

PERFIL DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM DO TURNO NOTURNO DO HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE*PROFILE OF NURSING PROFESSIONALS WORKING NIGHT SHIFTS AT HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE, BRAZIL*

Ana Maria Müller de Magalhães¹, Célia Mariana de Souza Martins², Maria Lucia Rodrigues Falk³,
Caroline Vieira Fortes⁴, Vanisse Borges Nunes⁵

RESUMO

As formas de organização do trabalho vêm se modificando, a fim de satisfazer às necessidades dos grupos que formam a sociedade. A enfermagem, para desenvolver as atividades de cuidado integral em ambiente hospitalar, necessita organizar o seu trabalho em turnos ininterruptos, acompanhando o indivíduo com problemas de saúde durante as 24 horas do dia. Esta pesquisa buscou identificar as características dos profissionais de enfermagem do turno noturno do Hospital de Clínicas de Porto Alegre e os fatores motivadores e estressores relacionados a essa parcela de trabalhadores. A amostra foi de 415 profissionais que exercem suas atividades no turno da noite nas diferentes unidades da instituição em estudo. Os dados foram coletados através de um questionário semi-estruturado, entregue nas unidades durante o turno de trabalho dos profissionais. Entre os sujeitos do estudo, 335 (83%) são do sexo feminino e 62 (16%) do sexo masculino. O tempo médio de trabalho no turno noturno foi de 11 anos. Responderam estar satisfeitos ou plenamente satisfeitos com a sua jornada de trabalho noturna, 391 (95%) trabalhadores. O grande motivador desse profissional foi poder estar mais tempo com a sua família. Em contrapartida, foram consideradas como fatores estressores as dificuldades relacionadas à qualidade do sono, à comunicação e às relações interpessoais prejudicadas. A partir desses achados, podem ser feitas propostas a fim de viabilizar discussões para a implementação de possíveis melhorias, que tenham impacto no processo de comunicação, relacionamento interpessoal e ambiente de trabalho.

Unitermos: Trabalho noturno, enfermagem, fatores motivadores e estressores.

ABSTRACT

Forms of labor organization have been changing to respond to the needs of different groups that form society. To provide full health care in hospitals, the nursing department has to organize fulltime labor to follow patients 24 hours a day. This study identified the characteristics of the nursing professionals working night shifts at Hospital de Clínicas de Porto Alegre, Brazil, and investigated the motivators and stressors associated with their night work. The sample was composed of 415 nursing professionals who work night shifts in different units of the institution under study. Data were collected using a semi-structured questionnaire that was handed out during their work shift. Of the study subjects, 335 (83%) were female and 62 (16%) were male. Mean time working night shifts was 11 years. Satisfaction or full satisfaction with their night shift work was indicated by 391 (95%) of the respondents. The most important motivator was the possibility of spending more time with their families. Conversely, difficulties associated with sleep quality, communication and interpersonal relationship were pointed out as stressors. These findings may be useful to support discussions of possible improvements in communication, interpersonal relationship and work environment.

Keywords: Night shift, nursing, motivating and stressing factors.

Rev HCPA 2007;27(2):16-20

As formas de organização do tempo e do trabalho vêm se modificando a fim de satisfazer às necessidades dos diferentes grupos que formam a sociedade.

Na época medieval, predominava a atividade agrícola, onde a sociedade entendia o tempo de forma cíclica, descontínua e mais qualitativa do que quantitativa. Com esta concepção, o tempo era entendido de forma natural, com alternações de dias e noites, onde a noite era caracterizada para o descanso, e com estações do ano que regiam a produtividade agrícola (1).

No século XIII, novas relações entre tempo e trabalho começam a surgir, uma delas é a invenção do relógio

mecânico, um elemento capaz de marcar o tempo, decisivo no processo de industrialização, em termos econômicos e tecnológicos. Com o advento da Revolução Industrial, um novo modo de trabalho começa a se estruturar: a fabricação, onde é exigida alta produtividade, ritmada por máquinas e por limites rígidos de jornada de trabalho fixados pelo empregador, determinando o surgimento do conceito de valor do trabalho e de produção (1).

