



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - UFSM
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS - CCSH
PROGRAMA DE PÓS- GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

ADAIANE AMÉLIA BACCIN

COPING E ENGAJAMENTO NO TRABALHO DA ENFERMAGEM HOSPITALAR.

Santa Maria, RS, Brasil

2018



Adaiane Amélia Baccin

COPING E ENGAJAMENTO NO TRABALHO DA ENFERMAGEM HOSPITALAR.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM,RS), como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Silvio José Lemos Vasconcellos

Santa Maria, RS

2018

Adaiane Amélia Baccin

COPING E ENGAJAMENTO NO TRABALHO DA ENFERMAGEM HOSPITALAR.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM,RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Psicologia**.

Aprovado em 29 de março de 2018.

Silvio José Lemos Vasconcellos, Dr. (UFSM)

Tânia Solange Bosi de Souza Magnago, Dr. (UFSM)

Makilim Nunes Baptista, Dr. (USF)

Santa Maria, RS

2018.

DEDICATÓRIA

À Minha Filha Gabriela, que é a minha grande inspiração!
É por você que mamãe encontra forças para superar os obstáculos...
É o teu doce sorriso que alegra todos os meus dias!
É a você que quero deixar meu exemplo de dedicação...
É a você que transmito o que acredito desde pequena,
Tudo pode ser, só basta acreditar!

AGRADECIMENTOS

Ao finalizar a importante jornada acadêmica que é o Mestrado, é com carinho que procedo aos meus agradecimentos. Primeiro a Deus, pelas bênçãos recebidas, pela saúde e proteção.

À minha filha Gabriela, agradeço por entender quando a mamãe não podia brincar, pois estava “fazendo os temas”, obrigada filha, por seres tão sábia e mesmo com pouca idade, já saber da importância de estudar, e dizia “lê todo o livro mamãe”.

Ao meu esposo José Augusto, pela compreensão, apoio e por acompanhar as dificuldades e me ajudar a superá-las com seu amor.

A meus pais Araci e Artur, pessoas humildes que são grandes mestres em sabedoria e que sempre me incentivaram a estudar.

À minha irmã Simone, meu cunhado Fernando e meus sobrinhos Luísa e Rafael, que se fazem presente em todos os momentos da minha vida.

À Universidade Federal de Santa Maria, e ao PPGP pela oportunidade de formação acadêmica e aquisição de conhecimento.

Ao meu orientador Professor Silvio, por toda a transmissão do conhecimento, por seus exemplos, por ser um grande mestre na arte de ensinar, pela sua dedicação e pela forma especial de nos orientar, por ser compreensivo e além de professor, ser amigo.

Aos demais professores do PPGP, agradeço por cada aula ministrada no decorrer do Mestrado e pelas experiências compartilhadas.

Aos Professores que compuseram minhas bancas e que contribuíram com a dissertação, Prof. Silvio, Prof.^a Claudia H. , Prof. Tânia, Prof. Makilim. Agradeço pela disponibilidade e dedicação ao avaliarem este estudo, é uma honra contar com vocês.

Aos colegas orientandos do prof. Silvio, Jaíne, Elisangela, Maurício, Patrícia e Thamires, obrigada por termos caminhado de mãos dadas sempre, juntos fomos vencendo cada obstáculo.

À egresso do Mestrado Vanessa, que me apresentou ao prof. Silvio e ao grupo de pesquisa PAACS, obrigada por naquele momento, me incentivar para o mestrado, serei

grata sempre. Aos demais integrantes, obrigada pela recepção, pelo conhecimento, trocas de experiências e amizades.

Às pessoas que se identificaram com a temática em estudo, a amiga Carlie e os integrantes do grupo de pesquisa PAACS Andrea, Jairo e Priscila que foram coautores de trabalhos para eventos científicos e artigo.

Ao Hospital Universitário de Santa Maria, HUSM, por ter autorizado a realização da pesquisa.

A todos os profissionais da enfermagem, que dedicaram seu precioso tempo para participar da pesquisa, recebam meu reconhecimento e admiração pelo trabalho que realizam.

Às integrantes do projeto e que auxiliaram na pesquisa, as acadêmicas do Curso de Psicologia da UFSM Anniara, Juliana e Vanessa e as Psicólogas egressas da FISMA Leila e Bárbara. Foi muito importante contar com vocês!

À Liara, secretária do PPGP, pelo seu profissionalismo, pela atenção, auxílio e dedicação com que realiza seu trabalho, é importante para os mestrandos contarem com seu apoio.

Ao chefe da Divisão de Gestão de pessoas Glimar e aos demais colegas pelo apoio para a realização do Mestrado.

À Faculdade Integrada de Santa Maria, FISMA, instituição de ensino a que pertencço e que fez com que eu amasse a docência e quisesse fazer o mestrado. Obrigada à direção, colegas docentes e acadêmicos, em especial, prof. Marcos, prof. Tatiane e à secretária Rosângela, foi especial receber o apoio e incentivo de vocês.

À amiga Inaiara e sua família, pelo apoio e carinho de sempre e pelas trocas de experiências em prol da saúde dos trabalhadores.

A todos meus familiares, amigos e amigas que torcem pelo meu sucesso e para que eu consiga realizar meus sonhos.

De coração, meu muito obrigada!



“Tudo que se faz por meio das relações que estabelecemos com os outros, antes de gerar consequências, sejam elas boas ou ruins, nos outros, repercutirá em nós mesmos”

Narbal Silva

APRESENTAÇÃO

O presente estudo investiga a temática do estresse e Engajamento no Trabalho e busca responder à problemática de quais as formas de enfrentamento ao estresse, denominadas de Coping Ocupacional, em profissionais da enfermagem de um Hospital Universitário do Sul do Brasil. Nas páginas a seguir, consta a descrição dos instrumentos utilizados, a revisão teórica, as considerações sobre os procedimentos éticos observados para a devida avaliação por parte do Comitê de Ética e Pesquisa. Serão apresentados dois artigos científicos integrados, além de uma síntese que contemplará de forma abrangente o estudo. O artigo 1 é apresentado de acordo com as normas para submissão de manuscritos da revista Psicologia Ciência e Profissão. O artigo 2 segue as normas da revista Psicologia: Organizações e Trabalho (RPOT). O restante da dissertação segue as recomendações do Manual de Dissertações e Teses MDT (2015). Por fim, são descritas a conclusão geral do trabalho e as referências bibliográficas.

RESUMO

COPING E ENGAJAMENTO NO TRABALHO DA ENFERMAGEM HOSPITALAR.

Autora: Adaiane Amélia Baccin

Orientador: Prof. Dr. Silvio José Lemos Vasconcellos

A presente pesquisa correlaciona as estratégias utilizadas para enfrentar as situações de estresse no trabalho (Coping Ocupacional) e o Engajamento no Trabalho. Participaram da pesquisa 250 profissionais da enfermagem de um hospital escola, sendo 83% do sexo feminino, com idades entre 23 e 64 anos. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa, com Parecer CAAE: 73711417.4.0000.5346. A coleta de dados foi efetuada no próprio local de trabalho. Os instrumentos utilizados foram a Escala de Coping Ocupacional e a Escala de Avaliação do engajamento das pessoas com seu trabalho, além de um questionário desenvolvido pela pesquisadora e validado por dois pesquisadores independentes. Tratou-se de uma pesquisa exploratória, de cunho quali-quantitativa. Os dados foram analisados no programa SPSS versão 2.0. Utilizou-se a estatística descritiva, com médias e desvio padrão e o coeficiente de correlação de Pearson (r). As correlações foram positivas fracas e significativas para Coping Planejamento e Coping Total com o Engajamento fator Vigor, Dedicção, Concentração e com Engajamento Total. Quanto a Coping Emoções Negativas ao correlacionar com Engajamento, as correlações foram positivas fracas e significativas com Vigor, Dedicção e com Engajamento Total. Os resultados demonstraram a existência de relação entre as variáveis, foi detectado baixo índice de Engajamento Total no trabalho, ressaltando a importância em investir no desenvolvimento dos aspectos que o compõem como forma de fortalecimento das estratégias de Coping Ocupacional. O estudo qualitativo demonstrou que os participantes apresentam elevado índice de estresse e buscam formas para enfrentar e superar situações estressoras, com destaque para o equilíbrio emocional, espiritual, auxílio de colegas e as capacitações, inclusive citaram que por vezes chegam ao ponto de necessitar auxílio psicológico e médico. Os resultados demonstraram que há relação entre os aspectos em estudo, pois pessoas engajadas ampliam seu repertório de Coping. Conclui-se que são necessários mais estudos de intervenção sobre a temática. Os aspectos que precisam ser desenvolvidos são ações de tratamento e prevenção, além de capacitações e o desenvolvimento interpessoal.

Palavras chave: Psicologia Positiva; Hospital Escola; Trabalho; Estresse; Enfermagem

ABSTRACT

This research correlates the strategies used to deal with occupational stress situations (occupational coping) and engagement at work. A total of 250 nursing professionals from a school hospital participated in the study, 83% female, aged 23-64 years. The research was approved by the Ethics and Research Committee, being approved with CAAE Opinion: 73711417.4.0000.5346. Data collection was performed at the workplace. The instruments used were the Occupational Coping Scale and the Assessment Scale of people's engagement with their work, as well as a questionnaire developed by the researcher and validated by two independent researchers. It was an exploratory, qualitative-quantitative research. The data were analyzed in SPSS version 2.0. Descriptive statistics were used, with means and standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The correlations were positive weak and significant for Coping Planning and Total Coping with Engagement Factor Stamina, Dedication, Concentration and Total Engagement. As for Coping Negative Emotions when correlating with Engagement, the correlations were weak and significant positive with Stamina, Dedication and Total Engagement. The results showed the existence of a relationship between the variables, it was detected a low Total Engagement Index in the work, emphasizing the importance of investing in the development of the aspects that compose it as a way of strengthening the strategies of Occupational Coping. The qualitative study showed that the participants present a high level of stress and are looking for ways to face and overcome stressful situations, especially the emotional, spiritual balance, peer help and skills, including that they sometimes get to the point of needing psychological help and physician. The results showed that there is a relationship between the aspects under study, because engaged people expand their Coping repertoire. It is concluded that further intervention studies on the subject are needed. The aspects that need to be developed are treatment and prevention actions, as well as capacity building and interpersonal development.

Key words: Positive Psychology; School Hospital; Job; Stress; Nursing.

SUMÁRIO

1 Introdução.....	11
2 Fundamentação Teórica.....	13
3 Delineamento do Estudo	20
3.1 Participantes.....	20
3.2 Instrumentos.....	20
3.3 Procedimentos.....	22
4. ARTIGO 1 - Coping e Engajamento no Trabalho da Enfermagem Hospitalar	23
5. ARTIGO 2 - A Enfermagem Hospitalar: estratégias de enfrentamento ao estresse e engajamento.....	41
6. DISCUSSÃO.....	62
7. CONCLUSÃO GERAL.....	63
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXO A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	70
ANEXO B - Termo de Confidencialidade.....	72
ANEXO C - Questionário de Pesquisa.....	73

Introdução

O Hospital Universitário em questão é referência em saúde para a região que abrange, pela qualificada prestação de serviços especializados e com a utilização de alta tecnologia. A Instituição realiza todos os atendimentos exclusivamente pelo SUS (Sistema Único de Saúde) e atua como hospital-escola, tendo seu foco direcionado para o desenvolvimento do ensino, da pesquisa e assistência em saúde. Cabe salientar que são diagnosticadas e tratadas diversas formas de procedimentos em saúde, sempre buscando aliar a tecnologia a uma equipe de profissionais e estudantes de diversas áreas, treinados e atualizados para cumprir com o seu compromisso de zelar pela qualidade dos atendimentos aos pacientes e excelência na prestação de serviços à saúde. Para isto, necessita de uma equipe de enfermagem bem preparada e em boas condições de saúde física e psíquica para dar conta desta demanda.

Na busca pelo equilíbrio entre o estudo da saúde-doença e dos aspectos positivos da vida das pessoas é que a presente pesquisa apresenta o panorama da saúde do trabalhador, a complexidade das atividades que esses realizam e propõe um olhar para as potencialidades. Nesse sentido, a avaliação do engajamento no trabalho e as formas de enfrentamento das dificuldades são relevantes. Segundo Alandete (2014), desde a Psicologia Positiva se aposta por uma psicologia orientada para a saúde, para o bem-estar subjetivo e psicológico, para o crescimento e a auto realização pessoal. Além de ser um novo campo de investigação empírica, com garantia científica e aplicação direta na prevenção de transtornos físicos e mentais e na intervenção psicoterapêutica.

Desse modo, é relevante entender a forma como os profissionais reagem frente às situações estressoras. Assim, ao conceituar Coping, Folkman e Lazarus (1986) entendem que o fenômeno ocorre quando a pessoa avalia uma situação como estressante e envolve a relação pessoa-ambiente. Existem dois modelos de estratégias de enfrentamento que são propostos por Folkman e Lazarus (1986), onde um é o voltado para as tarefas ou problemas e outro para as emoções. O primeiro é um esforço para atuar na situação que originou o estresse, buscando mudar o problema existente. O segundo enfrentamento se concentra nas emoções, direcionado a níveis somáticos e de sentimentos e objetiva permanecer com o estado emocional em equilíbrio.

Nesse sentido, a escala de Coping a ser utilizada, enfoca o enfrentamento baseado no problema relacionado ao controle, esquiva e manejo dos eventos estressores. Folkman (1984) apresenta o conceito de Coping como um conjunto de estratégias utilizadas pelas pessoas para a adaptação nas situações adversas que excedem seus recursos pessoais. São os esforços cognitivos e comportamentais que as pessoas se utilizam para lidar com os estressantes crônicos ou agudos.

A Escala de Coping Ocupacional (ESCO) de Alves (2010) possui propriedades psicométricas que foram evidenciadas por estudos dos autores cuja análise indicou quatro fatores, como segue: Planejamento, formado por itens referentes a estratégias mais ativas de coping em relação ao problema, Interação Social, com itens sobre a busca por interações sociais, que possibilitem gerar ideias sobre possibilidades de soluções de problemas no trabalho por intermédio do diálogo, Emoções Negativas, que consiste em itens que se referem a reações comportamentais e emocionais negativas relacionadas a problemas no trabalho e Evitação, com itens sobre comportamentos evitativos frente a problemas no trabalho.

O Engajamento no Trabalho consiste em uma energia positiva, que incita nas pessoas o desejo legítimo de colaborar para o trabalho, desperta o interesse em realizar as tarefas adicionais necessárias à sua instituição. Pessoas engajadas trazem consequências positivas para o local em que trabalham (ALBRECHT, 2010). Pode-se descrever o engajamento no trabalho por três dimensões: Vigor, Dedicção e Absorção (SHAUFELI; BAKKER, 2004). O Vigor é caracterizado por altos níveis de energia e pela persistência, mesmo nas situações difíceis. A Dedicção remete ao entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio provocados pelo trabalho. A Absorção agrega-se à concentração e dedicação ao trabalho, dificultando a separação e distanciamento do mesmo. (OLIVEIRA; FERREIRA, 2016).

Quanto à hipótese da investigação, que abrange todos os setores do hospital, acredita-se que exista significativa relação entre os constructos em estudo e o desempenho dos trabalhadores. O estudo objetiva investigar e correlacionar os níveis de Engajamento no Trabalho e Coping Ocupacional de trabalhadores da enfermagem de um hospital escola no Sul do Brasil. Nesse sentido, a pesquisa justifica-se pela importância do trabalho da equipe de enfermagem e o significado do seu papel no cuidado aos pacientes, além de apresentar os aspectos que circundam o cenário hospitalar e as formas de enfrentamento ao estresse..

O interesse pela temática surgiu a partir do conhecimento do Hospital e da realidade das condições de trabalho vivenciadas pela equipe da enfermagem. Tais aspectos despertaram

admiração pela categoria e desejo em colaborar por intermédio da pesquisa, além da possibilidade de melhorar a atuação profissional baseada na evidência dos resultados, e conhecer os diversos fatores que envolvem o desempenho nas atividades e a saúde dos trabalhadores. O estudo ainda justifica-se por saber do considerável índice de atestados médicos e afastamentos do trabalho originados por fatores psíquicos que afetam os participantes.

É relevante pesquisar Coping e verificar se, mesmo em situações de estresse, os profissionais conseguem estar engajados no trabalho. Diante desses aspectos compreende-se a importância da escolha dos instrumentos e da realização da presente pesquisa. Acredita-se que os resultados possam auxiliar na problematização de estratégias referentes ao trabalho e à saúde dos trabalhadores, em específico aos enfermeiros e técnicos de enfermagem, bem como a interligação do meio acadêmico com o contexto institucional através das reflexões, que poderão surgir por intermédio do conhecimento científico.

Fundamentação Teórica

Saúde dos trabalhadores e a importância do trabalho na vida dos sujeitos.

O trabalho se apresenta como um dos determinantes da organização das sociedades, sendo o meio pelo qual o homem constrói o seu ambiente social e a si mesmo (DEJOURS, 1992). Nesse contexto, se considerarmos a questão da saúde mental e do bem estar dos trabalhadores, é essencial a avaliação e o cuidado para com estes como formas de prevenção, a promoção de saúde, o crescimento individual e do grupo de trabalho.

