

JORNADA DE TRABALHO: FATOR QUE INTERFERE NA QUALIDADE DA ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM

WORKING TIME: FACTOR THAT INTERFERES IN THE QUALITY OF NURSING ASSISTANCE

HORAS DE TRABAJO: FACTOR QUE INTERFERE EN LA CALIDAD DE LA ASISTENCIA DE ENFERMERÍA

Bernadete Monteiro da Silva¹, Flávia Regina Furtado Lima², Francisca Sônia de Andrade Braga Farias³, Antônia do Carmo Soares Campos⁴

¹ Enfermeira assistencial do Hospital Geral do Exército de Fortaleza.

² Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Especialista em Administração Hospitalar. Docente do Curso de Enfermagem da Universidade de Fortaleza (UNIFOR).

³ Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professora Adjunto do Curso de Enfermagem da UNIFOR.

⁴ Enfermeira da UTI Neonatal da Maternidade Escola Assis Chateaubriand (MEAC) da Universidade Federal do Ceará (UFC). Doutora em Enfermagem. Docente do Curso de Enfermagem da UNIFOR. Membro integrante do Projeto saúde do Binômio mãe-filho da UFC e Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

PALAVRAS-CHAVE: Jornada de trabalho. Organização e administração. Recursos humanos.

RESUMO: A pesquisa teve como objetivos identificar os fatores decorrentes da jornada de trabalho que afetam a qualidade da assistência de enfermagem, bem como propor estratégias para melhorá-la. É um estudo exploratório-descritivo coletado mediante questionário, aplicado com 12 enfermeiros em um hospital geral em Fortaleza-CE, ocupantes de mais de um emprego. A análise dos dados foi feita em duas partes: caracterização dos participantes e das categorias. Os resultados mostram que há déficit no cuidado prestado por esses enfermeiros como consequência da longa e pesada jornada de trabalho. Diante disto, são propostas algumas estratégias para melhoria na qualidade dessa assistência.

KEYWORDS: Work hours. Organization and administration. Human resources.

ABSTRACT: This research had as objectives to identify factors resulting from working time that affect the quality of the nursing assistance, as well as to propose strategies to enhance them. It is an exploratory-descriptive study collected through a questionnaire, applied with 12 nurses who had more than one job in a general hospital in Fortaleza-CE. The data analysis was conducted in two parts: characterization of the participants and of the categories. The results show that there is a deficit in the care given by these nurses as a result of the long and hard work time. Before this, one proposes some strategies to enhance the quality of this assistance.

PALABRAS CLAVE: Horas de trabajo. Organización y administración. Recursos humanos.

RESUMEN: La investigación tuvo el objetivo de identificar los factores decurrentes de las horas de trabajo que afectan la calidad de la asistencia de enfermería y también proponer estrategias para su mejoría. Es un estudio exploratorio y descriptivo colectado a través de un cuestionario que fue hecho con 12 enfermeros en un hospital general en Fortaleza-CE, que posee más de uno trabajo. El análisis de los datos fue hecha en dos partes: caracterización de los participantes y de las categorías. Los resultados señalan que hay déficit en la atención prestada por estos enfermeros como consecuencia de su gran y dura de horas de trabajo. Delante de esto, son propuestas algunas estrategias para mejorar la calidad de esa asistencia.

Endereço: Bernadete Monteiro da Silva
R. Comandante Riper, 538
60.830-340 - Messejana, Fortaleza, CE.
E-mail: berna_lorena@yahoo.com.br

Artigo original: Pesquisa
Recebido em: 21 de fevereiro de 2006.
Aprovação final: 26 de junho de 2006.