Frente a essa realidade de tempo e trabalho, a produção começou a se estabelecer pela continuidade de atividades, e se instituiu o trabalho em turnos como uma forma de otimização do tempo e valorização da força de trabalho.

1 Professora assistente, Departamento da Escola de Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Coordenadora, Grupo de Enfermagem, Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), Membro, Núcleo de Estudos de Gestão em Enfermagem (NEGE).

2 Enfermeira. Chefe, Unidade de Hemodiálise, HCPA, Especialista em Enfermagem, Nefrologia.

3 Enfermeira. Assessora da Coordenação, Grupo de Enfermagem, HCPA, Mestre em Administração.

4 Enfermeira, Centro de Diálise e Transplante Ltda., Canoas, RS.

5 Enfermeira graduada, UFRGS.

Correspondência: Ana Maria Muller de Magalhães, Rua Dr. Barbosa Gonçalves, 500. 91330-320, Porto Alegre, RS. Brasil
Telefone: 55 51 21018102. E-mail: amagalhaes@hcpa.ufrgs.br

Sendo assim, diversas profissões estruturaram-se com o esquema de trabalho em turnos, tanto por razões técnicas, sociais ou econômicas (2). A enfermagem como profissão, para desenvolver as atividades de cuidado integral em ambiente hospitalar, necessita organizar o seu trabalho em turnos ininterruptos, acompanhando o indivíduo com problemas de saúde durante as 24 horas do dia.

A atividade de atendimento à saúde em nível hospitalar exige uma organização da força de trabalho em equipes e em turnos, que assegurem a continuidade da assistência e do tratamento. O processo de trabalho em saúde é múltiplo e complexo, envolvendo o trabalho em equipe, e tem sido pouco estudado em nosso meio (3).

Essa forma de organização do trabalho em turnos, concentrando atividades em jornadas diurnas e noturnas, pode ser um fator que influencie na escolha da profissão. Esse aspecto deve ser considerado levando-se em conta que, na enfermagem, predomina o gênero feminino, podendo indicar um interesse em conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar.

No cotidiano de trabalho em hospitais, observa-se uma grande procura dos profissionais pelo trabalho noturno, que pode estar relacionada com interesses financeiros, pelo acréscimo do adicional noturno, necessidade de conciliar atividades de ensino, vida pessoal e outros empregos.

Apesar da procura, sabe-se que o trabalho noturno pode ser um agente causador de desconforto e problemas de saúde. O trabalho durante a noite pode acarretar mudanças nos ritmos biológicos, alterando o padrão de sono e vigília (2,4). Dessa forma, é importante destacarmos que o trabalho noturno exige uma adaptação do indivíduo em termos físicos e psicológicos.

Sugere-se que as diferenças individuais na suscetibilidade e tolerância ao trabalho noturno sejam influenciadas por fatores externos e internos do indivíduo. Os fatores externos que podem influenciar envolvem as condições de moradia, os problemas sociais, as condições em que as tarefas são desenvolvidas, a satisfação com o trabalho e a conciliação entre as várias atividades no seu tempo de folga. Os fatores internos relacionados abrangem características pessoais como idade, sexo e estado de saúde do trabalhador, além de características de personalidade e dos ritmos biológicos (propriedades do ciclo do sono, labilidade, etc.). Esses fatores podem ser reunidos em três grupos: fatores biológico-comportamentais, fatores do trabalho e fatores psicossociais (2).

Os fatores biológico-comportamentais englobam as características pessoais, características dos ritmos biológicos e características do sono. O resultante desse grupo determina o funcionamento psicofisiológico. Os fatores do trabalho envolvem a capacidade dos trabalhadores, as condições da organização, o ambiente de trabalho e os fatores motivacionais. A variável que resulta desse grupo leva ao desempenho e à satisfação no trabalho. Por último, os fatores psicossociais constituem-se das estratégias cognitivas e expectativas, hábitos e costumes regionais e familiares e condições de vida. A variável resultante desse grupo leva à realização e à satisfação pessoal (2).

