



Avaliação do contexto de trabalho em Terapia Intensiva sob o olhar da psicodinâmica do trabalho

Juliana Faria Campos – Doutoranda UERJ. Professora Assistente da EEAN/ UFRJ

Helena Maria Scherlowski Leal David – Professora Adjunta da Facenf/ UERJ

Graciele Oroski Paes – Professora Adjunta da EEAN/ UFRJ

Questão Norteadora

- Quais são, no trabalho de enfermagem em UTI, os elementos envolvidos no contexto do trabalho que apontam para riscos à saúde dos trabalhadores enfermeiros?

Objeto de estudo

- Os riscos de adoecer relacionados ao contexto do trabalho do enfermeiro de UTI .

Objetivo

Analisar, mensurar e avaliar os riscos de adoecimento relacionados ao contexto de trabalho do enfermeiro de UTI, a partir da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho.

Material e Método

- Recorte de um estudo exploratório e transversal realizado nos meses de fevereiro a maio de 2008
- Amostra intencional de 44 enfermeiros trabalhadores em UTI de um hospital privado do Rio de Janeiro.
- Instrumento de coleta de dados: a Escala de Avaliação do Contexto de trabalho (EACT), do tipo Likert, que compõe o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). A EACT é composta por três fatores: organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócio-profissionais.

Material e Método

- O tratamento dos dados deu-se através de estatística descritiva com frequência, média e desvio padrão realizada por fator e com base em três níveis diferentes, considerando um desvio padrão em relação ao ponto médio (MENDES, 2007):
 1. Avaliação mais negativa, grave.
 2. Avaliação moderada, crítica.
 3. Avaliação positiva, satisfatória.
- Calculado o coeficiente Alpha de Cronbach.
- Os resultados foram discutidos com base no referencial teórico da psicodinâmica do trabalho.
- Obedeceu-se os preceitos éticos da Resolução no 196/96 do Conselho Nacional de Saúde

Resultados e Discussão

Tabela 1: Estatística descritiva referente aos fatores da EACT. Rio de Janeiro, 2008. (N=44)

Fatores	Média	Desvio padrão	α de Cronbach	Avaliação
Organização do trabalho	3,74	0,68	0,66	Grave
Relações sócio-profissionais	2,47	0,27	0,78	Moderada à crítica
Condições de trabalho	2,04	0,54	0,84	Satisfatória

Resultados e Discussão

- Organização do trabalho é definida como a divisão e conteúdo das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho

Tabela 2: Variáveis com as maiores médias da EACT. Rio de Janeiro, 2008.
(n=44)

Fatores	Média	Item
Organização do trabalho (11 itens)	4,63	Existe forte cobrança por resultados
	4,34	As normas para execução das tarefas são rígidas
Relações sócio-profissionais (10 itens)	2,84	Os funcionários são excluídos das decisões
	2,79	Existem disputas profissionais no local de trabalho
Condições de trabalho (10 itens)	3,45	Existe muito barulho no ambiente de trabalho
	2,29	O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado

Resultados e Discussão

- Predomínio do modelo taylorista de gestão do trabalho, característico nas instituições hospitalares, principalmente no setor privado, onde as estruturas de poder e controle que dissimulam uma ideologia da flexibilidade, mantendo forte concentração de poder, sem descentralização.
- Influência da Acreditação hospitalar: onde a procura sistematicamente pela melhoria contínua de atendimento e padrões de excelência na prestação de assistência médico hospitalar é marcada por cobranças rígidas por resultados e qualidade.
- Criação de normas, rotinas e protocolos que, ao mesmo tempo uniformizam as ações e restringem a criatividade profissional.
- Quanto maior a rigidez da organização do trabalho, mais evidente se torna sua divisão e menor o conteúdo significativo da tarefa, aumentando, proporcionalmente, o sofrimento psíquico do profissional.

Resultados e Discussão

- As relações sócio-profissionais podem ser conceituadas como os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional.

Tabela 2: Variáveis com as maiores médias da EACT. Rio de Janeiro, 2008. (n=44)

Fatores	Média	Item
Organização do trabalho (11 itens)	4,63	Existe forte cobrança por resultados
	4,34	As normas para execução das tarefas são rígidas
Relações sócio-profissionais (10 itens)	2,84	Os funcionários são excluídos das decisões
	2,79	Existem disputas profissionais no local de trabalho
Condições de trabalho (10 itens)	3,45	Existe muito barulho no ambiente de trabalho
	2,29	O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado

Resultados e Discussão

- Discrepância entre o trabalho prescrito, entendida como ações que são meticulosamente definidas e precisas a priori, e o trabalho real, definida como o ajuste necessário entre a tarefa e a atividade, desenvolvido pelo próprio trabalhador contestando os modos operatórios prescritos .
- O trabalho de enfermagem em UTI é marcado pela variabilidade, o que significa que o cuidado prestado não é uma relação simplória que se justapõe à técnica.
- Os ambientes organizacionais harmoniosos, com relações profissionais satisfatórias que permitem cooperação e confiança entre chefia e subordinados e subordinados entre si, favorecem o vencimento das barreiras impostas pelo trabalho e a construção de estratégias de defesa que permitirão a continuidade do processo produtivo.
- Caráter taylor-fordista da instituição pode instigar os trabalhadores para uma disputa profissional .

Resultados e Discussão

- Condições de trabalho, que pode ser definido como a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e material disponibilizados para a execução do trabalho.

Tabela 2: Variáveis com as maiores médias da EACT. Rio de Janeiro, 2008.
(n=44)

Fatores	Média	Item
Organização do trabalho (11 itens)	4,63	Existe forte cobrança por resultados
	4,34	As normas para execução das tarefas são rígidas
Relações sócio-profissionais (10 itens)	2,84	Os funcionários são excluídos das decisões
	2,79	Existem disputas profissionais no local de trabalho
Condições de trabalho (10 itens)	3,45	Existe muito barulho no ambiente de trabalho
	2,29	O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado

Resultados e Discussão

- Essa avaliação é bastante peculiar, própria de uma instituição privada. Sabemos da grande dificuldade das instituições quanto a adequação de sua estrutura física e material.
- De acordo com a NBR-10 152 os níveis de ruído aceitáveis para ambientes hospitalares, incluindo a UTI é de 35-45 decibéis (dB). Níveis de intensidade de ruídos superiores aos estabelecidos ou quando o tempo de exposição for prolongado podem implicar em riscos de danos à saúde.
- A inadequação do mobiliário existente no setor e a manipulação de equipamentos pesados solicitam aos profissionais posturas inadequadas e esforço físico do trabalhador.

Resultados e Discussão

- O estudo permitiu uma melhor compreensão da subjetividade impressa no trabalho de enfermagem.
- A recorrência de alguns temas durante a apresentação dos resultados e sua discussão evidencia o peso da organização do trabalho na saúde deste trabalhador: cobrança, ritmo, pressão. Torna-se clara, então, a permanência de uma marca taylorista nos atuais moldes de administração e gestão do trabalho.
- Limite metodológico pelo uso de escala numérica dificultando a avaliação com profundidade das influências do trabalho na saúde do trabalhador, devido a subjetividade e complexidade envolvida nos constructos em questão.

Obrigada

Email:

jujufariacampos@yahoo.com.br