INTRODUÇÃO

Como a arte e ciência do cuidar, a enfermagem é necessária a todas as nações, imprescindível em qualquer época e indispensável à preservação da saúde e da vida dos seres humanos em todos os níveis, classes ou condições sociais.¹

Com a evolução da enfermagem como ciência e prática social, o enfermeiro passou a assumir papéis não só na assistência, mas na liderança e na pesquisa. Além disso, incorporou em sua formação profissional conhecimento de outros saberes, a exemplo da ciência da administração.²

A interrelação da administração na enfermagem está, entretanto, alicerçada nos princípios da própria profissão, apoiados nos pensamentos e ações de Florence Nightingale. Entre estes princípios sobressaem quatro conceitos fundamentais: “ser humano, meio ambiente, saúde e enfermagem”.^{3:15} Para a mesma autora, o trabalho na saúde está concatenado aos pensamentos teóricos da administração, que é dinâmica no tempo, devido à necessidade de acompanhar sua evolução em razão das alterações tecnológicas e ambientais.³

Neste contexto, ao longo da sua história, a enfermagem tem sofrido modificações na dimensão do seu processo de trabalho, vivenciando uma rotina de trabalho estressante sem planejamento operacional de suas atividades cotidianas o que tem ocasionado desgaste, cansaço e sobrecarga, principalmente devido muitas vezes este profissional ter uma longa jornada de trabalho. Segundo alguns autores referem, o processo de trabalho é o modo como o ser humano produz e reproduz sua existência.⁴ Portanto, o modo como o enfermeiro realiza o seu trabalho cotidiano, depende do seu existir. Nós somos seres que estamos em constante construção, visto que estamos abertos a transformações decorrentes de valores do nosso ambiente interno como também do ambiente externo onde desenvolvemos nossas ações. Desse modo o agir do enfermeiro, em realidades concretas pode-se apreender as condições e dinâmicas da prática e contribuir com estratégias de mudanças da realidade. Em face das crescentes mudanças no mundo e, particularmente, na profissão, o enfermeiro tem buscado a especialização como forma de abrir espaços para atuar ao mesmo tempo em diversas instituições e empresas.

Esta nova realidade despertou o interesse em pesquisar sobre a jornada de trabalho e verificar se interfere na qualidade da assistência de enfermagem, em especial, a partir da experiência como atuante na

saúde. Este interesse cresceu no cotidiano de nossa prática, e, estimulada por ele, temos observado e refletido no dia-a-dia no âmbito hospitalar que a qualidade da assistência prestada pelo profissional enfermeiro, submetido a uma rotina exaustiva de trabalho, apresenta-se vulnerável. Desse modo, passa a existir uma assistência fragmentada, na qual esses profissionais transmitem falta de estímulo, acúmulo de serviços, muitas vezes gerando conflitos nas passagens de plantão, em virtude dos atrasos ocorridos quando esse profissional tem de sair de uma instituição para outra e dar continuidade a sua jornada de trabalho.

Ante esta realidade, questionamos sobre a qualidade da assistência prestada por enfermeiro. Como esse profissional qualifica a assistência por ele prestada? Será que em algum momento ele percebe que o acúmulo de empregos o está afastando das suas atribuições e de ver o cliente holisticamente?

Como observado, a enfermagem vem se mantendo em ascensão. Portanto, o estudo mostra-se relevante, pois é importante contar com profissionais comprometidos e conscientes da responsabilidade da sua profissão, dos inúmeros conhecimentos e áreas surgidos a cada dia. Diante destas ações, os profissionais podem seguir os diversos ramos, conforme sua aptidão, desenvolvendo atividades motivadoras, transmitindo ao cliente um bem-estar geral necessário ao seu tratamento.

OBJETIVOS

- Identificar os fatores decorrentes da jornada de trabalho que afetam a qualidade da assistência de enfermagem prestada pelo enfermeiro em um hospital geral.
- Propor estratégias passíveis de contribuir para a melhoria da qualidade da assistência de enfermagem.

REFERENCIAL TEÓRICO

Qualidade da assistência x sobrecarga de trabalho

A evolução de uma sociedade está interligada as condições de saúde de sua população. A saúde resulta da relação do homem, mediante sua inserção no meio natural e social e sob sua influência socioeconômica e cultural.

Neste contexto, de acordo com a Constituição Federal, em seu artigo 196, o acesso à saúde é direito

de todos, garantido por políticas sociais e econômicas que visam à redução do risco de doenças e dos agravos à saúde, acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.⁵ Entretanto, no dia-a-dia, pelos mais diversos motivos, isso não tem se concretizado, devido à existência de desigualdades sociais, econômica, educacional e estrutural no Brasil. Entre estes motivos mencionam-se a ausência de uma política social ampla e verdadeira sem demagogia, com preocupação na qualidade de vida do ser humano; oferecendo melhores condições de moradia, saneamento básico, educação, emprego digno, recursos para a área de saúde, tanto matérias, como humanos e financeiros, resultando um atendimento mais humanizado e de qualidade.