O trabalhador, ao começar suas atividades, leva consigo diversas expectativas profissionais, tanto dele para com o trabalho como da organização para com ele. Porém, nem sempre a realidade vem ao encontro de seus interesses e desejos. É nesse momento que aparecem as frustrações e essas vão atuar diretamente no comportamento desse trabalhador e ainda pode afetar os demais colegas de trabalho (DEJOURS, 1997).

“A qualidade de vida no trabalho está relacionada, entre outros fatores, às condições de trabalho, segurança, integração social, trabalho e espaço total de vida e a relevância social do trabalho” (FERREIRA, 2011, p.11). Para Dejours (1997), o sofrimento no trabalho começa quando ocorre o bloqueio entre o relacionamento homem-trabalho, ou melhor, quando o

trabalhador utilizou todas as suas faculdades mentais para se contrapor às exigências da organização e não conseguiu superar, então perde sua identidade e a significância de sua tarefa é deixada de lado.

Ao abordar a temática da atenção ao sofrimento e adoecimento psíquico em trabalhadores, torna-se relevante falar a respeito dos princípios do SUS aplicados à saúde dos trabalhadores, a Universalização, a Equidade e Integralidade. Esses princípios envolvem a promoção, proteção, vigilância, além de buscar diagnosticar, tratar, recuperar e reabilitar a saúde, bem como a participação da comunidade, prevenção e precaução (MERLO; BOTEGA; PERES, 2014).

Sobre esse tema, é relevante citar o artigo intitulado: “Efeitos do trabalho na saúde de enfermeiros que atuam em clínica cirúrgica de hospitais universitários”, publicado na revista latino americana de enfermagem. Seu objetivo foi analisar os efeitos do trabalho na saúde de enfermeiros que atuam em clínicas cirúrgicas de hospitais universitários, relacionando-os aos danos físicos, sociais e psicológicos. No referido estudo, foi verificado que a atividade laboral dos enfermeiros tem como consequência o adoecimento físico desses trabalhadores. Quanto aos resultados, predominou o adoecimento físico, com associação entre os fatores Danos Sociais e Psicológicos e as variáveis prática de atividade física, acidente de trabalho e escolha do turno de trabalho. Na pesquisa citada, foi constatado que o trabalho realizado pela população em estudo produz efeitos que podem ser prejudiciais à saúde. (SILVA; ZEITOUNE; BECK; DE MARTINO; PRESTES; 2016).

Nesse sentido, Merlo (2014), ao falar sobre o adoecimento no trabalho, apresenta o relato de caso atendido no ambulatório de doenças do trabalho, em que a queixa inicial da trabalhadora foi a de não conseguir trabalhar por medo e relatou sentir irritabilidade, nervosismo, dificuldade de se concentrar, auto depreciação, insônia, etc. O quadro clínico evoluiu para tentativa de suicídio, a paciente recebeu acompanhamento médico com psiquiatra que administrou uso de medicação, além da psicoterapia após receber o diagnóstico de depressão. Cabe salientar que todos os sintomas tiveram início após situações vivenciadas no seu trabalho e que é apresentada para fins de exemplificar os tantos casos que chegam aos serviços da saúde no Brasil. Dessa forma, há uma estreita relação entre a saúde mental e o trabalho, com forte influência na produção da saúde e da doença, porém há a dificuldade em fazer o diagnóstico e estabelecer a relação com o trabalho.

Salienta-se que o ser humano é um ser biopsicossocial, ou seja, o biológico, o psíquico e o social contribuem para a constituição do sujeito e podem explicar certas diferenças comportamentais das pessoas ao enfrentarem certas situações semelhantes vivenciadas nas instituições. O indivíduo não pode ser separado de sua história, de suas experiências e vivências pessoais e assim como a vida pessoal pode interferir no trabalho, este também pode provocar grandes influências na vida pessoal dos colaboradores.

Considerações relacionadas ao Hospital e ao trabalho da enfermagem

O referido Hospital Universitário, desde que passou a ser administrado pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), em 2014, recebeu novos servidores, os quais foram contratados e o número de enfermeiros aumentou consideravelmente. Diante do novo cenário, foi preciso fazer com que todos se integrassem para melhorar a comunicação interna e o ambiente de trabalho. Atualmente, são quase mil colaboradores entre enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, o que representa a maior força de trabalho do hospital. Para aproximar e qualificar as equipes e aprimorar o atendimento aos pacientes, é fundamental a existência de uma Educação Permanente.

No que se refere à trajetória da EBSERH na gestão, os números evidenciam a ampliação do atendimento público para os usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). Nesse sentido, podemos considerar como algo desafiador dentro da conjuntura político-econômica que o país está vivenciando, além de ser difícil o treinamento e inserção de tantos novos profissionais ao serviço de saúde.

No decorrer do processo histórico do Hospital, a enfermagem demonstrou sua inserção, nas diferentes contingências, como elo entre ensino-assistência em busca da excelência em suas ações. Dessa forma, é notável na prática profissional a interferência direta dos fatores relacionados a recursos humanos, materiais e estruturais da instituição na realização da assistência. O serviço de enfermagem sempre investiu esforços, a fim de acompanhar as transformações estruturais pertinentes à assistência hospitalar, buscando se incorporar às políticas públicas vigentes. É pertinente ressaltar que os profissionais de enfermagem, com o conhecimento técnico-científico, contribuíram para a consolidação do hospital e da própria enfermagem (LIMA; PROCHNOW; CERVO; DENARDIN; URBANETTO; CARMO; HANSEL; MAGNAGO; PRADEBON, 2005).

Outro aspecto a ser levado em consideração no trabalho de enfermeiros, é a utilização do Aplicativo de Gestão dos Hospitais Universitários (AGHU), que gera transparência dos indicadores da saúde proporcionados, atualiza as informações a cada trinta minutos e disponibiliza, na tela do computador, dados como taxa de ocupação, números de leitos, número de consultas agendadas para o dia e totalizadas no semestre, dados que ficam registrados e possibilitam o rápido acompanhamento de cada situação. A implantação do aplicativo exigiu de toda a equipe uma reorganização e adequação das atividades diárias.

A busca por inovação e avanços tecnológicos é tema de aplicação e estudo nos hospitais, a exemplo de Fernandes (2012), o qual realizou uma pesquisa no Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados, localizado na região Sul do Estado de Mato Grosso do Sul, em que investigou a influência do treinamento de usuários a respeito da concordância e aplicação do sistema Enterprise Resource Planning (ERP). O referido hospital foi um dos primeiros a implantar um sistema ERP no Brasil, utilizando o software AGHU – Aplicativo de Gestão para Hospitais Universitários, desenvolvido pelo Ministério da Educação e Cultura do Brasil, em conjunto com o HCPA – Hospital das Clínicas de Porto Alegre (MEC, 2010).

Os sistemas exigem grande envolvimento por parte de todos os profissionais que atuam nos hospitais, pois necessitam aprender a utilizar novos sistemas e estarem dispostos a mudar suas rotinas práticas. Os resultados demonstram que os sistemas compensam os investimentos e mudanças em prol da busca pela excelência ao atendimento dos pacientes e qualidade das informações e serviços.

Ainda sobre o dia-a-dia do trabalho em hospitais, depara-se com a comum realidade de equipes de enfermagem envolvidas com o cuidado dos pacientes, faz-se imprescindível também pensar na saúde dos trabalhadores. Os enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, principalmente os que trabalham em hospitais, ficam expostos a fatores considerados de risco para a saúde mental, como o trabalho noturno, por exemplo, que pode resultar em impacto negativo na saúde dos trabalhadores.

Neste sentido, é relevante citar a pesquisa realizada com enfermeiros de um hospital, sobre a relação entre estresse, resistência e turnos de atuação. O trabalho noturno apareceu como um fator relacionado ao estresse, na medida em que é preciso realizar um ajuste no ritmo biológico do organismo. Além disso, pode causar prejuízos nas relações sociais e

familiares, bem como a alteração de hábitos alimentares e de atividades físicas. Foi constatado no referido estudo, que o sono inadequado pode gerar entre outros aspectos a irritabilidade, ansiedade, dores de cabeça, transtornos de conduta, percepção sensorial distorcida, motivação reduzida e depressão. Tais aspectos não podem ser generalizados, mas é importante que o estudo sirva de alerta para os trabalhadores da enfermagem do turno da noite quanto a cuidarem o nível de estresse e aceitarem as intervenções, no sentido de possibilitar uma maior capacidade de tolerância nas situações de stress (MELO; BIANCHI, 2013).

No contexto hospitalar, há a especificidade do trabalho que se preocupa com a saúde, com o tratamento das doenças ou até mesmo se depara com o falecimento dos pacientes, aspectos que podem afetar tanto a saúde individual quanto coletiva dos trabalhadores. Esses fatores demonstram a magnitude do problema, exigindo o desenvolvimento de estudos a fim de auxiliar a conhecer o fenômeno e subsidiar propostas de intervenção que possibilitem a detecção de dificuldades que possam interferir na qualidade de vida e no dia-a-dia de trabalho. Em uma pesquisa que investigou a relação entre capacidade para o trabalho na enfermagem e distúrbios psíquicos menores foi constatado que situações estressoras vivenciadas cotidianamente podem levar os trabalhadores ao desenvolvimento de Distúrbio Psíquico Menor (MAGNAGO; PROCHNOW; URBANETTO; GRECO; BELTRAME; LUZ, 2015).

Diante desse cenário, os trabalhadores em questão fazem parte de uma população especial, que requer atenção e cuidados em prol de sua saúde. Dessa forma, justifica-se a escolha do tema e o interesse em investigar, compreender e avaliar quais as estratégias de enfrentamento de estresse são as mais utilizadas pelo público a ser investigado, bem como se a prática dos profissionais em meio hospitalar interfere no índice de engajamento no trabalho.

Em um Hospital considerado de médio porte e que trabalha com tecnologia de ponta, servindo de modelo para os demais hospitais do estado, a equipe de enfermagem enfrenta inúmeras dificuldades. Além disso, recebe uma elevada quantidade de pacientes, ficando frequentemente com a lotação dos leitos superior à sua capacidade, tanto de espaço físico quanto de quantitativo de pessoas, para o atendimento dos pacientes. Essas informações evidenciam a importância de realizar a presente pesquisa e em dedicar mais atenção par esta classe que convive com uma realidade difícil em seu cotidiano, o que pode afetar a saúde dos mesmos.

Psicologia Positiva: o surgimento de novas perspectivas

A Psicologia Positiva iniciou nos Estados Unidos, a partir de 1997, com Martin Seligman e colaboradores, que com o intuito de alterar o foco da psicologia na época, realizaram pesquisas quantitativas buscando indicadores que auxiliassem na mudança da percepção de reparar o sofrimento psíquico. A proposta é a de mudar o foco de estudo das doenças mentais para direcionar as pesquisas para a investigação e a edificação das qualidades positivas ou virtudes, aspectos que antes não recebiam atenção. Neste período (1997), Seligman também assumiu a presidência da APA (Associação Americana de Psicologia) e conseguiu expandir a pesquisa na área e a disseminação desta nova proposta (SELIGMAN; CSIKZENTMIHALYI, 2000).

Seligman (2011) concebe a Psicologia Positiva como “aquilo que escolhemos por si mesmo”. Para ele, a teoria da felicidade autêntica consiste em realizar a análise de fatores escolhidos por eles mesmos, que são a emoção positiva, ou seja, o que sentimos, o engajamento, podendo ser caracterizado como a entrega total, certa fundição sem medir esforços para o envolvimento e o sentido, que pode ser considerado fazer o que tem propósito na vida, o que acredita ser maior do que si mesmo. O tema foco da Psicologia Positiva é a emoção positiva, o engajamento, o sentido, os relacionamentos positivos e a realização. No âmbito dessa questão, a tarefa da Psicologia Positiva é “descrever, em vez de prescrever o que as pessoas efetivamente fazem para obter bem-estar”.

As afirmações de Seligman (2011), pelo olhar da Psicologia Positiva, considera essencial que a Instituição valorize as potencialidades dos colaboradores, utilizando alternativas alinhadas com aspectos comportamentais positivos na busca de resultados. É importante evidenciar as possibilidades que auxiliem na melhoria da saúde, no engajamento da equipe e aumento da satisfação laboral, prevenindo doenças, promovendo a saúde e qualidade de vida no trabalho.

A partir da aplicação da Psicologia Positiva ao contexto em questão, surge o comportamento organizacional positivo (COP) (positive organizational behavior), iniciado por Fred Luthans (2002). Por tratar-se de aspectos positivos, os estudos relacionados ao COP são referência na inserção da Psicologia Positiva no contexto organizacional. Ele se debruça sobre o estudo das capacidades psicológicas que tem influência no desempenho organizacional. Ao centrar a sua atenção apenas nas capacidades que têm impacto no

desempenho, os apoiadores do COP pretendem o legitimar como uma área de estudo organizacional, que contribui para a gestão mais eficaz das pessoas nas organizações (PALMA, 2007).

A Psicologia Positiva tem tido grande progresso no Brasil, com o aumento de pesquisadores e da produção de escalas para uso em pesquisas, para avaliar vários construtos como a autoestima, o otimismo, a esperança e a auto eficácia. Além disso, tem crescido o interesse de sua aplicação e utilização das escalas como a de engajamento no trabalho, por exemplo, que pode trazer significativa colaboração para a área (HUTZ, 2014).

Durante anos a Psicologia se voltou para a cura e o ajustamento de danos e era disponibilizada pouca atenção para os aspectos positivos das pessoas. O objetivo da Psicologia Positiva é dar atenção para o que há de saudável, a fim de que as qualidades também recebam atenção (PACICO; BASTIANELLO, 2014). O objetivo da Psicologia Positiva provém da busca em aumentar a satisfação com a vida. No entanto, pesquisas mostraram que 70% da quantidade de satisfação das pessoas é determinada pelo estado de ânimo que se encontram e menos de 30% é determinado pelo julgamento de como está sua vida no momento (SELIGMAN, 2011).

Para demonstrar seus estudos, a Psicologia Positiva possui diversas escalas que podem ser utilizadas para avaliar os aspectos que estuda. Nesse sentido, de acordo com Primi (2010), a avaliação psicológica é a área da psicologia responsável por operacionalizar as teorias psicológicas em eventos observáveis, permitindo assim que as teorias sejam testadas e aprimoradas, colaborando para a evolução do saber na Psicologia. A avaliação psicológica é uma área essencial de integração entre a ciência e a profissão, havendo o avanço da instrumentação e, acima de tudo, das teorias explicativas do funcionamento psicológico.

Os testes psicológicos vêm sendo utilizados em conjunto com outras informações obtidas e organizadas por profissionais formados em Psicologia, como ferramenta na compreensão do fenômeno estudado e como principal instrumento para a tomada de decisões (MANFREDINI; ARGIMON, 2010). Hutz (2016) apresenta o histórico do início da pesquisa em Psicologia Positiva no Brasil, que começou na década de 90, no Laboratório de Mensuração da UFRGS, onde são realizados estudos sobre resiliência, autoestima e satisfação de vida, além da adaptação, desenvolvimento e validação de instrumentos.

Alinhando conceitos mencionados, compreende-se a necessidade de diagnosticar possibilidades de desenvolvimento nas questões que se referem a comportamentos positivos no trabalho. Na maior parte das vezes, a instituição se baseia somente em políticas de trabalho com foco em tratamento das doenças, e não na prevenção, e em direcionar a atenção para o que há de positivo e saudável nos colaboradores, de uma forma sistêmica e alinhada a resultados e para obter bons reflexos na saúde dos trabalhadores.

Delineamento do Estudo

Participantes

Para contemplar os objetivos desta pesquisa, os dados foram coletados com a equipe de Enfermagem que trabalha no Hospital Universitário. Como forma de conferir maior fidedignidade ao estudo, as participantes foram selecionadas com base em alguns critérios de inclusão, tais como: estar em atividade no momento e ter mais de um ano de experiência de trabalho no hospital, pelo fato de possivelmente já terem vivenciado alguma situação de estresse.

Os critérios de exclusão para participação na pesquisa foram trabalhadores há menos de um ano neste hospital ou que estejam afastados do trabalho no período da coleta de dados. Após uma triagem realizada com base nesses critérios, os participantes foram convidados a participar da pesquisa. O total de participantes foi estipulado a partir de um cálculo amostral aproximativo para viabilizar o estudo, conforme o desenvolvido por Santos (2011), que apresenta a seguinte fórmula: $n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{Z^2 \cdot p \cdot (1-p) + e^2}$. (N-1), onde n - amostra calculada; N – população; Z - variável normal padronizada associada ao nível de confiança; p - verdadeira probabilidade do evento; e - erro amostral. Assim, a amostra ficou definida em 250 participantes a qual se define adequada para o exame de correlação do estudo, visto que é um número viável em termos de pesquisa e permitirá uma real avaliação nessa amostra.

Instrumentos

Na coleta de dados quantitativa, foram utilizados dois instrumentos, os quais serão descritos a seguir. Para avaliar as estratégias de enfrentamento foi utilizada a Escala de Coping Ocupacional (ESCO) de Alves e Baptista (2010), validada e autorizada para uso nesta pesquisa. Para avaliar o Engajamento no Trabalho, foi utilizada a Escala UTRECHT de

Engajamento no Trabalho (UWES) de Vazquez, Pacico, Magnan, Hutz e Schaufeli (2015), já publicada.