Ressalta-se a importância de conhecer as características do profissional de enfermagem noturno do hospital, assim como os fatores motivadores e estressores envolvidos nesse processo de trabalho, tendo em vista que os resultados do trabalho e o envolvimento do profissional na instituição são o reflexo desses fatores.

Dentro desse contexto, buscou-se caracterizar o perfil dos profissionais de enfermagem do turno noturno no Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA).

Os objetivos do presente estudo foram de identificar as características dos profissionais de enfermagem que atuam à noite quanto ao sexo, estado civil, faixa etária, grau de escolaridade, local de moradia e tempo de trabalho no hospital; identificar os fatores motivadores e estressores que envolvem essa parcela de trabalhadores e identificar as alterações de saúde percebidas pelo grupo de trabalhadores de enfermagem do turno noturno.

METODOLOGIA

Delineamento do estudo

O presente estudo foi uma pesquisa quantitativa, com caráter exploratório descritivo. Esse tipo de pesquisa tem o propósito de observar, descrever e explorar aspectos de uma situação, permitindo, com isso, compreender o significado da ação humana (5,6).

A pesquisa foi realizada no HCPA. Trata-se de um hospital universitário, público e de atenção múltipla. A instituição possui a modalidade de trabalho em turnos noturnos com três grupos distintos, que se organizam em uma jornada de 12 horas de trabalho por 60 horas de descanso, acarretando a realização de 10 ou 11 plantões de 12 horas por mês.

População e amostra

A população foi composta por 689 profissionais de enfermagem, entre enfermeiros, auxiliares e técnicos de enfermagem que exercem suas atividades no turno da noite nas diferentes unidades da instituição em estudo.

A amostra foi composta pelos 415 profissionais (60%) que devolveram o instrumento preenchido.

Coleta de dados

Os dados foram coletados através de um questionário semi-estruturado, com perguntas abertas e fechadas, entregue pelas pesquisadoras nas unidades em estudo, durante o turno de trabalho dos profissionais, após esclarecimento sobre o preenchimento e devolução do instrumento em envelope lacrado.

Além das explicações contidas no instrumento, as pesquisadoras orientaram os profissionais que desejassem participar do estudo quanto aos aspectos de privacidade e confidencialidade das informações, assegurando o direito de desistência da participação a qualquer momento. A devolução do instrumento preenchido traduziu a concordância em participar do estudo.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Grupo de Pesquisa e Pós-Graduação do HCPA

e pela Comissão de Pesquisa da Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados foram analisados através de estatística descritiva para caracterização da amostra e análise de conteúdo do tipo categorial temática para as respostas às questões abertas do questionário⁽⁷⁾. Os instrumentos foram identificados pelo número seqüencial de recolhimento.

Dos 415 profissionais que participaram do estudo, 335 (83%) eram do sexo feminino, e 62 (16%), do sexo masculino, sendo que 18 (1,5%) não responderam. Esses resultados seguem a tendência constatada por estudos da área, onde pode se afirmar que a profissão de enfermagem se mantém feminina em todos os níveis, a despeito do aumento contingencial (8). Essa relação ocorre também na totalidade dos profissionais da enfermagem (diurnos e noturnos), onde se verifica que, dos 1.728 profissionais de enfermagem na instituição, 234 (16%) são homens, e 1.494 (84%) são mulheres.

A média de idade dos profissionais foi de 41 anos, variando entre 25 e 64 anos, sendo a faixa etária entre 35-44 anos a de maior incidência (45%).