A enfermagem, como parte integrante da equipe de saúde, tem implementado ações no intuito de assistir o ser humano no atendimento de suas necessidades básicas. No entanto, estas ações, de caráter preventivo, curativo ou de reabilitação, desenvolvidas pela enfermagem, à sua clientela através de processo educativo muitas vezes, não são inseridas na vida cotidiana do profissional enfermeiro, devido à sobrecarga de atividades diárias que afetam a qualidade de sua existência nem sempre têm sido aplicadas por esses profissionais em seu próprio benefício.⁶

As condições de trabalho e saúde da equipe de enfermagem têm sido denunciadas no mundo inteiro, inclusive no Brasil.⁷ Na maioria dos hospitais, a forma de trabalho é inconcebível, doentia e contradiz todas as regras básicas para ambientes saudáveis em todos os aspectos. Diante disto, conforme evidenciado, algo precisa ser feito para mudar esta situação. Além disso, é preciso se considerar a qualidade do trabalho. Dessa forma é preciso investir nas pessoas que é o bem mais valioso que as organizações possuem. É necessário neste novo século enfrentar novos desafios, com uma prática mais humanizada, tornando o ambiente de trabalho mais livre e leve para o uso de todas as capacidades dos indivíduos e grupos, visando a qualidade no serviço na assistência e na vida do trabalhador. Com este objetivo, a luta pela melhoria das condições de trabalho do profissional enfermeiro tem sido alvo de debate no meio acadêmico e no contexto geral das organizações. Como se sabe, a saúde no trabalho é essencial para o desenvolvimento socioeconômico de qualquer nação no mundo, principalmente neste momento em que o desenvolvimento tecnológico tem facilitado a substituição da mão de obra de certas atividades pela máquina, exigindo cada vez mais trabalhadores criativos e qualificados, oferecendo-lhes cada

vez menos, em termos de condições de trabalho e nível salarial.

É neste contraste de correrias e desencontros que os eventos estressantes permeiam os hospitais e levam os enfermeiros, bem como os demais profissionais, ao esgotamento, gerador de profissionais indiferentes, apáticos e cansados, dominados por estresse e desmotivação, com conseqüente conflitos e insatisfações.⁸

Perante este quadro surgem questionamentos a respeito do hospital como ambiente de trabalho, pois por ser este um ambiente onde são tratados problemas de saúde da população, deveriam existir condições adequadas para o exercício profissional⁸. No entanto, consoante se observa, estas são organizações exigentes, competitivas e burocratizadas, que massacram os trabalhadores, e provocam repercussões na qualidade da assistência, ou seja, no cliente.

Segundo mostra toda esta situação adoecer é ficar sem contribuir, enquanto força de trabalho. Nesse caso, cabe ao hospital recuperar a pessoa e devolver-lhe a condição anterior. Para isto se faz necessário a presença de profissionais “sadios”, capazes de oferecer um cuidado humanizado.⁹

Desse modo, a partir do momento em que o enfermeiro for visto como um ser com direito a um ambiente onde existam condições de trabalho, este já terá melhores condições em sua qualidade de vida, pois o estresse físico e mental dará lugar ao bem-estar geral. Qualidade de vida no trabalho é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo suas potencialidades. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, querem, pensam; é desenvolver nas pessoas condições para que elas, ao se desenvolverem, consigam desenvolver a empresa.¹⁰

Conforme já comentado, as questões relacionadas ao direito do trabalhador de enfermagem vêm sendo discutidas no mundo inteiro e o Comitê de Serviços Profissionais, bem como o Comitê do Conselho Internacional de Enfermagem (CIE), estão amplamente envolvidos nestas discussões. Segundo o que o (CIE) formulou sobre as ações de enfermagem ligadas ao CIE devem estudar o problema da saúde e da segurança no trabalho, sob o ponto de vista do enfermeiro e de sua equipe. Estes devem ser considerados tanto como profissionais de saúde, no exercício de atividades assistenciais e administrativas, quanto como indivíduos, ao contribuir para a reflexão e conscientização do problema dentro do contexto atual.⁷