A Escala de Coping Ocupacional (ESCO) de Alves e Baptista (2010) é constituída por 24 itens (N=24) avaliados por uma escala do tipo Likert (0 a 3), de 4 alternativas (nunca, raramente, às vezes e sempre), de acordo com a abordagem disposicional. As propriedades psicométricas da escala foram evidenciadas por estudos dos autores cuja análise indicou quatro dimensões, como segue: Planejamento, Interação Social, Emoções Negativas e Evitação. O alfa de *Cronbach* para o fator geral é de ($=0,70$), que demonstram a confiabilidade da Escala.

Na Escala de Coping Ocupacional (ESCO), o Fator Planejamento foi composto por elementos que se relacionam a estratégias de Coping mais ativas no tocante ao problema, ou seja, a alta pontuação neste fator indica que o sujeito planeja mais as possíveis soluções para os problemas, pensa nos efeitos e faz o planejamento de ações para solucioná-los. O Fator Interação Social engloba os itens relacionados à busca por interações com outras pessoas, dialogar no intuito de obter ideias sobre possibilidades de soluções de problemas no trabalho. O Fator Emoções Negativas é composto por itens que se referem às reações comportamentais e emoções negativas frente aos problemas no trabalho, por exemplo irritar-se, ficar agressivo consigo ou com outras pessoas, culpar a si ou aos outros e agir de forma impulsiva. O Fator Evitação contém os elementos relativos a comportar-se de forma evitativa no que se refere aos problemas no trabalho (ALVES; BAPTISTA, 2010).

A Escala UTRECHT de Engajamento no Trabalho (UWES) é constituída por 17 itens (N=17) avaliados por uma escala tipo Likert (0 a 6), de 7 alternativas (nunca, quase nunca, raramente, algumas vezes, frequentemente, com muita frequência e sempre), de acordo com a abordagem com base na perspectiva teórica chamada de recursos e demandas de trabalho (RDT). As propriedades psicométricas da escala foram evidenciadas por estudos dos autores cuja análise indicou 3 dimensões, como segue: Vigor, Dedicção e Concentração. O alfa de *Cronbach* para o fator geral é de (0,95), demonstrando a confiabilidade da escala. (Vazquez et al., 2015).

As dimensões Vigor, Dedicção e Concentração, utilizadas na estrutura fatorial, apresentam as seguintes características: o Vigor é medido em relação à energia e à força colocada no trabalho, as quais persistem mesmo se algo não dá certo. A Dedicção descreve o significado e propósito atribuído ao trabalho que lhe gera realização profissional. A

Concentração representa o envolvimento ao fazer as atividades, quando nem percebe o tempo passar e vincula-se totalmente com prazer ao trabalho que está realizando. Juntas, as dimensões demonstram o Engajamento no Trabalho, conceituado como: “estado mental positivo de bem-estar e realizações profissionais” (Vasquez, et al 2016).

Para a coleta de dados qualitativa, foi utilizado um questionário elaborado pela pesquisadora, o qual envolve a questão sócio demográfica, além de conter questões dicotômicas e outras descritivas sobre a temática em estudo, além de uma escala *Likert* de 1 a 10 desenvolvida para pontuar o grau de satisfação no trabalho, que acabou por perfazer um dos itens do questionário. O questionário foi desenvolvido para auxiliar na identificação e compreensão dos dados, além de identificar a existência de estresse no trabalho, os níveis de satisfação e ainda saber, de acordo com a realidade do local e as vivências dos profissionais, quais as formas utilizadas pelos participantes frente às situações estressoras, além da própria percepção referente ao engajamento e à satisfação. O referido instrumento recebeu o aval de dois pesquisadores da área, no que se refere à adequação semântica dos itens propostos, bem como a melhor sequência para os itens. A versão final abarcou 12 itens, tendo sido os mesmos considerados adequados em termos semânticos e sintáticos na sua totalidade.

Procedimentos

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria, conforme as normas da Resolução 466/2012 e a resolução n ° 510, de 07 abril 2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), para a realização de pesquisa envolvendo seres humanos, sendo aprovado com Parecer CAAE: 73711417.4.0000.5346.

Os instrumentos foram aplicados pela pesquisadora com o auxílio de duas psicólogas e três estudantes de psicologia que integram o grupo de pesquisa PAACS (Pesquisa e Avaliação das Alterações da Cognição Social). As aplicações foram realizadas com orientações individuais, no posto de enfermagem em que os profissionais se encontravam. O tempo para responder aos instrumentos teve variação de 10 a 20 minutos.

Os dados foram analisados no programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 2.0. Utilizou-se no estudo quantitativo a estatística descritiva, com médias e desvio padrão e o coeficiente de correlação de Pearson. No estudo qualitativo, a análise dos dados foi realizada por meio da análise de conteúdo, tendo em vista a característica metodológica como a objetividade. De acordo com Bardin (2011), pela sistematização e

descrição do conteúdo das respostas, é possível obter indicadores que podem ser quantitativos ou não, e que possibilita a inferência de conhecimentos referentes às respostas.

Ao iniciar a análise, procedeu-se à leitura de todas as respostas escritas pelos participantes. Essas foram digitadas em planilha Excel e classificadas por categorias temáticas criadas conforme a maior prevalência e similaridade das respostas fornecidas. A análise por categorias temáticas consiste em identificar os núcleos de sentido que integram a comunicação.

De acordo com Bardin (2011), a análise temática se dá em três fases. A inicial é a pré-análise, que cuida da organização do material a ser analisado, ou seja, são sistematizadas as ideias, criando um conjunto representativo e homogêneo dos conteúdos a serem analisados posteriormente. A segunda é a fase em que é explorado o material, através de inúmeras leituras. É a etapa em que são elaboradas as suposições. A terceira fase é quando são codificados os dados, eleitas as regras e para finalizar, são classificados e agregados os dados, que ficam organizados em categorias teóricas ou empíricas.

ARTIGO 1

Coping e Engajamento no Trabalho da Enfermagem Hospitalar

Resumo

Os profissionais da Enfermagem sofrem o impacto do estresse em sua atuação, em especial os que trabalham em hospitais. Estratégias de Coping indicam a percepção de situações estressoras, por consequência, a forma de enfrentamento das mesmas. Este estudo objetivou correlacionar Coping Ocupacional e Engajamento no trabalho e detectar os índices de Engajamento. Participaram do estudo 250 trabalhadores da enfermagem, sendo 84% do sexo feminino. A escolaridade variou de ensino médio ao doutorado. Os instrumentos utilizados foram a Escala de Coping Ocupacional (ESCO) e a Escala UTRECHT de Engajamento no Trabalho (UWES), além de um questionário sócio demográfico. Foi realizada a estatística descritiva e aplicadas Correlações de Pearson (r), as quais foram positivas fracas e significativas para Coping Planejamento e Coping Total com o Engajamento fator Vigor, Dedicção, Concentração e com Engajamento Total. Quanto a Coping Emoções Negativas ao

correlacionar com Engajamento, as correlações foram positivas fracas e significativas com Vigor, Dedicção e com Engajamento Total. Os resultados demonstraram a existência de relação entre as variáveis. Foi detectado baixo índice de Engajamento Total no trabalho, ressaltando a importância em investir no desenvolvimento dos aspectos que o compõem como forma de fortalecimento das estratégias de Coping Ocupacional. Sugere-se a ampliação dos estudos e o desenvolvimento de novas pesquisas na área.

Palavras-chave: Avaliação Psicológica; Psicologia Positiva; Hospital Universitário; Enfermagem.

Coping and engagement in nursing work in Brazilian university hospital

Abstract

Nursing professionals suffer the impact of stress on their performance, especially those working in hospitals. Coping strategies indicate the perception of stressful situations, consequently, the way of coping with them. This study aimed to correlate Occupational Coping and Engagement at work and to detect Engagement Indexes. Twenty-four nursing workers participated in the study, of which 84% were female. Schooling ranged from high school to doctorate. The instruments used were the Occupational Coping Scale (ESCO) and the UTRECHT Labor Engagement Scale (UWES), as well as a socio-demographic questionnaire. Descriptive statistics were performed and Pearson Correlations (r) were applied, which were weak and significant positive for Coping Planning and Total Coping with the Engagement Factor, Dedication, Concentration and Total Engagement. As for Coping Negative Emotions when correlating with Engagement, the correlations were weak and significant positive with Stamina, Dedication and Total Engagement. The results showed the existence of a relationship between the variables. A low Total Engagement index was detected in the study, emphasizing the importance of investing in the development of the aspects that compose it as a way of strengthening the strategies of Occupational Coping. It is suggested to expand the studies and the development of new researches in the area.

Keywords: Psychological Evaluation; Positive Psychology; University hospital; Nursing.

Coping y compromiso en el trabajo de enfermería en un hospital universitario brasileño

Resumen

Los profesionales de la enfermería sufren el impacto del estrés en su actuación, en especial los que trabajan en hospitales. Las estrategias de Coping indican la percepción de situaciones estresantes, por consiguiente, la forma de enfrentamiento de las mismas. Este estudio objetivó correlacionar Coping Ocupacional y Compromiso en el trabajo y detectar los índices de Compromiso. Participaron del estudio 250 trabajadores de la enfermería, siendo el 84% del sexo femenino. La escolaridad varió de enseñanza media al doctorado. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Coping Ocupacional (ESCO) y la Escala UTRECHT de Compromiso en el Trabajo (UWES), además de un cuestionario socio demográfico. Se realizó la estadística descriptiva y aplicada Correlaciones de Pearson (r), las cuales fueron positivas débiles y significativas para Coping Planificación y Coping Total con el Compromiso factor Vigor, Dedicación, Concentración y con Compromiso Total. En cuanto a Coping Emociones Negativas al correlacionar con Compromiso, las correlaciones fueron positivas débiles y significativas con Vigor, Dedicación y con Compromiso Total. Los resultados demostraron la existencia de relación entre las variables. Se detectó bajo índice de compromiso total en el trabajo, resaltando la importancia en invertir en el desarrollo de los aspectos que lo componen como forma de fortalecimiento de las estrategias de Coping Ocupacional. Se sugiere la ampliación de los estudios y el desarrollo de nuevas investigaciones en el área.

Palabras clave: Evaluación Psicológica; Psicología Positiva; Hospital Universitario; Enfermería.

Introdução

A Psicologia Organizacional Positiva (POP) vem conquistando seu espaço pela sua relevância e por ser o estudo científico do desempenho bom e saudável das pessoas e dos grupos nas organizações, tal como da gestão do bem-estar psicossocial no trabalho que emerge da combinação do conceito de saúde integral aplicada ao contexto específico do trabalho. (Salanova & Schaufeli, 2004). Para compreender a complexidade do ser humano por meio da Psicologia é preciso atentar não somente aos problemas, mas, também, propiciar potencializar e promover as forças e virtudes em todos os âmbitos da vida, inclusive no trabalho (Salanova, Llorens & Martinez, 2016).

O trabalho é uma atividade fundamental na vida dos sujeitos e indispensável na sociedade, além de ser um fator norteador da política, da sociedade como um todo e dos projetos de vida das pessoas (Ribeiro, Boehs, Farsen e Biavati, 2017). O Engajamento é determinado como um estado mental positivo, que se caracteriza por elevado grau de energia, a qual provoca sensação de bem-estar. É uma experiência positiva relacionada ao bem-estar e ao desempenho das tarefas no trabalho (Vasquez, Magnan, Pacico, Hutz & Schaufeli, 2015). O construto engajamento no trabalho é apontado como sendo um estado cognitivo positivo de realização, caracterizado pelas dimensões vigor, dedicação e absorção, sendo respectivamente componentes comportamental, emocional e cognitivo (Martins, Machado & Pereira, 2013).

É possível considerar que o engajamento também apresenta relação com a forma como o indivíduo lida com situações adversas no seu contexto laboral. Tal enfrentamento remete ao

conceito de Coping. Conforme Lazarus e Folkman (1984), o processo de Coping é composto de estratégias cognitivas e comportamentais desenvolvidas pelas pessoas, as quais são utilizadas para enfrentar e se adaptar às situações de estresse. Ocorre quando a pessoa avalia uma situação como estressante e envolve a relação pessoa-ambiente. Existem dois modelos de estratégias de enfrentamento que são propostos por Folkman e Lazarus (1980), sendo que um é o voltado para as tarefas ou problemas e outro para as emoções. O primeiro é descrito como um esforço para atuar na situação que originou o estresse, buscando mudar o problema existente. O segundo se concentra nas emoções, direcionado a níveis somáticos e de sentimentos e objetiva permanecer com o estado emocional em equilíbrio.

No que se refere ao Coping Ocupacional contemplado na presente pesquisa, parte-se da abordagem Disposicional relativa a esse mesmo construto. Nessa perspectiva, o comportamento de Coping é denominado de estilo e é considerado como constituição de personalidade que sobressai à influência do contexto ou do tempo, evidenciando a estabilidade dos comportamentos nas pessoas (Alves & Baptista, 2010).

No que diz respeito a avaliar o engajamento das pessoas com o trabalho, pode-se salientar que quando as pessoas se engajam em suas atividades laborativas, sentem-se mais felizes com o que fazem profissionalmente. Além disso, conseguem corresponder às exigências de desempenho e conciliar melhor as demandas e os recursos de trabalho e de gerar bem-estar e realização pessoal (Vasquez et al., 2015). O Engajamento, ao ser considerado a partir da dimensão da absorção, assemelha-se ao chamado “flow” (termo utilizado por Csikszentmihalyi, 1990), cujo significado remete à ideia de um excelente estado de atenção, concentração e prazer interior. Conforme Pocinho e Perestrelo (2011), em estado de “flow”, as pessoas não percebem o tempo passar enquanto estão trabalhando.

O engajamento promove benefícios para os trabalhadores e para a organização, pois oportuniza fomentar comportamentos organizacionais positivos. O engajamento também atua na promoção da saúde e conduz a ações e emoções positivas diante do trabalho. Além disso, desperta mais identificação com as tarefas, aspectos que promovem um melhor desempenho (Schaufeli & Salanova, 2007). Consiste em uma energia positiva, que incita nas pessoas o desejo legítimo de colaborar para o trabalho. O engajamento desperta também o interesse em realizar as tarefas adicionais necessárias à sua instituição. Pessoas engajadas trazem consequências positivas para o local em que trabalham (Albrecht, 2010).

No que diz respeito ao trabalho da enfermagem, a pesquisa está em consonância com as afirmações de Silva, Zeitoune, Beck, Martino e Prestes (2016). Para esses mesmos autores, prestar uma assistência efetiva e com qualidade requer atendimento especializado, uso dos protocolos, efetivo trabalho em equipe multiprofissional, eficiência, inovação e tecnologia. Além de todas essas características, o trabalho da enfermagem abrange estratégias de gestão bem definidas e com objetividade e clareza. Nesse enfoque, é essencial que os trabalhadores sejam valorizados por toda a equipe e pelos gestores. Assim, ações que atendam estas perspectivas refletem de forma direta na redução dos eventos adversos e em assistência de qualidade (Toso et al., 2016).

A presente pesquisa objetivou correlacionar Coping e Engajamento e detectar os índices de engajamento no trabalho dos profissionais da enfermagem do hospital. Trabalha com a hipótese de que, ao vivenciar situações estressoras, os profissionais melhor desenvolvem as habilidades do Coping Ocupacional, utilizando-se do Engajamento. O presente estudo justifica-se pela importância de contribuir com resultados que ampliem as discussões e propiciem maior valorização e reconhecimento do trabalho da equipe de enfermagem, tendo em vista o significado do seu papel no cuidado aos pacientes.

E é por esta importância que a pesquisa foi realizada com a equipe de enfermagem. O principal intuito é o de identificar possíveis correlações e, assim, mostrar aspectos a serem investidos como maneiras de instrumentalizar os profissionais para que consigam enfrentar com mais facilidade as situações estressoras, sem que ocorram adoecimentos provindos do estresse no trabalho. Como consequência, pode-se pensar em melhorar a qualidade do trabalho oferecido pelos profissionais e assim refletir diretamente na comunidade em geral que usufrui dos atendimentos no Hospital Universitário.

Nesse sentido, é que através da Psicologia Positiva pode-se atuar com vistas a promover a saúde em ambientes de trabalho. Requer viabilizar ao trabalhador aspectos positivos que o façam sentir-se bem e realizado (Boehs, Ribeiro, Farsen & Biavati, 2017). O investimento em valorizar as pessoas e seus propósitos para com a organização tende a obter mais engajamento dos trabalhadores, com efeitos positivos no rendimento (Silva, 2017).

Método

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, em que foi utilizada uma amostra por conveniência. O total de participantes foi definido considerando uma população total de 952

trabalhadores e um erro amostral de 5%. A partir disso, a amostra foi composta por 250 profissionais que participaram da pesquisa, todos atuantes em unidades de um hospital público na região Sul do Brasil. Foram considerados os seguintes critérios de exclusão: estar afastado das atividades de trabalho no período, seja por motivo de atestado médico ou em férias, e estar atuando no hospital a menos de um ano, independente de qual o cargo.

Instrumentos

Para avaliar as estratégias de enfrentamento, foi utilizada a Escala de Coping Ocupacional – (ESCO) de Alves e Baptista (2010), validada e autorizada para uso nesta pesquisa. Para avaliar o engajamento no trabalho, foi utilizada a Escala UTRECHT de Engajamento no Trabalho (UWES) de Vazquez, Pacico, Magnan, Hutz e Schaufeli (2015), já publicada.