Quanto à escolaridade, verifica-se que 215 (53%) profissionais possuem o ensino médio completo, mesmo exercendo uma função de auxiliar de enfermagem, que, no passado, exigia formação em nível de ensino fundamental, e foi extinta conforme a resolução do Conselho Regional de Enfermagem nº 276/2003 e Lei das Diretrizes e Bases da Educação nº 9394/96(9). Chama a atenção que 167 (41%) profissionais têm ou estão cursando o ensino superior. Esse dado ressalta que a qualificação do grupo é maior do que as exigências da função, uma vez que os enfermeiros, cuja exigência é o nível superior, representam apenas 19% (131) da população estudada. Isso significa que 22% dos profissionais que atuam em funções de nível médio na instituição no turno noturno têm formação em nível superior.

Identifica-se que, desses profissionais, 187 (45%) são casados, e 109 (26%) são solteiros, além dos viúvos, divorciados e outros. A maioria possui filhos (313, 76%), 243 (61%) residem em Porto Alegre, 116 (29%) moram na região metropolitana, e 42 (11%), no interior do estado.

A média de tempo de trabalho no HCPA foi de 13,6 anos, e de tempo de trabalho no turno noturno, de 9,92 anos.

Quanto ao tempo de serviço, observa-se que a predominância dos trabalhadores encontra-se na faixa dos 9 anos de instituição e 11 anos trabalhando à noite, dos quais 14% possuem outro emprego, e 87% não possuem.

Evidencia-se que 391 trabalhadores (95%) responderam estar satisfeitos ou plenamente satisfeitos com a sua jornada de trabalho no noturno, pois eles estão nesse turno por opção pessoal. Entendemos que esse achado possa representar um relevante resultado da pesquisa, para a descrição e compreensão do perfil profissional desses trabalhadores.

A satisfação no trabalho (10) é um fenômeno complexo e de difícil definição, por se tratar de um estado subjetivo, podendo variar de pessoa para pessoa, de circunstância para circunstância e ao longo do tempo para a mesma pessoa. Nos dados qualitativos, identifica-se como um dos principais fatores motivadores para o trabalho noturno o fato de as pessoas poderem ficar mais tempo junto dos seus familiares, assim como terem tempo disponível para resolver assuntos pessoais, conforme se evidencia na Tabela 1. Também foram relatados motivos econômicos relacionados ao menor deslocamento para o emprego, adicional noturno e possibilidade de conciliar outro emprego.

O coeficiente de dominância apresentado nos quadros a seguir corresponde ao número de vezes que os indicadores foram mencionados nas respostas.

Tabela 1 - Motivos que levaram a escolher o turno noturno de trabalho

Indicadores	Coefficiente de dominância
Mais tempo com a família e para resolver assuntos pessoais	76
Menor deslocamento domicílio/hospital	56
Adaptação biológica ao turno noturno	38
Adicional noturno	20
Conseguir conciliar outro emprego	15

A disponibilidade de tempo durante o dia para a família pode ser retratada através da frase a seguir, retirada de um instrumento de coleta de dados: "Opetei por atender meus filhos durante o dia, acompanhando mais de perto o crescimento e desenvolvimento dos filhos, não deixando com outras pessoas. As crianças gostam muito de conversar, contar suas experiências, é bom encontrar a mãe em casa" (98).

O grupo estudado apontou as seguintes vantagens no trabalho noturno, conforme a Tabela 2.

Tabela 2 - Vantagens identificadas em trabalhar à noite

Indicadores	Coefficiente de dominância
Maior tempo disponível durante o dia para atividades variadas	123
Convívio maior com os familiares	75
Prestar assistência com melhor qualidade ao paciente	40
Ambiente mais calmo para trabalhar	32
Facilidade de horários	23

Foram expressivas, novamente, as respostas relacionadas com a necessidade de ter mais tempo livre durante o

dia e conviver com a família. Algumas dessas situações são descritas a seguir: “Ter mais tempo livre (quando se está descansado), tem-se um envolvimento seletivo com as atividades extras”. “Gosto de acompanhar melhor a educação do meu filho” (43). “Trabalhando no noturno, posso administrar melhor a vida familiar” (54).