Ao longo do tempo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de

Saúde (OMS) vêm atuando com vistas às melhores condições de vida, trabalho e emprego para estes profissionais e sua equipe. Neste intuito, representantes da OIT/OMS reúnem-se frequentemente com integrantes de vários segmentos sociais com o objetivo de promover a realização de convenções capazes de resultar em Tratados Internacionais, onde cada país opte em ser ou não um seguidor.⁷

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva sobre jornada de trabalho. A pesquisa descritiva é um delineamento da realidade, pois descreve, registra, analisa e interpreta os processos atuais mediante comparação e contraste.¹¹ A exploratória tem por finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos envolvidos, possibilitando ao pesquisador uma visão geral acerca do fato investigado.¹¹

Este estudo foi desenvolvido em um hospital geral de médio porte na cidade de Fortaleza-CE, que presta atendimento exclusivo a clientela fechada, seus dependentes e funcionários, centrado na atenção terciária nas seguintes especialidades: clínica médica, cirúrgica, obstétrica, pediátrica, ambulatórios, fisioterapia e UTI. Tem seus objetivos pautados na assistência integral do paciente.

Como participantes da pesquisa, contou-se com 12 enfermeiros, todos com mais de um emprego. Os dados foram coletados por meio de um questionário, com perguntas abertas, respondidas sem a presença das pesquisadoras, no período de fevereiro a março de 2005.

A análise dos dados foi dividida em duas partes: caracterização dos participantes da pesquisa e categorias. Para a análise dos resultados adotou-se o referencial teórico da qualidade da assistência de enfermagem, buscando, por meio de leitura qualitativa, a compreensão das falas dos participantes da pesquisa.

Em atendimento aos aspectos éticos legais de pesquisa envolvendo seres humanos, o projeto foi encaminhado inicialmente ao Comitê de Ética e Pesquisa (CEP), para apreciação e aprovação. De posse da autorização do (CEP), procedeu-se à coleta de dados na instituição de pesquisa, usando o termo de consentimento.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos foram agrupados segundo a caracterização dos participantes da pesquisa e em categorias.

Categoria A - Motivação que leva o profissional a ter mais de um emprego

Categoria B - Sobrecarga de trabalho

Categoria C - Qualidade da assistência

Categoria D - Qualidade de vida

Caracterização dos participantes

Os participantes desta pesquisa estão caracterizados de acordo com o tempo de graduação, tempo de experiência profissional, atividades que realizam extratrabalho, número de filhos, instituição e setor onde trabalham.

Entre os profissionais pesquisados 50% destes apresentaram com formação profissional concluída variável entre 11 e 16 anos. Possuem opinião formada e conhecimento da realidade da enfermagem como profissão. De todos os enfermeiros participantes do estudo 58,4% exerce suas atividades entre 5 e 10 anos, considerado o menor tempo entre os demais, mas suficiente para terem adquirido experiência e habilidade profissional.

Para prestar a assistência de enfermagem ao cliente, o enfermeiro precisa ter conhecimento científico e domínio dos procedimentos a fim de desempenhar suas atividades de forma ordenada e sistematizada, essenciais para avaliar o estado de saúde do cliente.¹²

Entre estes profissionais, 75% exercem atividades como lazer, viagens, praias e cinemas como forma de suavizar o estresse gerado pelo acúmulo de serviço, e 58,3% não possuem filhos, o que representa jornada de trabalho diferenciada dos demais. Ainda como observado, 66,7% desenvolvem suas atividades somente na área hospitalar, a qual exige um atendimento de maior complexidade, pois o hospital é um lugar onde se evidencia o esgotamento dos indivíduos, com equipes de trabalho cansadas, indiferentes e apáticas, denominadas por estresse e desmotivação. Isto, por vezes, gera conflitos e insatisfação em alguns profissionais.⁹