A Escala de Coping Ocupacional (ESCO) de Alves e Baptista (2010) é constituída por 24 itens avaliados por uma escala do tipo Likert (de 0 a 3 pontos), de quatro alternativas (nunca, raramente, às vezes e sempre), de acordo com a abordagem disposicional. As propriedades psicométricas da escala foram evidenciadas por estudos dos autores, cuja análise indicou quatro dimensões, como segue: Planejamento, Interação Social, Emoções Negativas e Evitação. O alfa de Cronbach para o fator geral é de ($\alpha=0,70$), o que demonstra a confiabilidade da Escala.

Na Escala de Coping Ocupacional (ESCO), o Fator Planejamento foi composto por elementos que se relacionam a estratégias de Coping mais ativas no tocante ao problema, ou seja, a alta pontuação neste fator indica que o sujeito planeja mais as possíveis soluções para os problemas, pensa nos efeitos e faz o planejamento de ações para solucioná-los. O Fator Interação Social engloba os itens relacionados à busca por interações com outras pessoas, dialogar no intuito de obter ideias sobre possibilidades de soluções de problemas no trabalho. O Fator Emoções Negativas é composto por itens que se referem às reações comportamentais e emoções negativas frente aos problemas no trabalho, por exemplo, irritar-se, ficar agressivo consigo ou com outras pessoas, culpar a si ou aos outros e agir de forma impulsiva. O Fator Evitação contém os elementos relativos a comportar-se de forma evitativa no que refere-se aos problemas no trabalho. (Alves & Baptista, 2010).

A Escala UTRECHT de Engajamento no Trabalho (UWES) é constituída por 17 itens (N=17) avaliados por uma escala tipo Likert (de 0 a 6 pontos), de sete alternativas (nunca,

quase nunca, raramente, algumas vezes, frequentemente, com muita frequência e sempre), de acordo com a abordagem com base na perspectiva teórica chamada de recursos e demandas de trabalho (RDT). As propriedades psicométricas da escala foram evidenciadas por estudos dos autores, cuja análise indicou 3 dimensões, como segue: Vigor, Dedicção e Concentração. O alfa de Cronbach para o fator geral é de ($\alpha=0,95$), demonstrando a adequação da escala (Vazquez et al., 2015).

As dimensões Vigor, Dedicção e Concentração, utilizadas na estrutura fatorial, apresentam as seguintes características: o Vigor é medido em relação à energia e força colocada no trabalho, as quais persistem mesmo se algo não dá certo. A Dedicção descreve o significado e propósito atribuído ao trabalho que lhe gera realização profissional. Já a Concentração representa o envolvimento ao fazer as atividades, quando nem percebe o tempo passar e vincula-se totalmente com prazer ao trabalho que está realizando. Juntas, as dimensões demonstram o Engajamento no Trabalho assim: “estado mental positivo de bem-estar e realizações profissionais” (Vasquez, et al 2015).

Procedimento de coleta e Análise de Dados

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da universidade na qual foi realizada, sendo aprovado com Parecer CAAE: 73711417.4.0000.5346. A aplicação dos instrumentos foi feita de forma individual ou coletiva no próprio local de trabalho dos pesquisados. Os profissionais foram informados da pesquisa e convidados a participar da mesma, leram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), ficando um de posse do participante, outro com a pesquisadora. Na ocasião, foram fornecidas instruções sobre o preenchimento das escalas e, a seguir, as mesmas foram respondidas pelos profissionais da enfermagem que manifestaram interesse em participar. O tempo total de aplicação dos instrumentos foi de aproximadamente 20 minutos.

Resultados e Discussão

No que diz respeito à amostra resultante, a predominância de participantes foi do sexo feminino e ficou definida conforme apresenta a Tabela 1 a seguir.

Tabela 1:

Caracterização geral do perfil da amostra.

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual
Cargo	Técnico (a) em Enfermagem	139	56%
	Enfermeiro (a)	111	44%
Gênero	Feminino	210	84%
	Masculino	40	40%
Faixa Etária	Até 25 anos	4	1%
	De 25 a 35	79	32%
	De 35 a 45	101	40%
	De 45 a 60 anos	59	24%
	Acima de 60 anos	7	3%

Conforme demonstra a tabela anterior, a maioria dos participantes (84%, n = 210) pertencem ao sexo feminino, com idades entre 23 e 64 anos, com média de 40 e desvio padrão de 9,5 e com tempo de trabalho médio de 2,2 com desvio padrão de 1,5. A escolaridade variou de ensino médio ao doutorado.

A Tabela 2 descreve os resultados da Correlação de Pearson (r) encontradas entre Coping e Engajamento no Trabalho.

TABELA 2:

Correlação de Pearson (r) entre variáveis: Coping x Engajamento				
	Engajamento Vigor	Engajamento Dedicação	Engajamento Concentração	Engajamento Total
Coping Planejamento	+0,286**	0,273**	0,271**	0,303**
Coping Interação Social	-0,076	-0,009	-0,004	-0,030
Coping Emoções negativas	+0,214**	0,146*	0,049	0,148*
Coping Evitação	-0,014	-0,006	-0,061	-0,031
Coping Total	+0,220**	0,216**	0,148*	0,212**

**significância (p<0,01) Correlação de Pearson

As correlações foram positivas, fracas e significativas para Coping Planejamento com o Engajamento quanto ao fator Vigor (0,286), com Dedicação (0,273), Concentração (0,271) e com Engajamento Total (0,303). Os resultados demonstraram que o fator Planejamento se correlaciona de forma positiva fraca e significativa com todos os fatores avaliados em Engajamento, assim, pode-se considerar que quanto mais os profissionais estiverem engajados, maior será a tendência em utilizar-se do Planejamento como estratégia de enfrentamento ao estresse.

Em Coping Interação Social e Coping Evitação não ocorreram correlações com Engajamento em nenhum dos fatores. Diante desse resultado, entende-se que o Engajamento e seus fatores não interferem nas Interações sociais nem nas atitudes de Evitação frente aos problemas, sendo variáveis não relacionadas

Quanto a Coping Emoções Negativas ao correlacionar com Engajamento, as correlações foram positivas fracas e significativas com Vigor (0,214), com Dedicção (0,146) e com Engajamento Total (0,148). O Fator Emoções Negativas diz respeito às reações comportamentais frente aos problemas no trabalho, como irritar-se, ficar agressivo ou impulsivo. Esse resultado pode indicar uma tendência em que profissionais engajados que apresentam Vigor e Dedicção, possam reagir com emoções negativas frente às adversidades e ser uma atitude de reação, a forma utilizada para o enfrentamento ao estresse.

No que diz respeito às correlações entre Coping Total com Engajamento, foram positivas fracas e significativas para Vigor (0,220), Dedicção (0,216), Concentração (0,148) e para Engajamento total (0,212). Assim, quanto maior o engajamento, maior o Coping Total, ou seja, mais os profissionais terão condições de enfrentar as situações estressoras no dia-a-dia de trabalho no hospital.

Na Tabela 2, foi possível observar que os fatores Vigor, Dedicção e Concentração obtiveram correlações positivas significativas com Engajamento Total. Assim, os resultados encontrados na presente pesquisa vão ao encontro dos estudos de Pocinho e Perestrelo (2011) e de Schaufeli, Salanova, Gonzalez e Bakker (2002). Ambos constataram que profissionais que demonstram maior vigor, dedicação e concentração reagem mais positivamente frente ao estresse. Nesse sentido, unidas, as dimensões expressam o engajamento no trabalho como estado mental positivo de bem-estar e das realizações profissionais (Hutz, 2016).

No presente estudo, a maior correlação se deu em Engajamento Total com Coping Planejamento (0,303), o que indica uma maior influência positiva entre ambas (um crescimento proporcional). As variáveis Vigor, Dedicção e Concentração se correlacionaram de forma positiva significativa com Coping Planejamento, demonstrando que a maior ocorrência de Vigor, Dedicção e Concentração pode, até certo ponto, estar relacionada e contribuir para que os profissionais optem por buscar estratégias ativas de Coping em relação ao problema e buscar o investimento em planejar suas atividades diárias como formas de enfrentamento ao estresse no trabalho

A correlação entre o Engajamento Total com Coping Planejamento, que na ESCO engloba características do tipo “Pensa que desafios são maneiras de superar”, entende-se que frente a grandes dificuldades, requer ainda mais planejamento e pessoas engajadas no ambiente laborativo. Os resultados convergem com os achados de Jaramilo e Ortiz (2013) ao estudar a relação entre os aspectos psicossociais e a experiência de engajamento no trabalho. Participaram 111 profissionais do setor da saúde e os resultados apontaram risco médio no fator risco psicossocial e pontuações alta e média na dimensão engajamento, evidenciando relação significativa entre os fatores estudados.

A possível ocorrência de estresse em trabalhadores de hospitais pode estar interferindo no engajamento. Os dados se relacionam com o estudo de Maturana e Valle (2014) sobre as estratégias de enfrentamento e situações estressoras em profissionais da Enfermagem, Psicologia e Assistentes Sociais que trabalham em ambiente hospitalar, em que foi constatada a presença de estresse em 51,6% dos participantes da pesquisa. Sendo presente em 65% dos assistentes sociais, em 40% dos psicólogos e em 50% dos enfermeiros. Nesse sentido, em conformidade com os achados, Miyazaki et al. (2011) ressalta que “trabalhar em instituições de saúde pública no Brasil envolve conviver com problemas diários e situações adversas de trabalho” (p.569).

Nessa mesma perspectiva, o estudo de Guido (2003) demonstrou que em uma população de 17 enfermeiros de um centro cirúrgico e recuperação anestésica, 70% afirmaram sentir estresse relacionado ao trabalho. Sobre as estratégias utilizadas para enfrentar o estresse, os fatores de coping indicados pela maioria no Inventário de Estratégias de Coping de Lazarus e Folkman, aplicado por Guido, foram: a Resolução de Problemas, Suporte Social, Aceitação de Responsabilidade e Reavaliação Positiva. O fator cuja pontuação revelou-se mais baixa nessa mesma amostra foi o Afastamento.

Em estudo sobre Coping, Magnano, Paolillo, Platania e Santisi (2017) realizaram estudo sobre a coragem como mediador potencial entre personalidade e enfrentamento e investigaram a relação entre a coragem, traços de personalidade e as estratégias de Coping e levantaram a hipótese de que a coragem poderia ser mediadora entre a personalidade e o Coping. Participaram do estudo 500 adultos italianos, com variação de idade entre 18 e 60 anos. Os resultados obtidos demonstraram que a coragem pode ser considerada mediadora entre personalidade e coping, afetando o uso de estratégias auto-dirigidas. Este traço de personalidade pode estar ligado tanto com uma tendência a avaliar eventos como desafiadores

ou controláveis e com uma dependência de foco no problema estratégias de enfrentamento, ele age no Coping ativando a coragem, incluindo a intenção de agir efetivamente sob condições de medo. A coragem inclui a dimensão de persistência ou perseverança e os traços de personalidade afetam a forma que a coragem impulsiona as estratégias de Coping para situações estressantes ou de risco (Magnano et al 2017).

A temática do estresse e Coping também foi alvo de pesquisas internacionais de McCarthy B. et al. (2018) com estudantes de enfermagem da área de obstetrícia, por meio de uma revisão integrativa que resultou em 25 artigos pesquisados. Nesses trabalhos, a prevalência de fonte estressora decorre de questões clínicas, acadêmicas e financeiras, mas em grande parte do ambiente clínico. Os estudantes utilizaram diversas estratégias de Coping, tanto adaptativas quanto mal-adaptativas. Várias formas de intervenções foram utilizadas para lidar com o estresse, aplicadas nos estágios iniciais de desenvolvimento. A atenção plena (*mindfulness*) mostrou alguns resultados positivos promissores. As intervenções focalizaram-se no nível individual, excluindo-se o nível do contexto social ou organizacional. Quanto aos resultados, foi identificado que o estresse é generalizado em todos os aspectos da graduação em enfermagem e obstetrícia. É preciso que seja fornecido apoio adequado aos alunos, tanto nos ambientes clínicos quanto acadêmicos. Mais estudos e pesquisas são necessárias para fazer a identificação e comparativos de intervenções com mais eficácia para lidar com o estresse (McCarthy B. et al., 2018).

Ao ampliar os estudos sobre as estratégias de Coping, Moradi et al. (2011) investigou a relação entre as estratégias de enfrentamento e a inteligência emocional, realizado com 200 estudantes universitários com idades entre 18 e 23 anos, os achados demonstraram que a inteligência emocional possui relação positiva com estratégias de Coping resolução de problemas, apoio social, avaliação cognitiva e inibição emocional do relacionamento positivo. Também pode observar que existe relação significativa negativa com estratégias de Coping do controle físico. Tais resultados podem ser utilizados para prevenir e tratar possíveis desordens.

Sobre o Engajamento no trabalho, os resultados da presente pesquisa apresentam-se na Tabela 3, na qual constam os escores brutos do engajamento total e os percentis separados pelos fatores vigor, dedicação e concentração, de acordo com os grupos de idade a que pertencem.

Tabela 3:

Engajamento no trabalho x faixa etária

Participantes	Engajamento total	Percentil	Vigor	Percentil	Dedicação	Percentil	Concentração	Percentil
18 a 28 anos	4,46	35	4,90	55	5,29	60	4,89	65
29 a 39 anos	4,59	45	4,33	53	4,99	60	4,26	45
40 anos ou +	4,84	35	4,62	55	5,20	40	4,61	40
Média	4,63	38	4,60	54	5,20	53	4,60	50

Os dados demonstram que no engajamento total o resultado foi de 45% na faixa etária entre 29 e 39 anos e se igualou com 35% para as faixas etárias entre 18 a 28 anos e acima de 40 anos. A média geral para o engajamento foi correspondente ao escore percentílico de 38%, para o Vigor a média geral correspondente a 54%, para Dedicação, 53% e na variável Concentração, correspondente ao percentil de 50%.

No fator Vigor, o percentil foi de 55% nas faixas etárias entre 18 a 28 anos e acima de 40 anos e 53% para os profissionais entre 29 e 39 anos, ou seja, em fase de desenvolvimento e formação profissional. Já a Dedicação se igualou em 60% para a faixa etária de 18 a 28 e para 29 a 39 anos, mas menor, resultando em 40% para a faixa etária acima de 40 anos. Quanto ao fator Concentração, ficaram em destaque com 65% os profissionais em início de carreira, ou seja, entre 18 e 28 anos, seguidos de 45% para 29 e 39 anos e 40% em profissionais acima de 40 anos.

A relação entre faixa etária e os fatores em estudo torna-se ainda mais compreensível quando analisado o que representa cada um dos aspectos, conforme descrito a seguir: o vigor corresponde à manifestação de elevados níveis de energia, além do desejo em esforçar-se e perseverar para conseguir concretizar as tarefas. A dedicação abrange o grande entusiasmo, inspiração, as pessoas se sentem orgulhosas e desafiadas no trabalho. A concentração relaciona-se a altos níveis de absorção e felicidade no decorrer do trabalho (Bakker et al., 2007; Schaufeli, & Bakker, 2004; Schaufeli, & Salanova, 2007). Neste estudo, nos referimos ao vigor medido em relação à energia e força colocada no trabalho, as quais persistem mesmo se algo não dá certo (Vasquez et al., 2016).

A maioria dos participantes apresentaram índice de Engajamento Total no trabalho de 4,63 que representa um percentil de 38%, considerado baixo baseado nos testes de normalidade da escala de Vazquez et al., (2015), utilizada na pesquisa. Diante dos desafios enfrentados pelas equipes de enfermagem, compreende-se o engajamento total estar abaixo da

média. Nesses termos, os dados sugerem que é preciso trabalhar em melhorias na forma de fazer o gerenciamento das situações estressoras e de investir na gestão das equipes para fins de buscar soluções para os problemas e investir na valorização e desenvolvimento dos colaboradores para elevar os índices de engajamento.

De acordo com os autores da normatização brasileira da escala de engajamento no trabalho, é esperado encontrar escores medianos, por se expressar de acordo com o balanceamento entre os recursos e demandas de trabalho dos participantes. São considerados escores altos os percentis acima de 75%, que indica mais esforço e inspiração no trabalho, que necessita de recursos adequados para se diferenciar em bom desempenho. Os escores considerados baixos, percentil menor que 40%, indicam dificuldades que podem influenciar a saúde dos trabalhadores por causa das demandas negativas e elevadas de estresse, é um sinal de falta de bem-estar no trabalho (Vazquez, Pacico, Magnan, Hutz, & Schaufeli, 2016).

Os baixos índices de engajamento no trabalho podem significar que a presença de elevado estresse pode afetar o Vigor, Dedicção e Concentração. Dessa forma, vem ao encontro do que afirma Vazquez et al. (2016), que escores considerados baixos, percentil menor que 40%, indicam dificuldades que podem influenciar a saúde dos trabalhadores por causa das demandas negativas e elevadas de estresse, é um sinal de falta de bem-estar no trabalho. Os percentis abaixo de 40%, necessitam ser avaliados e ser verificado se os recursos de trabalho e pessoais são escassos e inadequados.