Dentre os fatores identificados como desvantagens de trabalhar à noite foram destacados aspectos relacionados à qualidade do sono e à dificuldade de comunicação entre os profissionais dos diferentes turnos de trabalho, além de aspectos biopsicossociais. Os enfermeiros informam um sono “desregulado”, “desregrado”, “sem qualidade”. Pelo fato de estarem mais distante do trabalho e virem menos ao hospital, sentem um prejuízo na comunicação, apontando que a mesma “fica prejudicada”, conforme observado na Tabela 3.

Tabela 3 - Desvantagens do trabalho noturno

Indicadores	Coefficiente de dominância
Sono diurno sem qualidade	98
Comunicação prejudicada com os profissionais do diurno	65
Envelhecimento precoce	56
Esgotamento mental e emocional	45
Vida social prejudicada	30

“Dormir durante o dia com ruídos de toda natureza não é um sono reparador”. “A qualidade do sono gerencia a tua semana para melhor ou para pior, pois cada dia somatiza os efeitos do pós-plantão” (102).

Diante dessas considerações, observa-se certa ambivalência entre os trabalhadores noturnos, pois, ao mesmo tempo em que apontam elevado nível de satisfação (95%) e vêem nessa oportunidade uma melhoria na qualidade de vida relacionada ao convívio familiar e oportunidades financeiras, expressam desvantagens em aspectos psicobiológicos, relacionados ao sono, envelhecimento e desgaste emocional.

Em relação à percepção dos profissionais acerca da ocorrência de alterações de saúde após o ingresso no trabalho noturno, 256 (62%) dos respondentes afirmaram ter apresentado alterações, dentre as quais se destacam a insônia, a ansiedade e a irritabilidade, mudanças no estado emocional, distúrbios gastrointestinais, constipação e problemas cardíacos. A Tabela 4 indica a frequência das citações acerca das alterações de saúde percebidas pelos profissionais após o ingresso no turno noturno de trabalho.

Tabela 4 - Alterações de saúde percebidas pelos profissionais que atuam no noturno

Alterações de saúde	n	%
Insônia	110	26,5
Ansiedade e irritabilidade	96	23,1
Distúrbios gastrointestinais	78	18,8
Outros	69	16,6
Alteração do estado emocional	58	14,0
Constipação	39	9,4
Problemas cardíacos	16	3,9
Total	466	-

*O total excede o número de respondentes com alterações de saúde, visto que os respondentes indicaram uma ou mais alterações de saúde.

A maior frequência de alterações de saúde foi relacionada à insônia (110, 27%), seguida da ansiedade (96, 23%) e distúrbios gastrointestinais (78, 19%).

A relação entre o tempo de trabalho no turno noturno e a ocorrência de alterações de saúde, segundo a opinião dos participantes do estudo, foi avaliada através do teste *t* de Student, não sendo estabelecida relação significativa ($p > 0,05$), o que demonstra não haver relação entre o maior tempo de trabalho no turno noturno e uma maior incidência de alterações de saúde no grupo estudado.

Esse dado pode indicar que as alterações de saúde encontradas nesses profissionais associam-se a outras variáveis, como características individuais e predisposição a determinadas patologias, e não somente ao turno de trabalho ou ao tempo que essa atividade vem sendo desenvolvida, conforme foi identificado em outra pesquisa, na qual evidencia-se que o trabalho noturno nem sempre mostra-se prejudicial à saúde (11).

Dos respondentes, 342 (87%) informaram que dormem ao chegar em casa no pós-plantão. O restante dorme à tarde ou à noite. Esses dados indicam a necessidade de repouso após a jornada de trabalho noturno, apontando para a inadequação de prolongar as jornadas de trabalho no turno da manhã desses trabalhadores.