A unidade de terapia intensiva (UTI) é o setor de maior atuação desses profissionais, com 33,3%. Em virtude das condições das pessoas aí internadas, este setor se diferencia dos demais por ser fechado, estressante e de maior complexidade. Além disso, requer profissionais especializados em constante treinamento. O trabalho na UTI deve focar não apenas a competência para manusear a tecnologia utilizada para o tratamento, mas a qualificação dos profissionais para lidar de maneira mais humana com os indivíduos que ali se encontram.¹³

Categorias

Na condição de categorias foram abordadas as demais informações obtidas por meio desta pesquisa. Com o objetivo de salvaguardar o anonimato dos participantes da pesquisa, como forma de respeito e admiração, usaremos como pseudônimos nomes de flores. Quanto aos resultados, foram analisados descritivamente conforme as convergências encontradas nas respostas aos questionamentos e transcritas na íntegra. Emergiram, então, quatro categorias.

Categoria A - Motivação que leva o profissional a ter mais de um emprego

A motivação tem sua origem no interior do indivíduo.¹⁴ Diversos motivos ou causas são importantes para mover o comportamento.¹⁵ Ao se questionar as motivações dos participantes da pesquisa para ter mais de um emprego, obteve-se o seguinte depoimento, revelado por Violeta. *Interesse financeiro em primeiro lugar e interesse na aprendizagem juntamente com o interesse em ampliar os horizontes profissionais (Violeta).*

Ao se deter neste depoimento, fica evidenciado o problema da má remuneração, aliado as outras dificuldades diárias a induzir muitos profissionais de enfermagem a buscarem outro emprego onde percebam melhores salários.

Categoria B - Sobrecarga de trabalho

No Brasil ainda não existem dados segundo os quais se definam os custos que as pessoas estressadas representam para as instituições e tão pouco a parcela da população com alterações da saúde decorrentes do estresse.⁹ No entanto, o que tem ocorrido normalmente entre estes profissionais, em virtude da sobrecarga de trabalho, é a falta de tempo para descansar, refletir, organizar, aprender. Isto, para muitos enfermeiros, acaba causando desgaste físico e emocional, como se pode constatar nas falas de Cravo e Jasmim, a seguir.

A maioria dos profissionais atuam em mais de um hospital, tendo como consequência o comprometimento algumas vezes da assistência de enfermagem excelente, pelo grau do desgaste físico e mental a que são submetidos (Cravo).

Carga horária extensa, com poucos funcionários e muitos pacientes, prejudica a qualidade de assistência de enfermagem, principalmente devido à complexidade dos cuidados e estado geral do paciente (Jasmim).

A partir destes relatos, percebe-se o quanto é importante estes profissionais se organizarem e se

mobilizarem com o objetivo de obter mudanças capazes de amenizar o estresse gerado com essa forma de se trabalhar.

Categoria C - Qualidade da assistência

Qualidade é uma palavra constante do dia-a-dia e desempenha papel importante em todos os aspectos. É o melhor que se pode fazer, padrão mais elevado de desempenho em qualquer campo de atuação.¹⁵ Para Orquídea, qualidade é assim definida: *realizar uma assistência ao cliente através de uma avaliação e planejamento da assistência de enfermagem (Orquídea).*

De acordo com a fala, trabalhar de forma planejada demonstra cientificidade no desenvolver de atividades, gerando assistência de qualidade. Conforme é notório, no decorrer da história da enfermagem, Florence já utilizava o planejamento na assistência ao cliente, mesmo de forma empírica. Isto facilitava o cuidar. O planejamento é uma ferramenta que auxilia o enfermeiro a organizar, executar e avaliar as ações de enfermagem de forma a alcançar racionalmente os seus objetivos e obter melhor desempenho e maior produtividade no seu trabalho.¹⁶ Dessa forma, para prestar uma assistência com qualidade, é indispensável atender de modo eficaz as necessidades do cliente, promovendo a participação ativa deste no seu cuidado, de acordo com sua individualidade, e ter uma visão holística do ser humano.¹⁷ Consoante se observa, a transformação para a qualidade na assistência exige esforços e trabalho em equipe, como afirma Tulipa ao se manifestar sobre qualidade: *[...] é prestar uma assistência com destreza, atenção nas técnicas dos procedimentos, é uma equipe de enfermagem atenciosa, prestativa, com pouca demora para atender ao paciente [...]* (Tulipa).