O resultado do índice de engajamento abaixo do percentil intermediário revela-se similar ao estudo de Prestes, Beck, Magnago, Silva e Coelho (2016) que investigaram o dano físico, dano psicológico e dano social à saúde em 46 trabalhadores da enfermagem de um serviço de hemodiálise e os resultados apresentaram evidências com escores satisfatórios quanto ao clima de trabalho nas equipes, a satisfação e condições de trabalho. Já os resultados foram insatisfatórios em clima de segurança, percepção de estresse, gerência da unidade e hospital (Toso et al., 2016). Assim, apontam a importância de os gestores e áreas envolvidas com a gestão de pessoas, identificarem as fragilidades e desenvolver ações de melhorias nesses escores, uma vez que mudanças na cultura implicam melhores resultados em todos os aspectos.

Os resultados obtidos corroboram as afirmações de Moura; Brito & Lopes (2017), em estudo que também utilizou a escala UWES com 147 profissionais pós-graduandos de

instituição de ensino privada e os resultados apresentaram evidências de que a maior parte dos profissionais se identificam com seus trabalhos, possuem elevadas médias na variável dedicação. Assim, o estudo afirma que o engajamento produz benefícios e é uma importante ferramenta para atingir sucesso.

O estudo de Nazario & Klimeck (2016), também reforçam a importância de estar engajado no trabalho, pois, em uma pesquisa sobre qualidade de vida e engajamento no trabalho, com profissionais da assistência à saúde em uma cooperativa, demonstrou que os trabalhadores estão bem engajados no trabalho. Desse modo, investir no desenvolvimento das pessoas, em especial nos aspectos que possam influenciar no engajamento laboral, são importantes ferramentas para a gestão de pessoas. Além disso, geram satisfação no trabalho por estarem relacionadas a emoções positivas ligadas ao ato de trabalhar.

Considerações Finais

Os resultados do estudo foram estatisticamente significativos. Podem ser considerados para demonstrar a necessidade de implementar programas para reduzir os efeitos do estresse na saúde dos trabalhadores e para aumentar o engajamento no trabalho. A utilização dos instrumentos de pesquisa mostrou-se importante por possibilitar o diagnóstico inicial e que pode ser aprofundado em futuras investigações.

Tendo em vista os resultados obtidos no estudo, compreende-se a necessidade de desenvolver comportamentos positivos no trabalho. Considerando que, a maioria das vezes, a instituição baseia-se nas políticas de trabalho com vistas a tratar as doenças, e não em prevenir, sugere-se a mudança de foco, ou seja, dirigir a atenção para o que existe de saudável nos trabalhadores. Essa visão é alinhada aos pressupostos da Psicologia Positiva que se propõe a investir no desenvolvimento interpessoal e em valorizar as potencialidades, para assim refletir na saúde dos trabalhadores.

Em se tratando de contribuição social e com o local, no decorrer da pesquisa e a partir dos resultados foram sendo propostos projetos que desenvolvessem atividades voltadas para a melhoria das relações interpessoais entre as equipes do Hospital, no intuito de contribuir com o campo de pesquisa. É primordial que seja dada atenção aos resultados do estudo quanto aos aspectos apontados como relevantes para o desenvolvimento das estratégias de enfrentamento ao estresse no trabalho.

Referências

- Albrecht, S. L. (2010). Employee engagement: 10 key questions for research and practice. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp.3-19). Northampton:Edward Elgar
- Alves, G. A. S. & Baptista, M. N. (2010). *Construção de uma Escala de Coping Ocupacional (ESCO): Estudos psicométricos preliminares*. Dissertação de Mestrado. Universidade São Francisco, Itatiba. São Paulo.
- Bakker, A. B. et al. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Job Educational Psychology*, v. 99, n. 2, p. 275-283, 2007.
- Boehs, M. T. S. & Silva, N. org. (2017). *Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor.
- Folkman, S., & Lazarus. Personal Control and Stress and Coping Processes. A Theoretical Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46:839-852. (1986).
- Guido, L. A. (2003). *Stress e coping entre enfermeiros de centro cirúrgico e recuperação anestésica*. 2003.199f. Tese (Doutorado em Enfermagem). São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo.
- Hutz, S.C. org. (2016). *Avaliação em Psicologia Positiva*. São Paulo: CETEPP.
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Magnano, P., Paolillo, A., Platania, S., & Santisi, G. (2017). *Courage as a potential mediator between personality and coping*. *Personality and Individual Differences*, 111, 13–18. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.047>
- Maturana, A. P. P. M., & Valle, T. G. M. (2014). Estratégias de enfrentamento e situações estressoras de profissionais no ambiente hospitalar. *Psicologia Hospitalar*, 12(2), 02-23. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-74092014000200002&lng=pt&tlng=pt.

McCarthy, B., Trace, A., O'Donovan, M., Brady-Nevin, C., Murphy, M., O'Shea, M., & O'Regan, P. (2018). Nursing and midwifery students' stress and coping during their undergraduate education programmes: An integrative review. *Nurse education today*, *61*, 197-209. doi: 10.1016/j.nedt.2017.11.029

Miyazaki, M. C. et. al. (2011). Psicologia da Saúde. Intervenções em hospitais públicos. In B. Rangé (Org.). *Psicoterapias Cognitivo-Comportamentais* (pp.558-568). 2ª ed. Porto Alegre: Artmed.

Moradi, A., Pishva, N., Ehsan, H. B., Hadadi, P., and Pouladi, F. (2011). The relationship between coping strategies and emotional intelligence. *Soc. Behav. Sci.* *30*, 748–751. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.146

Moura, L.R.N.I, Brito, L.C, Lopes, L.F.D. (2017). Vigor, dedicação, absorção: uma análise da percepção de profissionais pós-graduandos sobre engajamento no trabalho. *Revista Cesumar* jul./dez. 2017, v. 22, n. 2, p. 229-245 DOI: <http://dx.doi.org/10.17765/1516-2664.2017v22n2p229-245>

Ortiz, F. A, & Jaramillo, V.A; (2013). Factores De Riesgo Psicosocial Y Compromiso (Engagement) Con El Trabajo En Una Organización Del Sector Salud De La Ciudad De Cali, Colombia. *Acta Colombiana De Psicología*, *16*(1), 43-56. Retrieved from Http://Www.Scielo.Org.Co/SciELO.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S0123-91552013000100005&Lng=En&Tlng=Es. “(DOI INEXISTENTE)”.

Prestes, F.C, Beck, C. L. C., Magnago, T. S. B. S., Silva, R. M., Coelho, A. P. F. (2016). Danos a saúde dos trabalhadores de enfermagem em um serviço de hemodialise. *Rev Gaucha Enferm.**37*(1):e50759. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2016.01.50759>.

Ribeiro, A. D. S., Boehs, S. de T. M., Farsen, T. C., Biavati, V. de P. (2017) Felicidade, Bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho. Em S. T. M. Boehs, & N. Silva (Org-s.). *Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. (pp. 156-171) (1 ed.). São Paulo: Vetor.

Schaufeli, W. B. & Salanova, M.,; Gonzalez-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, v.3, p.71-92.

Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). L. Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations. *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, p. 135-177.

Salanova, Marisa, Llorens, Susana, Acosta, Hedy, & Torrente, Pedro. (2013). Positive Interventions in Positive Organizations. *Terapia psicológica*, 31(1), 101-113. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082013000100010>

Salanova, M., Llorens, S., & Martinez, I. M. (2016) Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar Organizaciones Saludables y Resilientes. Papeles del Psicólogo / *Psychologist Papers*, Vol. 37(3), pp. 177-184. Disponível em: <Http://www.papelesdelpsicologo.es>

Silva, R. M., Zeitoune, R. C. G., Beck, C. L. C., DE Martino, M.M.F, Prestes, F.C. The effects of work on the health of nurses who work in clinical surgery departments at university hospitals. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. (2016); Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/pt_0104-1169-rlae-24-02743. Acesso em: 12 dez. 2016.

Silva, N., Boehs, S. T. M., & Cugnier, J. S. (2017). Psicologia positiva aplicada às organizações e ao trabalho Conceitos fundamentais e sentidos aplicados. Em S. de T. M. Boehs, & N. Silva (Orgs.). *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho*. (pp. 42-61) (1 ed.). São Paulo: Vetor.

Toso, G. L., Golle, L., Magnago, T. S. B. S, Herr, G. E. G., Loro, M. M., Aozane, F., e Kolankiewicz, A. C. B., (2016). Cultura de segurança do paciente em instituições hospitalares na perspectiva da enfermagem. *Revista Gaúcha de Enfermagem*. <https://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2016.04.58662>.

Vazquez, A. C. S., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>

Vazquez, A. C. S; Pacico, J. C; Magnan, E. S; Hutz, C. S; Schaufeli, W. Adaptação e validação da versão brasileira da escala Utrecht Work Engagement Scale, *Psico – USF*, 20 (2), 207-217. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200202>. 2016.

ARTIGO 2

O Trabalho da Enfermagem Hospitalar: estratégias de enfrentamento ao estresse e engajamento.

Enfermagem e Trabalho Hospitalar

The Work of Nursing in the Hospital: strategies of coping with stress and engagement.

Nursing and Hospital Work

El Trabajo de la Enfermería en el Hospital: estrategias de enfrentamiento del estrés y compromiso.

Enfermería y trabajo hospitalario

Resumo

O presente estudo buscou detectar as principais formas utilizadas para enfrentar situações de estresse no trabalho (Coping Ocupacional) e Engajamento. Participaram da pesquisa 250 profissionais da enfermagem de um hospital, sendo 83% do sexo feminino, com idades entre 23 e 64 anos. A coleta de dados foi efetuada no local de trabalho, por meio de um questionário desenvolvido pela pesquisadora e validado por dois pesquisadores independentes. Tratou-se de uma pesquisa descritiva qualitativa. O estudo demonstrou que os participantes apresentam elevado índice de estresse e buscam formas para enfrentar situações estressoras, com destaque para o equilíbrio emocional, espiritual, auxílio de colegas e as capacitações. Os participantes expressaram que se sentem engajados no trabalho, com destaque para comprometimento, responsabilidade, empatia, ética e aprendizado. Os resultados demonstraram que há relação entre os aspectos em estudo, pessoas engajadas ampliam seu repertório de Coping. Ações de prevenção, desenvolvimento interpessoal e capacitações precisam ser desenvolvidas.

Palavras-chave: Psicologia; Hospital; Enfermagem.

Abstract

The present study sought to detect the main forms used to deal with stress situations at work (Occupational Coping) and Engagement. A total of 250 nursing professionals from a hospital participated in the study, 83% female, aged 23-64 years. Data collection was performed at the workplace, through a questionnaire developed by the researcher and validated by two independent researchers. It was a descriptive qualitative research. The study demonstrated that

the participants present high stress levels and are looking for ways to face stressful situations, especially emotional, spiritual balance, peer help and skills. The participants expressed that they feel engaged in the work, with emphasis on commitment, responsibility, empathy, ethics and learning. The results showed that there is a relationship between the aspects under study, engaged people expand their Coping repertoire. Actions for prevention, interpersonal development, and capacity building need to be developed.

Keywords: Psychology; Hospital; Nursing

Resumen

El presente estudio buscó detectar las principales formas utilizadas para enfrentar situaciones de estrés en el trabajo (Coping Ocupacional) y Compromiso. Participaron de la investigación 250 profesionales de la enfermería de un hospital, siendo el 83% del sexo femenino, con edades entre 23 y 64 años. La colecta de datos fue efectuada en el lugar de trabajo, por medio de un cuestionario desarrollado por la investigadora y validado por dos investigadores independientes. Se trata de una investigación descriptiva cualitativa. El estudio demostró que los participantes presentan un elevado índice de estrés y buscan formas para enfrentar situaciones estresantes, con destaque para el equilibrio emocional, espiritual, auxilio de colegas y las capacitaciones. Los participantes expresaron que se sienten comprometidos en el trabajo, con destaque para comprometimiento, responsabilidad, empatía, ética y aprendizaje. Los resultados demostraron que hay relación entre los aspectos en estudio, las personas involucradas amplían su repertorio de Coping. Las acciones de prevención, desarrollo interpersonal y capacitación deben desarrollarse.

Palabras clave: Psicología; Hospital; Enfermería

O trabalho é considerado uma importante fonte de satisfação das necessidades do ser humano, porém, pode levar as pessoas a adoecerem se existirem fatores de risco para a saúde, os quais o trabalhador não consegue se proteger por não possuir instrumentalização suficiente (Murta & Tróccoli, 2004). Nesse aspecto, considerando o modo de vida da atualidade, o estresse ganhou importância e é reconhecido como um dos riscos ao bem-estar psicossocial das pessoas. Além disso, pode afetar o relacionamento com colegas, pode baixar o desempenho dos profissionais, ocorrer absenteísmo e até mesmo agressões no ambiente de trabalho (Rodrigues & Chaves, 2008).

As repercussões da atividade laboral podem ser positivas e equilibrantes, se houver liberdade de criar e se expressar. De outra forma, pode desestabilizar e fragilizar a saúde, à medida que não há possibilidade de negociar entre expectativas e necessidades do trabalhador e as exigências da organização (Dejours, 2011). Diante disso, de acordo com Guido (2003), é essencial identificar os estressores no ambiente de trabalho e tentar mudar, por meio de possíveis estratégias para reduzir os efeitos do estresse e fazer com que o cotidiano do trabalhador tenha mais produtividade, menos desgaste e mais valorização como ser humano e trabalhador.

Ao estudar o estresse, é possível encontrar diferentes conceitos. De acordo com Selye (1959), o estresse é inerente a toda a doença, por modificar a estrutura e composições químicas do corpo. O mesmo autor afirma que o estresse é um estado manifestado pela síndrome geral de adaptação, que altera o sistema biológico. No Brasil, Moreira e Mello Filho (1992) definem o estresse físico, psicológico ou social como um “termo que compreende um conjunto de reações e estímulos que causam distúrbios no equilíbrio do organismo, frequentemente com efeitos danosos.” (pp. 121).

Nesse âmbito, é imprescindível citar o entendimento de Dejours (1999), já que para o autor não há diferença sutil entre as formas de adoecer. As exigências do trabalho e da vida são ameaças ao trabalhador, que acusa riscos de sofrimento. As pressões do trabalho colocam em perigo o equilíbrio psíquico e a saúde mental do trabalhador. Rodrigues (1997) apresenta uma visão biopsicossocial: o estresse é uma relação particular entre a pessoa, o ambiente e as circunstâncias que se submete e avalia como ameaçadora, onde as exigências extrapolam suas habilidades e coloca em risco seu bem-estar.

Em face à conjuntura política, econômica, social e cultural, Zanelli, Calzaretta, García, Lipp & Chambel, (2010) constataram que os trabalhadores dos diversos setores de atuação se encontram envolvidos em episódios de risco psicossocial. Assim, ressalta a importância de estudar o estresse nas organizações de trabalho e as possibilidades de entender e intervir com base nas evidências científicas para gerar conhecimento. Lazarus & Folkman, S. (1984) enfatizam o quanto é importante a capacidade das pessoas em lidar com o estresse, sendo que essa mesma capacidade é definida como Coping.

Segundo a Organização Mundial da Saúde OMS (2012), o estresse está entre os principais problemas de saúde, que acomete cerca de 90% da população e interfere de forma prejudicial na saúde e na vida das pessoas. Ao atuar na enfermagem, seja qual for a área, existe o risco de desenvolver estresse ocupacional (Versa, Murassaki, Inoue, Melo, Faller, & Matsuda, 2012). É denominado de estresse ocupacional quando os estressores estão relacionados ao trabalho (Inoue, Versa, Murassaki, Melo, & Matsuda, 2013; Kanaane, 2014).

Pelo olhar da Psicologia Positiva, é considerado essencial que a instituição valorize as potencialidades dos colaboradores, utilize alternativas que consigam ser alinhadas com aspectos comportamentais positivos na busca de resultados. A valorização das pessoas é importante na melhoria da saúde, no engajamento da equipe e aumento da satisfação no trabalho, além de poder contribuir prevenindo doenças, promovendo a saúde e qualidade de vida no trabalho (Seligman, 2004).

Os conceitos da Psicologia Positiva, ao serem aplicados no contexto do trabalho, viabilizam, com potencialidade, possíveis formas de atuação direcionadas à estruturação de ambientes de trabalho mais saudáveis. Nesse sentido, é necessário que seja dada real atenção aos trabalhadores, e considerá-los, de fato, patrimônios essenciais da Instituição. Para isto, é imprescindível a criação de políticas e práticas organizacionais ancoradas em valores como:

justiça, transparência, cooperação, solidariedade, humildade, etc, que sejam expressos e aplicados de forma efetiva, através de programas e políticas de gestão positiva de pessoas (Silva, Boehs, & Cugnier, 2017).

Salanova, Llorens, Acosta & Torrente (2013) reiteram a idoneidade prático-científica do modelo da Psicologia Organizacional Positiva (POP). Afirmam os mesmos autores ser um investimento real para melhorar o bem estar em geral das pessoas. Por intermédio das práticas de POP, é possível desenvolver habilidades e intensificar o engajamento no trabalho. Nesse contexto, pessoas que conseguem se engajar no trabalho conciliam melhor as exigências e os subsídios e isso ocorre por sentirem-se felizes com suas atividades profissionais (Vazquez, Pacico, Magnan, Hutz, & Schaufeli, 2016).

