguinte, percebe-se que à medida que uma organização se propõe a recompensar, apoiar, reconhecer e tratar de forma adequada seus trabalhadores, proporcionando recompensas condizentes às suas responsabilidades, maior será o nível de bem-estar no trabalho e, consequentemente, maior produtividade e satisfação serão alcançados²⁶.

Considerável parte dos trabalhadores da equipe de enfermagem referiu que a instituição hospitalar adquire equipamentos modernos, mantém coerência entre diretrizes, metas e ações, além de ouvir a opinião dos trabalhadores para a resolução dos problemas e investir em treinamentos constantes da equipe de enfermagem. Tais afirmações levam à constatação de que a QV dos trabalhadores da equipe de enfermagem está relacionada com o suporte organizacional oferecido pela Instituição que envolve boas práticas como estabelecimento de metas, valorização de ideias, autonomia, apoio social e modernização das tecnologias e, consequentemente, valorização do trabalho.

CONCLUSÃO

Os resultados evidenciaram que os trabalhadores de enfermagem possuem a percepção de qualidade de vida e satisfação com a saúde regulares, sendo que as maiores médias foram identificadas nos domínios ambiente e relações sociais. A QV dos trabalhadores da equipe de enfermagem está relacionada com o suporte organizacional oferecido pela Instituição que envolve boas práticas como estabelecimento de metas, valorização de ideias, autonomia, apoio social e modernização das tecnologias e, consequentemente, valorização do trabalho.

Sobre o suporte organizacional percebido, tanto os técnicos de enfermagem quanto os enfermeiros apresentaram os maiores escores na dimensão salário e os menores escores na dimensão ascensão, o que demonstra percepções semelhantes sobre o trabalho entre os dois grupos, o que pode ser explicado pela estabilidade dos vínculos, uma vez que se trata de trabalhadores concursados. Os enfermeiros se mostraram satisfeitos com os colegas de trabalho no que diz respeito ao relacionamento interpessoal e amizades no ambiente de trabalho.

Como limitação do estudo, destaca-se que alguns participantes adiavam a entrega das escalas respondidas ou, mesmo, perdiam o instrumento entregue por diversas vezes, o que dificultou a coleta dos dados. É, também, relevante destacar o fato de a pesquisa ter sido

desenvolvida em apenas uma instituição, não podendo, com isso, generalizar os resultados aqui encontrados, comparando-os com as demais instituições hospitalares. Recomenda-se, assim, a realização de estudos relacionados à qualidade de vida da equipe em outros cenários.

É importante enaltecer que os dados aqui descritos corroboraram achados da literatura e enfatizam aspectos importantes sobre como a qualidade de vida e o suporte organizacional influenciam o bem-estar do trabalhador. Melhores percepções de qualidade de vida e de suporte organizacional contribuem para o alcance de maior satisfação no desempenho do trabalho, evitando o adoecimento.

Sugere-se, enfim, que sejam desenvolvidas iniciativas de fortalecimento de ações de promoção à saúde no ambiente de trabalho hospitalar para que se possa gerenciar junto aos trabalhadores as suas expectativas e percepções sobre o suporte organizacional percebido.

CONTRIBUIÇÕES

Silveira, RCP; e Mininel, VA; participaram da concepção do projeto de pesquisa.

Silveira, RCP participou da coleta, análise e discussão dos dados.

Mininel, VA participou da revisão do conteúdo.

Silveira, RCP; e Ribeiro, IKS participaram da redação final do artigo.

Silveira, RCP; e Ribeiro, IKS participaram da aprovação da versão final do artigo.

CONFLITO DE INTERESSES

Nada a declarar.

REFERÊNCIAS

1. Yang S, et al. Psychological impact of COVID-19 on hospital workers in nursing care hospitals. *Nursing open*, 2020; 10(1):262-8. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/nop2.628>.
2. Silva AM, Guimarães LAM. Stress and Quality of Life in Nurses. *Paidéia* 2016; 26(63): 63-70. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-43272663201608>.
3. Raudenská J, et al. Occupational burnout syndrome and post-traumatic stress among healthcare professionals during the novel coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic. *Best practice & research. Clinical anaesthesiology*, 2020; 34(3):553-560. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7367798/>
4. Elias EA, Souza IEO, Spíndola T, Simões SMF, Vieira LB. Modos de ser de profissionais de enfermagem em uma unidade de pronto-atendimento. *Rev Enferm UERJ*. 2016; 24(1):e11726. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/11726>
5. Whoqol Group. The development of the Word Health Organization quality of life assessment. In: Orley, J Kuyken, W. (Ed.). *Quality of life assessment: international perspectives*. Heidelberg: Springer, 1998. p. 41-60. Disponível em: https://www.who.int/mental_health/media/68.pdf
6. Fleck MPA, Louzada X. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref. *Ciência & Saúde Coletiva*.2000; 34(2):178-83.

Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100004

7. Tamayo MR, Pinheiro FA, Tróccoli BT, Paz MGT. Construção e validação da escala de suporte organizacional percebido (ESOP) [Resumo]. Anais da Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia. 2000; p. 52. Brasília: Sociedade Brasileira de Psicologia.
8. Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Perfil da Enfermagem no Brasil: quadro resumos Distrito Federal. [Internet]. 2015. Available from: https://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/bloco4/quadro-resumo/centro-oeste/quadro%20resumo_df_bloco_4.pdf [Links]
9. Machado HM, Aguiar W Filho, Lacerda WF, Oliveira E, Lemos W, Wermelinger Monica, et al. Características gerais da Enfermagem: perfil sócio demográfico. *Enferm Foco*. 2016; 7:9-14. Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Caracter%20C3%ADsticas-gerais-da-enfermagem-o-perfil-s%20C3%B3cio-demogr%20C3%A1fico.pdf>
10. Gómez-Urquiza JL, Vargas C, De La Fuente EI, Fernández-Castillo R, Cañadas-De La Fuente GA. Age as a risk factor for burnout syndrome in nursing professionals: a meta-analytic study. *Res Nurs Health*. 2017;40(2):99-110. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/323202485_Relacion_entre_las dimensiones_del_Sindrome_de_Burnout_y_la_satisfaccion_laboral_en_obstetras_de_un_hospital_del_cono_norte_de_Lima
11. Oliveira ERA, Garcia AL, Gomes MJ, Bittar TO, Pereira AC. Gênero e qualidade de vida percebida: estudo com professores da área de saúde. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2012 ;17(3):741-7. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232012000300021
12. Vidotti V, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro RP, Robazzi ML do CC. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enf Global*. 2019;18(3):344-76. Disponível em: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/325961>
13. Soares JP, Barbosa TC, Silva BKR, Zica MM, da Silva Maciel E, Batello GVVA, et al. Qualidade de vida, estresse, nível de atividade física e cronotipo dos auxiliares/técnicos de enfermagem em unidades de pronto atendimento em Palmas/TO. *Revista CPAQV* [Internet]. 2017; 9(1). Disponível em: <http://www.cpaqv.org/revista/CPAQV/ojs-2.3.7/index.php?journal=CPAQV&page=article&op=view&path%5B%5D=180>
14. Oliveira R, Costa T, Santos V. Burnout syndrome in nursing: an integrative review. *Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online*. 2013; 5(1): 3168-3175. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/1409>
15. Santana VS, Feitosa AG, Guedes LBA, Sales NBB. Qualidade de vida dos profissionais em ambiente hospitalar. *Revista Pesquisa em Fisioterapia*. 2014 abr; 4(1): 35-4. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/fisioterapia/article/view/312>
16. Silva RM et al. Precarização do mercado de trabalho de auxiliares e técnicos de Enfermagem no Ceará, Brasil. *Ciênc. saúde coletiva*. 2020; 25(1): 135-145. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232020000100135&script=sci_abstract&tlng=pt
17. Silva FG et al. Predisposição para síndrome de Burnout na equipe de enfermagem do serviço de atendimento móvel de urgência. *Enferm. Foco* 2019; 10 (1): 40-5. 2019. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1028052>
18. Eisenberger R, Malone GP, Presson WD. Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement. Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology. Bowling Green, OH, EUA; 2016. Disponível em: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/SHRM-SIOP%20Perceived%20Organizational%20Support.pdf>
19. Rodriguez Gazquez MA, Pineda Botero SA, Velez Yepes LF. Características del consumo de tabaco en estudiantes de enfermería de la Universidad de Antioquia (Colombia). *Invest y Educ en Enfer*. 2010; 28(3):370-383. Disponível em:
20. Costa ESM et al. A relação entre o suporte organizacional no trabalho e o risco para doenças crônicas não transmissíveis em um serviço de saúde. *Rev Bras Med Trab*. 2017;15(2):134-41. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-53072010000300008&script=sci_abstract&tlng=es
21. Druck G. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*. 2016; 14(Supl.1):15-43. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462016000400015&script=sci_abstract&tlng=pt
22. Rizzotto MLF. Editorial. *Divulgação em Saúde para Debate*. 2016; 56:4-5.

23. Fischer R, Ferreira MC, Assmar EML, Baris G, Berberoglu G, Dalyan, F, et al. Organization-al practices across cultures: An exploration in six cultural contexts. Intern Journal Cross Cult Manag. 2014; 14: 105-25. Disponível em:
24. Ruviaro MFS, Bardagi MP. Síndrome de burnout e satisfação no trabalho em profissionais da área de enfermagem do interior do RS. Barbarói. 2010; 33:194-216. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1470595813510644>
25. Dessen MC, Paz MGT. Bem-Estar Pessoal nas Organizações: O Impacto de Configurações de Poder e Características de Personalidade. Psic Teor e Pesq. Brasília. 2010;26(3): 549-556. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722010000300018&script=sci_abstract&tlng=pt
26. Loiola ESC, Alves HMC, Siqueira MMM. Relação entre percepção de justiça e bem-estar no trabalho em profissionais brasileiros. Rev Psic Saúde e Doenças. 2017; 18(1): 85-90. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/psd/v18n1/v18n1a07.pdf>

Correspondência

Renata Cristina da Penha Silveira
E-mail: renatasilveira@ufsj.edu.br

Submissão: 31/12/2021
Aceito: 05/01/2023
Publicado: 07/03/2023

Editor de Seção: Nelson Galindo Neto
Editor Científico: Tatiane Gomes Guedes
Editor Chefe: Maria Wanderleya de Lavor Coriolano Marinus

Copyright© 2023 Revista de Enfermagem UFPE on line/REUOL.

 Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob a Atribuição CC BY 4.0 [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), a qual permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. É recomendada para maximizar a disseminação e uso dos materiais licenciados.