Segundo denota a fala de Tulipa, prestar uma assistência de qualidade é ter como resultado a eficiência e a precisão de seus atos. Tais comportamentos são evidenciados pela teoria burocrática de Max Weber, a qual preconiza que a burocracia é uma forma de organização humana baseada na racionalidade, isto é, a adequação dos meios aos objetivos pretendidos a fim de garantir a máxima eficiência.¹⁸

Categoria D - Qualidade de vida

Esta categoria avalia o planejamento destes profissionais para terem uma qualidade de vida melhor, uma vez que o trabalho, muito mais do que uma forma de sobrevivência, deve ser também uma forma de se buscar prazer.¹⁹ Por isso, a realização profissio-

nal, o bom desenvolvimento das atividades, estar feliz com o trabalho é de fundamental importância para a motivação do profissional e satisfação do cliente alvo do serviço. As falas de Crisântemo e Girassol evidenciam como fazem para ter qualidade de vida: *apesar da extensa carga horária a ser cumprida, procuro conciliar bem para que não haja choques de horário intercalando com repouso e lazer (Crisântemo).*

Procuro conduzir meu trabalho de modo prazeroso como forma de aliviar o estresse que pode ser gerado em consequência da longa jornada de trabalho (Girassol).

Para estes profissionais ocupantes de extensa carga horária, crescer e conquistar objetivos são metas. Entretanto, com criatividade e motivação, é possível conciliar trabalho e lazer, manter a qualidade de vida e proporcionar qualidade na assistência. Dessa forma, conceitos de qualidade de vida precisam estar focados no ambiente organizacional, em busca do equilíbrio e da paz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo dos anos a enfermagem tem-se empenhado em assistir o ser humano da melhor forma. Para isso, adquire conhecimentos e princípios científicos que embasem sua prática: o saber-fazer. Todavia, diante do que foi pesquisado, as condições de trabalho dos enfermeiros refletem-se em desgaste físico e emocional. No intuito de superá-lo, as maiorias desses profissionais buscam motivação como o dinheiro e o conhecimento para seguir uma jornada dupla de trabalho, desafiando os fatores extrínsecos e intrínsecos que surgem constantemente.

Ante esse modo de se trabalhar, nem todos os profissionais conseguem uma excelência nas suas atividades e acabam buscando outras vertentes da profissão, e, muitas vezes, distanciam-se totalmente do cuidado humano, ou se mantêm desempenhando suas atividades sem grandes satisfações.

Além disso, à falta de uma reorganização das atribuições destes profissionais, estes ficam sobrecarregados e passam a delegar suas atribuições aos técnicos e auxiliares de enfermagem, com conseqüente redução na qualidade da assistência. Mesmo assim, muitos profissionais ainda conseguem administrar o tempo, planejam-se e buscam desenvolver suas atribuições. Exige-se, porém, uma força sobre-humana para tal desempenho, o que tem levado este profissional a uma vida estressante, em decorrência da longa jornada de trabalho.

Após estas constatações, e com vistas à melhoria da qualidade da assistência de enfermagem, recomendam-se algumas estratégias, como: 1) que sejam realizadas reuniões, e estas questões referentes à jornada de trabalho *versus* qualidade da assistência da enfermagem *versus* qualidade de vida, sejam expostas e analisadas; 2) que o profissional avalie os riscos e benefícios em termos de se expor a uma jornada de trabalho longa e duplicada por ter mais de um emprego; 3) que sejam desenvolvidas no ambiente de trabalho motivações profissionais, tais como: momentos de lazer, incentivo à participação em cursos, congressos, maior atenção às necessidades dos funcionários; 4) que o ambiente de trabalho seja favorável às atividades desenvolvidas; 5) que o quantitativo humano seja suficiente; 6) que a remuneração seja satisfatória com piso salarial compatível com as necessidades de sobrevivência destes profissionais com qualidade de vida evitando que o mesmo tenha longas jornadas de trabalho; 7) que haja valorização profissional; 8) que a jornada de trabalho seja adequada e respeitável à categoria.