O Engajamento no Trabalho pode ser definido como: o estado mental positivo de investimento de energia e esforço laboral dedicado nas atividades que o trabalhador possui identificação, se realiza profissionalmente e sente elevado prazer em fazer (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá, & Bakker, 2002). É importante analisar que nesta abordagem o engajamento no trabalho não é visto como uma sensação momentânea, mas sim um ato próprio do sujeito, que por mais que esteja estável no decorrer do tempo, pode ser modificado pelas condições laborais. Por esse motivo, é imprescindível que esteja contextualizado nas demandas e recursos de trabalho específicas do trabalhador e não somente como indicador de saúde ocupacional ou para investigação de desempenho individual (Vazquez et al., 2016).

A análise do engajamento no trabalho na perspectiva dos Recursos e Demandas de Trabalho (RDT), põe no centro das discussões as pessoas e seus vínculos de bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Esse modelo teórico possibilita compreender as formas pelas quais os profissionais engajados prosperam, vivenciando condições semelhantes às dos colegas. Trata-se de um processo de alta complexidade por se relacionar com necessidades e recursos internos e externos às pessoas, que podem ser motivadoras de ações de competência ou de gerar tensões exageradas que podem prejudicar a saúde. O equilíbrio dinâmico entre os recursos e demandas de trabalho é o foco da análise, pois o engajamento é caracterizado pelo funcionamento ótimo e saudável deste aspecto (Vazquez et. al., 2016).

Ao considerar esses fatores, acredita-se que a pesquisa apresentada possa responder as questões norteadoras, que abarcam a hipótese de existir elevado nível de estresse na população em estudo. A intenção é conhecer quais as formas de lidar com as situações estressoras no dia -a -dia de trabalho. Outra questão, parte da hipótese de que há grande

engajamento e necessidade identificar como os profissionais conseguem se engajar mesmo vivenciando elevado estresse. Essa mesma hipótese pode ser explicitada a partir da seguinte questão: O que os profissionais fazem para conseguir se manter engajados nas atividades? A obtenção dos dados poderá auxiliar na problematização de estratégias referentes ao trabalho e à saúde dos trabalhadores, em específico da equipe de enfermagem, bem como, a interligação do meio acadêmico com o contexto institucional, através das reflexões que poderão surgir por intermédio do conhecimento científico.

O presente estudo busca compreender fatores psicológicos envolvidos no dia-a-dia dos trabalhadores que vivenciam situações estressoras, inerentes às características do trabalho em hospitais, pois, além de ser uma ocupação considerada estressante, pode levar ao desgaste tanto físico quanto psicológico. O estudo objetiva investigar a ocorrência de situações de elevado estresse no trabalho, saber se foi necessário o uso de medicamentos, além de identificar quais as principais estratégias de enfrentamento ao estresse utilizada pelos participantes.

Método

Participantes

O universo para o qual foi proposta a presente pesquisa compõe-se de 952 profissionais da enfermagem, atuantes no hospital no momento do início da coleta de dados. Participaram do estudo 250 profissionais da equipe de enfermagem, como forma de atender o cálculo amostral aproximativo para viabilizar o estudo, conforme o desenvolvido por Santos (2011), que apresenta a seguinte fórmula: $n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{Z^2 \cdot p \cdot (1-p) + e^2}$. (N-1), onde n - amostra calculada; N – população; Z - variável normal padronizada associada ao nível de confiança; p - verdadeira probabilidade do evento; e - erro amostral.

Foi utilizada uma amostra por conveniência, definida como adequada para a obtenção dos dados, tendo em vista ser um número viável em termos de pesquisa e possibilitou uma real avaliação nessa amostra. O critério de inclusão foi de o profissional ser membro da equipe há pelo menos um ano, pelo fato de já terem experienciado alguma situação de estresse e foram excluídos os trabalhadores que estavam em férias ou algum outro tipo de afastamento no período da coleta de dados que se deu no período de 12 de dezembro de 2017 à 12 de janeiro de 2018.

Instrumentos

O instrumento utilizado na presente pesquisa foi um questionário elaborado pela pesquisadora, que abrange a questão sócio demográfica, além de englobar questões dicotômicas e outras descritivas sobre a temática em estudo. Esse mesmo instrumento recebeu o aval de dois pesquisadores da área no que se refere à adequação semântica dos itens propostos, bem como a sequência mais adequada para os itens.

Tratou-se de um questionário autoaplicável, contendo informações relativas aos dados sociolaborais (sexo, idade, escolaridade, tempo de trabalho no hospital) e questões dicotômicas sobre a presença de outro emprego, a ocorrência de estresse no trabalho, a necessidade do uso de medicação e se o profissional se considera engajado no trabalho. Também contou com questões descritivas, que versavam sobre o que os profissionais buscam fazer para superar o estresse e o que colabora para o próprio engajamento no trabalho. A versão final do instrumento, após o exame dos juízes, contou com 11 itens, além do cabeçalho.

Procedimento de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Os profissionais foram abordados de forma individual, no próprio local de trabalho, conforme a disponibilidade dos participantes. Na ocasião, receberam as informações relativas aos objetivos da pesquisa e foram convidados a participar. Após o aceite, foi disponibilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual foi lido e assinado por cada participante. Foram entregues os instrumentos da pesquisa e fornecidas as orientações sobre como proceder às respostas.

A maioria dos participantes respondeu a pesquisa no momento em que foram abordados. Apenas foram entregues posteriormente os que integravam equipes em que não era possível a permanência de pessoas externas ao setor no local de trabalho, como no Centro Cirúrgico, por exemplo. Apenas quatro participantes não concluíram suas respostas, assim mais quatro instrumentos foram providenciados e aplicados em outros participantes, para fins de não prejudicar o quantitativo definido para a amostra.

Para sua realização, foram cumpridos os procedimentos éticos na pesquisa com seres humanos. Recebeu parecer favorável para ser realizada, expedido pelo Comitê de Ética em Pesquisa, conforme o número: CAAE: 73711417.4.0000.5346.

Procedimento de Análise dos Dados

Para analisar os dados, o presente estudo valeu-se da análise de conteúdo de Bardin (2011), pois contempla uma análise temática, tendo em vista as características metodológicas, como a objetividade, a sistematização e ainda a inferência, além do registro de frequência das respostas para as questões fechadas. Após a aplicação dos questionários, procedeu-se à leitura flutuante de todas as respostas escritas pelos participantes em cada questionário, para fins de encontrar unidades de sentido para assinalar e fazer a classificação. Essa etapa foi feita de forma exaustiva e objetiva nas unidades de sentido presentes no texto.

Após, foram feitas definições precisas e rigorosas das unidades de sentido do texto. Todo o material foi organizado, digitadas as respostas de cada questionário em planilha Excel. Para a definição das unidades de registro, estas foram constituídas por temas, classificadas de acordo com o critério semântico, através da reunião das unidades significantes.

A definição das categorias foi realizada com categorias a priori, e as subcategorias foram elaboradas a posteriori, as quais foram criadas depois de analisar o conteúdo manifesto, tendo como critério a consideração da frequência e conteúdo das respostas, a orientação teórica e os objetivos da pesquisa. As categorias criadas a priori foram relacionadas ao enfrentamento do estresse, ao engajamento e sobre medicações.

Cada categoria foi subdividida em subcategorias, sendo 3 subcategorias em Medicações, denominada de “O limite chegou: tipos de situações que levam ao uso de medicação”, subcategorias em “Estratégias de Enfrentamento do Estresse” e subcategorias em “Engajamento no Trabalho”. Em cada uma foram agrupados os fatores considerados, os quais receberam numerações para fins de possibilitar a identificação da frequência que apareceram em percentuais e proceder à interpretação.

Resultados e Discussão

No que se refere aos 250 participantes, 83% pertencem ao sexo feminino e a idade teve variação entre 23 e 64 anos, com média de 40 anos e desvio padrão de 9,90. Quanto ao tempo de trabalho, a variação foi de 1 a mais de 20 anos e a escolaridade variou do ensino médio, curso técnico ao doutorado.

Sobre o processo de análise das respostas, emergiram três categorias: 1. “O limite chegou: tipos de situações que levam ao uso de medicação”; 2. Estratégias de superação do Estresse; 3. Engajamento no trabalho. As categorias buscam proceder às respostas dos seguintes objetivos do estudo: a) saber se foi preciso usar medicamentos; b) identificar quais as principais formas de enfrentamento ao estresse; c) conhecer os níveis de engajamento no trabalho, considerado pelos integrantes da amostra. A apresentação dos resultados foi feita por meio de tabelas que demonstram os aspectos detectados em cada categoria, de acordo com as respostas escritas por cada participante. Foram exemplificadas por intermédio das respostas de participantes em cada subcategoria, para fins de melhor ilustrá-las, bem como as discussões correspondentes. Para fins de preservar o sigilo, cada participante foi identificado apenas com a letra P e o número correspondente ao de seu questionário.

O desenvolvimento da presente pesquisa, bem como a escolha dos constructos e instrumento, estão alicerçados na relevância da temática para a área, levando em consideração estudos anteriores, os quais já versaram sobre o adoecimento e estresse dos profissionais. Segundo Magnago, Prochnow, Urbanetto, Greco, Beltrame e Luz (2015), no trabalho da enfermagem em hospitais, as difíceis situações que ocorrem habitualmente e que provocam estresse geram ansiedade e preocupações. Como por exemplo, conviver com a dor, sentir-se impotente e perder pacientes, pode levar ao desenvolvimento de Distúrbio Psíquico Menor nos trabalhadores da enfermagem.

De acordo com Luz, Luiza, Avelar, Hökerberg e Passos(2012), é alta a frequência do consumo de medicamentos por trabalhadores de hospitais, pois detectou-se em seu estudo o uso de ao menos um medicamento por 72,4% e variou a quantidade entre um e seis. Sendo o uso de uma unidade citado por 54,1%, já 30,5% referiram o uso de dois, 12,9% de três e o restante entre quatro e seis medicamentos. Os mais utilizados foram os que agem no sistema nervoso, representando 25,4%, principalmente analgésicos, sucedido dos com ação em sistema cardiovascular 18,3%. Os dados demonstram que o uso de medicamentos por estes trabalhadores é elevado e supera a prevalência citada em estudos brasileiros com trabalhadores adultos (Luz, et al., 2012).

No presente estudo, 31% (n=78) afirmaram fazer uso de medicamentos. O que demonstra um percentual que pode ser considerado alto de pessoas que precisam tomar medicamentos. Entre os profissionais que fazem uso de medicamentos, 53% afirmaram ser

por motivo de estresse, 21% devido à depressão e 26% pela ocorrência de dores de diversas origens.

A tabela 1 apresenta os componentes principais eleitos ao analisar a categoria, que foram os sintomas de estresse, depressivos e dores em geral. Além de constar algumas justificativas, por meio de citações dos participantes, que trazem questões estressantes relacionadas à atividade em si, outros relataram conflitos interpessoais e ainda dores em geral por esforço físico e pelas próprias características das atividades. Consta também o percentual de ocorrência em cada situação e descreve as categorias e subcategorias.

Tabela 1:

Categoria: “O limite chegou: tipos de situações que levam ao uso de medicação”

Motivo	Exemplos de relatos de participantes	%
Sintomas de estresse	“Não no momento da ocorrência do fato, mas uso pelo acúmulo dessas situações”. (p6) “Em um dos setores que trabalhei a chefia era totalmente vertical e não ouvia os funcionários, gerando enorme conflito e saída do setor”.(p30).	53%
Sintomas depressivos	“Uso medicação para depressão”. (p54) “Estive afastada do setor, do serviço por mais ou menos 6 meses, devido a problema com determinado funcionário, o qual já tinha problema com colegas, o que levou-me a um quadro depressivo, necessitando de medicação para o mesmo”.(p65)	21%
Sentir dores em geral	“Para dor de cabeça, dor no corpo”. (p52) “Medicação analgésica ou relaxante muscular por esforço durante o plantão”. (p17)	26%

Como podemos observar nesta categoria, o sintoma de estresse foi citado por 53% dos participantes, a maioria pelo somatório de situações estressantes e de conflitos no setor. Para 26%, o uso de medicamentos se deu devido a sentir dores no corpo e enxaqueca e 21% apontaram como causa a depressão e seus sintomas.

Sobre a ocorrência de estresse e Síndrome de Burnout na Enfermagem, Rolim (2013), em estudo teórico, analisou 36 publicações nacionais realizadas entre 2007 a 2012, detectando o crescimento de produções na área, variando de (2,78%) a (22,22%). Foi constatado que a maior prevalência era em jovens adultos do sexo feminino. Entre os sintomas apresentados, os mais citados foram: tensão, cansaço, enxaqueca e depressão. Outros fatores apontados como agravantes da situação, além das cobranças, foi o fato de faltar materiais para realizar as tarefas. De acordo com as conclusões do estudo de Rolim (2013), grande parte se detém a descrever os problemas, precisando realizar pesquisas com maior contribuição para a qualidade de vida do público em questão.

Em relação à subcategoria “sentir dores em geral”, as afirmações dos participantes vêm ao encontro do estudo efetuado por Magnago, Lisboa, Griep, Kirchhof e Guido (2010), sobre o estresse psicossocial e distúrbio musculoesquelético, que foi pesquisado com 491 profissionais da enfermagem do hospital. O trabalho no ambiente hospitalar exige grande esforço, podendo resultar em danos à saúde osteomuscular. Para 21,2% a classificação foi de alta exigência no trabalho, principalmente dos técnicos e auxiliares de enfermagem.

O estudo de Magnago et. al (2010) concluiu que para prevenir devem ser entendidos os aspectos psicossociais e do estresse no ambiente de trabalho. Além disso, foi sugerido melhorar questões tecnológicas para aplicar em tarefas de mais força física, realizar pausas no decorrer da jornada, melhorar o clima organizacional e o gerenciamento de conflitos. Nesses termos, o trabalho também ressalta a importância de intervir na estrutura organizacional e redimensionamentos.

Estratégias de Enfrentamento ao Estresse

Em estudo sobre estresse ocupacional em enfermeiros e técnicos de enfermagem intensivistas, realizado por Silva e Batista (2017), foi constatado a ocorrência de estresse em 40% dos enfermeiros e em 31,2% dos técnicos. Concluíram que é necessário fazer ações conjuntas das instituições e das pessoas que trabalham, para fins de identificação dos aspectos estressores no dia-a-dia, a fim de buscar estratégias para prevenção e intervenção nos casos de estresse.

A tabela 2 apresenta as principais estratégias utilizadas pela maioria dos participantes, advindos da análise de categorias, as quais foram agrupadas em subcategorias. Para exemplificar, foram inseridos exemplos emitidos pelos participantes e os percentuais das

ocorrências, os elementos e trechos de registros de participantes da categoria e seu percentual de ocorrência:

Tabela 2:

Categoria: “Estratégias de Enfrentamento ao Estresse”

Estratégia utilizada	Exemplo de relato de participante	%
Auto-controle, busca de equilíbrio emocional, espiritual, otimismo, auxílio dos colegas e capacitações	“Um equilíbrio emocional, espiritual e os colegas” (p1). “Procurar manter a calma, pensar que estamos engajados numa equipe e que tudo podemos superar” (p112).	16%
Cuidado com corpo e mente (lazer, atividade física, terapias alternativas)	“Ioga, acupuntura, uso de florais, atividades físicas” (p119). “Busco fazer atividades de lazer fora do horário de trabalho como: academia, natação, passeios ao ar livre” (p55).	15%
Diálogo com família, amigos, colegas, chefe.	“Inicia-se procurando colegas p/ desabafar, depois amigos - segue-se tentando superar as dificuldades no dia a dia e "pegando fôlego" nos dias de folga. termina procurando auxílio psiquiátrico, principalmente quando interfere demais na vida particular” (p124). “Costumo conversar com meus colegas de trabalho e familiares para buscar soluções” (P56).	17%
Profissionais da saúde (psicólogo, psiquiatra, médico do trabalho e especialidades clínicas)	“Busquei tratamento com profissional especializado” (p189). “Consulta com o psiquiatra, psicólogo e afastamento e uso de medicação” (p128)	39%
Resolução de problemas	“Procuro resolver o problema com o que ou quem me causou o stress” (p101) “Melhor convivência, tentar resolver os problemas no local do trabalho” (p14).	16%
Evitação ou mudança de turno ou setor	“Afastamento da situação, controle da ansiedade, tarefas que tirassem o foco do trabalho ou da situação de elevado stress. dormir muito” (p36). “Sair do setor e vim para onde estou”(p180).	6%
Sem visualizar saídas	“O estresse só acaba com o fim do plantão” (p210) “Somente temos que aceitar, não temos autonomia para tentar melhorar a situação, pois dependemos da união entre regimes”(136)	2%

As estratégias para enfrentar o estresse mais utilizadas pelos participantes da presente pesquisa foram as incluídas na subcategoria denominada de: Profissionais da saúde (psicólogo, psiquiatra, médico do trabalho e especialidades clínicas) Os profissionais que optaram por buscar Atendimento psicológico e Atendimento psiquiátrico, foram 39%. Os que procuraram por Diálogo com família, amigos, colegas, chefe totalizaram 17%. Autocontrole, busca de equilíbrio emocional, espiritual, otimismo, auxílio dos colegas e capacitações, a qual resultou em 16% da amostra, seguida por: Cuidado com corpo e mente, com percentual de 15%..

Os profissionais que preferiram a Resolução de problemas totalizaram 16%. A escolha por: Evitação ou mudança de turno ou setor perfizeram um percentual de 6%. E por fim, os profissionais que não estão conseguindo encontrar saídas para enfrentar o estresse: Sem visualizar saídas, percebida por apenas 2% dos participantes.