As principais melhorias sugeridas pelos respondentes dizem respeito ao retorno financeiro, condições do ambiente físico, como iluminação, climatização e conforto do ambiente, além de melhorias nas relações interpessoais. Os respondentes apontam, ainda, como importantes melhorias a serem realizadas, ações voltadas para a valorização do profissional, como por exemplo melhoria do lanche noturno, presença de secretárias, local de descanso e melhor comunicação entre os colegas dos diferentes turnos de trabalho das diversas áreas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término deste estudo, constatou-se que traçar um perfil do trabalhador noturno de enfermagem do HCPA englobou uma série de fatores, que foram analisados. Entre eles, destacaram-se os aspectos físicos, comportamentais e contexto ambiental e social ao qual os integrantes estavam inseridos.

Através dessa pesquisa, foi permitida ao grupo de pesquisadoras uma profunda reflexão frente ao contexto vivenciado por essa classe de profissionais. Foi observado que o grande motivador do profissional noturno é poder estar mais tempo com a sua família, gerenciando assuntos familiares. Em contrapartida, entre as desvantagens do trabalho noturno, considerados como fatores estressores, observou-se as dificuldades relacionadas à qualidade do sono, à comunicação e às relações interpessoais prejudicadas.

As principais alterações de saúde apontadas pelos profissionais que atuam no turno noturno, como insônia, ansiedade e distúrbios gastrointestinais, apontam para a necessidade de implantar programas educativos e ações preventivas junto ao grupo de profissionais.

Analisados, esses aspectos levam à clareza de que os profissionais noturnos de enfermagem merecem um olhar minucioso frente a suas características singulares e sugestões de melhorias, que vão desde a adequação dos ambientes físicos até a integração entre eles e os profissionais diurnos. Portanto, é indispensável a qualificação constante, principalmente no que tange aos assuntos de relacionamentos interpessoais.

Outro entendimento importante é a necessidade de haver um *feedback* aos pesquisados, visto que muitos expressaram a vontade de conhecer os resultados finais do estudo.

A partir desses achados, serão propostas estratégias a fim de viabilizar discussões para a implementação de possíveis melhorias que tenham impacto no processo de comunicação, relacionamento interpessoal, qualidade do

lanche e ambiente de trabalho.

Ressaltamos que o assunto abordado, por ser amplo e complexo, não se esgota aqui. Há a necessidade de trabalhos complementares, que apontem os caminhos ainda não trilhados por este estudo.

REFERÊNCIAS

1. Chanlat JF. O Indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas; 1996.
2. Mendes R. Patologia do trabalho. Rio de Janeiro: Atheneu; 1995.
3. Machado JMH, Correa MV. Conceito de vida no trabalho na análise das relações entre processo de trabalho e saúde no hospital. Inf Epidemiol SUS. 2002;11(3):159-66.
4. Mezzomo ER, Gomes LFB, Moura MRM. O trabalho noturno e a qualidade de vida na visão da equipe de enfermagem. Porto Alegre: UFRGS; 1998.
5. Goldim JR. Manual de iniciação à pesquisa em saúde. Porto Alegre: Dacasa; 1997.
6. Polit DF, et al. Fundamentos em pesquisa em enfermagem. 3ª ed. Porto Alegre: Artmed; 1995.
7. Bardin L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70; 1979.
8. Lopes MJM, Leal SMC. A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. Cad Pagu. 2005;24(1):105-25.
9. Conselho Federal de Enfermagem. Resolução COFEN - nº 276/2003. Regula a concessão de inscrição provisória ao auxiliar de enfermagem. [Acessado 5 abr 2007]; Disponível em: <http://www.portalcoren-rs.gov.br/web/resoluca/r276.htm>.
10. Martinez MC, Paraguay AIBB, Latorre MRDO. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. Rev Saude Publica. 2004;38(1):55-61.
11. Metzner RJ, Fischer FM. Fadiga e capacidade para o trabalho em turnos fixos de doze horas. Rev Saude Publica. 2001;35(6):548-53.