Poderiam ser aplicadas também medidas estruturais nas organizações de saúde como forma de melhorar a qualidade de vida dos profissionais de enfermagem tais como: integração da equipe de Enfermagem, mesmo por que por um curto espaço de tempo, diariamente, antes do início das atividades laborais, por meio dinâmicas com vistas ao relaxamento, seja oferecida alimentação de valor nutritivo, locais adequados para repouso, banheiros apropriados para uma boa higienização entre as jornadas de trabalho

Para se alcançar esta meta, entretanto, é indispensável estarem estes profissionais unidos na luta por seus ideais. Dessa forma, tais estratégias poderão tornar-se realidade para todos os profissionais enfermeiros.

REFERÊNCIAS

- 1 Geovanini T, Moreira A, Dornelles S, Machado WCA. História da enfermagem: versões e interpretações. Rio de Janeiro (RJ): Revinter Ltda; 1995.
- 2 Kurcgant P. Administração e os serviços de enfermagem. In: Kurcgant P, Cunha CK, Massarollo MCK, Ciampone MH, Silva VEFS, Castilho V, et al. Administração em enfermagem. São Paulo (SP): EPU; 1991. p.3-88.
- 3 Lima FRF. Planejamento no contexto da prática da enfermeira: um repensar profissional [dissertação]. Fortaleza (CE): UFC; 2002.
- 4 Almeida MCP, Rocha SMM. O trabalho de enfermagem. São Paulo (SP): Cortez; 1997.

- 5 Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília (DF): Congresso Nacional 1988.
- 6 Horta W. O processo de enfermagem. São Paulo (SP): EPU/EDUSP; 1979.
- 7 Farias SNP, Mauro MY, Zeitoune RCG. Questões legais sobre a saúde do trabalhador de enfermagem. Rev. Enferm. UERJ. 2000 Jan-Jun; 8 (1): 26-32.
- 8 Lautert LA. Sobrecarga de trabalho na percepção de enfermeiros que trabalham em um hospital. Rev. Gaúcha Enferm. 1999 Jul; 20 (2): 50-4.
- 9 Waldow VR. Cuidado humano: o resgate necessário. 2a ed. Porto Alegre (RS): Sagra Luzzatto; 1999.
- 10 Fernandes EC. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador (BA): Casa da Qualidade; 1996.
- 11 Lakatos EM, Marconi MA. Fundamentos de metodologia científica. 2a ed. São Paulo (SP): 2001.
- 12 Thomaz V, Guidardello E. Sistematização da assistência de enfermagem: problemas identificados pelos enfermeiros. Nursing: rev. técn. Enferm. 2002 Nov; 54 (5): 28-32.
- 13 Martins JJ, Faria EM. O cotidiano do trabalho em UTI: prazer e sofrimento. Texto Contexto Enferm. 2002 Jan-Abr; 11 (1): 222-43.
- 14 Marquis BL, Huston CJ. Administração e liderança em enfermagem: teoria e aplicação. 2a ed. Porto Alegre (RS): Artmed; 2002.
- 15 Maximiano ACA. A teoria geral da administração da revolução urbana à digital. 4a ed. São Paulo (SP): Editora Atlas; 2004.
- 16 Fugita RM, Farah OGD. O planejamento como instrumento básico do enfermeiro. In: Cianciarullo TI. Instrumentos básicos para o cuidar: um desafio para a qualidade da assistência. São Paulo (SP): Editora Atheneu; 1996. p.99-109.
- 17 Soares MCP. Sistematização da assistência de enfermagem: contribuições do ensino para a prática assistencial [dissertação]. Fortaleza (CE): UFC; 2002.
- 18 Chiavenato I. Introdução à teoria geral da administração. 6a ed. Rio de Janeiro (RJ): Campus; 2000.
- 19 Matsuda LM, Évora YDM. Satisfação profissional em uma UTI adulto: subsídios para a gestão da equipe de enfermagem. Nursing: rev. técn. enferm. 2003 Jan; 56 (6): 22-7.