Engajamento no trabalho

O engajamento no trabalho pode ser descrito por três dimensões: Vigor, Dedicção e Concentração (Schaufeli & Bakker, 2004). O Vigor caracteriza-se por altos níveis de energia e por persistir, mesmo nas circunstâncias difíceis. A Dedicção diz respeito ao entusiasmo, estímulo, orgulho e desafio promovidos pelo trabalho. A Concentração acrescenta-se à dedicação ao trabalho, dificultando a separação e afastamento do mesmo (Oliveira & Ferreira, 2016). Sobre a questão do engajamento no trabalho, temos os seguintes resultados: dos 250 participantes, 93% (n=232) se consideram engajados no trabalho, já 7% dos participantes (n=17) se consideram em parte engajados e apenas 1 pessoa referiu não se sentir engajada no trabalho.

Na tabela 3, são apresentadas as estratégias predominantes mais empregadas por maior parte dos participantes, provenientes da análise das categorias. Estas foram reunidas em subcategorias, conforme a frequência das respostas. Para elucidar, foram incluídos exemplos citados pelos participantes, bem como os percentuais dos motivos para se engajar, resultantes em cada subcategoria.

Tabela 3:

Categoria: “Engajamento no trabalho”

Motivo para se engajar	Exemplo de relato de participante	%
Comprometimento, responsabilidade, empatia, ética, dedicação e aprendizado	<p>“Comprometimento e o sentir-se responsável por parte do sucesso terapêutico dos pacientes no SUS”(p119).</p> <p>“Sou comprometida e disciplinada com as tarefas desempenhadas. acredito que meu prazer pelo trabalho e dedicação levam ao engajamento diário” (p68).</p> <p>“Disciplina, estudo, vontade de aprender sempre mais, prestar atenção no ambiente ao meu redor” (p138).</p> <p>“Dedicação e interesse pela área que estou atuando” (p160)</p>	29%
A profissão, o relacionamento interpessoal, reconhecimento, valorização pessoal e financeira	<p>“Os fatores que contribuem para meu engajamento é o trabalho em si, um trabalho muito prazeroso, gostoso e gratificante, apesar de momentos tensos, como em qualquer profissão, principalmente na área da saúde” (p63)</p> <p>“Motivação, reconhecimento do trabalho e o bom relacionamento com a equipe e a necessidade da unidade onde atuo e o usuário do serviço” (p22)</p>	17%
Gostar do que faz	<p>“Me sinto realizada na minha profissão, gosto muito do que faço”(p77)</p> <p>“Gostar do meu trabalho, ver resultados positivos do meu trabalho” (p19).</p>	16%

Trabalho em equipe, coleguismo	<p>“Sim, pois a equipe de trabalho é muito boa e consigo ter um bom relacionamento com os colegas, o que contribui muito para um bom ambiente de trabalho e mais tranquilo” (p122).</p> <p>“Equipe unida, cooperativa, respeito entre os profissionais que atuam no setor” (p203)</p>	14%
Amor pela profissão e pacientes	<p>“Por ser a profissão que escolhi, solucionar os problemas dos pacientes para melhorar sua saúde” (p10)</p> <p>“Realizar atividades que de certa forma ajudem o próximo. Sinto satisfação em minha profissão” (p193)</p>	11%
Satisfação e realização profissional	<p>“Sou feliz e grata por trabalhar em um ambiente que se empenha em salvar vidas, tento dar o melhor de mim para realizar um cuidado de qualidade aos nossos pacientes” (p147).</p> <p>“Comprometimento pessoal, satisfação com o trabalho e prazer/identificação com a profissão e as atividades desempenhadas, reconhecimento do trabalho realizado” (p199).</p>	9%
Salário/ emprego	<p>“Necessidade do trabalho, salário” (p69)</p> <p>“À necessidade de vínculo empregatício” (p209).</p>	2%
Família	<p>“Histórico familiar, exemplos de bom trabalhador de outros colegas, conquista financeira e estabilidade” (p17).</p> <p>“Educação familiar, construção pessoal” (p124).</p>	1%
Nada	<p>“Trabalho igual” (p171).</p> <p>“Nada contribui para engajamento no trabalho” (p191).</p>	1%

Como é possível verificar na tabela, a maior parte dos participantes consideraram os aspectos relacionados ao Comprometimento, Responsabilidade, Empatia, Ética e Aprendizado, significando 29%. Outros fatores relevantes citados foram: A profissão, o relacionamento interpessoal, conhecimento, reconhecimento, valorização pessoal e financeira, com representação de 17% dos participantes.

Também foram importantes as respostas que se referiram a: Gostar do que faz, sendo eleita por 16%. Trabalho em equipe e coleguismo foi citado por 14%, a subcategoria Amor pela profissão e pacientes representou 11% e Satisfação e realização profissional ficou com 9%.

Poucos profissionais citaram apenas um aspecto que tenha colaborado para o seu engajamento, significando baixos percentuais, tais como citar a questão exclusivamente financeira: Salário/emprego, relatada por apenas 2%, por seguir exemplo da sua Família 1%. E por fim, o desabafo de profissionais que não estão conseguindo se engajar, na subcategoria: Nada, somente 1%.

O presente estudo demonstrou que os participantes relatam serem engajados no trabalho, o que foi apresentado a partir das respostas emitidas. Além disso, no que se refere às

estratégias de enfrentamento ao estresse no trabalho, foi possível detectar o quanto os profissionais se propõem a buscar inúmeras formas para enfrentar e superar as situações estressoras. Assim, há expressiva relação entre os aspectos em estudo, em que quanto mais engajadas as pessoas são, mais ampliam seu repertório de coping.

Pessoas engajadas tem possibilidade de apresentar desempenho melhor, devido ao investimento para se desenvolver nos aspectos físicos, cognitivo e emocionais. Caracterizam-se como intensos, focados e que se envolvem com as tarefas (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014; Rich, Lepine, & Crawford, 2010). Além das demonstrações das pesquisas, pode-se afirmar que há a tendência de o engajamento e desempenho caminharem juntos, de acordo com as evidências encontradas na literatura (Bakker et al., 2014; Christian, Garza & Slaughter, 2011).

A pesquisa de Oliveira e Rocha (2017), a qual abrangeu 446 trabalhadores do Brasil, atuantes em diversos setores, demonstrou que o engajamento está positiva e significativamente associado às próprias avaliações, à percepção de práticas de gestão e à qualidade da relação entre líderes e os liderados. Nesse sentido, pessoas positivas a respeito de si mesmas, possuem a tendência a ter um olhar positivo a respeito do seu trabalho, o que iria contribuir para seu engajamento. Além disso, houve relação negativa e significativa entre engajamento e a rotatividade.

A importância de desenvolver pesquisas sobre o engajamento no trabalho é destacada por Teixeira, Lourenção, Gazetta, Gonzalez, Rotta, Pinto, Peres e Beretta (2017), em estudo com residentes de medicina, os quais demonstraram bons índices de engajamento no trabalho, em especial no domínio Dedicção, que atingiu valores médios e altos. Foi considerado um constructo recente e relevante para estimular o desenvolvimento de fatores positivos e na interferência nos negativos, como o desgaste que pode ser gerado devido a complexidade em trabalhar no ambiente hospitalar.

Em estudo sobre estresse, coping e presenteísmo com 129 enfermeiros de um hospital universitário, foi possível observar baixo estresse em 66,7% e 87,6% usavam o controle como estratégia de coping e em apenas 4,84% houve decréscimo na produtividade. Os resultados e estudos teóricos mostraram a efetividade das estratégias de controle para minimizar o estresse (Umann, Guido, & Silva, 2014).

Podemos concluir que é essencial a constante avaliação e intervenção frente aos possíveis estressores no trabalho e das principais formas que os profissionais utilizam para enfrentar as situações de estresse. Assim como, reconhecer o quanto os fenômenos possuem relação com o ambiente e com o que é específico do trabalho da equipe de enfermagem. O elevado engajamento no trabalho, motivado em especial pelo comprometimento, o amor à profissão escolhida, o trabalho em equipe e pelo prazer em cuidar dos pacientes, aliado às estratégias de Coping utilizadas, em destaque o autocontrole e busca de equilíbrio, se correlacionam de forma positiva e contribuem para o bom desempenho dos profissionais.

Cabe ressaltar que o estudo apresenta a percepção atual dos participantes durante a coleta de dados, frente ao contexto vivenciado no hospital. É imprescindível dar real atenção e valorizar os profissionais da instituição. Além de desenvolver programas e políticas de gestão voltadas ao desenvolvimento das pessoas e suas potencialidades. Sugere-se desenvolver projetos em equipe multidisciplinar e avaliar as situações estressoras. Viabilizar a escuta e troca de experiências, atuar na prevenção e promover as capacitações e demais atividades pertinentes, para fins de realizar as intervenções necessárias.

Referências

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo. Ed.70*. Lisboa: Edições 70.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Dejours C, Abdoucheli E, Jayet C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas; 2011.
- Dejours, C. (1993). As doenças somáticas: sentido ou não-sentido? *Cliniques Méditerranéemes*. Toulouse, 37/38.

Dejours, C. (1999). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

Filgueiras, J. C., & Hippert, M. I. S. (1999). A polêmica em torno do conceito de estresse. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 19(3), 40-51. <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931999000300005>.

Guido LA. (2003). *Stress e Coping entre enfermeiros de Centro Cirúrgico e Recuperação Anestésica*. [tese doutorado]. São Paulo:Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo.

Guido, L. A., Linch, G. F. C., Pitthan, L. O., & Umann, J.(2011). Estresse, coping e estado de saúde entre enfermeiros hospitalares. *Rev. esc. enferm. USP* 45(6): 1434-1439. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342011000600022>.

Inoue, K. C., Versa, G. L. G. S., Murasaki, A. C. Y., Melo, W. A. & Matsuda, L. M. (2013). Estresse ocupacional em enfermeiros intensivistas que prestam cuidados diretos ao paciente crítico. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 66(5), 722-729. <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672013000500013>.

Kanaane, R. (2014). *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*, (2. ed.). São Paulo: Atlas.

Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

Lipp, M. E. N., Costa, K. R. S. N., & Nunes, V. O. (2017). Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: sintomas mais frequentes. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(1), 46-53. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12490>

Luz, T. C. B., Luiza, V. L., Avelar, F. G., Hökerberg, Y. H. M., & Passos, S. R. L. (2012). Consumo de medicamentos por trabalhadores de hospital. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(2), 499-509. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232012000200023>

Magnago, T. S. B. S., Lisboa, M. T. L., Griep, R. H., Kirchof, A. L. C., & Guido, L. A. (2010). Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbio musculoesquelético em trabalhadores de enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 18(3), 429-435. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692010000300019>.

Magnago, T. S. B. S., Prochnow, A., Urbanetto, J. S., Greco, P. B. T., Beltrame, M., & Luz, E. M. F. (2015). Relação entre capacidade para o trabalho na enfermagem e distúrbios psíquicos menores. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 24(2), 362-370. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072015002580013>.

Marques, D. & Silva, I. S. (2017). Violência no trabalho: um estudo com enfermeiros/as em hospitais portugueses. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(4), 226-234. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13886>

Minayo, M. C. S. (2008). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (11ª ed.). São Paulo: Hucitec/Brasil.

Moreira, M. D. & Mello Filho, J. de. pp. 119-51 (1992). Psicoimunologia hoje. In: Mello Filho, J. (org.). *Psicossomática hoje*. Porto Alegre: Artes Médicas.

Murta, S. G., & Tróccoli, B.T. (2004). Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(1), 39-47. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722004000100006>.

Oliveira, L. B., & Rocha, J. C. (2017). Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(65), 415-431. <https://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373>.

Oliveira, D. F. & Ferreira, M. C. (2016). O impacto das percepções de justiça organizacional e da resiliência sobre o engajamento no trabalho. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 33(4), 747-755. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-02752016000400017>.

Organização Mundial da Saúde. (2001) Organização Pan-Americana da Saúde. Saúde Mental: Nova Concepção, Nova Esperança. Relatório sobre a saúde no mundo. Genebra: OMS.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617.635.

Rodrigues, A. (1997). *Stress, trabalho e doenças de adaptação*. São Paulo: Atlas.

Rodrigues, A.B. & Chaves E.C. (2008). Fatores estressantes e estratégias de coping dos enfermeiros atuantes em oncologia. *Revista Latino Am. Enferm.* 16(1):1-5.

Rolim, C. S. S. (2013). Estresse e síndrome de *burnout* em profissionais de enfermagem. *Rev. Bras. Pesq. Saúde (Vitória)*, 15(3), 103-113. Recuperado de: <http://periodicos.ufes.br/RBPS/article/viewFile/6332/4666>

Salanova, M., Llorens, S., Acosta, H., & Torrente, P. (2013). Positive Interventions in Positive Organizations. *Terapia psicológica*, 31(1), 101-113. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082013000100010>

SANTOS, G. E. de O. (2011). *Cálculo amostral*: calculadora on-line. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>.

Seligman, M. (2004). *Felicidade autêntica: usando a nova Psicologia Positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva.

Selye, H. (1959). *Stress, a tensão da vida*. São Paulo: Ibrasa - Instituição Brasileira de Difusão Cultural.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, v.3, p.71-92.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, pp. 293–315.

Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Silva, N., Boehs, S. T. M., & Cugnier, J. S. (2017). Psicologia positiva aplicada às organizações e ao trabalho Conceitos fundamentais e sentidos aplicados. Em S. de T. M. Boehs, & N. Silva (Orgs.). *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho*. (pp. 42-61) (1 ed.). São Paulo: Vetor.

Silva, N & Boehs, M. T. S. org. (2017). *Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor.

Silva, N., & Tolfo, S. R. (2009). Resenha do livro Estresse nas organizações de Trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 9(1), 120-127. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000100008&lng=pt&tlng=pt.

Silva, C. & Batista, E. C.R. (2017). Estresse ocupacional em enfermeiros e técnicos de enfermagem intensivistas de uma uti adulto. *Revista Interdisciplinar*, 10 (1), 118-128. Recuperado de: <https://revistainterdisciplinar.uninovafapi.edu.br/index.php/revinter/article/view/1119/0>

Teixeira, P. R., Lourenção, L. G., Gazetta, C. E., Gonzalez, E. G., Rotta, D. S., Pinto, M. H., Peres, L., & Beretta, D. (2017). Engagement no Trabalho em Residentes Médicos de Pediatria. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 41(1), 126-133. <https://dx.doi.org/10.1590/1981-52712015v41n1rb20160039>.

Umann, J, Guido L. A. & Silva, R. M. (2014). Estresse, coping e presenteísmo em enfermeiros que assistem pacientes críticos e potencialmente críticos. *Rev Esc Enferm USP*, 48(5):891-898. <http://.doi.10.1590/S0080-623420140000500016>.

Versa, G. L. G. S., Murassaki, A. C. Y., Inoue, K. C., Melo, W. A., Faller J. W. & Matsuda, L. M. (2012). Estresse ocupacional: avaliação de enfermeiros intensivistas que atuam no período noturno. *Rev. Gaúcha Enferm*, 33(2), 78-85. <http://dx.doi.org/10.1590/S1983-14472012000200012>.

Vazquez, A. C. S. Pacico, J. C., Magnan, E. S., Hutz, C. S. & Schaufeli, W. (2016). Adaptação e validação da versão brasileira da escala Utrecht Work Engagement Scale, *Psico – USF*, 20 (2), 207-217. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200202>

Zanelli, J. C. (Coord.), Calzaretta, A. V.,García, A. J., Lipp, M.E. N. & Chambel, M. J. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed.

Zanelli, J. C. & Silva, N. (2008). *Interacción Humana y Gestion:La construcción psicosocial de las organizaciones de trabajo*. Montivideo: Psicolibros

DISCUSSÃO

Os artigos que integram a presente dissertação complementam-se, permitindo a explanação e contextualização da temática de forma abrangente pois contempla tanto a questão quantitativa quanto qualitativa que envolve as situações estressoras no ambiente de trabalho e contextualiza as formas de enfrentamento ao estresse e o engajamento. É possível afirmar que os resultados de ambos os artigos reafirmam a existência de elevado estresse e alertam para a gravidade da questão e a importância de estudar as correlações entre o enfrentamento ao estresse e o engajamento, aspectos que se relacionam, servindo de suporte e boa forma de superar as situações estressoras enfrentadas pela equipe de enfermagem.

Ao tratar da relação entre os estressores ocupacionais e as estratégias de enfrentamento, vem ao encontro da presente pesquisa os resultados obtidos por Pereira, et.al 2016, em estudo com uma amostra de 310 participantes, investigaram os fatores estressantes enfrentados por auxiliares e técnicos de enfermagem de um hospital geral e identificaram quais as estratégias de enfrentamento que mais utilizam. O resultado do estudo demonstrou

que 60% dos participantes usam estratégias voltadas para o problema; 57,4% dizem que o estresse é pelas condições de trabalho, 5,5% pela falta de recompensa pelo trabalho e somente 0,6% por problemas pessoais. Assim, o estudo concluiu que as estratégias mais utilizadas eram as centradas no problema, indicando aproximação do fator estressor com o interesse em buscar soluções. Tendo em vista os fatores de estresse que o estudo identificou, foi indicado ser preciso estimular e reconhecer o trabalho dos profissionais. (Pereira, et. Al 2016).

Os profissionais da enfermagem demonstraram que recorrem a inúmeras estratégias de enfrentamento ao estresse na busca de superar as dificuldades diárias. Como foi possível analisar nas respostas emitidas pelos participantes da pesquisa. Percebeu-se que quanto maior o engajamento, mais conseguem desenvolver um bom planejamento das atividades e encontrar formas de enfrentar o estresse.

CONCLUSÃO GERAL

A pesquisa realizada obteve resultados que proporcionaram um melhor entendimento de como a enfermagem tem enfrentado as situações de estresse no ambiente hospitalar e suas correlações com o Engajamento no Trabalho. No decorrer do estudo, foi possibilitada abertura para que os profissionais pudessem expressar suas preocupações, sentimentos, demandas e emoções a partir do que eles vivenciam ao desenvolver suas atividades de trabalho num Hospital Universitário.

A partir disso se evidencia as principais queixas que podem ser mudadas, assim como pontos positivos que devem se manter. Destaca-se a importância de que mais pesquisas nesse âmbito sejam realizadas, a partir de um olhar de preocupação sobre a saúde do trabalhador, que remete ao ambiente, às práticas e às relações que envolvem o indivíduo.

Os resultados da presente pesquisa corroboram, em alguns aspectos, o que estudos anteriores sobre estresse e constructos relacionados já haviam encontrado e sugerido medidas

a serem desenvolvidas no mesmo hospital. Assim, possivelmente os achados podem auxiliar a gestão e os profissionais a planejarem e desenvolverem intervenções no ambiente hospitalar, além de programas de prevenção ao adoecimento e de desenvolvimento das potencialidades.

A presente pesquisa alcançou os objetivos propostos, mas pode ser considerada uma limitação por ter sido realizada apenas com a equipe de enfermagem, pelo fato de se tratar de um Hospital Universitário, onde há o trabalho de equipes multidisciplinares. Esse aspecto sugere a realização de novas pesquisas, com a ampliação das amostras para outras profissões, e ainda, pode ser aplicada separando por unidades, para fins de melhor captação de resultados por áreas.

Desse modo, pode-se inferir que os resultados da presente pesquisa demonstraram correlações positivas fracas e significativas para Coping Planejamento e Coping Total com o Engajamento fator Vigor, Dedicção, Concentração e com Engajamento Total. Quanto a Coping Emoções Negativas ao correlacionar com Engajamento, as correlações foram positivas fracas e significativas com Vigor, Dedicção e com Engajamento Total. Diante disso, sugere-se a realização de novas pesquisas, também com a utilização dos conceitos e orientações da Psicologia Positiva, os quais devem ser aplicados e multiplicados em especial no cotidiano de trabalho.

Será realizada a devolutiva da pesquisa na forma de cartazes, a serem entregues nas unidades e por meio de palestra no auditório do hospital a todos interessados. Quanto às contribuições sociais da pesquisa, será dado continuidade aos projetos de desenvolvimento interpessoal e propostas ações que possam reduzir o efeito do estresse ocupacional. É relevante proporcionar subsídios para o aumento das emoções positivas e desta forma ampliar as possibilidades de enfrentamento ao estresse, conforme detectamos neste estudo e que podem aumentar o engajamento no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALANDETE, G.J. Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. **En-clav. pen**, México, v. 8, n. 16, p. 13-29, dic. 2014. Disponible em: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013&lng=es&nrm=iso>. accedido en 14 abr. 2018.

ALBRECHT, S. L. Employee engagement: 10 keyquestions for research and practice. In S. L. Albrecht (Ed.), Handbook of employee engagement: **Perspectives, issues, research and practice** (pp.3-19). Northampton:Edward Elgar, 2010.

ALVES, G. A. S.; BAPTISTA, M.N. **Construção de uma Escala de Coping Ocupacional (ESCO): Estudos psicométricos preliminares**. Dissertação de Mestrado. Universidade São Francisco, Itatiba, 2010.

BAPTISTA, M. N. et al . Depressão e Coping organizacional: evidências de validade para a escala baptista de depressão. **Bol. psicol**, São Paulo, v. 63, n. 138, p. 35-47, 2013.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Ed. 70, 2011.

BRASIL (2000). **Resolução CFP nº 016/2000**, 20 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a realizações de pesquisa em Psicologia com seres humanos. Conselho Federal de Psicologia. Brasília. Disponível em: < <http://www.bioetica.ufrgs.br/res16cfp.htm>>. Acesso em: 10 abr 2017.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (2010). **Resolução do CFP 106/2000**. Dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos. Brasília, DF.

MELO, D. B. K.; BIANCHI, F. E. R. La relación estrés, resistencia y turno de trabajo en enfermeros de un hospital de enseñanza. **Enferm. glob.**, Murcia , v. 12, n. 29, p. 274-280, 2013 . Disponível en <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000100014&lng=es&nrm=iso>. accedido en 25 mayo 2018

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1997.

FERNANDES, F. C. et al. Avaliação da implantação de enterprise resource planning (erp) na perspectiva dos usuários de um hospital universitário federal brasileiro. In: **CONTECSI - International Conference on Information Systems and Technology Management**. 2012. p. 4289-4309. Recuperado de: <http://www.tecsi.fea.usp.br/envio/9contecsi/index.php/envio/article/viewFile/337/7>. Acesso em: 23, jan. 2017.

FERREIRA, M. C. A. Ergonomia da atividade pode Promover a Qualidade de Vida no trabalho? Reflexões de Natureza Metodológica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 11, n. 1, p. 8-20. jan-jun, 2011.

FOLKMAN, S. **Personal control and stress and coping in a middleagedcommunity**. (1984)

FOLKMAN, S., LAZARUS. Personal Control and Stress and Coping Processes. A Theoretical Analysis. **Journal of Personality and Social Psychology**, 46:839-852. (1986).

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

HUTZ, C. S. (Org.). Avaliação em Psicologia Positiva. Técnicas e Medidas. 1ed. São Paulo: **Hogrefe CETEPP**, v. 1, p. 75-90, 2016.

HUTZ, C.S. (Org.). **Avaliação em Psicologia Positiva**. 1ed. Porto Alegre: Artmed, v1, p. 13-21, 2014.

LIMA, S.B.S et al . Memória da enfermagem do hospital universitário de Santa Maria - RS. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis , v. 14, n. 4, p. 557-566, Dec. 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072005000400013&lng=en&nrm=iso. Acesso em 04 Maio 2017.

MAGNAN, E. dos S. et al . Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. **Aval. psicol.**, Itatiba , v. 15, n. 2, p. 133-140, 2016.

MAGNAGO, T.S.B.S; PROCHNOW, A., URBANETTO, J.S., GRECO, P.B.T., BELTRAME M, LUZ EMF. Relação entre capacidade para o trabalho na enfermagem e distúrbios psíquicos menores. **Contexto Enferm**, Florianópolis, 2015 Abr-Jun; 24(2): 362-70. (2015). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072015002580013>. Acesso em: 03, mai 2017.

MANFREDINI, V. I.; ARGIMON, I. L. O uso dos testes psicológicos: a importância da formação profissional. **Revista Grifos** – n. 28, 2010. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.22295/grifos.v19i28/29.868>. Acesso em: 03, maio 2017.

MERLO; BOTTEGA,C.G; PERES,K.V. (ORG). **Atenção à saúde mental do trabalhador: Sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf. 2014.

MINISTÉRIO DE EDUCAÇÃO E CULTURA (MEC). Aplicativo AGHU (2010). Disponível em: <http://www.ebserh.gov.br/web/portal-ebserh/ghu>. Acesso em 14, novembro 2017.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (BR). [Internet]. Portaria n.º 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Disponível em: http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso 12 dez 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO (BR). [Internet]. Portal do trabalho e emprego. NR32. Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC8820135161931EE29A3/NR-32%20\(atualizada%202011\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC8820135161931EE29A3/NR-32%20(atualizada%202011).pdf). Acesso 12 dez 2016.

OLIVEIRA, D. de F; FERREIRA, M. C. O impacto das percepções de justiça organizacional e da resiliência sobre o engajamento no trabalho. **Estudos de Psicologia** Campinas, Pg. 747 a 755. Outubro a dezembro, 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Organização Pan-Americana da Saúde. Saúde Mental: Nova Concepção, Nova Esperança. Relatório sobre a saúde no mundo. Genebra: OMS, 2001

PACICO, J., BASTIANELLO, C; MICHELINE R. In Claudio. S. Hutz (Org.). **Avaliação em psicologia positiva**. Porto Alegre: Artmed. pp 101-110. 2014.

PALMA, P. J. da; CUNHA, M. P. ; LOPES, M. P. Comportamento organizacional positivo e empreendedorismo: Uma influência mutuamente vantajosa. **Comport. Organ. Gest.**, Lisboa, v. 13, n. 1, p. 93-114, abr. 2007 .

PEREIRA, S. DE S; TEIXEIRA, C. A. B.; REISDORFER, E. V., MARIANA V.; GHERARDI-D., EDILAINE C., DA S.; CARDOSO, L; THE RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL STRESSORS AND COPING STRATEGIES IN NURSING TECHNICIANS. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 25(4), e2920014. (2016). [.https://dx.doi.org/10.1590/0104-07072016002920014](https://dx.doi.org/10.1590/0104-07072016002920014) Epub December 22, 2017

PRIMI, R. Avaliação psicológica no Brasil: fundamentos, situação atual e direções para o futuro. **Psic.: Teor. e Pesq.**, vol. 26, no spe, p. 25-35, 2010.

SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. **Cálculo amostral**: calculadora on-line. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>.2011.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive Psychology: An introduction. **American Psychologist**. 55 (1), 5-14. doi: <10.1037/0003-066X.55.1.5.> 2000.

SELIGMAN, M. **Felicidade autêntica: usando a nova Psicologia Positiva para a realização permanente**. Rio de Janeiro: Objetiva. 2004

SELIGMAN, M.E.P. **Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar**. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SCHAUFELI, W. B; BAKKER, A. B. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, 25, pp. 293–315. 2004.

SILVA RM, ZEITOUNE- RCG, BECK CLC, DE MARTINO MMF, PRESTES FC. The effects of work on the health of nurses who work in clinical surgery departments at university hospitals. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, 2016; Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/pt_0104-1169-rlae-24-02743. Acesso em: 12 dez. 2016.

PRESTES, F. C. B., CARMEM L. C., MAGNAGO, T. S. B. S., SILVA, R. M.; COELHO, A. P. F. (2016). Danos à saúde dos trabalhadores de enfermagem em um serviço de hemodiálise. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, 37(1), e 50759. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2016.01.50759> . Acesso em: 10, abr. 2016.

TOSO, G. L., GOLLE, L., MAGNAGO, T. S. B. S, HERR, G. E. G., LORO, M. M., AOZANE, F., e KOLANKIEWICZ, A. C. B., (2016). Cultura de segurança do paciente em instituições hospitalares na perspectiva da enfermagem. **Revista Gaúcha de Enfermagem**. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2016.04.58662>. Acesso em: 15, dez. 2016.

VAZQUEZ, A. C. S., MAGNAN, E. S., PACICO, J. C., HUTZ, C. S., & SCHAUFELI, W. B. (2015). Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the **Utrecht Work Engagement Scale**. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. (2015). <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>.

VAZQUEZ, A. C. S; PACICO, J. C; MAGNAN, E. S; HUTZ, C. S; SCHAUFELI, W. Adaptação e validação da versão brasileira da escala Utrecht Work Engagement Scale, **Psico – USF**, 20 (2), 207-217. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200202>. 2016.

ANEXO A

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do estudo: Coping e engajamento no trabalho de enfermeiros e técnicos de enfermagem em um hospital universitário do Brasil.

Orientador responsável: Prof. Dr. Silvio José Lemos Vasconcellos

Mestranda pesquisadora: Adaiane Amélia Baccin

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria / Programa de Pós Graduação em Psicologia - UFSM/PPGP

Telefone e endereço postal completo: Ex: (55) 3220-0000. Avenida Roraima, 1000, prédio 74 B sala 3204, 97105-970 - Santa Maria - RS.

Local da coleta de dados: Hospital Universitário de Santa Maria (HUSM)

Eu , Adaiane Amélia Baccin, responsável pela pesquisa: Coping e engajamento no trabalho de enfermeiros e técnicos de enfermagem em um hospital universitário do Brasil, o convidamos a participar como voluntário deste nosso estudo.

Esta pesquisa pretende: Avaliar os índices de engajamento no trabalho e coping ocupacional de trabalhadores da enfermagem que atuam no Hospital Universitário. Acreditamos que ela seja importante porque irá identificar os índices de engajamento no trabalho e coping ocupacional. Para sua realização serão aplicadas as escalas de Coping Ocupacional e a de Engajamento no trabalho, além de um questionário complementar para o estudo. Sua participação constará de responder aos instrumentos.

É possível que aconteça algum desconforto emocional, ou risco de se sensibilizar ao tratar das questões que envolvem o seu trabalho. Os benefícios que esperamos como estudo são a identificação dos aspectos em estudo e a busca de melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Durante todo o período da pesquisa você terá a possibilidade de tirar qualquer dúvida ou pedir qualquer outro esclarecimento. Para isso, entre em contato com algum dos pesquisadores ou com o Conselho de Ética em Pesquisa.

Em caso de algum problema relacionado com a pesquisa, você terá direito à assistência gratuita que será prestada na Divisão de Gestão de Pessoas do HUSM.

Você tem garantido a possibilidade de não aceitar participar ou de retirar sua permissão a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo pela sua decisão.

As informações desta pesquisa serão confidenciais e poderão ser divulgadas, apenas, em eventos ou publicações, sem a identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação. Os gastos necessários para a sua participação na pesquisa serão assumidos pelos pesquisadores. Fica, também, garantida indenização em casos de danos comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa.

Autorização

Eu,, após a leitura ou a escuta da leitura deste documento e ter tido a oportunidade de conversar com o pesquisador responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, estou suficientemente informado, ficando claro para que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da

pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade, bem como de esclarecimentos sempre que desejar. Diante do exposto e de espontânea vontade, expresso minha concordância em participar deste estudo.

Nome: _____ Data: ____/____/____.

Assinatura do participante: _____

Adaiane Amélia Baccin

Prof. Dr. Silvio José L. Vasconcellos

Comitê de Ética em Pesquisa – CEP Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM

Telefone: (55) 3220-9362 - E-mail: cep.ufsm@gmail.com.

Avenida Roraima, 1000 – Prédio da Reitoria – 2º andar – prédio da Reitoria - Sala Comitê de Ética

Cidade Universitária – Bairro Camobi – CEP 97.105-900 – Santa Maria – RS

ANEXO B

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Título do projeto: Coping e engajamento no trabalho de enfermeiros e técnicos de enfermagem em um hospital universitário do Brasil.

Pesquisador responsável: Silvio José Lemos Vasconcellos

Mestranda pesquisadora: Adaiane Amélia Baccin

Instituição/Departamento: Programa de Pós-Graduação em Psicologia- UFSM

Telefone para contato: (55) 981354816

Local da coleta de dados: Hospital Universitário de Santa Maria- HUSM- RS

Os pesquisadores do presente projeto se comprometem a preservar a privacidade dos participantes cujos dados serão coletados por meio de instrumentos psicológicos no Hospital Universitário. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente estudo, aprimorando, dessa forma, o conhecimento científico sobre a temática pesquisada. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas no seguinte local: UFSM, Avenida Roraima, 1000, prédio 74B, Departamento de Psicologia (PPGP- UFSM), sala 4202, 97105-970 - Santa Maria – RS. Os dados coletados estarão armazenados nesse local por um período de cinco anos sob a responsabilidade do Prof. Pesquisador Silvio José Lemos Vasconcellos. Após este período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em 2017, com o número do CAAE CAAE: 73711417.4.0000.5346.

Santa Maria, de de 2017.

.....

Assinatura do pesquisador responsável

Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM: Av. Roraima, 1000 - 97105-900 - Santa Maria - RS -
2º andar do prédio da Reitoria. Telefone: (55) 3220-9362 - E-mail: cep.ufsm@gmail.com

Questionário de Pesquisa:

Favor marcar com um **X** somente em uma única resposta que melhor se apresente para você.

1. Sexo:

Masculino

Feminino

2. Faixa de idade:

Até 25 anos

De 25 a 35 anos

De 35 a 45 anos

De 45 a 60 anos

Acima de 60 anos

3. Último curso que você concluiu:

- Doutorado Mestrado Especialização
 3º grau 2o.grau Outro: _____

4. Tempo em que você trabalha no HUSM:

- mais de 1 a 5 anos de 5 a 10 anos de 10 a 15 anos
 de 15 a 20 anos mais de 20 anos

5. Seu cargo:

- Técnica (o) de Enfermagem Enfermeira (o)

6. Possui outro trabalho? Qual carga horária total? () Sim () Não CH Total: _____

7. Você já se sentiu em situação de elevado estresse no trabalho? () Sim () Não

8. Precisou fazer uso de medicação? () Sim () Não

7. Caso tenha vivenciado situação de elevado stress, comente o que fez para buscar superar: _____

9. Você se considera engajado no trabalho? () Sim () Não () Em parte

10. Que fatores contribuem para seu engajamento?

11. Sente satisfação no trabalho? De 1 a 10, qual o seu grau de satisfação com o trabalho, considerando 1 insatisfeito e 10 muito satisfeito? (_____)

Agradecemos a sua participação nesta pesquisa!